



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Direction générale de l'Aviation civile

Paris, le - 5 MAI 2014

Le directeur général

Note

N° 1 4 0 3 9 5 DG

à

Mesdames et Messieurs les directeurs et chefs de service

Objet : Modalités de gestion des contrats d'agents non titulaires de la DGAC

La présente note précise les modalités qui s'appliquent aux agents recrutés sur contrat pour exercer dans les services de la DGAC. Vous voudrez bien veiller, dans le cadre de vos attributions respectives, à la bonne application de ces dispositions.

Dans le cadre des prescriptions posées par le statut général des fonctionnaires de l'Etat (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée), des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer certaines fonctions, ou pour les emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Par ailleurs, les fonctions qui correspondent à un besoin permanent et impliquent un service n'excédant pas 70% d'un service à temps complet peuvent être également assurées par des agents contractuels.

Dans ce contexte, la DGAC recrute et gère les agents contractuels selon les principes indiqués dans la présente note. C'est la sous-direction des personnels du Secrétariat général de la DGAC qui procède à ces recrutements et à cette gestion.

Un certain nombre de contrats, de par leur caractère dérogatoire ou exceptionnel, n'entrent pas dans le cadre des modalités de gestion exposées ci-après. Il s'agit :

- des contrats des personnes handicapées qui ont vocation à l'issue de leur période de stage à être intégrées dans un corps de fonctionnaires ;
- des contrats de fonctionnaires détachés d'autres ministères.



I. Le recrutement des agents non titulaires

I-1. Les cas de recours aux contractuels

Les recrutements d'agents non titulaires sont autorisés de façon exceptionnelle, conformément à la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et notamment ses articles 4 et 6. Le service demandeur doit justifier que l'emploi correspond :

- soit à des fonctions non susceptibles d'être assurées par un corps de fonctionnaires (contrat sur le fondement du 1° de l'article 4 de la loi n° 84-16) ;
- soit à un emploi de catégorie A pour lequel la nature des fonctions ou le besoin du service nécessite de recruter un agent contractuel (contrat sur le fondement du 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16) ;
- soit à un besoin permanent mais impliquant un service ne dépassant pas 70% d'un temps complet (contrat sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 84-16).

Les services demandeurs doivent :

- motiver la demande de recours à un recrutement contractuel sur ces bases, et la durée du premier contrat en fonction de la mission confiée au contractuel ;
- préciser quel corps de fonctionnaire aurait pu être choisi pour tenir un tel poste, la référence à un corps servant de base aux modalités de gestion du contrat ;
- indiquer les appels à mobilité opérés auprès des fonctionnaires et restés sans succès préalablement à l'intention de recourir au recrutement d'un contractuel.

Dans le cas où aucune référence à un corps de fonctionnaire n'est possible, le service demandeur doit argumenter sur les compétences et le profil-métier particulier attendus.

I-2. La fixation de la rémunération

Certains contrats comportent des dispositions particulières, notamment en termes de rémunération (ex : contrats de pilotes, contrats des médecins traités selon la grille CISME, formateurs en anglais, etc.) et ne sont donc pas traités dans le cadre des dispositions de la présente note.

a) Les principes de base

Aucun texte de portée générale applicable aux agents non titulaires de l'Etat ne précise les conditions de leur rémunération. L'administration d'accueil a donc toute latitude pour définir le mécanisme de son choix. La DGAC a choisi de fixer cette rémunération par référence à celle que percevrait le fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents :

- en valorisant équitablement la performance en se fondant sur l'évaluation des agents contractuels ;
- en tenant compte, le cas échéant, des pratiques de rémunération sur le marché du travail.

Les évolutions de rémunération de l'ensemble des agents contractuels au titre d'une année civile font l'objet d'un plan de revalorisation préparé en fin d'année N-1 par SDP 1, qui intégrera les principes ci-dessous mentionnés, ménagera une part de proposition de modulation avec les services d'affectation, et sera examiné en liaison avec le contrôle budgétaire.



b) Les modalités

Il y a lieu de distinguer 3 cas de figure :

- **Cas 1** : les fonctions sont assimilables à celles d'un fonctionnaire de la filière administrative

La rémunération proposée est décomposée en une part fixe indicée (traitement lié à un indice brut) et une part complémentaire (exprimée en pourcentage de la part indicée).

Exemple : part fixe (IB512) + part variable (45% du traitement correspondant à cet indice).

Cette rémunération est fixée par comparaison avec celle d'un fonctionnaire au parcours comparable du corps correspondant aux fonctions prévues par le contrat.

L'indice brut est donc fixé :

- par rapport à l'expérience professionnelle du candidat, son âge, sa formation et sa rémunération antérieure en cas de premier contrat ;
- par assimilation à un niveau de carrière de fonctionnaire correspondant à ces critères.

La référence à un indice brut permet de prévoir dans le contrat le montant du supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence que pourra, le cas échéant, percevoir l'agent contractuel.

Cette part indiciaire évoluera, de par son mode de fixation, avec la valeur du point fonction publique.

La part variable est déterminée par rapport aux primes et indemnités que perçoit un fonctionnaire du corps d'assimilation au même niveau de carrière et pour une même fonction.

Par ailleurs, la rémunération est assortie du supplément familial de traitement, du remboursement des frais de transport, et de l'indemnité de résidence, le cas échéant.

- **Cas 2** : les fonctions sont assimilables à celles d'un fonctionnaire de la filière technique ou navigation aérienne

Conformément aux orientations retenues par le protocole social de la DGAC 2013-2015, les agents contractuels exerçant des fonctions de ce type bénéficient d'une rémunération décomposée en une part indicée (traitement lié à un indice brut, selon les mêmes principes qu'indiqué pour le cas 1) et une part indemnitaire, intégrant notamment les montants correspondant aux primes techniques telles que décrites dans les décrets n° 2010-920 (pour les fonctions de type TSEEAC ou IESSA) et 2010-921 du 3 août 2010 (pour les fonctions de type IEEAC).

Sur ces bases, le contrat est bâti de façon similaire aux principes exposés au cas 1.



- **Cas 3** : il n'existe pas de corps de fonctionnaires DGAC susceptibles d'exercer les mêmes fonctions

La rémunération est, dans ce cas, exprimée de manière forfaitaire.

Toutefois, lorsqu'il existe des corps de fonctionnaires susceptibles d'exercer des fonctions de même nature, elle peut être décomposée en une part fixe instituée par référence aux grilles de rémunération desdits corps, et une part complémentaire (cf. le cas n°1).

I-3. La constitution du dossier de recrutement

Dans tous les cas, et pour chaque dossier, le bureau SDP/1 se base sur les éléments qu'il aura rassemblés, à savoir :

- justificatif détaillé du besoin d'un recrutement contractuel et de l'adéquation au poste du profil de la personne proposée ;
- rappel de la référence des AVE précédemment ouverts pour pourvoir le poste par la mobilité interne et de la date des CAP d'examen de ces AVE le cas échéant ;
- éléments de comparaison de la rémunération proposée avec celle de la rémunération perçue par un fonctionnaire de même niveau ;
- disponibilité d'un ETP ;
- précédente fiche de paie de la personne recrutée ;
- pour des recrutements dans des emplois particuliers, indications (presse, APEC,...) permettant de donner des éléments de comparaison.

II. Le renouvellement du contrat à durée déterminée

S'agissant du renouvellement pour une période supplémentaire d'un contrat à durée déterminée arrivant à échéance, la rémunération peut être réexaminée en fonction des résultats obtenus par l'agent et constatés dans le cadre d'une évaluation par son service d'affectation. Dans le cas d'un contrat de 3 ans, ce réexamen est systématique.

La rémunération évolue selon deux mécanismes cumulatifs :

- la part fixe :

La part fixe, exprimée par l'indice brut, peut être réévaluée par référence au gain indiciaire de la carrière du corps de référence considéré.

- la part complémentaire :

Elle évolue automatiquement du fait de la revalorisation de la part fixe, ou du fait de l'évolution générée par l'application des dispositions indemnitaires applicables au corps de référence.

Elle peut également évoluer en fonction des performances professionnelles de l'agent ou pour tenir compte de situations individuelles particulières. En particulier, dans les cas 1 ou 2 précédemment mentionnés, lorsque, du fait de situations historiques ou atypiques, la rémunération de l'agent contractuel est sensiblement éloignée de la situation du fonctionnaire assimilé, le pourcentage correspondant à la part complémentaire de la rémunération pourra être ajusté pour tenir compte de cette situation.



III. Le renouvellement en contrat à durée indéterminée

Si un contrat est prolongé au-delà d'une période de 6 ans, il est transformé en contrat à durée indéterminée (CDI) dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 modifiée, sous réserve d'accord de l'agent. Dans ce cas, la rémunération est exprimée selon les modalités décrites ci-dessus au § II.

Conformément aux dispositions de l'article 1.3 du décret n° 86-83, « la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation ».

IV. Mobilité

Dès lors que les agents sont embauchés en CDI, des possibilités de parcours et d'évolutions professionnelles doivent pouvoir être envisagées.

Dans cet esprit, une mobilité des agents contractuels est mise en œuvre, via un appel interne à candidatures, notamment :

- pour assurer une mobilité géographique à l'intérieur d'une population de contractuels exerçant des fonctions identiques ;
- pour assurer une mobilité fonctionnelle dans une filière métier, pour les agents en CDI depuis 3 ans au moins ;
- en cas de difficulté à pourvoir certains emplois.

Dans ces conditions, et lorsque l'administration s'apprête à procéder à une embauche de personnel non titulaire pour pourvoir de tels besoins, un appel à la mobilité des agents contractuels en poste peut être organisé pour pourvoir cet emploi.

La mobilité est examinée en commission consultative paritaire, réunie au moins une fois par an.



Patrick GANDIL

