**Compte rendu des CCP du 23 octobre 2020**

Vos représentants : E. BOUCHU, H. IHADDADENE, V. MOREL

Lors des CCP (commissions consultatives paritaires) du 23 octobre 2020, l’administration nous a présenté les résultats statistiques de la 1ere campagne des augmentations personnelles et des bonifications. En effet, contrairement aux avancements accélérés, les représentants du personnel n’avaient pas à leur disposition des listes nominatives mais des informations générales. Ils n’ont donc pas pu intervenir au niveau individuel.

**Augmentations personnalisées des catégories A**

392 APR (augmentation personnelle de référence) ont été distribuées lors de cet exercice. La répartition de ces augmentations personnelles se présente de la manière suivante :

* + 5 PAP (pas d’augmentation personnelle), soit 1% de la population des cadres A éligibles aux AP ;
  + 111 APM (augmentation personnelle minimum), soit 28%
  + 164 APR (augmentation personnelle de référence), soit 42% ;
  + 101 APB (augmentation personnelle bonifié), soit 26% ;
  + 11 APE (augmentation personnelle exceptionnelle), soit 3%.

Après avoir également présenté d’autres indicateurs, l’administration s’est félicitée de cet exercice : elle considère que 99% des agents ont bénéficié d’une augmentation personnelle (AP) et dont 70% se situent entre une APR et une APE.

En ce qui concerne la situation des agents n’ayant pas eu d’AP, ce sont les mêmes éléments de motivation qui sont revenus pour justifier cette non attribution, à savoir : *«* ***Les cadres concernés font preuve d’un manque d’engagement et d’investissement dans leur travail, ce qui se retranscrit directement sur leurs résultats. Leur comportement professionnel voire personnel n’est pas celui qui peut être attendu d’un cadre »***

Notre syndicat a tenu à rappeler le contexte  particulier de cet exercice lié à la grave crise sanitaire que connaît notre pays. Les agents de l’INPI ont fourni beaucoup d’efforts durant la période de confinement pour assurer leurs missions, alors que les conditions de travail n’étaient pas toujours optimum (garde des enfants en bas âges, suivi de la scolarité des enfants, agents mis en position d’ASA, et d’autres situations particulières).

Malgré notre demande auprès du Directeur Général de tenir compte de cette situation particulière dans l’évaluation et l’attribution des augmentations personnelles et des bonifications, force est de constater qu’avec 28% d’APM, il n’en a pas tenu compte.

Nous avons également rappelé que l’exercice des augmentations personnelles est complètement différent de celui des primes car c’est de la rémunération des agents dont il s’agit. A ce titre notre syndicat a réitéré son refus de la notion de pas d’AP car nous considérons que la décision de n’accorder aucune augmentation personnalisée à un agent constitue une sanction déguisée à son égard et une pénalisation de sa carrière. Pour nous, tous les agents ont le **droit à une évolution de leur rémunération**.

Notre syndicat est intervenu également pour faire remarquer et dénoncer les éléments suivants :

1. Les femmes sont légèrement mais clairement moins bien servies que les hommes :
   * Le cumul (APR+APB+APE) bénéficie à 73,2% des hommes contre 68,2% des femmes
   * Plus d’APM pour les femmes que pour les hommes.
2. Le déséquilibre est encore plus net selon l’ancienneté des agents :
   * 6 APE pour des agents ayants moins de 5 ans d’expérience, aucune APE pour les agents ayants plus 25 ans d’expérience ;
   * 62% des APB c’est des agents ayants moins de 20 ans d’expérience, dont 42% ont moins de 9 ans d’expérience ;
3. Les chefs de pôle ont bénéficié d’un meilleur traitement que les non-managers :
   * 83% des chefs de pôle sont entre APR et APE, alors que les cadres A c’est 68%.
   * 14,8% d’APM pour les chefs de pôle, contre 30,5% pour les cadres A

C’est à ce titre que nous avons réitéré notre demande de mettre en place un exercice managers et un exercice non managers

1. Selon les catégories de cadres le déséquilibre est là aussi très net :
   * Plus d’APM pour la catégorie des A1 (40%) contre 27% pour les A2 et 18% pour les A3
2. Une nette différence d’interprétation et donc de traitement selon les directions, encore plus marquée selon les départements :
   * La ventilation des APR, APB et APE par direction est mieux répartie à la DG+DRH+AC et DPSI (74%), à la DAE (72%) qu’à la DJF (69,5%) ou la DPI (68,2%)

L’administration peut se targuer que 99% des agents ont bénéficié d’une AP, pour nous c’est aussi 28% d’APM (augmentation minimum) et 5 PAP (pas d’augmentation personnelle), c’est pourquoi nous avons demandé et exigé de la Direction Générale de rectifier le tir rapidement, dès le prochain exercice, afin d’éviter :

* Une fracture dans le collectif du travail ;
* La remise en cause de la confiance des agents dans le système, pour rappel c’est 99% des agents qui ont opté ;
* Et enfin, éviter à moyen terme (sur une période de 5 ans) un écart de rémunération à emploi identique.

**Bonifications sur rémunération attribuées par position catégorielle :**

80 bonifications sur rémunération des agents de catégorie B et C ont été distribuées lors de cet exercice. La répartition de ces bonifications se présente de la manière suivante :

* + 64 bonifications pour la catégorie B1 sur un effectif total de 122 agents, soit un ratio de 52% ;
  + 7 bonifications pour la catégorie B2 sur un effectif total de 12 agents, soit un ratio de 58%.
  + 9 bonifications pour la catégorie C sur un effectif total de 26 agents, soit un ratio de 35%.

Notre syndicat est intervenu pour insister sur les points suivants :

1. La répartition entre les catégories n’est pas respectée :
   * Avec 35% de bénéficiaires, la catégorie C est la plus lésée, alors que 50% de cette population aurait pu bénéficier d’une bonification ;
   * Les B2 sont les mieux servis avec plus de 58% de bénéficiaires
2. Comme pour les cadres, on a constaté une grande différence d’interprétation et donc de traitement selon les directions :
   * c’est la DPI qui les maltraite le plus avec seulement 17% des catégories C bonifiés quand le DJF est à 46%
   * la DAE a beaucoup mieux respecté la répartition (49% pour les B1 et 50% pour les B2)
3. Les équilibres hommes/femmes sont par contre respectés, alors que les plus anciens (plus de 30 ans d’ancienneté) et les plus jeunes (moins de 5 ans d’ancienneté) sont moins bien servis que les autres.

Les écarts entre les directions montrent clairement que les directives de la direction générale relayées par la DRH n’ont pas été comprises ou respectées. Nous avons fermement alerté sur ce point et réitéré nos demandes des garanties d’amélioration des points les plus préoccupants :

* + l’équilibre entre les catégories pour les bonifications,
  + le respect des règles d’attribution,
  + éviter le risque d’apparition d’un trop grand déséquilibre entre les B et C dans l’attribution des bonifications car la fongibilité de l’enveloppe budgétaire des bonifications 2020 s’est faite au détriment de la catégorie C.

Enfin, nous invitons l’ensemble des agents à nous contacter, à solliciter un accompagnement, et à saisir le cas échéant les CCP compétentes, si vous n’êtes pas satisfait du résultat de cet exercice.