

**Délibération n° 22 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**

L'Agence française de lutte contre le dopage,

Vu la loi n° 2006-405 du 5 avril 2006, relative à la lutte contre le dopage et à la protection des sportifs,

Vu le décret n° 2006-1204 du 29 septembre 2006 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence française de lutte contre le dopage, notamment son article 1^{er} - I - 12°,

Vu la décision du président portant organisation des services de l'Agence française de lutte contre le dopage du 5 octobre 2006,

Après consultation les 26 octobre 2006, 13 novembre 2006 et 18 décembre 2006 de la représentation provisoire des personnels prévue par la délibération n°9 du 5 octobre 2006,

Fixe les conditions générales d'emploi et de recrutement des agents de l'Agence française de lutte contre le dopage de la façon suivante :

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

ARTICLE 1er: Règles générales

Conformément à l'article 15 du décret susvisé, l'Agence 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.

Les contrats à durée déterminée seront de 9 mois maximum renouvelables, sans que la durée totale ne puisse dépasser 18 mois.

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

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

ARTICLE 2 : Recrutement des personnels techniques du département des analyses

2.1. : Techniciens

Placés en catégorie B, les techniciens sont recrutés avec un niveau de diplôme BAC + 2 minimum.

L'indice minimal d'embauche est l'indice nouveau majoré de la fonction publique (INM) 338.

La rémunération est complétée mensuellement par un supplément représentant un douzième de la rémunération mensuelle.

Les personnes recrutées qui justifient d'une durée d'expérience dans un emploi similaire au moins égale à 3 ans pourront toutefois bénéficier d'une prise en compte de leur ancienneté à hauteur des 2/3 de la durée des services considérés.

Sauf avis contraire du supérieur hiérarchique et du directeur du département des analyses, dans le cadre de leur évaluation, les techniciens bénéficient d'un avancement indiciaire de 20 points tous les trente mois avec un bornage terminal correspondant à l'indice (INM) 513.

2.2. : Chefs de secteurs

Placés en catégorie A , 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 la décision d'organisation des services du 5 octobre 2006

Ils peuvent être choisis soit à partir des 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. Ils peuvent être recrutés également 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'indice INM 409.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation des rémunérations au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation des agents, la revalorisation sera comprise entre 20 et 30 points.

2.3. : Chefs de section

Les chefs de section doivent être titulaires d'un doctorat, d'un diplôme de 3^{ème} cycle ou d'un titre équivalent.

L'indice de départ est fixé à l'indice INM 550.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation des rémunérations au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation des agents, la revalorisation sera comprise entre 30 et 50 points.

ARTICLE 3 : Autres Recrutements

3.1. : Adjoints administratifs ou de service

Il n'est pas exigé de qualification particulière pour le recrutement des adjoints administratifs ou de service.

L'indice de départ est fixé à l'indice INM 281.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation des rémunérations au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation des agents, la revalorisation sera comprise entre 13 et 23 points.

3.2. : Secrétaires

Les secrétaires sont recrutés au niveau BAC + 2 ou avec une expérience professionnelle.

L'indice de départ est fixé à l'indice INM 338.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation des rémunérations au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation des agents, la revalorisation sera comprise entre 18 et 30 points.

3.3. : Gestionnaires

Les gestionnaires sont recrutés au niveau BAC + 3 ou avec une expérience professionnelle.

L'indice de départ est fixé à l'indice INM 376.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation des rémunérations au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation des agents, la revalorisation sera comprise entre 20 et 30 points.

3.4. : 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'indice INM 469 .

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation des rémunérations au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation des agents, la revalorisation sera comprise entre 25 et 35 points.

3.5. : Médecin (Secrétariat général)

Le médecin de l'Agence placé au sein du secrétariat général est engagé sur la base de la rémunération des médecins-conseillers du ministère chargé des sports, y compris les primes de l'administration centrale.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, sera incluse une clause de revalorisation de la rémunération au moins tous les trois ans. En fonction des conclusions de l'évaluation de l'agent, la revalorisation sera comprise entre 4 et 6 %.

3.6 : Autres emplois

Les autres emplois, notamment ceux de direction et ceux liés à des fonctions particulières, n'entrent pas dans le champ d'application du présent article.

3.7 : Modulation de l'indice minimal de recrutement

Les indices de départ des personnels figurant au présent article pourront être modulés en fonction de l'expérience et du niveau de diplôme.

3.9 : Indemnité supplémentaire

Pour l'ensemble des emplois prévus au présent article, en fonction de la manière de servir de l'agent, pourra lui être attribuée une indemnité dans la limite maximum de 8% de sa rémunération brute perçue pendant l'année civile.

ARTICLE 4 : Stagiaires

L'Agence peut employer des stagiaires dans le cadre de conventions de stage. Une gratification d'un montant maximum de 30% du SMIC pourra être versée dès lors que la durée du stage est supérieure à trois mois.

ARTICLE 5 : Modalités de publicité

La présente délibération sera publiée sur le site *internet* de l'Agence. Elle sera affichée au département des analyses et consultable au siège de l'Agence.

* *
*

La présente délibération du Collège a été adoptée le 21 décembre 2006 avec la participation de M. Pierre BORDRY, président et de MM. Jean-François BLOCH-LAINE, Claude BOUDENE, Laurent DAVENAS, Daniel FARGE, Sébastien FLUTE, et Claude-Louis GALLIEN, membres.

Le _____,

Le Président,
Pierre BORDRY

