



## **Compte rendu du CTEP du 14 octobre 2022**

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

En liminaire de cette séance notre syndicat a interpellé le Directeur Général sur la situation des équipes concernés par la mise en production des référentiels (dessins & modèles et marques) au regard de la charge de travail accrue générée par ces déploiements. La concomitance de ces développements et la forte mobilisation pour réussir la mise en place du guichet unique au 1<sup>er</sup> janvier 2023, impactent très fortement les conditions de travail des différentes équipes à l'instar d'Inpi-Direct, de la DSI et des équipes métiers, avec un risque majeur d'émergence des risques psychosociaux. Nous avons demandé à l'administration de prendre les mesures appropriées pour prévenir et accompagner les agents qui risquent de se retrouver en situation de souffrance.

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

### **Point 1- Approbation des procès-verbaux des 16 juin et 6 juillet 2022**

**Vote :** favorable à l'unanimité des organisations syndicales.

### **Point 2- Jours de fermeture 2023**

La direction générale a proposé de fermer l'établissement le vendredi 19 mai et le lundi 14 août.

Notre syndicat a d'abord exprimé son opposition à l'idée de bloquer plus de 2 jours de congés (congés payés, RTT) car nous considérons que par principe les agents sont libres de disposer de leurs jours de congés.

De même, nous avons demandé à la direction de veiller à ce que les managers ne refusent pas les demandes des agents qui souhaitent neutraliser ces jours de fermeture par des heures de crédit compteurs.

L'administration nous a assuré d'intervenir auprès des managers en ce qui concerne la neutralisation de ces jours.

### **Vote sur la décision relative aux jours de fermeture**

CGT : Abstention

UNSA : Pour

CFDT : Pour

### **Point 3- Harmonisation des horaires d'ouverture des sites aux agents de l'INPI**

La décision n°2014-10522 du 9 décembre 2014 relative à la gestion du temps de travail, prévoit différents horaires d'ouverture aux agents selon le site administratif de rattachement :

- De 7h30 à 19h30 Pour les agents rattachés au site de Courbevoie et au site de Lille ;
- De 8h30 à 18h30 pour les agents rattachés aux autres sites en région.

Compte tenu de la non justification de cette différenciation, il a été décidé d'harmoniser les horaires d'ouverture aux agents de l'ensemble des sites administratifs de l'INPI comme suit :

- Les horaires d'ouverture aux agents sont de 7h30 à 19h30 Pour tous les sites de l'INPI.

Cette décision prend effet le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

## **Vote : favorable à l'unanimité des organisations syndicales**

### **Point 4- Fin de bail de la délégation territoriale de Nancy**

Profitant de l'arrivée à échéance du bail des locaux de la délégation Nancéenne en juin 2023, l'administration souhaite ne pas le renouveler et envisage de réaffecter les activités gérées par nos collègues de Nancy vers la délégation de Strasbourg.

Pour notre syndicat cette décision aux conséquences sociales importantes n'est pas souhaitable, elle va générer des suppressions d'emploi et impacter durement nos collègues et leurs familles.

Ce projet de fermeture de la délégation constitue une remise en cause de notre maillage territorial, une attaque de plus contre notre réseau national. Il a été construit sur la base et une logique de couverture de l'ensemble des territoires afin de permettre aux usagers d'effectuer leurs formalités et être accompagnés par les agents de l'INPI au sein de nos délégations.

Cette décision va multiplier les risques routiers pour nos collègues en leur imposant des déplacements plus importants pour pouvoir couvrir le territoire en question.

Notre syndicat a exprimé clairement son refus et son opposition à ce projet de démantèlement.

### **Point 5- Bilan général campagne AP et bonifications 2022**

433 augmentations personnelles ont été distribuées lors de cet exercice. La répartition de ces augmentations personnelles se présente de la manière suivante :

- 0 PAP (pas d'augmentation personnelle)
- 90 APM (augmentation personnelle minimum), soit 20,8 %
- 242 APR (augmentation personnelle de référence), soit 55,9 % ;
- 95 APB (augmentation personnelle bonifiée), soit 21,9 % ;
- 6 APE (augmentation personnelle exceptionnelle), soit 1,4 %.

Après avoir également présenté d'autres indicateurs, l'administration s'est félicitée de cet exercice : elle considère que 100 % des agents ont bénéficié d'une augmentation personnelle (AP) et dont 79,2 % se situent entre une APR et une APE.

Notre syndicat a noté une légère amélioration avec un recentrage des attributions autour de l'APR, passant de 54,7% en 2021 à 55,9 % en 2022, de la même manière on passe de 21,1% d'APM attribuée en 2021 à 20,8 % en 2022. **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 cumulent des APM pour la troisième fois de suite et exigé de la direction générale les motivations qui ont amené l'administration à accorder ces attributions et surtout exercer une vigilance particulière les concernant afin d'éviter :

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

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

1. Selon les catégories de cadres le déséquilibre est là aussi très net :
  - Plus d'APM pour la catégorie des AI (29,3 %) contre 21,7 % pour les AII et 5,7 % pour les AIII
2. Nous avons constaté également un déséquilibre entre managers et non managers :

- 89,8 % des chefs de pôle sont entre APR et APE, contre 77,3 % pour les cadres A
- 10,2 % d'APM pour les chefs de pôle, contre 22,5 % 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**

3. Une nette différence d'interprétation et donc de traitement selon les directions, on constate un niveau d'APM totalement différent entre la DB, la DMA et la DAE, pour ne prendre que ces 3 entités par exemple. **D'où la nécessité d'harmoniser les pratiques au sein des différentes directions.**

#### **Concernant les bonifications :**

77 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 :

- Un ratio de 36% de bonifications pour la catégorie C ;
- Un ratio de 47% de bonifications pour la catégorie BI ;
- Un ratio de 71% de bonifications pour la catégorie BII.

Après la présentation de l'exercice des bonifications sur la rémunération au titre de 2022, notre syndicat est intervenu pour interpeller l'administration sur les points suivants :

1. La répartition entre les catégories n'est pas respectée :
  - Avec 36% 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 71% de bénéficiaires
2. Nous avons exprimé notre inquiétude concernant la situation des agents n'ayant pas reçus de bonifications pour la troisième fois de suite ;

C'est à ce titre que nous avons réitéré notre demande 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 2022 s'est faite au détriment de la catégorie C.

#### **Point 6- Montant de l'enveloppe budgétaire consacrée à la prime de performance individuelle pour la campagne 2022**

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 2022 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 7- Projet CERES - Guichet unique et registre national des entreprises**

La présentation par l'administration du projet CERES, présente un visage positif de l'avancement du guichet : l'ensemble des jalons du guichet unique sont franchis, avec une ouverture progressive du service jusqu'au 1er janvier 2023, date à laquelle le guichet devient unique. Présentation des recrutements pour l'assistance et l'accompagnement et contacts avec les réseaux consulaires et chambres. Cependant, les relations avec les partenaires (Chambres de commerce et d'industrie, Centres de formalité des entreprises, Chambres des métiers et des artisans, sans parler des greffiers...) qui sont chargés de l'accompagnement des déposants, ne sont pas totalement au point, ce qui a amené la tutelle et l'INPI à demander la fermeture par anticipation des

autres sites de dépôts (celui de CMA France, URSSAF...), de demander aux partenaires de mettre en place sur leurs sites un renvoi automatique vers le guichet et inviter les partenaires à encourager les déposants qui se présentent aux accueils physiques, à réaliser leur dépôt sur l'interface du guichet, pour permettre une montée en charge progressive.

La CGT indique que les deux points centraux sont :

- La capacité d'INPI Direct à faire face aux surcroits d'activité, or malgré un volume de dossier 20 fois moins que la cible prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (environ 4000 dossiers aujourd'hui), le nombre d'appels reçus et de suivis de dossiers explose, d'où l'exigence réitérée d'augmenter notre plafond d'emploi pour permettre à l'INPI d'assurer cette nouvelle mission ;
- Le renforcement de la coordination avec les chambres consulaires est nécessaire pour la réussite de ces deux missions d'envergure. A cet effet, nous avons insisté sur le rôle que doit jouer la tutelle pour aider l'INPI dans ses relations avec les organismes consulaires.