

# COMPTE-RENDU DU CTEP DU 20 MARS 2019

---

Présents pour la CGT : O. Laperriere, H. Ihaddadene et J. Jover

## **Point 1 – Projet d'organisation du réseau national DAE**

*La direction décide de réorganiser le réseau autour de 5 délégations régionales localisées dans les capitales de région, de conserver les délégations territoriales pour lesquelles il y a des chargés d'affaire (Nancy et Grenoble) et de supprimer les délégations territoriales pour lesquelles il n'y a plus de chargés d'affaire et unipersonnelles (Compiègne, Clermont-Ferrand, Dijon, Châlons-en-Champagne, Sophia-Antipolis, Poitiers, Montpellier, Caen). D'autre part, la structure des effectifs doit être modifiée en augmentant le nombre de chargés d'affaires et de clientèle et en diminuant le nombre d'assistants de clientèle. Les effectifs du réseau national resteront stables (105 collaborateurs), les collaboratrices affectées sur les délégations supprimées ayant vocation à être reclassées dans les autres délégations régionales.*

*La mobilité des agents fait partie de la montée en compétence.*

Positions de la CGT :

- La direction avait d'ores et déjà accepté notre demande de ne pas affecter l'ensemble de la DAE par le plan XXXXXX
- Les effectifs du réseau sont à regarder de façon dynamique, sur la durée
- Refus de promouvoir des agents de la DR de Nantes est une position dogmatique de la direction mais demandent d'assurer l'intérim. Politique RH qui accompagne les agents et qui doit être souple
- mission de service public et le maillage territorial

Vote contre à l'unanimité des organisations syndicales. Le CTEP sera reconvoqué.

## **Point 2 – Présentation du plan d'emploi 2019 (vote) dans le cadre du schéma prévisionnel des effectifs et de la masse salariale 2018-2020 et bilan d'emplois 2018**

*Plan d'emploi 2019-2021. 729 collaborateurs (684 ETPT, 704,7 ETP). Position intéressante en 2019 car loin du plafond d'emploi. Sur l'évolution des effectifs : opérationnels (70%), masse salariale de 46,5 millions d'euros (stable), structure d'effectif en évolution 70% de cadres en CDI, 75% à terme. La majorité des cadres est majoritairement CP, qui représentent la moitié des effectifs qui nous conduit à retravailler le statut de 2001 c*

*Schéma présenté sur les 4 axes du COP :*

- *Axe 1 loi pacte avec 35 ingénieurs recrutés, 20 juristes (DMA et DJF). Logique de vivier. Tous les ingénieurs vont faire l'activité inventive et ceux qui auront suivi les CEIPI feront l'oppo bvt. Pour les juristes idem. Majorité des recrutements en 2019 puis étalement jusqu'en 2021.*
- *Axe 2 : Stabilisation du réseau national et international.*
- *Axe 3 : montée en compétence des collaborateurs (statuts), renforcement de l'effectif avec 2 CDD (comm interne et recrutement).*
- *Axe 4 : effort 2019 = renforcement service financier et SET + DSI. Pas de sujet sur le plafond d'emploi en 2019, tension 2020 et 21, loi pacte sera passée, pas d'enjeu majeur. Plan d'emploi : 82 recrutements (CDI et CDD). construit sur une plus large répartition des effectifs.*

*Avec la mise en œuvre du PACTE, nécessité d'adapter la structure d'emploi INPI aux enjeux : opposition brevet, renforcement de l'oppo marque, procédure d'annulation marque, inventivité brevet...*

*Evaluation des impacts de BOB : faible sur DA assez faible ; sur DD il manque quelques fonctionnalités essentielles de BOB et TINA, encore beaucoup de CDD sur lesquels l'ajustement se fera*

*2019-2020 le plafond d'emploi tendu. Plan de recrutement par fonction chiffré de manière très sérieuse avec des recoupements d'hypothèses, avec 10% d'incertitude. La montée en puissance de certaines activités peut être important et il faudra ajuster.*

Positions de la CGT :

- Problème de clarté dans les critères de sélection des candidats à l'international
- Devant le CA, le DG prétend que l'on sait faire toute la loi pacte dans le cadre du plafond d'emploi et on verra en 2021 que ça n'est pas possible. Soit relèvent du plafond pour assumer nouvelles missions, ou alors gains à faire dans les services supports, d'où questions sur le SET dans lequel on voit qu'il y a une baisse des effectifs, par exemple au niveau du bâtiment, personne ne peut s'en occuper. Il n'est pas admissible d'espérer des gains dans les services supports car c'est le bras armé de l'opérationnel. Toutes les embauches dans le cadre de la loi pacte sont subordonnées à la réussite de la procédure d'oppo BVT et la chambre d'annulation. On doit se donner les moyens humains pour réussir. Il y a certes des recrutements prévus mais il y a aussi une augmentation des dépôts (marque) et un niveau prévisible d'activité de la chambre d'annulation exigent des moyens supplémentaires.
- 2019 impact de la dématérialisation sur les effectifs de logistique fondé sur un pari un peu ambitieux car basé sur l'aboutissement hypothétique des outils de la dématérialisation