



Compte rendu du Comité Social d'Administration du 17 octobre 2024

Présents : H. IHADDADENE V. MOREL J. JOVER D. DHALLUIN

En liminaire de cette séance, notre syndicat est intervenu à propos du projet de loi de finances (PLF) pour l'année 2025 présenté par le gouvernement Barnier. Ce PLF prévoit un effort de 60 milliards d'euros dont la plupart va se faire sur le dos des salariés, des retraités et des services publics.

Les services publics et les agents publics sont les variables d'ajustement des cadeaux fiscaux octroyés aux classes sociales les plus fortunées et des milliards d'euros alloués aux entreprises sans aucune contrepartie et efficacité démontrée.

Les conditions de vie et de travail des agents publics, fonctionnaires et non titulaires, actifs et retraités, vont encore se dégrader avec, entre autres, la reprise des suppressions d'emplois, de nouveaux reculs s'agissant des droits à la protection sociale, la non revalorisation de la valeur du point d'indice, l'éventualité de la non reconduction du dispositif de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) et le report de la date en ce qui concerne la mise en place de la PSC dans la fonction publique prévu initialement pour le 1^{er} janvier 2025.

Ces coupes budgétaires dans tous les services publics impacteront l'INPI. Le plafonnement des recettes de l'institut est maintenu au même niveau que les deux années précédentes alors que les dépenses prévisibles augmentent, notamment concernant le Guichet unique. Nos réserves s'amenuisent et nous n'aurons bientôt plus les moyens de concrétiser nos projets, à l'instar du projet du nouveau bâtiment d'archives.

Cette baisse des moyens va impacter les conditions de travail et d'exercice des missions des agents de notre établissement et risque de réduire de manière importante nos possibilités d'évolution en matière d'action sociale, de rémunération et de déroulement de carrière.

A l'ordre du jour de ce Comité social d'administration d'établissement public figurent :

Point 1 - Approbation des procès-verbaux des 30 mai et 26 juin 2024

VOTE : favorable à l'unanimité des organisations syndicales.

Point 2 - Evolution du protocole cadre relatif à la mise en place du télétravail au sein de l'INPI

Le travail de révision du protocole cadre relatif au télétravail à l'INPI, entre l'administration et les organisations syndicales a abouti aux ajustements suivants :

- Le passage de 120 jours maximum de télétravail actuellement, à 129 jours pour les télétravailleurs à 3 jours par semaine. Cette modification va permettre aux agents de boucler sereinement l'année ;
- Simplification de la procédure d'accès au télétravail ;

- Ouverture du télétravail aux CDD (sans plancher de durée), alternants, doctorants et apprentis ;
- Motivation des refus ou réduction de la quotité de télétravail ;
- Suppression de toute référence aux bureaux partagés.

Notre syndicat a exprimé sa satisfaction par rapport aux avancées obtenues dans ce nouvel accord même si certains points auraient mérité d'être précisés pour lever toute ambiguïté, tels que le cumul des jours de télétravail et des jours de congés, le fait de comptabiliser les jours de formation comme jours de présence sur site quelle que soit la durée de la formation ou encore le recours à la mensualisation des jours de télétravail qui rencontre encore trop d'obstacles. Nous aurions également souhaité aborder le cas du télétravail sur site (dans les locaux en région) pour lutter contre l'isolement. Il s'agit d'une demande récurrente qui aurait mérité d'être traitée.

VOTE : Favorable à l'unanimité des organisations syndicales.

Point 3 - Projets des décisions relatives à la mobilité interne et à la promotion au choix

Suite à nos nombreuses demandes de transparence quant aux règles de détermination de la nouvelle rémunération des agents en cas de mobilité interne, avec ou sans repositionnement catégoriel, et aux agents bénéficiant d'une promotion dans le cadre de la promotion au choix, l'administration a accepté d'échanger avec nous et de nous présenter le mode de calcul de cette nouvelle rémunération. Elle est basée sur des pourcentages maximums d'augmentation selon les différents cas de figure. Ce n'est pas suffisant car un peu flou mais ça a le mérite d'exister, de permettre aux agents d'avoir un peu plus de visibilité par rapport à ce qui existe actuellement et d'avoir un cadre équitable pour tous.

Les éléments de cadrage (seuils fixés) pour chaque situation sont transposés dans deux décisions, une relative à la mobilité interne et l'autre relative aux modalités des promotions au choix.

Décision portant sur la mobilité interne :

Il s'agit d'apporter une précision sur l'évolution du salaire annuel de base (pourcentage maximum d'augmentation) :

- Pour les mobilités des agents de catégorie A
- Pour les mobilités impliquant un repositionnement catégoriel de B en A
- Pour les mobilités sur les positions catégorielles BI et BII

Au moment du vote sur cette décision notre syndicat s'est abstenu car les seuils fixés pour chacune des situations ne permettent pas de déterminer avec exactitude la nouvelle rémunération de l'agent avant de postuler sur un poste.

VOTE sur la décision : Abstention de l'ensemble des organisations syndicales

Décision relative aux modalités de promotion au choix

Il s'agit d'apporter une précision sur l'évolution du salaire annuel de base (pourcentage maximum d'augmentation) :

- Pour les promotions au choix sur les positions catégorielles AII et AIIIA
- Pour les promotions au choix impliquant un passage de la position catégorielle BII en AI

- Pour les promotions au choix sur les positions catégorielles BI et BII

Il est proposé également d'ajouter à l'article 1^{er} de cette décision une mention précisant la fréquence à laquelle doit se tenir la campagne des promotions au choix, « **au moins tous les 3 ans** ».

L'introduction de cette mention dans la décision nous paraît importante car elle sanctuarise une régularité concernant la tenue de cette campagne, alors que le nouveau cadre d'emploi et de rémunération ne prévoit aucune fréquence, contrairement à l'ancien statut.

Notre organisation syndicale est intervenue pour réaffirmer la nécessité de tenir une campagne de promotion au choix de manière régulière et reste cependant attachée à un cycle de 2 ans.

Enfin, le directeur général s'est engagé à réaliser une campagne de promotion au choix en 2025 après celle de 2023.

Au moment du vote notre syndicat s'est abstenu pour les mêmes raisons que pour la première décision.

VOTE sur la décision :

- CGT : Abstention
- UNSA : Abstention
- CFDT : Contre

Point 4 - Jours de fermeture 2025

La direction générale a proposé de fermer l'établissement le vendredi 30 mai 2025 et le vendredi 26 décembre 2025.

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 5 - Bilan général de la campagne augmentations personnelles (AP) et des bonifications 2024

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

- 9 PAP (pas d'augmentation personnelle), soit 1,96%
- 84 APM (augmentation personnelle minimum), soit 18,3 %
- 258 APR (augmentation personnelle de référence), soit 56,3 % ;

- 105 APB (augmentation personnelle bonifiée), soit 22,9 % ;
- 2 APE (augmentation personnelle exceptionnelle), soit 0,4 %.

Après avoir également présenté d'autres indicateurs, l'administration s'est félicitée de cet exercice : elle considère que 98 % des agents ont bénéficié d'une augmentation personnelle (AP) et dont 79,6 % se situent entre une APR et une APE.

Comme lors du dernier exercice, notre syndicat a noté un recentrage des attributions autour de l'APR (56,3%) et une légère baisse du taux d'APM passant de 18,5% à 18,3 % cette année. **Pour nous, ce taux d'APR doit progresser davantage 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 (21,7 %) contre 17,9 % pour les AII et 17,6 % pour les AIIIA
2. Nous avons constaté également un déséquilibre entre managers et non managers :
 - 88,1 % des chefs de pôle sont entre APR et APE, contre 78 % pour les cadres A
 - 11,9 % d'APM pour les chefs de pôle, contre 19,4 % 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 les ingénieurs brevets DB (11%), les juristes marques DMA (22,7%) et les chargés d'affaires DAE (25,6%), pour ne prendre que ces 3 entités par exemple. **D'où la nécessité d'harmoniser les pratiques au sein des différentes directions.**

Enfin, compte tenu des règles de calcul de l'enveloppe budgétaire et le peu de marge de manœuvre qu'elle offre, cet exercice génère beaucoup de frustration à la fois pour les managers et pour les agents, ce qui se traduit très souvent par une alternance entre les types d'AP lors de l'attribution.

Concernant les bonifications :

84 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 42% de bonifications pour la catégorie C ;
- Un ratio de 52% de bonifications pour la catégorie BI ;
- Un ratio de 54% de bonifications pour la catégorie BII.

Après la présentation de l'exercice des bonifications sur la rémunération au titre de 2024, notre syndicat est intervenu pour interpeller l'administration sur les points suivants :

1. Le faible niveau de l'enveloppe budgétaire dédiée à cet exercice, il faudrait a minima doubler le montant de la bonification en passant de 200 € à 400 € bruts.
2. La situation des agents n'ayant pas reçus de bonifications pour la troisième fois de suite ;

Nous avons également insisté pour plus de vigilance en ce qui concerne :

- L'équilibre entre les catégories pour les bonifications ;
- Le respect des règles d'attribution.

Point 6 - Index de rémunération pour l'année 2023

La loi de 2023 oblige l'ensemble des employeurs publics à publier leur index de rémunération.

Ce qui devait être un moyen de lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes avec comme objectif de réduire voire de supprimer les écarts de rémunération, relève en réalité de l'affichage politique.

La plupart des employeurs publics se contentent de publier l'index en question et s'exonèrent de mettre en place un dispositif de lutte contre l'existence de ces écarts de rémunération dès lors qu'ils ont obtenu une note de 75 points sur 100.

Pour que cet index ait du sens, on devrait sanctionner tout employeur public ayant une note inférieure à 100 points, et obliger ces derniers à négocier un plan d'actions pour réduire ces écarts de rémunération.