

**Délibération n° 2014-131 en date du 22 octobre 2014  
du Collège de l'Agence française de lutte contre le dopage  
portant approbation des conditions générales d'emploi et de recrutement  
des agents de l'Agence française de lutte contre le dopage**

Le Collège de l'Agence française de lutte contre le dopage,

Vu le code du sport, notamment ses articles L. 232-8, R. 232-10 (12°), R. 232-16 et R. 232-23,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non-titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu la décision du Président de l'Agence portant organisation des services en date du 5 octobre 2006, modifiée,

Après consultation du comité consultatif paritaire de l'Agence les 17 décembre 2013, 5 mars, 3 juin et 11 septembre 2014,

Sur le rapport du Secrétaire général,

**DÉCIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Les conditions générales d'emploi et de recrutement des agents de l'Agence française de lutte contre le dopage sont définies en annexe à la présente délibération.

**Article 2 :** Les dispositions de la présente délibération s'appliquent, à compter de sa publication sur le site *Internet* de l'Agence, dans le respect des contrats en cours à la date de son intervention.

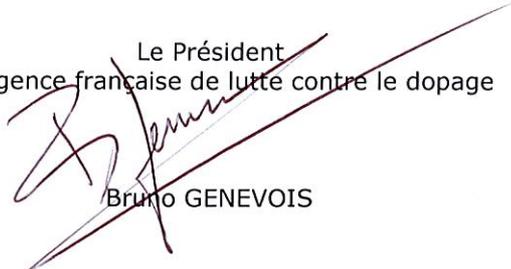
La délibération n° 22 du Collège de l'Agence du 21 décembre 2006 portant approbation des conditions générales d'emploi et de recrutement des agents de l'Agence française de lutte contre le dopage modifiée par ses délibérations n° 51, 89, 127 et 157, est abrogée. Toutefois, à titre transitoire, elle servira de fondement à la prochaine revalorisation indiciaire prévue par chaque contrat en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération pour les agents dont l'ancienneté dans leur indice actuel est à cette même date supérieure à deux ans.

**Article 3 :** La présente délibération et son annexe seront publiées sur le site *Internet* de l'Agence et seront affichées sur chacun des sites de l'Agence.

\*  
\* \* \*

La présente délibération a été adoptée par le Collège de l'Agence française de lutte contre le dopage au cours de sa séance du 22 octobre 2014.

Le Président  
de l'Agence française de lutte contre le dopage

  
Bruno GENEVOIS

**Conditions générales d'emploi et de recrutement des  
agents de l'Agence française de lutte contre le dopage**

## **TITRE I<sup>er</sup> : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1<sup>er</sup> : Règles d'emploi**

Conformément à l'article R. 232-23 du code du sport, l'Agence française de lutte contre le dopage (AFLD) peut employer des agents contractuels de droit public, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou incomplet, et des salariés de droit privé à temps complet ou à temps partiel.

Chaque contrat devra préciser s'il relève du droit public ou du code du travail.

Conformément au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, chaque contrat devra :

- viser la disposition législative du code du sport sur le fondement de laquelle il est établi ;
- préciser sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique, telle que définie au troisième alinéa de l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dont l'emploi relève ;
- indiquer les conditions de rémunération de l'agent ;
- définir précisément le motif de recrutement lorsque le contrat est conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires peuvent être détachés auprès de l'AFLD ou mis à sa disposition dans les conditions prévues par leur statut respectif.

L'AFLD peut également recruter des préleveurs sur contrat pour une durée et une compétition déterminées. La rémunération quotidienne maximale des préleveurs est, sous réserve des dispositions de la délibération n°153 du 2 septembre 2010 portant modifications de la rémunération des préleveurs en fonction de situations particulières, de trois vacations calculées selon les modalités fixées par l'arrêté NOR MJSK0270023A du 27 mars 2002 relatif à la rémunération des médecins du contrôle médical du ministère de la jeunesse et des sports.

L'AFLD peut s'adjoindre le concours de professionnels de santé qualifiés dans la lutte contre le dopage (médecins et infirmiers en charge de la lutte contre le dopage, médecins et vétérinaires référents). Des lettres de mission individuelles, signées par le Président de l'AFLD, fixent pour chacun d'entre eux les objectifs, la durée et les modalités de ce concours.

Conformément aux dispositions des articles L. 612-8 et suivants et D. 612-56 et suivants du code de l'éducation, l'Agence peut employer des stagiaires dans le cadre de conventions de stage. Une gratification d'un montant qui ne peut être inférieur à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale est versée dès lors que la durée du stage est supérieure à deux mois. Cette durée est appréciée sur l'ensemble de la formation.

### **Article 2 : Durée des contrats**

La durée maximale d'un contrat à durée déterminée est de trois ans. Au terme de cette période, le contrat ne peut être reconduit que par un contrat à durée indéterminée.

Le premier contrat à durée déterminée est conclu pour une durée d'un an, incluant une période d'essai. Toutefois, il peut être dérogé à cette durée :

- 1° Pour les emplois dont l'indice terminal est au moins égal à 1163 ;
- 2° Pour les agents en fonctions au sein de l'Agence accédant à une autre catégorie d'emploi ;
- 3° Pour les agents ayant travaillé au sein de l'Agence pendant une durée supérieure à un an dans les cinq dernières années ;
- 4° Pour les recrutements de fonctionnaires opérés par voie de détachement ;
- 5° Pour les emplois non permanents ou occasionnels et pour les recrutements motivés par la nécessité de remplacer momentanément un agent absent, de pourvoir à une vacance temporaire d'emploi ou de répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Le comité consultatif paritaire de l'AFLD est informé, avant chaque réunion, de la durée des contrats conclus en application du présent article.

### **Article 3 : Conditions de recrutement**

Les indices de départ des agents peuvent être modulés en fonction de l'expérience et du niveau de diplôme qu'ils détiennent.

### **Article 4 : Evolution indiciaire**

Sauf stipulation particulière de leur contrat, les agents de l'AFLD ont vocation à bénéficier tous les deux ans d'une revalorisation indiciaire, dans des conditions précisées pour chaque emploi et compte tenu de leur manière de servir.

L'évaluation de l'agent peut faire l'objet d'un recours suivant la voie hiérarchique.

### **Article 5 : Indemnité supplémentaire**

Sauf stipulation particulière de leur contrat, les agents de l'AFLD peuvent se voir attribuer, en fonction de leur manière de servir, une indemnité supplémentaire annuelle s'ajoutant à leur traitement.

Le montant de cette indemnité correspond au maximum à 8 % de la rémunération totale brute perçue pendant l'année civile concernée.

### **Article 6 : Promotion interne**

En cas de vacance de poste au sein de l'AFLD, les agents en sont informés de manière prioritaire par voie d'affichage sur chacun des sites de l'Agence.

Sans préjudice de dispositions plus favorables propres à certains emplois, les agents justifiant d'une expérience de plus de six ans dans un même emploi au sein de l'AFLD ou ayant accédé à une autre catégorie d'emplois au sein de l'AFLD depuis plus de quatre ans peuvent postuler sans condition de diplôme aux emplois vacants relevant d'autres catégories.

Une commission d'aptitude, composée du secrétaire général de l'AFLD, du secrétaire général adjoint et du chef de service concerné apprécie au vu de l'expérience et des mérites de l'intéressé sa capacité à exercer l'emploi auquel il est postulé au titre de la promotion interne.

En cas de changement d'emploi, l'agent est reclassé dans ce nouvel emploi au même indice ou à l'indice immédiatement supérieur. La rémunération nette ainsi perçue par l'agent reclassé ne peut être inférieure à la rémunération nette perçue l'année précédant le reclassement. Si tel est le cas, l'agent est reclassé dans le nouvel emploi à l'indice permettant le maintien de sa rémunération.

## **Article 7 : Renouvellement et fin de contrat**

Lorsque l'agent est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, le secrétaire général de l'AFLD lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à deux ans ;
- Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

## **Article 8 : Démission**

L'agent souhaitant présenter sa démission en informe le secrétaire général de l'AFLD, sous-couvert de la voie hiérarchique, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis d'une durée :

- de huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- d'un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- de deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

## **TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX EMPLOIS DE CATEGORIE A**

### **Article 9 : Emplois de catégorie A relevant du département des analyses**

#### **9.1 – Chefs de secteur**

Les chefs de secteur peuvent exercer les fonctions d'adjoint du chef de section et/ou encadrer des équipes restreintes et/ou se voir confier des responsabilités concernant des secteurs d'activité particuliers, conformément à l'organisation interne des services du département des analyses.

Ils peuvent être choisis soit parmi les techniciens du département des analyses par promotion interne soit par recrutement externe. Dans ce dernier cas, le niveau requis est un diplôme universitaire de niveau Bac+5 en technologie médicale, chimie, biologie ou autre science apparentée. Les chefs de secteur peuvent également être recrutés à BAC + 3 avec une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans un laboratoire de contrôle du dopage, ou à BAC + 2 avec une expérience professionnelle d'au moins 7 ans dans un laboratoire de même nature.

L'indice de départ est fixé à l'IM 469 et l'indice terminal à l'IM 783.

En fonction de la manière de servir du chef de secteur, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 20 et 24 points.

#### **9.2 - Chefs de section**

Les chefs de section doivent être titulaires d'un doctorat, d'un diplôme de 3<sup>ème</sup> cycle ou d'un titre équivalent.

L'indice de départ est fixé à l'IM 550 et l'indice terminal à l'IM 1163.

En fonction de la manière de servir du chef de section, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 22 et 34 points.

## **Article 10 : Emplois de catégorie A relevant d'autres services que le département des analyses**

### **10.1 - Gestionnaires**

Les gestionnaires sont recrutés au niveau BAC + 3 ou avec une expérience professionnelle sur des fonctions comparables.

L'indice de départ est fixé à l'IM 376 et l'indice terminal à l'IM 658.

En fonction de la manière de servir du gestionnaire, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 16 et 21 points.

### **10.2 : Chargés de mission**

Les chargés de mission sont recrutés au niveau BAC + 4. Ils peuvent être recrutés également au niveau BAC + 2 avec expérience dans le domaine de compétence considéré.

L'indice de départ est fixé à l'IM 469 et l'indice terminal à l'IM 783.

En fonction de la manière de servir du chargé de mission, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 20 et 24 points.

### **10.3 - Juristes et emplois assimilés à celui de juriste**

Les juristes et les agents exerçant un emploi assimilé à celui de juriste sont recrutés au minimum au niveau BAC + 4 ou justifient d'une expérience d'au moins cinq années dans des fonctions comparables.

L'indice de départ est fixé à l'IM 422 et l'indice terminal à l'IM 705.

En fonction de la manière de servir de l'intéressé, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 20 et 24 points.

### **10.4 – Chef du service juridique**

Le chef du service juridique est soit recruté au niveau BAC + 5 en droit, soit titulaire du certificat d'aptitude à la profession d'avocat, soit justifie de quatre années d'études supérieures en droit et d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années dans des fonctions juridiques.

L'indice de départ est fixé à l'IM 550 et l'indice terminal à l'IM 1163.

En fonction de la manière de servir du chef du service juridique, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 22 et 34 points.

### **10.5 - Chef du service médical**

Le médecin, chef du service médical, doit être titulaire d'une expérience professionnelle d'au moins huit années dans le domaine médical.

L'indice de départ est fixé à l'IM 550 et l'indice terminal à l'IM 1163.

En fonction de la manière de servir du chef du service médical, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 22 et 34 points.

### **10.6 - Secrétaire général adjoint**

Le secrétaire général adjoint est recruté au minimum au niveau BAC + 4 et doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années.

L'indice de départ est fixé à l'IM 550 et l'indice terminal à l'IM 1163.

En fonction de la manière de servir du secrétaire général adjoint, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 22 et 34 points.

### **TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX EMPLOIS DE CATEGORIE B**

#### **Article 11 : Emplois de catégorie B**

##### **11.1 – Techniciens du département des analyses**

Les techniciens sont recrutés au minimum au niveau BAC + 2.

L'indice minimal de départ est fixé à l'IM 339 et l'indice terminal à l'IM 562.

En fonction de la manière de servir du technicien, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 15 et 20 points.

##### **11.2 - Assistants**

Les assistants sont recrutés au niveau BAC + 2 ou doivent justifier d'une expérience professionnelle.

L'indice de départ est fixé à l'IM 339 et l'indice terminal à l'IM 562.

En fonction de la manière de servir de l'assistant, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 15 et 20 points.

### **TITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX EMPLOIS DE CATEGORIE C**

#### **Article 13 : Adjoints administratifs ou de service**

Les adjoints administratifs ou de service sont recrutés sans condition particulière de diplôme.

L'indice de départ est fixé à l'IM 319 et l'indice terminal à l'IM 457.

En fonction de la manière de servir de l'adjoint administratif ou de service, la revalorisation indiciaire prévue à l'article 4 est comprise entre 11 et 16 points.

### **TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 14 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat**

Les dispositions du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat sont applicables aux agents de l'AFLD.

#### **Article 15 : Autres emplois**

Les emplois de direction et assimilés ne sont pas soumis au présent règlement.

---