



Compte rendu du CTEP du 16 février 2022

Présents : H. Ihaddadene V. Morel
 J. Jover L. Dubois

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

1- Approbation des procès-verbaux du 14 octobre et du 24 novembre 2021.

2- Composition Comité social d'administration de l'INPI.

L'article 4 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé une nouvelle instance, dénommée comité social d'administration (CSA), née de la fusion des actuels comités techniques (CTEP) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de cette même instance.

Ces dispositions entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique de décembre 2022.

Pour la CGT, c'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CCP avec la mise en place des lignes directrices de gestion.

L'importance des attributions confiées au «Comité social» aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance « *fourre-tout* » la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes. Le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives.

La suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable. Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels.

Pour votre information, la consultation s'est portée uniquement sur la composition de cette nouvelle instance. La proposition de 8 titulaires et autant de suppléants a été soumise au vote.

Vote : favorable à l'unanimité

3- Présentation des objectifs collectifs 2022 et bilan des objectifs collectifs 2021.

a-bilan des objectifs collectifs 2021 :

Les objectifs 2021 concernant la part collective de la prime de performance (intéressement) :

| OBJECTIFS | Indicateur | Pondération | Réalisation |
|---|--|-------------|-------------------------|
| Objectif opérationnel Engager le contrat D'objectifs 2021-2024 | Réalisation de 8 actions Phares sur 2021 | 35% | 100% soit 35% |
| Objectif opérationnel Réaliser les projets Majeurs pour l'INPI | -Projet CERES : ouverture du guichet unique aux mandataires professionnels -Archivage électronique : raccordement au nouveau système d'archivage VITAM -Mise en œuvre de l'application dessins et modèles V2 | 40% | 79,7% soit 31,9% |
| Objectif stratégique Améliorer notre | -Mise en œuvre de la comptabilité analytique -Réalisation de la campagne de | 25% | 100% soit 25% |

| | | | |
|------------------------|---|--|--|
| Fonctionnement interne | Repositionnement catégoriel -Déploiement de la formation aux marchés publics | | |
|------------------------|---|--|--|

Le taux de réalisation des objectifs de la part collective de la prime est de **91.9%**. Par conséquent l'ensemble des salariés en position de CDI et ayant au moins six mois de présence effective à l'INPI toucheront 91.9% des montants alloués par catégorie d'emplois soit les valeurs indiquées dans le tableau suivant :

| Positions catégorielles | Valeurs 2021 (en euros) |
|-------------------------|-------------------------|
| BI, BII et C | 1241 |
| AI et AII | 1424 |
| AIII A et B | 1516 |
| AIII C | 1700 |

Notre syndicat a salué l'effort et l'implication des agents pour la réalisation de ce résultat.

b- les objectifs 2022 à réaliser :

| OBJECTIFS | Indicateur | Pondération |
|--|---|-------------|
| Objectif opérationnel Engager le contrat d'objectifs et de performance 2021-2024 | 8 actions phares à réaliser sur 2022 | 30% |
| Objectif opérationnel Contribuer activement à la PFUE | Organisation du colloque et participation aux Groupes PI du conseil de l'UE | <u>10%</u> |
| Objectif opérationnel Réaliser les projets majeurs pour l'INPI | Avancement de trois projets majeurs pour l'INPI -Projet CERES : construction du registre national des entreprises pour une mise en ligne en janvier 2023 ; -Archivage électronique : internalisation complète Avec raccordement des flux au nouveau système d'archivage électronique VITAM et reprise des stocks actuellement chez archidata et idemia ; -Application titre de PI : développement en vue de la mise en production en janvier 2023 de Marques V2. | 40% |
| Objectif fonctionnel Améliorer notre fonctionnement interne | -Mise en place d'un nouveau système d'information comptable et financier au 1 ^{er} janvier 2023 ; -Etablissement du plan d'égalité professionnelle ; -Finalisation du dispositif anticorruption. | 20% |

La CGT a exprimé sa réserve sur le fait d'objectiver les agents de l'INPI sur le déploiement des outils à réaliser pour l'année 2022, à savoir :

- Développement et mise en production de l'application marques V2 ;
- Connexion de tous les flux au nouveau système d'archivage VITAM.

nous avons interpellé la direction générale sur ces 2 sujets, afin de lui demander de laisser le temps nécessaire aux équipes pour pouvoir mener à bien ces chantiers et d'arrêter d'imposer des délais intenablement mettant sous pression les agents concernés par ces projets, sachant que la mise en place du Guichet unique au 1^{er} janvier 2023, est un enjeu majeur pour notre institut. Sa réussite nécessite la mobilisation d'une grande partie des équipes.

Le Directeur général a accepté, en tenant compte des remarques des organisations syndicales, de modifier la pondération affectée à ces objectifs.

Vote sur ces objectifs

CGT : Abstention
UNSA : Abstention
CFDT : Pour

4- Plan d'emplois 2022 et schéma prévisionnel des effectifs 2022-2024

D'abord, il faut préciser que le vote s'est porté uniquement sur le plan d'emploi 2022. Ce plan indique une augmentation des effectifs de l'ordre de 13 postes, passant de 755 agents en 2021 à 768 à fin 2022. Cette évolution des effectifs est due essentiellement à :

- A la poursuite du plan d'emplois lié au projet CERES ;
- L'impact du paquet marques avec, notamment, la création de la cellule d'annulation et l'augmentation continue du nombre de dépôt de marque à traiter ;
- Le remplacement des départs au sein de la DSI.

Le plan d'emploi prévisionnel de 2022 reste insuffisant au regard des nouvelles missions qui sont confiées à l'INPI. La mise en place du guichet unique et du registre national des entreprises pour le 1^{er} janvier 2023 est un enjeu majeur pour l'institut et nécessite des moyens humains et financiers à la hauteur de ce défi.

Notre syndicat a demandé au Directeur Général de porter au niveau des tutelles, l'exigence du relèvement du plafond d'emploi de façon à prévoir un plan de recrutement ambitieux modifiant d'une manière substantielle le schéma prévisionnel des effectifs qui a été présenté lors de cette séance.

Pas de remise en cause du niveau d'emplois à l'INPI (+13 par rapport à 2021) dans ce plan 2022, ce qui a amené la CGT à s'abstenir au moment du vote, le syndicat UNSA s'est abstenu et le syndicat CFDT a voté contre ce plan.

5- Projet de décision relative à la campagne des augmentations personnelles et des bonifications sur rémunération pour l'année 2022.

Les campagnes d'augmentations personnelles et de bonifications ont lieu sur le 1^{er} semestre de chaque année avec prise d'effet au 1^{er} juillet.

Les enveloppes budgétaires prévues à cet effet, font l'objet d'une décision du Directeur Général et soumise à consultation de ce CTEP.

Conformément au cadre d'emploi et de rémunération, la détermination de l'enveloppe budgétaire des augmentations personnelles des agents contractuels de catégorie A s'effectue sur la base de l'augmentation personnelle de référence (APR) et des effectifs des agents contractuels de catégorie A (hors jeunes cadres et emplois de direction).

En ce qui concerne les bonifications, le cadre d'emploi et de rémunération prévoit que 50% des effectifs des catégories B et C ayant plus d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'attribution, peuvent bénéficier d'une bonification de 200 € bruts.

Afin de présenter et d'examiner les résultats des campagnes des augmentations personnelles et des bonifications, il est probable que les CCP (commissions consultatives paritaires) puissent se tenir cette année si le décret modifiant leurs compétences n'est pas publié avant cette campagne de 2022.

Pour votre information, le vote sur ce point porte uniquement sur la décision relative aux montants des enveloppes budgétaires des AP et des bonifications sur rémunération au titre de l'année 2022.

Vote : favorable à l'unanimité

6- Bilan 2021 du cadre d'emploi et de rémunération.

Lors de cette séance l'administration nous a présenté un bilan de la 2^{ème} campagne des augmentations personnelles et des bonifications, ainsi que les montants moyens alloués par position catégorielle en ce qui concerne la prime de performance individuelle. Elle s'est félicitée du résultat de cet exercice en considérant que 99,5% agents ont bénéficié d'une augmentation personnelle (AP) et dont 78,4% se situent entre une APR et une APE.

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.

L'administration peut se targuer que 99,5% des agents ont bénéficié d'une AP, pour nous c'est aussi 21% d'APM (augmentation minimum) et 2 PAP (pas d'augmentation personnelle), c'est pourquoi nous avons 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 à emploi identique.

En ce qui concerne les catégories B et C, 78 bonifications sur rémunération ont été distribuées lors de cet exercice (57 bonifications pour la catégorie B1, 14 pour la catégorie B2 et 7 pour la catégorie C).

Lors de cet exercice notre syndicat a constaté une amélioration et une prise en compte de nos remarques par rapport à l'exercice de 2020 et notamment : la répartition entre les catégories (C, BI et BII) a été respectée, pas d'écarts constatés entre les directions et les équilibres hommes/femmes sont respectés.

Nous avons de nouveau exprimé notre vigilance sur les points suivants :

- Garantir un équilibre entre les catégories C et B dans l'attribution des bonifications ;
- Respect des règles d'attribution ;
- Eviter le risque d'apparition de situations d'agents ne bénéficiant pas de bonification plusieurs exercices de suite.

Enfin, les organisations syndicales ont été unanimes à demander une présentation concernant les déciles de rémunérations ou à défaut une réflexion sur la politique de rémunération en matière de mobilité et de promotion, que compte mettre en place l'administration conformément au nouveau cadre d'emploi et de rémunération.

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 DAE à envoyer les délégués au niveau local pour essayer de "démener" les relations, récupérer des contacts et rassurer les craintes sur la perte d'activité.

La CGT indique que les deux points centraux sont :

- La capacité d'INPI Direct à faire face aux surcroits d'activité, or malgré un faible volume de dossier (35 dossiers en tout depuis la mise en production), le nombre d'appels reçus et de suivis de dossiers explose ;
- 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.