**Compte rendu du CTEP du 14 décembre 2020**

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

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

**Point 1- Projet de décision établissant la liste des emplois relevant des différentes positions catégorielles définies dans l’annexe 1 du cadre d’emploi et de rémunération des agents contractuels de l’INPI (conformément à l’article 7 du cadre d’emploi et de rémunération des agents de l’INPI**

Lors du CTEP du 27 novembre 2020, les représentants de nos organisations syndicales respectives se sont prononcés à l’unanimité contre le projet de décision instituant la liste des emplois de l’INPI relevant des différentes positions catégorielles.

Conformément aux règles de fonctionnement de ces organes, le Comité technique d’établissement public (CTEP) est reconvoqué ce jour, afin de réexaminer ce projet de décision de requalification des postes.

En amont de ce comité technique, une réunion de travail a été organisée le 4 décembre 2020 par la DRH avec les organisations syndicales, afin d’échanger à nouveau sur le sujet et essayer de trouver des points de convergence et des améliorations à apporter à ce projet de décision établissant cette liste des emplois et la manière dont elle s’appliquera lors de la campagne de repositionnement catégoriel prévue au début de l’année 2021.

Contrairement à ce que prétend l’administration, aucune modification substantielle n’a été apportée à la version initiale qui nous a été présentée lors de la séance du 27 novembre dernier. Les mesures d’amélioration proposées par la direction sont marginales et ne constituent pas une réelle avancée.

Comme nous l’avons rappelé à l’occasion de toutes les discussions concernant le repositionnement catégoriel, nous regrettons que l’administration n’ait pas pris le temps d’analyser et peser chaque métier, de façon à les distinguer en tenant compte des différents critères (niveau de responsabilité, compétences requises pour exercer la mission, les contraintes liées au métier, l’expertise…..) ce qui aurait permis de déterminer le niveau réel de chaque poste.

Lors de cette séance notre organisation syndicale a réitéré de nouveau son désaccord sur les éléments suivants :

* Nous avons une divergence de vue avec l’administration sur le niveau de certains postes en recrutement et en évolution. Pour nous ces postes (chargé d’information à INPI-Direct, examinateur Dessins et Modèles, examinateur multi procédure à l’examen des titres, examinateur administratif Brevet, Gestionnaire paie, Assistant clientèle à la DAE,….) doivent être positionnés a minima B2 en recrutement et A1 en évolution ;
* Le niveau de certains postes a même été revu à la baisse à l’instar (des examinateurs du pôle des recours gracieux, du gestionnaire du patrimoine immobilier au SET, de l’infirmière…….) ;
* Les critères permettant de passer de B1 vers B2, dans la majorité des cas, sont trop exigeants et ne correspondent pas à la réalité des métiers exercés, ce qui réduit considérablement le nombre d’élus. Aucune prise en compte de la polyvalence dans la catégorisation alors qu’elle constitue une réelle difficulté et aurait dû être reconnue ;
* Le passage de B2 vers le niveau A1 est subordonné à la notion de référent métier, ce qui n’offre pas un parcours professionnel et une progression de carrière aux agents de catégorie B ;
* 19 postes sur 39, n’ont aucune perspective d’évolution, puisque aucune possibilité de changement de position catégoriel n’est prévu, à l’instar des (ingénieurs, juristes, chargés d’affaires, scientifiques des données, ingénieurs DSI, chargés de développement RH,……) ;
* Désaccord concernant la décision de maintenir certains postes de responsables de pôle au niveau A2, alors que pour des missions et responsabilités équivalentes, certains pôles relèvent de la position catégorielle A3A. Pour nous cette différence de traitement est injustifiée et ne repose sur aucune analyse objective.

Nous regrettons que cet exercice ne soit pas allé au bout de sa logique pour déterminer avec exactitude le niveau de chaque poste et les évolutions possibles correspondantes. Par exemple, le niveau B2 qui permettait de prendre en compte l’augmentation de la complexité des métiers dits administratifs, a été vu par la direction comme une simple évolution avec très peu de recrutements directement à ce grade et une exigence démesurée, voire inadaptée, pour y accéder.

Une campagne de catégorisation doit permettre à chaque agent de connaître sa véritable position catégorielle et lui offrir une possibilité de progression de carrière tout au long de son parcours professionnel.

**Compte tenu de l’ensemble de ces éléments, notre organisation syndicale a voté pour la deuxième fois contre le projet de décision établissant la liste des emplois relevant des différentes positions catégorielles.**

 **Pour votre information, les autres syndicats ont également voté pour la deuxième fois contre ce projet.**