**Compte rendu du CTEP du 27 novembre 2020**

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

En liminaire de cette séance nous avons évoqué les points suivants **:**

Lors du CTEP du 18 septembre dernier consacré à la campagne des augmentations personnelles et des bonifications sur rémunération 2020, nous avions rappelé le caractère particulier de cet exercice lié à la grave crise sanitaire que traverse notre pays et nous avions demandé au Directeur Général de prendre en compte cette situation dans l’évaluation et l’attribution des augmentations personnelles et des bonifications. Force est de constater qu’au vu des résultats présentés lors des CCP du 23 octobre dernier (Voir notre compte rendu en pièce jointe), il n’en a pas été tenu compte.

L’administration peut considérer que 99% des agents ont bénéficié d’une AP, pour nous c’est 28% d’APM et 5 PAP. C’est pourquoi nous avons demandé et exigé à nouveau de la Direction Générale de rectifier le tir 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 99% des agents ont opté ;
* Et enfin, éviter à moyen terme (sur une période de 5 ans) un écart de rémunération à emploi identique.

Nous avons également demandé des garanties d’amélioration concernant l’exercice des bonifications, afin d’assurer un équilibre entre les catégories C, B1 et B2 au moment de l’attribution des bonifications car la fongibilité de l’enveloppe budgétaire des bonifications 2020 s’est faite au détriment de la catégorie C.

Par ailleurs, nous avons interpellé le Directeur Général en ce qui concerne le niveau de l’enveloppe budgétaire allouée à la campagne de la prime de performance individuelle du mois de décembre 2020, qui selon nos informations est inférieur de 20% par rapport à ce qui est prévu dans le nouveau cadre d’emploi et de rémunération. L’annexe 5 du nouveau statut prévoit une enveloppe budgétaire déterminée sur la base des taux moyens annuels correspondants à chaque position catégorielle, auquel une enveloppe supplémentaire de 5% peut être envisagée.

Notre syndicat condamne totalement cette décision unilatérale de la direction générale de baisser le niveau des primes pour l’exercice 2020. Elle n’a jamais fait l’objet d’une discussion avec les organisations syndicales. Elle traduit le mépris qu’affiche l’administration envers les partenaires sociaux. Il s’agit d’un déni de démocratie.

C’est pourquoi notre syndicat a demandé au Directeur Général de modifier cette enveloppe budgétaire conformément au nouveau cadre d’emploi et de rémunération.

**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)**

Le nouveau cadre d’emploi et de rémunération des agents contractuels de l’INPI, prévoit à l’article 7, la mise en place d’une liste des emplois relevant des différentes positions catégorielles. Cette dernière est établie par décision du Directeur Général après consultation du CTEP.

Cette liste a été établie en s’appuyant sur la notion de poste-type, chaque poste-type (39 au total) regroupant en son sein des postes proches par les fonctions exercées, les responsabilités assumées et les compétences requises. A chaque poste-type correspond une voire plusieurs positions catégorielles, ce qui, selon l’administration, permet d’envisager de véritables parcours professionnels sur un même type de fonction.

Un mécanisme d’actualisation annuelle de cette liste est prévu dans la décision soumise à consultation lors de cette séance.

Une campagne de repositionnement catégoriel des agents de l’INPI, sera initiée, dès l’entrée en vigueur de cette décision.

Ces repositionnements catégoriels prendront effet au 1er janvier 2021 et s’effectueront selon la procédure de promotion au choix (anciennement procédure hors mobilité) prévue par le nouveau statut.

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.

Nous sommes intervenus également pour alerter l’administration 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 contre le projet de décision établissant la liste des emplois relevant des différentes positions catégorielles.**

 **Pour votre information, les autres syndicats ont également voté contre ce projet**

**Points divers :**

Lors de cette séance, le Directeur Général a confirmé le principe du télétravail à temps complet comme modalité de travail au sein de notre établissement, et ce au moins jusqu’au 20 janvier 2021. Un CHSCT sera programmée courant janvier, afin de préparer les conditions de retour sur site des agents selon l’évolution de la situation sanitaire et conformément aux orientations du gouvernement qui seront prises à partir du 20 janvier 2021**.**