



Le Syndicat UNSA INPI a établi les observations suivantes quant aux résultats communiqués du premier exercice de distribution des bonifications indiciaires et des augmentations personnelles, dans le cadre du nouveau statut du personnel.

Le constat que nous dressons est assez sévère sur plusieurs points, principalement sur les différenciations opérées entre certaines positions catégorielles ou en fonction de l'ancienneté.

I – Sur les bonifications indiciaires

Si la règle d'une bonification indiciaire attribuée à un agent sur deux a bien été respectée, y compris par groupe de services ou Directions, force est de constater que les agents de catégorie C ont été pénalisés, puisque seulement 38% d'entre eux percevront des bonifications.

Ce pourcentage inférieur à la moyenne est principalement consécutif au faible nombre de bonifications indiciaires attribués aux agents de catégorie C à la DPI, puisque seulement 2 agents sur 12 (17%) toucheront celles-ci.

Des explications sont donc demandées sur ce point. Nous rappelons à cet égard que l'ancien système des avancements accélérés présentait l'avantage d'une répartition équilibrée, en termes de mois d'avancement et de répartition par catégorie d'emplois et groupe de services ou Directions.

La catégorie BII est la plus avantagée et la question se pose de savoir si les agents concernés ne devraient pas être repositionnés en catégorie AI.

Autre constatation : les collaborateurs les plus anciens de la catégorie BI, c'est-à-dire à partir de 30 ans d'ancienneté à l'INPI, sont globalement défavorisés, puisque les pourcentages des bénéficiaires tombent largement en-deçà de 50%.

Des explications sont également demandées sur ce point, car il s'agit d'éviter toute discrimination en fonction de l'âge.

II – Sur les augmentations personnelles

Si la règle du nombre global d'augmentations personnelles pour l'ensemble des effectifs concernés a bien été respectée, deux constats majeurs et inquiétants peuvent être faits.

Le premier constat concerne le nombre important d'APM de 28% par rapport aux APR de 42%. Pour les juristes marques, ce chiffre monte à 40%.

Il est à relever qu'un nombre quasi-équivalent d'agents a pu bénéficier d'APB. De nombreux collaborateurs ont donc été défavorisés au profit d'autres.

Selon le principe « à travail égal, salaire égal », rien ne semble justifier un tel montant d'APM, surtout lors du premier exercice d'attribution réalisé.

Le second constat concerne le nombre conséquent d'APM de 40,3 % par rapport à celui d'APR de 38,7% pour la catégorie AI. Si a priori, le nombre d'AP distribuées dans cette catégorie correspond à l'effectif considéré, l'analyse des chiffres communiqués montre à l'évidence qu'un effet de basculement a été opéré dans les catégories supérieures, peut-être pour la distribution d'APE assez conséquente pour les AII.

Des explications sont donc demandées sur ces deux points. Là-aussi, nous rappelons que l'ancien système des avancements accélérés présentait l'avantage d'une répartition équilibrée, en termes de mois d'avancement et de répartition par catégorie d'emplois et groupe de services ou Directions.

Il est à noter que la catégorie AIIIIA a été particulièrement favorisée, puisque 79,6% des agents concernés percevront des APR ou APB, contre 67,6 % pour les AII et 58,1% pour les AI.

Une différence de 15% d'APR, APB et APE est enfin à noter en faveur des chefs de pôle par rapport à tous les cadres A. Cet effet était à prévoir et un distinguo devrait être effectué à l'avenir pour que ces chefs de pôle bénéficient d'une enveloppe budgétaire séparée.

Une attention doit être aussi portée en fonction du genre, puisque 30,2 % des femmes toucheront des APM, contre 25,5% pour les hommes (moyenne générale à 28%). Il convient d'être très vigilant sur l'égalité salariale hommes – femmes.

L'effet de l'âge est aussi à relever, puisqu'à partir de 25 ans d'ancienneté à l'INPI, le chiffre des APM dépasse 38%. Ne disposant pas de statistiques sur l'âge et la répartition du type d'AP par catégorie d'emplois, il est à craindre toutefois que les catégories AI et AII soient particulièrement touchées, compte-tenu du nombre conséquent d'APR et d'APB versées dans la catégorie AIIIA.

Des explications sont aussi demandées sur ce point, car il s'agit d'éviter toute discrimination en fonction de l'âge.

En conclusion, le Syndicat UNSA INPI attend de la part de la Direction générale des explications sur les anomalies relevées et demande qu'un débat soit rapidement ouvert au sein du CTEP, pour dresser un bilan sur ce premier exercice de distribution des bonifications indiciaires et des augmentations personnelles, afin d'apporter les correctifs nécessaires lors des exercices à venir.