

ADMINISTRATION

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

CNG
Centre national de gestion

**Délibération n° 2010-02 du 17 mars 2010 relative à la mise en place
du cadre de référence par métiers pour les personnels du Centre national de gestion**

NOR : SASN1030417X

Le conseil d'administration,

Vu le décret 2007-704 du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière, et notamment ses articles 8 (1^o), 13, 15 et 21 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire central du 15 mars 2010 ;

Vu le rapport présenté par la directrice générale du Centre national de gestion ;

Après en avoir délibéré,

Décide :

Article 1^{er}

Le cadre de référence par métiers applicable aux personnels du Centre national de gestion, annexé à la présente délibération, est approuvé.

Article 2

La directrice générale du Centre national de gestion est chargée de l'exécution de la présente délibération, qui sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de la santé à l'issue du délai de quinze jours prévu au deuxième alinéa de l'article 13 du décret du 4 mai 2007 susvisé.

Fait à Paris, le 17 mars 2010.

Le président du conseil d'administration,
J. RICHARD

CADRE DE RÉFÉRENCE PAR MÉTIERS DES PERSONNELS DU CNG
(délibération n° 2010-02 du 17 mars 2010)

Le présent cadre de référence par métiers s'applique aux personnels du CNG, au sens de l'article 21 du décret du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du CNG, recrutés par contrat de droit public, qu'ils aient ou non le statut de fonctionnaires de l'État, territoriaux ou hospitaliers.

Les personnels du CNG bénéficient, à l'entrée en vigueur du présent cadre, d'un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 2004 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Les fonctionnaires détachés sur contrat au CNG bénéficient d'un contrat à durée déterminée renouvelable dans les mêmes conditions que celles qui régissent leur détachement dans leur administration d'origine.

I. – NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION PAR MÉTIERS

À l'exception du directeur général qui bénéficie, aux termes de l'article 116 de la loi n° 89-33 du 9 janvier 1989 portant dispositions relatives à la fonction publique hospitalière, d'un statut d'emploi, les agents contractuels de droit public du CNG sont répartis en cinq catégories selon le métier exercé, chaque catégorie pouvant comporter un ou plusieurs niveaux (cf. annexe jointe).

Le passage d'un niveau à l'autre dans les catégories concernées implique un changement de métier et intervient sur proposition d'un comité de sélection dont la composition est arrêtée par décision du directeur général du CNG, et après avis de la commission consultative paritaire.

Les cinq catégories sont les suivantes :

I.1. Catégorie 1

La catégorie 1 comporte 3 niveaux en fonction des responsabilités et/ou de la haute expertise attachée(s) aux métiers exercés :

- directeur général adjoint (niveau 1-1) ;
- conseiller technique/conseiller médical (niveau 1-2) ;
- chef de département (niveau 1-2) ;
- adjoint au chef de département (niveau 1-3).

Le niveau 1-1 comprend 9 positions.

Le niveau 1-2 comprend 6 positions.

Le niveau 1-3 comprend 10 positions.

I.2. Catégorie 2

La catégorie 2 comporte 2 niveaux en fonction des responsabilités et/ou de l'expertise attachée(s) aux métiers exercés :

- chef d'unité (niveau 2-1) ;
- conseiller développement (niveau 2-1) ;
- adjoint au chef d'unité (niveau 2-2) ;
- juriste (niveau 2-2) ;
- statisticien-démographe (niveau 2-2) ;
- informaticien chef de projet/informaticien infrastructure (niveau 2-2) ;
- responsable de communication (niveau 2-2) ;
- gestionnaire ressources humaines (A) (niveau 2-2) ;
- archiviste (niveau 2-2) ;
- chargé de mission/études (niveau 2-2).

Le niveau 2-1 comprend 9 positions.

Le niveau 2-2 comprend 13 positions, dont deux positions exceptionnelles :

- la 12^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne, après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 11^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position ;
- la 13^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne, sur proposition d'un comité de sélection dont la composition est arrêtée par décision du directeur général du CNG et après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 12^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position.

Ces deux positions exceptionnelles sont également accessibles, par recrutement direct, dans les conditions définies au paragraphe II.1.1.2 ci-dessous.

I.3. Catégorie 3

La catégorie 3 comporte 1 niveau et concerne les métiers suivants :

- gestionnaire (ressources humaines [B], concours...) ;
- gestionnaire comptable et budgétaire ;

- logisticien ;
- technicien informatique ;
- webmestre ;
- assistant de service social ;
- assistant de direction ;
- assistant juridique.

Cette catégorie comprend treize positions, dont deux positions exceptionnelles :

- la 12^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne, après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 11^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position ;
- la 13^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne sur proposition d'un comité de sélection dont la composition est arrêtée par décision du directeur général du CNG et après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 12^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position.

Ces deux positions exceptionnelles sont également accessibles, par recrutement direct, dans les conditions définies au paragraphe II.1.1.3.

En cas de recrutement direct à la 12^e position, le passage à la 13^e position se fait après avis de la commission consultative paritaire.

I.4. Catégorie 4

La catégorie 4 comporte 1 niveau et concerne le métier suivant : assistante.

Cette catégorie comprend 11 positions, dont deux positions exceptionnelles :

- la 10^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 9^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position ;
- la 11^e position (position exceptionnelle), est accessible par voie interne sur proposition d'un comité de sélection dont la composition est arrêtée par décision du directeur général du CNG, et après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 10^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position.

Ces deux positions exceptionnelles sont également accessibles, par recrutement direct, dans les conditions définies au paragraphe II.1.1.4.

En cas de recrutement direct à la 10^e position, le passage à la 11^e position se fait après avis de la commission consultative paritaire.

I.5. Catégorie 5

La catégorie 5 comporte 1 niveau et concerne le métier suivant : agent de courrier polyvalent/chauffeur.

Cette catégorie comprend 11 positions, dont deux positions exceptionnelles :

- la 10^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne après avis de la commission consultative paritaire, aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 9^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position ;
- la 11^e position (position exceptionnelle) est accessible par voie interne sur proposition d'un comité de sélection dont la composition est arrêtée par décision du directeur général du CNG, et après avis de la commission consultative paritaire aux personnels en fonction au CNG ayant atteint la 10^e position et justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans cette position.

Ces deux positions exceptionnelles sont également accessibles, par recrutement direct, dans les conditions définies au paragraphe II.1.1.5.

En cas de recrutement direct à la 10^e position, le passage à la 11^e position se fait après avis de la commission consultative paritaire.

Les rémunérations ainsi que la durée du temps à passer dans chacune des positions sont fixées pour chaque catégorie de métiers.

Ces rémunérations suivent l'évolution de la valeur du point de la fonction publique et, le cas échéant, celle de la structure des rémunérations dans la fonction publique.

Aux rémunérations s'ajoute, le cas échéant, le supplément familial de traitement, selon les modalités de calcul et les conditions d'attribution définies pour les agents titulaires de la fonction publique de l'État.

II. – RECRUTEMENT – PÉRIODE D'ESSAI – CLASSEMENT

II.1. Recrutement

II.1.1. Catégories d'emploi

II.1.1.1. Catégorie 1

Les personnels classés dans la catégorie 1 assurent des fonctions d'encadrement supérieur ou de haute expertise et de veille dans les domaines juridique, administratif, financier et technique entrant dans le champ des missions et des activités du CNG.

Des analyses, études et recherches peuvent également leur être confiées.

Peuvent être recrutées dans la catégorie 1 les personnes détenant au moins un diplôme homologué sanctionnant quatre années d'études supérieures et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer. La durée de cette expérience professionnelle est ramenée à huit ans pour les titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant cinq années d'études supérieures.

Peuvent également être recrutées dans cette catégorie les personnes ne possédant pas un diplôme d'enseignement supérieur mais justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins quinze ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer.

Si la personne recrutée a le statut de fonctionnaire, elle doit appartenir à un corps ou avoir occupé un emploi dont le niveau terminal de la grille indiciaire se situe hors échelle.

II.1.1.2. Catégorie 2

Les personnels classés dans la catégorie 2 occupent des fonctions d'encadrement intermédiaire, de conception, d'expertise ou de gestion spécialisée.

Peuvent être recrutées dans la catégorie 2 les personnes détenant au moins un diplôme homologué sanctionnant trois années d'études supérieures ou justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins six ans dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer, nonobstant les dispositions prévues au I-2 ci-dessus.

Si la personne recrutée au 1^{er} niveau de la catégorie 2 a le statut de fonctionnaire, elle doit être titulaire d'un grade ou avoir occupé un emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'IB 966.

II.1.1.3. Catégorie 3

Les personnels classés dans la catégorie 3 assurent des tâches de gestion notamment dans le domaine des ressources humaines, comptabilité, logistique, informatique ou des fonctions d'assistante de direction.

Peuvent être recrutées dans la catégorie 3 les personnes titulaires d'un diplôme national sanctionnant un premier cycle d'études supérieures, d'un titre ou diplôme homologué au niveau III au moins ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles homologué au niveau III au moins ou justifiant de quatre années d'expérience professionnelle dans des fonctions de niveau équivalent, nonobstant les dispositions prévues au I.3 ci-dessus.

II.1.1.4. Catégorie 4

Les personnels classés dans la catégorie 4 assurent des tâches de secrétariat ou des tâches administratives courantes.

Peuvent être recrutées dans la catégorie 4 les personnes titulaires d'un diplôme homologué sanctionnant la fin des études secondaires ou les personnes titulaires d'un titre ou diplôme homologué au niveau IV au moins ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, homologué au niveau IV au moins ou justifiant de quatre années d'expérience professionnelle dans des fonctions de niveau équivalent, nonobstant les dispositions prévues au I.4 ci-dessus.

II.1.1.5. Catégorie d'emploi 5

Les personnels classés dans la catégorie 5 concourent à l'exécution des tâches administratives ou techniques courantes.

L'accès aux emplois de catégorie 5 se fait sans condition de diplôme ou d'expérience professionnelle, nonobstant les dispositions prévues au I.5 ci-dessus.

II.2. Période d'essai

Les personnels recrutés sur contrat dans les catégories 3, 4 et 5 sont soumis à une période d'essai de trois mois, éventuellement renouvelable pour la même durée et dans les catégories 1 et 2, à une période d'essai de six mois non renouvelable.

La période d'essai peut être prolongée d'une durée égale à celle des congés de toute nature pris au cours de ladite période.

Au cours ou à l'expiration de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans préavis ni indemnité. La fin du contrat est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'agent ayant été préalablement informé au cours d'un entretien avec le directeur général du Centre national de gestion ou son représentant des motifs de la décision.

La durée de la période d'essai est prise en compte pour l'avancement de l'agent.

II.3. Modalités de classement

Les personnels sont classés, lors de leur recrutement, dans une catégorie en fonction du métier qu'ils exerceront dans les conditions indiquées ci-après :

1^o s'ils ont le statut de fonctionnaire, ils sont classés sur la grille de rémunération à un niveau de rémunération, hors prime de fonctions et de résultats (PFR), égal ou immédiatement supérieur au traitement indiciaire hors régime indemnitaire qu'ils percevaient dans leur corps ou emploi d'origine ;

2° S'ils n'ont pas le statut de fonctionnaire, sauf s'ils appartiennent à la catégorie 5, ils sont classés sur la grille de rémunération en tenant compte de leur diplôme et/ou de l'expérience professionnelle acquise dans des fonctions de niveau équivalent aux fonctions à exercer.

L'appréciation de ces conditions relève de la compétence du directeur général, en tenant compte des dispositions du paragraphe II.1.

La durée de l'expérience professionnelle est retenue :

- dans sa totalité lorsqu'elle a été acquise dans l'exercice de fonctions de même niveau que celles pour lesquelles l'agent est recruté ;
- pour la moitié de sa durée dans les autres cas.

Les personnels peuvent être recrutés directement sur les positions exceptionnelles, nonobstant les dispositions définies au paragraphe II.1, s'ils justifient dans leur emploi précédent, d'un traitement indicé ou équivalent correspondant à la rémunération, hors PFR, afférente à ces positions.

III. – ÉVALUATION – AVANCEMENT

III.1. Évaluation

Chaque personnel fait l'objet d'une évaluation annuelle par le directeur général ou le directeur général adjoint établie à l'issue d'un entretien avec le supérieur hiérarchique direct.

Cette évaluation doit permettre de faire le bilan des résultats atteints par l'agent sur la base des objectifs arrêtés antérieurement, de lui fixer les objectifs pour l'année suivante, de préciser ses besoins éventuels de formation ainsi que ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'agent a communication du compte rendu de l'entretien d'évaluation. Dans un délai de deux mois après notification, il peut saisir la commission consultative paritaire qui se prononce sur l'opportunité d'un réexamen des conclusions de l'entretien.

Les modalités et les critères de l'évaluation individuelle sont fixés par le directeur général après consultation de la commission consultative paritaire.

III.2. Avancement

Le passage d'une catégorie à l'autre s'effectue selon la procédure prévue au chapitre V (Mobilité).

La décision est prise par le directeur général du CNG sur proposition d'un comité de sélection dont il arrête la composition, et après avis de la commission consultative paritaire.

Cette décision, qui s'appuie notamment sur l'évaluation de l'agent dans ses précédentes fonctions, consacre l'élargissement des fonctions, l'accroissement de responsabilités ou la progression de l'expertise ou de la technicité. Elle tient compte également de l'acquisition de nouvelles compétences.

L'avancement d'une position à la position immédiatement supérieure s'effectue au sein d'une même catégorie, au terme de la durée requise pour accéder à cette nouvelle position.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet d'une durée égale ou supérieure à 50 % d'un temps plein sont décomptés comme des services accomplis à temps complet pour le passage d'une position à l'autre.

L'application de ces dispositions ne peut avoir pour effet d'accorder aux personnels concernés une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient dans la catégorie à laquelle ils appartenaient antérieurement. S'il en était ainsi, ils conserveraient, à titre personnel, leur rémunération globale précédente.

IV. – RÉGIME INDEMNITAIRE : PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS (PFR)

Les personnels en fonction au CNG perçoivent, en complément de leur rémunération principale, un régime indemnitaire déterminé par catégorie et niveau de métier tenant compte des fonctions exercées et des résultats obtenus, appelé prime de fonctions et de résultats (PFR).

Cette PFR comprend deux parts :

- une part liée aux responsabilités ou au niveau d'expertise ou de technicité et aux sujétions afférentes aux fonctions exercées (part « fonctions ») ;
- une part liée aux résultats de l'évaluation individuelle sur objectifs (part « résultats »).

La part, « fonctions », modulable de 1 à 6, reste stable sauf si le contenu du métier exercé évolue de manière significative.

La part « résultats », modulable de 0 à 6, peut évoluer chaque année à la suite de l'évaluation.

Les montants de la prime de fonctions et de résultats figurent en annexes au présent cadre de référence dans les fiches V.1 et V.2).

Ils seront revus en fonction de l'évolution du régime indemnitaire accordé au ministère chargé de la santé à fonctions ou métier de niveau équivalent.

V. – MOBILITÉ

Les postes vacants sont publiés prioritairement en interne avant d'être publiés à l'extérieur de l'établissement.

Au titre de la mutation interne, le directeur général peut nommer un agent qu'il estime apte à exercer le métier concerné, après avis du supérieur hiérarchique.

VI. – RETRAITE

Si l'agent a le statut de fonctionnaire détaché, il lui sera fait application :

- des dispositions relatives à la situation des agents titulaires de la fonction publique à laquelle il appartient pour les retenues pour pensions civiles et militaires de retraite ;
- des dispositions relatives à la retraite additionnelle pour les fonctionnaires détachés dans des emplois ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de l'État.

Si l'agent n'a pas le statut de fonctionnaire détaché, il est affilié au régime général de retraite et au régime complémentaire de l'IRCANTEC.

VII. – DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Les agents en fonction à la date de mise en application du présent cadre de référence par métiers sont classés, selon le métier qu'ils exercent, dans l'une des cinq catégories d'emploi, en tenant compte du niveau d'encadrement, de responsabilité, d'expertise et/ou de technicité afférant à chaque famille de métiers.

Le positionnement de l'agent dans la catégorie d'appartenance au métier exercé est basé sur la rémunération globale qu'il perçoit au moment du classement dans le nouveau cadre, de laquelle est déduit le montant moyen des primes.

Le traitement brut ainsi obtenu détermine le niveau de rémunération sur la grille de la catégorie concernée.

Ce niveau de rémunération doit lui assurer un traitement égal ou immédiatement supérieur au traitement brut défini ci-dessus, nonobstant les dispositions définies au paragraphe II.3.

Ce positionnement permet de tenir compte de l'ancienneté de carrière et du parcours professionnel de l'agent concerné.

Les agents classés dans le cadre de référence conservent une ancienneté comptant :

- pour les fonctionnaires détachés, soit de la date du dernier échelon détenu à la date de recrutement au CNG, soit de la date de l'avancement d'échelon dont ils ont bénéficié depuis leur recrutement au CNG et qui a entraîné une revalorisation de leur rémunération ;
- pour les agents contractuels relevant de l'une des trois fonctions publiques avant leur recrutement, de la date d'effet de leur dernière rémunération par référence à une grille indiciaire ou à une rémunération globale, hors primes ;
- pour les agents contractuels, anciens salariés du secteur privé ou recrutés dans le cadre d'un premier emploi, de la date de leur recrutement au CNG.

Dans la limite de la durée afférente à la position dans laquelle ils seront classés, les agents conservent leur ancienneté acquise dans leur précédente situation.

Les agents dont le classement aboutit à un positionnement correspondant à une rémunération globale inférieure à celle qu'ils percevaient antérieurement bénéficient d'une indemnité différentielle non susceptible de révision.

Les fonctionnaires exerçant au CNG à la date d'entrée en vigueur du présent cadre, ne remplissant pas les conditions de recrutement prévues au paragraphe II.1 mais exerçant le métier correspondant à la catégorie de classement, peuvent être classés dans cette catégorie.

Le supplément familial de traitement est pris en compte.

La rémunération principale suit l'évolution du point de la fonction publique.

Les personnels qui ont la qualité de fonctionnaire peuvent toutefois opter pour le maintien de leur situation actuelle de détachement sur contrat. Leur rémunération tient compte des avancements de grade et d'échelon dont ils bénéficient dans leur corps ou cadre d'emploi d'origine. Elle évolue en fonction de la valeur du point de la fonction publique.

Les dispositions du présent cadre de référence entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

VIII. – DISPOSITIONS COMMUNES

Les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'État, autres que celles figurant dans le présent cadre de référence par métiers, sont applicables aux personnels du CNG.

*
* *

Les annexes, respectivement relatives au classement des familles de métiers, aux grilles de rémunération par catégories de métiers et aux plafonds de la prime de fonctions et de résultats ainsi qu'à la répartition de ces plafonds entre la part fonctions et la part résultats, peuvent être consultées au Centre national de gestion, département des affaires générales, unité gestion du personnel, Le Ponant B, 21, rue Leblanc, 75737 Paris Cedex 15, téléphone : 01-77-35-61-00, télécopie : 01-77-35-61-06, www.cng.sante.fr