

25 MARS 2014

Décision n° 2014- 10107
Portant dispositions relatives à la part collective de la prime de performance

Le directeur général de l'Institut national de la propriété industrielle ;

Vu le décret n° 2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle et notamment son article 11 ;

Vu le décret n° 2002-715 du 3 mai 2002 relatif au régime indemnitaire des agents de l'Institut national de la propriété industrielle et notamment son article 3 ;

Vu l'arrêté du 14 juin 2013 modifiant l'arrêté du 3 mai 2002 portant l'application du décret n° 2002-715 du 3 mai 2002 relatif au régime indemnitaire des agents de l'Institut national de la propriété industrielle ;

Vu l'avis du comité technique d'établissement public de l'INPI en date du 20 février 2014 ;

DECIDE :

Article 1 : Principes d'attribution

La part collective de la prime de performance est attribuée chaque année par le directeur général, conformément aux dispositions du décret du 3 mai 2002 et de l'arrêté du 3 mai 2002 susvisés, dans la limite des crédits disponibles.

Elle est versée en une seule fois l'année qui suit la période de référence, au cours du premier semestre.

Comme le précise l'arrêté du 3 mai 2002, le bénéfice de la part collective de la prime de performance est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective d'au moins six mois pendant la période de référence, cette période correspondant à l'année civile au titre de laquelle les objectifs collectifs de l'INPI ont été fixés et atteints.

Pour l'appréciation de la condition de durée prévue à l'alinéa précédent :

- sont regardées comme périodes de présence effective, les durées des congés annuels, des congés de maladie ordinaire, des congés liés à la réduction du temps de travail, des congés pris au titre du compte épargne temps, des congés de maternité ou pour adoption, des congés de paternité, des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle ;
- les services accomplis à temps partiel sont pris en compte comme des services accomplis à temps plein ;
- les services accomplis en contrat à durée déterminée lorsqu'ils précèdent un recrutement ou une intégration dans les effectifs permanents.

Siège

15 rue des Minimes - CS 50001
92677 COURBEVOIE Cedex
Téléphone : 0820 213 213
Télécopie : +33 (0)1 56 65 86 00

INPI Direct : 0820 210 211
www.inpi.fr – contact@inpi.fr

Établissement public national
créé par la loi n° 51-444 du 19 avril 1951

Article 2 : Définition des objectifs collectifs

Les objectifs collectifs de l'INPI sont fixés chaque année par décision du directeur général en cohérence avec le contrat d'objectifs et de performance de l'Institut, après avis du CTEP.

Les objectifs collectifs qui pourront être notamment retenus seront relatifs à :

- la conduite des politiques publiques ;
- la qualité du service rendu ;
- la maîtrise des coûts et l'efficacité des directions et services ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la responsabilité sociale et environnementale de l'INPI.

Article 3 : Montants de la part collective de la prime de performance

Les montants annuels de la part collective de la prime de performance sont déterminés par rapport aux valeurs maximales fixées pour chaque catégorie d'emploi, en fonction du nombre d'objectifs collectifs atteints et du niveau de réalisation de ces objectifs.

La part collective de la prime de performance est versée au regard de la catégorie d'emplois d'appartenance à la date de leur départ ou au 31 décembre de l'année de référence des objectifs

Ils sont fixés chaque année par décision du directeur général après consultation du comité technique d'établissement public.

Article 4 : Exclusion du bénéfice de la part collective de la prime de performance

En cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, un agent peut être exclu du bénéfice de la part collective de la prime de performance sur décision du directeur général. Cette décision est susceptible de recours devant la commission consultative paritaire compétente, en fonction de la catégorie d'emploi de l'agent.

Article 5 : Date d'effet

Cette décision prend effet à sa date de signature et abroge la décision n° 2013-494 du 8 juillet 2013.

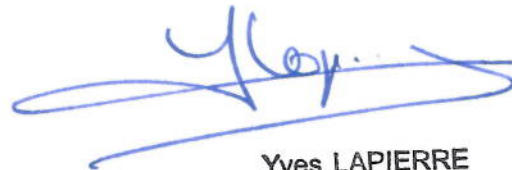


18 MARS 2014

Le Chef de mission du Contrôle Général
Economique et Financier



Jean BRUNEL



Yves LAPIERRE
Directeur Général