**Compte rendu du CTEP du 14 octobre 2021**

**Présents**: H. IHADDADENE V. MOREL J. JOVER

 L. DUBOIS E. BOUCHU

En liminaire de cette séance notre syndicat a interpellé le Directeur Général sur La situation de la DSI (direction des systèmes d’information) au regard du manque d’effectif et de la charge de travail très accrueet donc une détérioration des conditions de travail des agents, avec un risque majeur d’émergence des risques psychosociaux.

Compte tenu de la multiplication des projets auxquels fait face la DSI, nous avons demandé au directeur général :

* D’établir au plus vite un plan de recrutement ambitieux pour compenser tous les départs et renforcer les équipes,
* Créer les conditions nécessaires y compris financières afin de stabiliser les équipes et éviter des départs importants

**A l’ordre du jour de ce Comité technique d’établissement public figurent :**

**Point 1- Point d’étape sur la protection sociale complémentaire**

Le régime de protection sociale complémentaire (PSC) est en place à l’INPI depuis le 1er janvier 2014. Il s’agit d’un couplage santé/prévoyance basé sur la solidarité intergénérationnelle, avec une adhésion facultative.

Le référencement actuel arrivant à échéance le 31 décembre 2021, l’INPI a souhaité engager une nouvelle procédure de référencement. Suite à une procédure d’appel d’offres, Harmonie fonction publique a été désigné comme organisme d’assurance en charge de la PSC à l’INPI pour une période de 7 ans à compter du 1er janvier 2022.

Une campagne de communication va être lancée très rapidement au sein l’institut, afin de permettre aux agents d’adhérer et de signer un nouveau contrat avec cet organisme.

Parallèlement à cette prestation, un décret transitoire vient d’être publié permettant aux agents publics adhérents à un organisme de mutuelle de bénéficier à partir du 1er janvier 2022, d’une participation de 15 euros par mois et par actifs, pour rembourser partiellement les cotisations relatives à la complémentaire santé. Les modalités de mise en œuvre de ce décret seront bientôt communiquées.

Notre syndicat a insisté sur 2 éléments importants :

* L’engagement de l’administration d’augmenter le niveau des transferts de solidarité à chaque fois que c’est nécessaire afin d’éviter des augmentations substantielles des cotisations des actifs ;
* Et pas de questionnaire médical pour les collaborateurs, durant la première année de mise en œuvre de la PSC à l’INPI.

## Point 2- Indemnité relative au télétravail à l’INPI

Le décret portant création d’une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics a été publié le 26 août 2021.

Le montant journalier du forfait télétravail est de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d’un montant de 220 € par an. Le versement de cette indemnité se fera selon un rythme trimestriel.

Ce décret est vigueur depuis le 1er septembre 2021.

Le premier versement du forfait télétravail pour les journées de télétravail effectuées entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022.

A partir du 1er janvier 2022, les montants seront calculés par trimestre et versés au cours du trimestre suivant.

## Point 3- Bilan général campagne AP et bonifications 2021

Après la présentation par l’administration du bilan des augmentations personnelles et des bonifications au titre de l’année 2021, notre syndicat est intervenu pour rappeler le contexte particulier de cet exercice lié à la crise sanitaire. Les agents de l’INPI ont fourni beaucoup d’efforts durant cette période pour assurer leurs missions, alors que les conditions de travail n’étaient pas toujours optimum.

Notre syndicat a noté avec satisfaction le recentrage des attributions autour de l’APR, passant de 42% en 2020 à 54,7% en 2021, de la même manière on passe de 28% d’APM attribuée en 2020 à 21,1% en 2021. **Pour nous ce taux d’APR doit progresser lors des prochains exercices**.

Nous avons également exprimé notre inquiétude quant à la situation des agents qui vont devoir cumuler des APM plusieurs fois de suite et exigé de la direction générale une vigilance particulière les concernant afin d’éviter :

* Une fracture dans le collectif du travail ;
* Et un écart de rémunération pour un emploi identique.

Concernant les bonifications : même si nous avons constaté lors de cet exercice un retour à l’équilibre dans l’attribution des bonifications, nous avons de nouveau exprimé notre attachement et notre vigilance sur les points suivants :

* Le respect des règles d’attribution ;
* Eviter 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.

**Point 4- Montant de l’enveloppe budgétaire consacrée à la prime de performance individuelle pour la campagne 2021**

L’annonce par le directeur général de l’ouverture à 100% de l’enveloppe budgétaire dédié à la prime de performance individuelle au titre de l’année 2021 est une bonne mesure.

Pour notre syndicat, cette décision est conforme au cadre d’emploi et de rémunération de l’INPI. Elle participera très certainement à l’apaisement du dialogue social au sein de notre établissement.

**Point 5- Bilan social 2020**

Notre syndicat a interpellé le directeur général sur les points suivants :

* La faible représentativité des femmes au COMEX (1 femme) et au CODIR (8 femmes contre 12 hommes) alors que le taux de féminisation à l’INPI est de 60,5% des effectifs. Nous avons demandé au Directeur général de faire un effort lors des prochains recrutements. Il faut une politique volontariste dans ce domaine ;
* Un plafond d’emplois toujours insuffisant au regard des missions nouvelles qui nous sont confiées ;
* Le taux d’emploi des personnes en situation de handicap est en baisse par rapport à 2019 et 2020. Une politique plus ambitieuse d’accès et de maintien dans l’emploi de ces personnes est souhaitable ;
* En termes de formation, la catégorie C est celle qui en bénéficie le moins.