



**DECISION N° 2015 - 10627**  
**portant dispositions relatives à la part individualisée 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 2 ;

Vu l'arrêté du 3 mai 2002 portant 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 paritaire de l'INPI en date du 26 février 2015 ;

DECIDE :

Article 1 : Principes d'attribution

La part individualisée de la prime de performance est attribuée par le directeur général, sur proposition des directeurs ou chefs de service, conformément au décret et à l'arrêté du 3 mai 2002 susvisés et dans la limite des crédits disponibles.

Elle est attribuée pour partie mensuellement et pour partie semestriellement. En application de l'alinéa 1 de l'article 2 du décret n°2002-715, elle varie en fonction de la manière de servir de chaque agent, du poste qu'il occupe et de l'exercice effectif de ses fonctions.

Après avis du contrôleur budgétaire, une décision annuelle du directeur général, détermine les taux moyens annuels et leurs répartitions semestrielles par catégorie d'emplois pour chacune des périodes de référence (janvier-juin et juillet-décembre).

Article 2 : Détermination de l'attribution mensuelle

La Direction des Ressources Humaines (DRH) calcule un montant mensuel théorique attribué à chaque agent. Ce montant est égal à un douzième de 70 % de la somme des taux moyens annuels de la catégorie d'emplois de l'agent pour l'année précédente, compte tenu de sa quotité de travail (agents à temps partiel ou incomplet). Le DRH en déduit un montant journalier par jour ouvré.

Le Directeur des Ressources Humaines en accord avec le responsable hiérarchique et sur avis motivé peut décider la diminution voire l'arrêt provisoire des versements mensuels d'un agent.

PB

### Article 3 : Prise en compte des contraintes du poste occupé

En application de l'alinéa 1 de l'article 2 du décret n°2002-715, l'attribution individuelle de la part individualisée de la prime de performance peut faire l'objet d'une majoration forfaitaire mensuelle pour tenir compte du poste occupé. Les conditions de versement de cette majoration et la détermination des personnels qui peuvent en bénéficier font l'objet d'une décision spécifique du Directeur général après avis du Comité technique d'établissement public de l'INPI et du contrôleur budgétaire. Cette majoration forfaitaire est identifiée sur la fiche de paie des agents de manière mensuelle.

### Article 4 : Prise en compte de la manière de servir

En application de l'alinéa 1 de l'article 2 du décret n°2002-715, une modulation de la part individualisée de la prime de performance est effectuée selon une périodicité semestrielle en juin et en décembre de chaque année. Cette modulation tient compte de la manière de servir de l'agent. La modulation qui a lieu en décembre sur les 15 % restants tient plus particulièrement compte de l'atteinte des objectifs de l'année.

La DRH calcule le montant de primes affecté semestriellement au directeur ou chef de service pour qu'il puisse effectuer ses modulations, en fonction de l'effectif réel de l'entité au cours de la période de référence. Lorsqu'un agent a changé de direction ou de service au cours d'une période de référence, la modulation relève en totalité du supérieur hiérarchique où l'agent a été affecté le plus longtemps pendant la période de référence.

### Article 5 : Prise en compte de l'exercice effectif des fonctions

Le montant de la part individualisée de la prime de performance alloué au titre d'un agent occupant un emploi à temps partiel ou incomplet est proportionnel en pourcentage à la quotité de travail effectuée. Toutefois le montant alloué au titre d'un agent à temps partiel à 80% est égal au 6/7<sup>ème</sup> de celui de sa catégorie d'emplois ; le montant alloué au titre d'un agent à temps partiel à 90 % est égal au 32/35<sup>ème</sup> de celui de sa catégorie d'emplois.

La prime de performance suit les règles du traitement pour les congés de maternité, paternité, maladie ordinaire, accident du travail et maladie professionnelle.

Pour les agents placés en grave maladie la prime de performance suit les règles de la maladie ordinaire.

Les journées de congés sans traitement ou non rémunérés, quel qu'en soit le motif, n'ouvrent pas droit au versement de primes.

### Article 6 : Agents bénéficiant de conditions particulières lors de leur intégration sur le statut

Certains agents bénéficient, au titre de leur intégration dans le statut et compte tenu de leur mode de rémunération antérieur, du versement partiel mensuel de la part individualisée de la prime de performance.

Par dérogation aux dispositions des articles 1, 3 et 4 ci-dessus, les conditions actuelles de ces versements sont maintenues pour les agents dont les versements partiels mensuels représentent plus de 70 % de la part individualisée annuelle.

Dans le cas inverse, ces agents se voient appliquer le régime général de mensualisation. Le montant versé chaque mois ne peut cependant en aucun cas être inférieur aux montants mensuels antérieurement perçus.

Ces agents font également l'objet d'une attribution individualisée complémentaire par semestre sur les critères d'exercice effectif des fonctions, du poste et de la manière de servir.



Article 7 : Fonctionnaires en position de détachement

Le régime des attributions mensualisées ci-dessus ne s'applique pas aux fonctionnaires détachés auprès de l'INPI.

Ils conservent le dispositif qui leur était antérieurement appliqué ainsi que, le cas échéant, le bénéfice de conditions particulières introduites lors de la mise en place du nouveau statut (article 6 ci-dessus).

Dans les limites prévues lors de leur détachement, ils peuvent faire l'objet chaque semestre d'une attribution individualisée de la prime de performance, sur les critères d'exercice effectif des fonctions, du poste occupé et de la manière de servir, dans les mêmes conditions et montants indicatifs que les contractuels de l'institut.

Article 8 : Contestation relative à la fixation du montant de la part individualisée de la prime de performance

Toute contestation relative à la fixation du montant de la part individualisée de la prime de performance peut faire l'objet d'une saisine par l'agent de la commission consultative paritaire compétente.

Article 9 : Date d'effet

Cette décision prend effet à la date de signature de la présente décision.

Article 10 : La présente décision abroge la décision n°2014-10 539 du 16 décembre 2014 portant dispositions relatives à la part individualisée de la prime de performance.



Yves LAPIERRE  
Directeur Général

**AVIS FAVORABLE**

**CONTROLEUR BUDGETAIRE**



Pierre BRUNHES

**05 MARS 2015**

