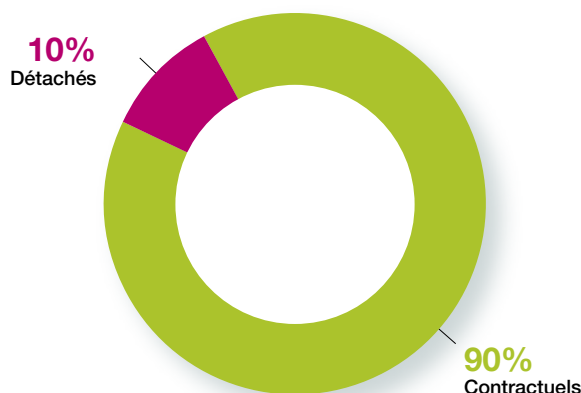




EFFECTIFS DE L'HADOPI PAR STATUT



Indicateur d'efficacité de gestion des ressources humaines⁽³⁾

La Haute Autorité rend compte de cet indicateur recommandé par la LOLF. Il permet de comparer les effectifs gérant les ressources humaines, c'est-à-dire les agents consacrant la majeure partie de leur temps à la gestion du personnel qu'ils n'encadrent pas directement et les agents affectés à des fonctions supports dans cette fonction (en ETPT), aux effectifs gérés : les effectifs travaillant à la Haute Autorité.

Au 31 décembre 2012, cet indicateur s'élève à 1,67 %.

Les travaux réalisés en 2012

Refonte des conditions générales de gestion et de rémunération

En collaboration avec les instances représentatives du personnel, une réflexion sur la refonte des conditions générales de gestion et de rémunération a été engagée au sein de la Haute Autorité en 2012.

Les nouvelles conditions générales de ges-

tion et de rémunération ont été adoptées par une délibération du 19 décembre 2012. En application de cette dernière, l'administration a procédé au reclassement indiciaire de tous les agents.

En effet, ceux qui n'exerçaient pas des fonctions correspondant à leur groupe de classement et qui auraient été classés dans un groupe inférieur aux fonctions effectives qu'ils exerçaient ont fait l'objet d'un reclassement fonctionnel dans le groupe de classement supérieur. Par ailleurs, des grilles indiciaires basées sur l'ancienneté ont été créées. Cinq groupes ont ainsi été définis :

- « Hors catégorie » : pour le secrétaire général, les directeurs ou assimilés ;
- A 1 : pour les agents en charge de fonctions de direction, ou de fonctions de conception et d'encadrement des agents ou de fonctions de recherche ;
- A 2 : pour les agents en charge de fonctions de conception, suivi et d'encadrement de projets ;
- B : pour les agents en charge de fonctions de relais des directives de la hiérarchie et d'application autonome des directives/instructions ;
- C : pour les agents en charge d'exécution et de réalisation de tâches administratives et techniques définies par la hiérarchie.

Plan de formation

Au dernier trimestre 2012, le plan de formation a été mis en œuvre. Il s'agit, conformément à la loi du 2 février 2007, de mettre en œuvre, pour l'ensemble des agents, une formation professionnelle tout au long de la carrière, fondée sur les besoins en compétences de l'administration et sur les projets professionnels des agents.

Le plan de formation constitue un document de cadrage et de programmation. Il permet d'arrêter les orientations stratégiques de l'Hadopi sur la formation, en veillant à l'adéquation entre les compétences attendues par les directions (les besoins collectifs de compétences, l'adéquation au poste de travail) et les projets professionnels des agents.

Le plan de formation a été structuré par grands domaines de compétences, à partir des objectifs prioritaires de l'Hadopi. Il comporte également des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de la Haute Autorité, comme des actions de validation des acquis de l'expérience et des formations répondant aux projets des agents.

Dans un premier temps, des formations internes ont été mises en place pour favoriser le partage de connaissances et de compétences et favoriser les échanges entre directions.

Campagne d'évaluation

Comme l'année dernière, une campagne d'évaluation des agents a été menée au mois de novembre 2012. Ces évaluations permettent aux directions d'instaurer un dialogue privilégié entre l'agent et son supérieur hiérarchique pour faire un point approfondi sur l'année écoulée, de revoir éventuellement les fiches de postes, de recenser les demandes de formation des agents et de préparer l'avenir.

(3) Ratio ETPT gestionnaire / agents gérés.