

Agence nationale de santé publique

Cadre d'emploi relatif aux personnels contractuels de droit public, pris en application du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

Vu la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé notamment son article 166 ;

Vu l'ordonnance n°2016-462 du 14 avril 2016 portant création de l'Agence nationale de santé publique ;

Vu l'article R1413-12 du Code de la santé publique, en vertu duquel le Conseil d'administration délibère sur « les conditions générales d'emploi et de recrutement du personnel et les conditions de rémunération des autres personnes qui apportent leur concours à l'agence ; »

Vu le décret n° 2016-523 du 27 avril 2016 relatif à la création de l'Agence nationale de santé publique ;

Vu le décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire

Vu l'avis du Comité Technique de l'Agence nationale de santé publique dans sa séance du 2 juin 2022 ;

Vu la délibération n°2022-30 du Conseil d'administration de Santé publique France adoptée dans sa séance du 17 juin 2022 ;

Le présent cadre est adopté :

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFERENTS ETABLISSEMENTS DEFINIS A L'ARTICLE 1^{er} DU DECRET n° 2003-224 du 7 mars 2003

CHAPITRE I^{er} BONIFICATIONS D'ANCIENNETE

Art 1er. – Les agents recrutés en catégorie d'emplois 1 et titulaires de diplômes supérieurs aux diplômes de référence définis à l'article 11 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire bénéficient des bonifications d'ancienneté prévues à l'article 12 dudit décret suivant le barème ci après :

1. Titulaires de deux diplômes sanctionnant cinq années d'études supérieures correspondant à la fin du 3^{ème} cycle de l'enseignement supérieur ou de deux titres ou diplômes homologués de niveau I : 1an.
2. Titulaires de deux doctorats de disciplines différentes ou d'une habilitation à diriger les recherches et d'un doctorat d'université d'une autre discipline : 3 ans.
3. Titulaires d'un doctorat et d'un autre diplôme universitaire de 3^{ème} cycle d'une autre discipline : 1an.
4. Titulaires d'un doctorat et d'un certificat d'études spéciales de médecine préventive, santé publique et hygiène (anciennement dénommé CES d'hygiène et d'action sanitaire et sociale) : 6 mois pour le CES.
5. Titulaires d'un doctorat et de certificats de biologie humaine sanctionnant les enseignements organisés par les UER ou UFR médicales à l'exception de ceux qui pourraient être pris en compte pour l'obtention du doctorat en médecine : 4 mois pour chaque CES.
6. Titulaires d'un doctorat et de Certificats d'études spéciales de pédiatrie, de psychiatrie, d'anesthésie réanimation, de cardiologie, de neurophysiologie : 1 an pour chaque CES
7. Titulaire d'un doctorat et d'un ou plusieurs CES, autres que ceux définis aux alinéas précédents et donnant lieu à la reconnaissance d'une spécialité médicale : 4 mois pour chaque CES.
8. Titulaires d'un doctorat et d'un diplôme de sortie des instituts d'études politiques : 1an.
9. Titulaires d'un doctorat et d'une licence d'une autre discipline : 6 mois.
10. Titulaires d'un doctorat et d'une maîtrise d'une autre discipline : 9 mois.

Art 2. – Les agents recrutés en catégorie d'emplois 2 et titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant cinq années d'études supérieures bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 4 ans. Les agents recrutés en catégorie d'emplois 2 et titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant quatre années d'études supérieures bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 2 ans.

Art 3. – Les agents recrutés en catégorie d'emplois 3 et titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant deux années d'études supérieures bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 3 ans. Les agents recrutés en catégorie d'emploi 3 et titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant 3 années d'études supérieures bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 4 ans.

Art 4. – Les agents recrutés en catégorie d'emploi 4 et titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant la fin des études secondaires ou d'un diplôme ou titre équivalent bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 2 ans.

Art 5. – Lorsque plusieurs des diplômes visés aux articles 1 à 3 sont acquis dans la même discipline, seul le diplôme le plus élevé est pris en compte. Un certificat donné ne peut être pris en compte au titre des bonifications d'ancienneté s'il a déjà été retenu au titre d'un diplôme principal ou de la prise en compte de l'internat de spécialité.

Art 6. – La prise en compte de ces diplômes complémentaires n'est effective que pour autant qu'ils relèvent d'une discipline différente ou complémentaire du diplôme principal.

CHAPITRE II
PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Art 7. – Sont pris en compte au titre de l'expérience professionnelle dans les conditions définies aux articles 29 et 31 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 et sous réserve de la production des pièces justificatives:

1. Les années d'expérience postérieures au diplôme requis,
2. Les années d'expérience antérieures au diplôme requis lorsqu'elles constituent une expérience acquise dans des fonctions de nature ou de niveau équivalents aux fonctions à exercer ou présentant un intérêt particulier au regard desdites fonctions,
3. Les années effectuées pendant un post-doctorat, le cycle de formation EPIET ou EIS.
4. Les années de résidanat, internat, internat de médecine générale, clinique et assistanat.
5. La durée de l'activité exercée dans le cadre d'une formation professionnelle diplômante ou non ou d'un doctorat si ce diplôme n'est pas pris en compte pour le classement dans une catégorie.

Art 8. – Les années d'activité effectuées à temps partiel sont retenues comme du temps complet, les années d'activité effectuées à temps incomplet sont retenues au prorata du temps réel d'activité.

Les heures de vacations sont additionnées pour être converties en périodes de temps plein. Toutefois, la participation au service de garde dans les établissements d'hospitalisation publics n'est prise en compte, à raison de deux vacations pour une garde, que sous réserve d'un minimum de quatre gardes mensuelles effectuées en moyenne sur une année civile ; le nombre de vacations hebdomadaires ainsi calculées ne peut excéder onze.

Les services accomplis, dans le cadre de contrats de vacations au sein de la direction de la pharmacie et du médicament du ministère en charge de la santé sont prises en compte comme activité à temps plein.

Art 9. – Les services accomplis en qualité de faisant fonction d'interne sont comptés pour la totalité de leur durée.

Art 10. – L'expérience acquise au sein de l'ADRAPHARM, l'ANDEM et le CESES et les services hospitaliers accomplis à l'étranger en application d'un contrat de coopération ou d'une bourse d'études financée par une administration publique sont considérés comme des services publics.

CHAPITRE III
EHELONNEMENT INDICIAIRE ET DUREE DES EHELONS

Art 11. L'échelonnement indiciaire, exprimé en indices nouveaux majorés de la fonction publique, et la durée du temps passé dans chaque échelon de la catégorie d'emploi 1 sont fixés comme suit :

EHELONS	DUREE	INDICES
Classe normale		(581 à 1351)
1er échelon	1 an	581
2 ^{ème} échelon	1 an	601
3 ^{ème} échelon	1 an	621
4 ^{ème} échelon	1 an	643
5 ^{ème} échelon	1 an	666
6 ^{ème} échelon	1 an	701
7 ^{ème} échelon	1 an	737
8 ^{ème} échelon	1 an	762
9 ^{ème} échelon	1 an	787
10 ^{ème} échelon	1 an	807
11 ^{ème} échelon	1 an	827
12 ^{ème} échelon	1 an	848
13 ^{ème} échelon	2 ans	883
14 ^{ème} échelon	2 ans	933
15 ^{ème} échelon	2 ans	974
16 ^{ème} échelon	2 ans	1011
17 ^{ème} échelon	3 ans	1047
18 ^{ème} échelon	3 ans	1121
19 ^{ème} échelon	-	1176
échelons exceptionnels		
20 ^{ème} échelon	3 ans	1237
21 ^{ème} échelon	3 ans	1288
22 ^{ème} échelon	-	1351
Hors classe		(878 à 1594)
1er échelon	1 an	878
2 ^{ème} échelon	1 an	893
3 ^{ème} échelon	2 ans	914
4 ^{ème} échelon	2 ans	938
5 ^{ème} échelon	2 ans	979
6 ^{ème} échelon	2 ans	1048
7 ^{ème} échelon	2 ans	1122
8 ^{ème} échelon	2 ans	1158
9 ^{ème} échelon	2 ans	1200
10 ^{ème} échelon	2 ans	1289
11 ^{ème} échelon	2 ans	1343
12 ^{ème} échelon	4 ans	1526
13 ^{ème} échelon	-	1594

Art 12. – L'échelonnement indiciaire, exprimé en indices nouveaux majorés de la fonction publique, et la durée du temps passé dans chaque échelon de la catégorie d'emploi 2 sont fixés comme suit :

ECHELONS	DUREE	INDICES
Classe normale		(479 à 898)
1er échelon	1 an	479
2 ^{ème} échelon	2 ans	509
3 ^{ème} échelon	2 ans	546
4 ^{ème} échelon	2 ans	581
5 ^{ème} échelon	2 ans	610
6 ^{ème} échelon	2 ans	643
7 ^{ème} échelon	2 ans	671
8 ^{ème} échelon	2 ans	698
9 ^{ème} échelon	2 ans	734
10 ^{ème} échelon	3 ans	763
11 ^{ème} échelon	3 ans	794
12 ^{ème} échelon	3 ans	821
13 ^{ème} échelon	4 ans	868
14 ^{ème} échelon	-	898
Hors classe		(706 à 1117)
1er échelon	2 ans	706
2 ^{ème} échelon	2 ans	751
3 ^{ème} échelon	2 ans	796
4 ^{ème} échelon	2 ans	841
5 ^{ème} échelon	2 ans	886
6 ^{ème} échelon	2 ans	931
7 ^{ème} échelon	2 ans	976
8 ^{ème} échelon	-	1026
Echelons exceptionnels		
9 ^{ème} échelon	3 ans	1078
10 ^{ème} échelon	-	1117

Art 13. – L'échelonnement indiciaire, exprimé en indices nouveaux majorés de la fonction publique, et la durée du temps passé dans chaque échelon de la catégorie d'emploi 3 sont fixés comme suit :

ECHELONS	DUREE	INDICES
Classe normale		(342 à 610)
1er échelon	1 an	342
2 ^{ème} échelon	2 ans	365
3 ^{ème} échelon	2 ans	393
4 ^{ème} échelon	2 ans	412
5 ^{ème} échelon	2 ans	432
6 ^{ème} échelon	2 ans	450
7 ^{ème} échelon	2 ans	470
8 ^{ème} échelon	2 ans	489
9 ^{ème} échelon	2 ans	509
10 ^{ème} échelon	2 ans	528
11 ^{ème} échelon	2 ans	548
12 ^{ème} échelon	3 ans	567
13 ^{ème} échelon	3 ans	584
14 ^{ème} échelon	4 ans	600
15 ^{ème} échelon	-	610

<i>Hors classe</i>	DUREE	(491 à 691)
1er échelon	2 ans	491
2 ^{ème} échelon	2 ans	513
3 ^{ème} échelon	2 ans	533
4 ^{ème} échelon	2 ans	563
5 ^{ème} échelon	2 ans	587
6 ^{ème} échelon	2 ans	607
7 ^{ème} échelon	2 ans	630
8 ^{ème} échelon	3 ans	656
9 ^{ème} échelon	4 ans	672
10 ^{ème} échelon	-	691

Art 14. – L'échelonnement indiciaire, exprimé en indices nouveaux majorés de la fonction publique, et la durée du temps passé dans chaque échelon de la catégorie d'emploi 4 sont fixés comme suit :

ECHELONS	DUREE	INDICES
<i>Classe normale</i>		(297 à 475)
1er échelon	1 an	297
2 ^{ème} échelon	2 ans	313
3 ^{ème} échelon	2 ans	328
4 ^{ème} échelon	2 ans	341
5 ^{ème} échelon	2 ans	351
6 ^{ème} échelon	2 ans	360
7 ^{ème} échelon	2 ans	371
8 ^{ème} échelon	2 ans	382
9 ^{ème} échelon	2 ans	387
10 ^{ème} échelon	2 ans	402
11 ^{ème} échelon	3 ans	418
12 ^{ème} échelon	3 ans	434
13 ^{ème} échelon	3 ans	449
14 ^{ème} échelon	3 ans	464
15 ^{ème} échelon	-	475
<i>Hors classe</i>		(394 à 526)
1er échelon	2 ans	394
2 ^{ème} échelon	2 ans	414
3 ^{ème} échelon	2 ans	435
4 ^{ème} échelon	2 ans	460
5 ^{ème} échelon	3 ans	479
6 ^{ème} échelon	3 ans	498
7 ^{ème} échelon	3 ans	511
8 ^{ème} échelon	-	526

CHAPITRE IV
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Section 1
Mandat

Art. 15 – Le nombre des représentants du personnel est défini par décision du directeur général. Les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel au sein de la commission sont fixées par décision du Directeur général six mois au plus tard avant la date de l'élection des représentants du personnel. Ces parts sont appréciées sur l'ensemble des agents contractuels de droit public représentés par cette commission au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Elles sont déterminées au plus tard huit mois avant la date du scrutin.

Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection.

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants, de la commission consultative paritaire sont désignés pour une période de quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé. Toutefois, si la commission est renouvelée en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont élus, dans les conditions fixées par la présente délibération, pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général. Lors du renouvellement de la commission consultative paritaire, les nouveaux membres entrent en fonction à la date à laquelle prend fin le mandat des membres auxquels ils succèdent.

Art. 16 – Les représentants de l'administration, membres titulaires ou suppléants de la commission consultative paritaire venant, au cours de la période susvisée de quatre années, par suite de démission de l'administration ou de leur mandat de membre de la commission, de mise en congé de grave maladie au titre de l'article 13 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, de congé sans rémunération pour convenances personnelles ou de congé mobilité à cesser les fonctions en raison desquelles ils ont été nommés ou qui ne réunissent plus les conditions exigées par la présente délibération pour faire partie de la commission consultative paritaire, sont remplacés dans la forme indiquée à l'article 18 ci-après. Le mandat de leurs successeurs expire, dans ce cas, lors du renouvellement de la commission paritaire.

Art. 17. – À l'exception des agents des catégories d'emploi 3 et 4 qui peuvent être représentés indifféremment par des agents appartenant à l'une ou l'autre de ces catégories, les représentants du personnel sont désignés pour représenter la catégorie d'emploi à laquelle ils appartiennent.

Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour l'un des motifs énumérés à l'article 16, il est remplacé par le premier suppléant pris dans l'ordre de la liste au titre de laquelle il a été élu.

Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier candidat non élu de la même liste.

Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues aux deuxième et troisième alinéas du présent article.

Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir, dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, par des membres titulaires ou suppléants les sièges auxquels elle a droit pour une catégorie d'emploi, l'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne son représentant parmi les agents contractuels de cette catégorie, éligibles au moment où se fait la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. Lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, bénéficie d'un changement de catégorie d'emploi, il continue à représenter la catégorie d'emploi au titre de laquelle il a été désigné

Section 2

Désignation des représentants de l'administration

Art. 18. - Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein de la commission sont nommés, par décision du directeur général, dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats des élections prévues à la section 3 du présent chapitre.

Ils sont choisis parmi les agents exerçant une fonction de direction ou de responsabilité au sein de l'établissement.

Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants.

Section 3

Désignation des représentants du personnel

Art. 19. - Sauf renouvellement anticipé, la date des élections de la commission consultative paritaire est la date fixée par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique pour le renouvellement général des instances de concertation. La durée du mandat des instances est réduite ou prorogée en conséquence.

Sauf cas de renouvellement anticipé, la date des élections est rendue publique par le directeur général, six mois au moins avant l'expiration du mandat en cours.

En cas de renouvellement anticipé, la date des élections est fixée par décision du directeur général et rendue publique dans les plus brefs délais.

Art. 20. - Sont électeurs les agents recrutés sous contrat à durée indéterminée ainsi que les agents bénéficiant depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois, en activité ou en congé parental.

Art. 21. - La liste des électeurs appelés à voter est arrêtée par le directeur général. La qualité d'électeur s'apprécie au jour du scrutin.

La liste est affichée au moins un mois avant la date du scrutin. Dans les huit jours qui suivent la publication, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter des demandes d'inscription. Dans ce même délai, et pendant trois jours à compter de son expiration, des réclamations peuvent être formulées contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale. L'autorité auprès de laquelle la commission consultative paritaire est placée statue sans délai sur les réclamations. Aucune modification n'est alors admise sauf si un événement postérieur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur.

Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à l'initiative de l'administration, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance des personnels par voie d'affichage.

Art. 22. - Sont éligibles au titre de la commission consultative paritaire, les agents recrutés sous contrat à durée indéterminée et remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de cette commission.

Toutefois ne peuvent être élus ni les agents en congé de grave maladie au titre de l'article 13 du décret du 17 janvier 1986, ni ceux qui sont frappés d'une des incapacités prononcées par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral, ni ceux qui ont été frappés d'une exclusion temporaire de fonctions au titre des sanctions disciplinaires énumérées par l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier.

Art. 23. - Chaque liste comprend autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants, pour une catégorie d'emploi donnée, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. Un même candidat ne peut pas être présenté par plusieurs listes au titre d'une même commission.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste correspondant au nombre de représentants titulaires et suppléants à désigner. Ce nombre peut être calculé par catégorie d'emploi. Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date fixée pour les élections, par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique de l'Etat remplissent les conditions fixées à l'article L 211-1 du code général de la fonction publique. Chaque liste déposée mentionne les noms, prénoms et sexes de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales. Chaque liste doit comporter le nom d'un délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales, notamment pour l'exercice du choix prévu à l'article 30. L'organisation peut désigner un délégué suppléant. Le dépôt de chaque liste doit en outre être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste. Lorsque l'administration constate que la liste ne satisfait pas aux conditions fixées à l'article L 211-1 du code général de la fonction publique, elle remet au délégué de liste une décision motivée déclarant l'irrecevabilité de la liste. Cette décision est remise au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes de candidatures.

Art. 24. - Aucune liste ne peut être déposée ou modifiée après la date limite prévue à l'article précédent. Toutefois si, dans un délai de trois jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'administration informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci peut alors transmettre, dans un délai de trois jours à compter de l'expiration du délai de trois jours susmentionné, les rectifications nécessaires. Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies au deuxième alinéa de l'article 23 de la délibération. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. A défaut de rectification, si un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour la ou les catégories correspondantes. Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, le délai de rectification de trois jours prévu à la première phrase du deuxième alinéa du présent article ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'administration, en

application du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au deuxième alinéa de l'article 23 de la délibération s'apprécient sur la liste de candidats reconnus éligibles.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date de limite de dépôt des listes, le candidat défaillant peut être également remplacé, sans qu'il y ait lieu de modifier la date des élections. Les listes établies dans les conditions fixées par la présente délibération sont affichées dès que possible dans chaque section de vote. Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes de candidature.

Art. 25. - Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats ont déposé des listes concurrentes pour une même élection, l'administration en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes.

Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraites de liste nécessaires. Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraites de liste ne sont pas intervenus, l'administration informe, dans un délai de trois jours francs, l'union de syndicats dont les listes se réclament. Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application du présent titre. En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions de l'article L 211-1 du code général de la fonction publique et ne peuvent se prévaloir de l'appartenance à une union pour l'application du deuxième alinéa de l'article 25 bis ou du deuxième alinéa de l'article 26 ci-dessous. Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, la procédure décrite ci-dessus est mise en œuvre dans un délai de trois jours à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la décision de l'administration en application des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Art. 25 bis. - Les élections des représentants du personnel au sein de la commission consultative ont lieu par voie électronique, dans les conditions prévues par le décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique de l'Etat.

Il est fait mention, dans les informations dont dispose l'électeur au moment d'exprimer son vote, de l'appartenance éventuelle des organisations syndicales candidates, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national

II.- Toutefois, une décision du Directeur général peut prévoir, par dérogation au I, que les opérations de vote se déroulent au moyen du vote à l'urne, à titre exclusif ou complémentaire

III.- Dans tous les cas, le vote peut aussi avoir lieu par correspondance, dans des conditions précisées par la même décision du Directeur général. Les enveloppes expédiées, aux frais de l'administration, par les électeurs doivent parvenir au bureau de vote avant l'heure de la clôture du scrutin.

Art. 26. - Dans le cas où les opérations de vote se déroulent au moyen du vote à l'urne, les bulletins de vote et les enveloppes sont établis, aux frais de l'administration, d'après un modèle type fourni par celle-ci.

Il est fait mention, sur le bulletin de vote, de l'appartenance éventuelle de l'organisation syndicale, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national.

Les bulletins de vote et les enveloppes sont remis au directeur de chaque site auprès duquel est placé un bureau de vote, en nombre au moins égal, pour chaque liste, au nombre des électeurs inscrits sur la liste électorale de ce bureau. Ils sont transmis par les soins de l'administration aux agents admis à voter dans les bureaux de vote.

Art. 27. - Un bureau de vote central est institué sur le site où est installé le siège de l'établissement. Il procède au dépouillement des votes et à la proclamation des résultats.

Des bureaux de vote spéciaux peuvent être mis en place, par décision du directeur général de l'établissement, en fonction de l'importance du nombre de votants sur chacun des sites.

Le bureau de vote central et, le cas échéant, les bureaux de vote spéciaux comprennent un président et un secrétaire désignés par décision du Directeur général ainsi qu'un délégué de chaque liste en présence.

Les bureaux de vote spéciaux, lorsqu'ils sont institués, procèdent au dépouillement du scrutin et transmettent le procès-verbal de dépouillement au bureau de vote central.

Le bureau de vote central constate le nombre total de votants et détermine le nombre total de suffrages valablement exprimés ainsi que le nombre de voix obtenues par chaque liste. Il détermine en outre le quotient électoral en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire pour la commission consultative paritaire et le cas échéant pour chaque catégorie d'emploi.

A l'issue du dépouillement et sans délai, le bureau de vote central procède à la proclamation des résultats. Il établit le procès-verbal des opérations électorales, sur lequel sont portés le nombre d'électeurs, le nombre de votants, le nombre de suffrages valablement exprimés, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque candidature en présence. Sont annexés à ce procès-verbal les enveloppes mises à part sans être ouvertes et les bulletins blancs ou nuls.

Art. 28. - Les opérations électorales se déroulent publiquement dans les locaux de travail et pendant les heures de service. Les horaires d'ouverture et de clôture du scrutin sont arrêtés par l'autorité auprès de laquelle est instituée la commission consultative paritaire.

Le vote peut avoir lieu par correspondance, dans les conditions qui seront fixées par le directeur général. Les enveloppes expédiées par les électeurs doivent parvenir au bureau de vote avant l'heure de clôture du scrutin.

Le vote a lieu au scrutin secret et sous enveloppe.

Art. 29. - Les électeurs ne peuvent voter que pour une liste entière, sans radiation ni adjonction de noms et sans modification de l'ordre de présentation des candidats. Est nul tout bulletin établi en méconnaissance de l'une de ces conditions.

Le dépouillement du scrutin a lieu, sauf circonstances particulières, dans un délai qui ne peut être supérieur à trois jours ouvrables à compter de la date de l'élection. A l'issue du dépouillement et sans délai, le bureau de vote central procède à la proclamation des résultats.

Art. 30. - Les représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire sont élus, au bulletin secret à la proportionnelle. Le cas échéant, cette élection est réalisée par catégorie d'emploi.

La désignation des membres titulaires est effectuée de la manière indiquée au présent article.

a) Nombre total de sièges de représentants titulaires attribués à chaque liste

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le cas échéant, ce quotient électoral est déterminé pour chaque catégorie d'emploi.

Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

b) Désignation des représentants titulaires

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

c) Dispositions spéciales en cas d'élection organisée par catégorie d'emploi :

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté, en application du premier alinéa de l'article 23 de la présente délibération, le plus grand nombre de candidats à élire au titre de la commission consultative paritaire. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué à l'une d'entre elles par voie de tirage au sort.

d) Dispositions spéciales en cas d'élection non organisée par catégorie d'emploi :

Fixation de catégories d'emplois dans lesquelles les listes ont des représentants titulaires : La liste ayant droit au plus grand nombre de sièges choisit chacun d'eux dans une catégorie d'emploi différente sous réserve de ne pas empêcher par son choix une autre liste d'obtenir le nombre de sièges auxquels elle a droit dans les catégories d'emplois pour lesquelles elle avait présenté des candidats.

Les autres listes exercent ensuite leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges auxquels elles peuvent prétendre dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves. En cas d'égalité du nombre de sièges obtenus, l'ordre de choix est déterminé par le nombre respectif de suffrages obtenus par les listes en présence. En cas d'égalité du nombre des suffrages, l'ordre des choix est déterminé par voie de tirage au sort.

Lorsque la procédure prévue ci-dessus n'a pas permis à une ou plusieurs listes de pourvoir tous les sièges auxquels elle aurait pu prétendre, ces sièges sont attribués à la liste qui, pour les catégories d'emplois dont les représentants restent à désigner, a obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Dans l'hypothèse où aucune liste n'a présenté de candidats pour une catégorie d'emploi considérée, les représentants de cette catégorie d'emploi sont désignés par voie de tirage au sort parmi les agents contractuels de cette catégorie d'emploi. Si les agents ainsi désignés n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants de l'administration.

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté, en application du premier alinéa de l'article 23 de la présente délibération, le plus grand nombre de candidats à élire au titre de la commission consultative paritaire. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué à l'une d'entre elles par voie de tirage au sort.

Art. 31. - Il est attribué à chaque liste et pour chaque catégorie d'emploi un nombre de sièges de représentants suppléants, égal à celui des représentants titulaires élus au titre de cette liste, pour la représentation de la catégorie d'emploi considérée.

Les représentants suppléants élus sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste, après désignation des représentants titulaires désignés dans les conditions prévues à l'article 30 b).

Un procès-verbal des opérations électorales est établi par le bureau de vote et immédiatement transmis par tout moyen approprié à l'autorité auprès de laquelle est instituée la commission, ainsi qu'aux agents habilités à représenter les listes de candidats dans les conditions prévues à l'article 23.

Art. 32. - Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste.

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées. Cette répartition est mentionnée sur les listes affichées dans les sections de vote.

Art. 33. - Sans préjudice des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées, dans un délai de cinq jours à compter de la proclamation des résultats, devant l'autorité auprès de laquelle la commission consultative paritaire est constituée, puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Section 4 Attributions de la commission

Art. 34. - La commission consultative paritaire est consultée sur les questions d'ordre individuel portant sur :

- 1°- Les contestations relatives à l'évaluation;
- 2°- Les avancements ;
- 3°- Les bonifications indiciaires ;
- 4°- les refus des congés prévus à l'article L 215-1 du code général de la fonction publique ;
- 5°- Les décisions refusant le bénéfice du congé pour formation dans les conditions fixées par le III de l'article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;
- 6°- Des décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus respectivement aux articles 7, 17 et 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- 7°- Les décisions ayant pour objet de dispenser un agent de l'obligation mentionnée au troisième alinéa du I de l'article 25 du décret du 15 octobre 2007 susvisé ;
- 8°- Des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au troisième alinéa de l'article 11 du décret du 17 janvier 1986 en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- 9°- Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;
- 10°- Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation en application des articles L 1422-11 et L1422-13 du code général de la fonction publique ;
- 11° Les refus de congés pour raisons de famille, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise, prévus au titre V du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ;
- 12° Les refus de congés de mobilité tels que prévus à l'article 33-2 du décret du 17 janvier 1986 ;
- 13° les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue;
- 14° Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- 15° Les contestations individuelles relatives à la mise en œuvre du télétravail ;
- 16° Les sanctions disciplinaires à l'exception du blâme et de l'avertissement et de l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de trois jours;
- 17° Les contestations relatives au classement initial découlant de l'application du décret n°2003-224 du 7 mars 2003 et de la délibération le mettant en œuvre ;

18° Les mises à disposition des agents contractuels employés de manière continue depuis au moins trois ans, auprès d'un service de l'Etat, d'un établissement public autres que ceux mentionnés à l'article 1er du décret du 7 mars 2003 ou d'un organisme public ou privé, français ou étranger, chargé d'une mission d'intérêt général ;

19° Le réemploi d'un agent, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public tel que prévu à l'article 45-1 du décret du 17 janvier 1986;

20° Les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai.

La CCP est également informée des motifs qui empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986.

Cette consultation et le cas échéant, l'information sur les motifs qui empêchent le reclassement, ont lieu postérieurement à l'entretien préalable.

En revanche, cette consultation et, le cas échéant, l'information sur les motifs qui empêchent le reclassement, ont lieu avant l'entretien préalable lorsque l'agent concerné se trouve dans l'une des situations suivantes :

- siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- a obtenu, au cours des 12 mois précédant ce licenciement, une autorisation spéciale d'absence en application de l'article 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- bénéficie d'une décharge d'activité de service égale ou supérieure à 20% de son temps de travail accordée en application de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 précité ;
- ancien représentant du personnel durant les 12 mois suivants l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de 6 mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat.

21° Les décisions individuelles relatives au non renouvellement du contrat de personnes investies d'un mandat syndical.

Section 5 Fonctionnement

Art. 35. - La commission consultative paritaire est présidée par le directeur général. En cas d'empêchement, le président désigne, pour le remplacer, un autre représentant de l'administration, membre de la commission consultative paritaire. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion.

Art. 36. - Chaque commission consultative élabore son règlement intérieur par référence au règlement type des commissions administratives paritaires établi après avis du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Le règlement intérieur de chaque commission doit être soumis à l'approbation du ministre intéressé ou de l'autorité auprès de laquelle la commission consultative paritaire est placée. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration qui peut n'être pas membre de la commission. Un représentant du personnel est désigné par la commission en son sein pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint. Un procès-verbal est établi après chaque séance. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis, dans le délai d'un mois, aux membres de la commission. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la commission lors de la séance suivante.

Art. 37. - La commission consultative paritaire se réunit sur convocation de son président. L'acte portant convocation est adressé par voie électronique aux membres de la commission au moins huit jours avant la séance. Il fixe l'ordre du jour.

La commission se réunit soit en assemblée plénière, soit en formation restreinte lorsqu'elle délibère sur les points 2, 3 et 16 de l'article 34 de la présente délibération.

Lorsque la commission siège en formation restreinte, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont la situation est examinée et un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à siéger.

Lorsque la commission siège en formation disciplinaire, l'agent dont la situation est examinée est convoqué au moins 15 jours avant la date de la réunion et peut se faire assister par le ou les défenseurs de son choix.

Art. 38. - Les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président de la commission peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Art. 39. - La commission consultative paritaire émet ses avis à la majorité des membres présents.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Toutefois, à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le vote a lieu à bulletin secret. En cas de partage des voix l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Lorsque l'autorité compétente prend une décision contrairement à l'avis ou à la proposition émis par la commission, cette autorité doit informer la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition.

Les séances des commissions ne sont pas publiques.

Art. 39 bis. - I- En cas d'urgence ou de circonstances particulières, et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président de la commission peut décider qu'une réunion sera exclusivement organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve qu'il soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci, afin que :

1° N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers;

2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats.

Sous réserve de l'accord exprès de l'agent concerné, la tenue d'une commission en matière disciplinaire, selon ces modalités, peut être exceptionnellement autorisée conformément aux dispositions de l'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986.

3° Le cas échéant, lorsque le vote a lieu à bulletin secret à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le secret du vote soit garanti par tout moyen.

II.- En cas d'impossibilité de tenir ces réunions selon les modalités fixées au I, à l'exception de la commission qui se réunit en matière disciplinaire, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des

autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent répondre dans le délai prévu pour la réunion.

III.- Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par la commission sont précisées par le règlement intérieur ou, à défaut, par la commission, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

Art. 40 - Les représentants du personnel ne peuvent siéger à la commission lorsque celle-ci est appelée à délibérer sur leur situation individuelle. Lorsque pour une catégorie donnée, aucun représentant du personnel titulaire ou suppléant ne peut valablement siéger, il est fait application de la procédure de tirage au sort parmi les agents contractuels de cette catégorie d'emploi. En cas de refus de siéger ou de récusation des représentants désignés par le sort, la représentation de cette catégorie n'est pas assurée au sein de la commission.

Art. 41. - Toutes facilités doivent être données à la commission consultative paritaire par l'administration pour lui permettre de remplir ses attributions. En outre, communication doit lui être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission huit jours au moins avant la date de la séance.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de cette commission, sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion, et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission, sans que ce temps puisse excéder deux journées.

Les membres de la commission consultative paritaire sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité.

Art. 42. - La commission ne délibère valablement qu'à la condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement édictées par la présente délibération, ainsi que par son règlement intérieur. En outre, les trois quarts au moins des membres doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents

Un membre quittant la séance peut donner délégation à tout autre membre de la commission, titulaire ou suppléant, pour voter en son nom.

Art. 43. - - Dans l'intérêt du service, la durée du mandat de la commission consultative paritaire peut être réduite ou prorogée, par décision du directeur général. Cette réduction ou prorogation ne peut excéder une durée de dix-huit mois.

Art. 43 bis. - Les membres de la commission consultative paritaire ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans cette commission.

Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

CHAPITRE V COMMISSION DE VALIDATION DES DIPLOMES

Art 44.- La commission instituée par l'article 8 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 se réunit sur convocation du directeur général et donne à ce dernier un avis sur les dossiers qui lui sont soumis.

Art 45.- Cette commission comprend :

1° Le directeur général de chacun des établissements énumérés à l'article 1^{er} du décret 2003-224 du 7 mars 2003, ou son représentant

2° Un représentant du ministère de l'éducation nationale

3° Quatre personnes qualifiées dont au moins un universitaire et une personne compétente en matière de gestion des personnels de santé.

Art 46.- Les personnes qualifiées sont désignées pour 3 ans, leur mandat est renouvelable une fois. Leur désignation est effectuée par accord inter-établissements signé par le directeur général de chacun des établissements énumérés à l'article 1^{er} du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003.

Art 47.- La commission est présidée par un universitaire; en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier, elle est présidée par la personne compétente en matière de gestion des personnels de santé, à défaut par le représentant du ministère de l'éducation nationale.

Art 48.- La commission est saisie par le directeur général ; elle délibère valablement si la moitié au moins de ses membres, dont le directeur général ou son représentant et au moins deux personnes qualifiées sont présents.

CHAPITRE VI ASTREINTES ET INTERVENTIONS

Art 49 – Les personnels bénéficient, lorsqu'ils sont appelés à participer à un service d'astreinte, d'une indemnité d'astreinte ou, à défaut, d'un repos compensateur.

Les personnels amenés à réaliser dans le cadre d'une astreinte une intervention d'au moins 1 heure en continue bénéficient d'un repos compensateur.

L'indemnité d'astreinte n'est pas cumulable avec la prime d'encadrement prévue par le décret n°2004-1290 du 26 novembre 2004.

Art 50. – L'indemnisation ou le repos compensateur des astreintes et interventions donnent lieu à des taux distincts selon qu'elles sont réalisées: en semaine complète, du vendredi soir au lundi matin, le samedi, le dimanche ou un jour férié, une nuit de semaine ou en journée.

Art 51.- Les cas ouvrant droit aux indemnités ou compensation d'astreinte sont les suivants :

- Fonctionnement des systèmes informatiques et alertes informatiques ;
- Sécurité des locaux et maintenance des bâtiments ;
- Alerte et veille sanitaire ;
- Déclenchement de plans d'urgence, urgence presse;
- Permanence juridique ;

CHAPITRE VII COMMISSION DE L'ARTICLE 14

Art 52.- La commission prévue à l'article 14 du décret n° 2003- 224 est composée :

- Du directeur général ou de son représentant
- Du responsable des ressources humaines ou de son représentant

- D'un directeur ou chef de service désigné par le directeur général en fonction du dossier évoqué
- De 3 personnes qualifiées extérieures à l'établissement

Art 53.- cette commission se réunit sur convocation et saisine du directeur général.

TITRE II DISPOSITIIONS SPECIFIQUES A L'AGENCE NATIONALE DE SANTE PUBLIQUE

Art 54.- Conformément à l'article 9 du décret n° 2003-224 du 7 mars 2003, les emplois de l'Agence nationale de santé publique sont répartis dans les catégories d'emplois selon le tableau suivant :

CATEGORIES D'EMPLOIS	EMPLOIS
CATEGORIE 1	Responsable de département
	Responsable d'unité
	Adjoint au Responsable d'unité
	Chargé de projet et d'expertise scientifique en santé publique
	Emploi réglementé de Pharmacien
	Coordonnateur de thématiques de veille, de surveillance, de prévention et d'intervention
	Conseiller administratif ou technique
CATEGORIE 2	Responsable de pôle
	Chargé d'étude scientifique en santé publique
	Chargé de mission
	Administrateur systèmes et réseaux
	Ecoutant
CATEGORIE 3	Technicien
	Gestionnaire
	Assistant
CATEGORIE 4	Agent des services généraux

Art 55. Les emplois de Directeur(trice) Général(e), de Directeur(trice) Général(e) adjoint(e), de directeur(trice) et d'Adjoint(e) au Directeur sont exclus du champ d'application du décret du 7 mars 2003

Art 56.- La commission consultative paritaire de l'Agence nationale de santé publique prévue à l'article 7 du décret du 7 mars 2003 est composée comme suit :

I. Catégorie d'emploi de niveau 1 :

- Représentants de l'administration
2 membres titulaires
2 membres suppléants
- Représentants du personnel
2 membres titulaires
2 membres suppléants

II. Catégorie d'emploi de niveau 2 :

- Représentants de l'administration
2 membres titulaires
2 membres suppléants
- Représentants du personnel
2 membres titulaires
2 membres suppléants

III. Catégorie d'emploi de niveaux 3 et 4 :

- Représentants de l'administration
2 membres titulaires
2 membres suppléants
- Représentants du personnel
2 membres titulaires
2 membres suppléants

Astreintes et interventions

Art 57. - L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Les montants de l'indemnité d'astreinte sont fixés comme suit :

- 149,48 € par semaine complète (lundi 8h00 au lundi suivant 8h00) ;
- 109,28 € pour une astreinte de week-end (du vendredi soir 18h00 au lundi matin 8h00) ;
- 34,85 € pour un samedi ;
- 43,38 € pour un dimanche ou un jour férié ;
- 10,05 € pour une nuit de semaine.

La compensation en temps de l'astreinte est fixée comme suit :

- 1 journée et demie pour une semaine d'astreinte complète ;
- 2 heures pour une nuit de semaine ;
- 1 journée pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin ;
- 1 demi-journée pour un samedi, un dimanche ou un jour férié.

L'astreinte qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation ou de la compensation horaire en appliquant un coefficient de 1,5, soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective.

L'indemnisation ou la compensation en temps de l'astreinte sont exclusives l'une de l'autre.

Art 58.- L'intervention est le travail réalisé dans le cadre de l'astreinte.

Les montants de l'indemnisation des interventions sont fixés comme suit :

- 16 € de l'heure pour une intervention effectuée un jour de semaine ;
- 22 € de l'heure pour une intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Les repos compensateurs accordés en contrepartie d'une intervention correspondent au nombre d'heures de travail effectif:

- majoré de 25 % pour les heures effectuées le samedi ;
- majoré de 50 % pour les heures effectuées entre 22 heures et 7 heures ;
- majoré de 100 % pour les heures effectuées les dimanches et les jours fériés.

Les coefficients de majoration ne sont pas cumulables.

Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention est pris en compte dans le décompte du temps d'intervention.

L'indemnisation ou la compensation en temps de l'intervention sont exclusives l'une de l'autre.

Prime d'encadrement

Art 59.- Lorsqu'ils exercent des fonctions d'encadrement et ne bénéficient pas d'une rémunération fixée forfaitairement par contrat, les agents contractuels de droit public appartenant à la catégorie 1 ou 2 peuvent percevoir une prime d'encadrement.

Les emplois donnant droit au versement de la prime d'encadrement sont listés à l'article 62 de la présente délibération.

Art 60.- Cette prime d'encadrement comporte trois niveaux (normal, majoré et supérieur). Chaque niveau est composé d'une part fixe et de parts variables attribuées en tenant compte des sujétions et de la manière de servir, dont le nombre maximum est fixé à cinq.

Art 61.- Le montant de la prime d'encadrement est fixé comme suit :

- Niveau normal :
 - part fixe : 15 points d'indices majorés
 - part variable : 3 points d'indices majorés
- Niveau majoré :
 - part fixe : 20 points d'indices majorés
 - part variable : 6 points d'indices majorés
- Niveau supérieur :
 - part fixe : 40 points d'indices majorés

- part variable : 10 points d'indices majorés

Cette prime est versée à hauteur de la part fixe et de la première part variable mensuellement.

Art 62.- Les emplois ouvrant droit à la prime sont les suivants :

- Niveau normal :
 - Responsable de pôle
- Niveau majoré :
 - Responsable de département
 - Adjoint au Responsable d'unité
- Niveau supérieur :
 - Responsable d'unité

Prime pour travail posté

Art 63.- Une prime annuelle peut être versée aux agents qui ne bénéficient d'aucune autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et travaillent en service décalé et posté, impliquant de façon régulière, une prise de poste avant 8 heures 30 ou une fin de travail postérieure à 19 heures.

Art 64.- Le montant de la prime pour travail posté est fixé à 10 points d'indices majorés.

Cette prime est versée mensuellement.

Annexe à la délibération n° 2022-30
rendue exécutoire le **- 7 JUIL. 2022**

Fait à Saint-Maurice, le 17 juin 2022

