

DÉLIBÉRATION

Délibération n° 2019-17 du 24 octobre 2019 modifiant la délibération N°2016-15 du 7 juillet 2016 et portant modification et consolidation des conditions générales de recrutement, de gestion et de rémunération du personnel de la Haute autorité

Le Collège de la Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet,

Vu le code de la propriété intellectuelle, notamment le 2° du I de son article R. 331-4 ;

Vu la délibération n°2016-15 du 7 juillet 2016 portant modification et consolidation des conditions générales de recrutement, de gestion et de rémunération du personnel de la Haute Autorité ;

Vu l'avis du Comité représentatif des agents de l'Hadopi, réuni en sa formation de comité technique, en date du 15 octobre 2019 ;

Vu l'avis de la Commission de protection des droits, en date du 23 octobre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE

Article 1^{er} : L'article 11 de la délibération du 7 juillet 2016 susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 : Évaluation annuelle »

« Les agents font l'objet d'une évaluation annuelle. L'entretien annuel d'évaluation porte principalement sur la tenue de leur poste, leurs résultats professionnels (le cas échéant, au regard des objectifs qui leur ont été assignés), leurs besoins de formation en rapport avec leurs missions ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent.

L'entretien porte également sur leurs projets professionnels, notamment leurs souhaits de mobilité interne et externe et, le cas échéant, sur leurs projets de préparation aux concours administratifs d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique ».

« Article 11 -1 : Prime annuelle »

« Une prime fixe est allouée annuellement aux agents de la Haute Autorité (hors stagiaire, vacataire en cumul d'activité et agents classés hors catégorie) totalisant 6 mois d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Son montant équivaut :

- pour les agents de catégorie C, à 10% du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence perçue par l'agent ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés ;

- pour les agents de catégories B, à 9% du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence perçue par l'agent ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés ;

- pour les agents de catégories A2, à 8% du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence et, le cas échéant, l'indemnité de fonction perçue par l'agent ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés ;

- pour les agents de catégories A1, à 7% du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence et, le cas échéant, l'indemnité de fonction perçue par l'agent ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les primes pour charge de travail exceptionnelle et le supplément familial de traitement ne sont pas pris en compte dans le calcul de cette prime annuelle.

En cas de rupture contractuelle, pour tout autre motif que disciplinaire, la prime est allouée à l'agent selon la règle du *prorata temporis* pour la période qui a été couverte par le contrat ».

« Article 11-2 Prime variable de résultats »

« Une prime variable de résultats peut être allouée annuellement aux agents de catégories B, A2, A1, et hors catégorie (hors stagiaire et vacataire en cumul d'activité) totalisant 6 mois d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Le montant de cette prime est déterminé en fonction du bilan de l'année réalisé à la suite de l'entretien annuel d'évaluation de fin d'année civile ainsi que de l'engagement et des contributions personnelles de chaque agent.

Le montant de cette prime est fixé sur décision du président :

- pour les agents de catégorie B, dans la limite d'un plafond de 1% du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence perçue par l'agent ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés ;

- pour les agents de catégorie A2, dans la limite d'un plafond de 2% du traitement brut annuel, incluant, l'indemnité de résidence et, le cas échéant, l'indemnité de fonction perçue par l'agent ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés ;

- pour les agents de catégorie A1, dans la limite d'un plafond de 4% du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence perçue par l'agent et, le cas échéant, l'indemnité de fonction ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés ;

- pour les agents hors catégorie dans la limite d'un plafond de 11 % du traitement brut annuel, incluant l'indemnité de résidence perçue par l'agent et, le cas échéant, l'indemnité de fonction ainsi que le complément de rémunération pour les agents détachés.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les primes pour charge de travail exceptionnelle et le supplément familial de traitement ne sont pas pris en compte dans le calcul de la prime.

En cas de rupture contractuelle, pour tout autre motif que disciplinaire, la prime est allouée à l'agent selon la règle du *prorata temporis* pour la période qui a été couverte par le contrat ».

Article 2 : Le président est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Fait à Paris, le 24 octobre 2019,
Pour le Collège de la Haute Autorité,

Le président,

Denis RAPONE
Conseiller d'Etat