

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

Direction générale de l'Aviation civile

Paris, le 15 AVR. 2019

Le directeur général

N° 19 0 2 9 8 DG

La présente instruction précise les modalités applicables aux agents recrutés sur contrat pour exercer dans les services de la DGAC et du BEA.

Dans le cadre des prescriptions actuellement 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. Le bureau de la gestion collective des ressources humaines (GCRH) gère la décision de recrutement et le bureau de la gestion intégrée des ressources humaines (GIRH) procède à l'établissement du contrat.

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 en situation de handicap qui disposent de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) 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 agents contractuels

Les recrutements d'agents non titulaires sont autorisés de façon exceptionnelle, conformément aux dispositions actuelles de 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 les bases précitées, et la durée du premier contrat en fonction de la mission confiée au contractuel ;
- préciser, le cas échéant, 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 et infirmières traités selon la grille Prévention, santé, services, entreprises (PRESANSE), etc.) et ne sont donc pas traités dans le cadre des dispositions de la présente instruction.

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. La DGAC a choisi de fixer cette rémunération par référence à celle que percevrait le fonctionnaire assurant 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 SG/SDP/GCRH, qui intègre les principes ci-dessous mentionnés, ménage une part de proposition de modulation avec les services d'affectation, et est présenté au contrôle budgétaire.

Pour les contractuels affectés dans un département d'outre-mer, la partie indemnitaire de leur rémunération inclut également un complément lié aux sujétions particulières liées à ces affectations (coût de la vie, éloignement...). Ce complément est calculé par correspondance avec le dispositif de majoration de traitement existant sur la base des textes réglementaires applicables pour les fonctionnaires, soit à ce jour +40% du traitement pour la Guadeloupe, la Martinique, Mayotte et la Guyane et +53% du traitement pour la Réunion.

b) Les modalités

Le protocole social 2016-2019 rappelle en son article 3.8 que « *la DGAC poursuivra l'amélioration du déroulement de carrière des agents contractuels mise en œuvre au travers de la note de gestion du 5 mai 2014.*

Dans ce cadre, elle s'attachera à rapprocher davantage les conditions d'emploi des contractuels de celles des fonctionnaires exerçant des fonctions de même niveau. »

Il y a lieu de distinguer 2 cas de figure :

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

La rémunération proposée est décomposée en une part fixe indicée (traitement lié à un indice brut) et une part complémentaire (exprimée en montant fixe pour la durée du contrat).

Exemple : part indiciaire (IB512) + part complémentaire forfaitaire (x€).

Cette rémunération est fixée par comparaison avec celle d'un fonctionnaire ou d'un ouvrier 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.

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

La part complémentaire forfaitaire est déterminée par rapport au régime indemnitaire que perçoit un fonctionnaire du corps d'assimilation au même niveau de carrière et pour une même fonction.

S'agissant des fonctions assimilables à celles d'un fonctionnaire de la filière technique, la part complémentaire intégrera les montants correspondants tels que décrits dans le décret n° 2016-1869 du 26 décembre 2016 fixant le régime indemnitaire applicable aux corps techniques de la DGAC ainsi qu'aux agents contractuels assimilés.

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** : *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.

Concernant les conditions de rémunération forfaitaire des formateurs en langue anglaise dont la quotité du temps de travail est égale ou supérieure à 70%, celles-ci sont réexaminées au moins tous les trois ans dans la limite de 5%.

I-3. La constitution du dossier de recrutement

Dans tous les cas, et pour chaque dossier, le bureau SDP/GCRH se base sur les éléments suivants :

- note argumentée justifiant la nature 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 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 emploi budgétaire ;
- précédente fiche de paie de la personne recrutée ;
- pour des recrutements dans des emplois particuliers, indications (APEC,...) permettant de donner des éléments de comparaison avec le niveau des rémunérations sur le marché du travail.

Il appartient au service demandeur de produire l'ensemble de ces pièces.

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 indiciaire :

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

- la part complémentaire forfaitaire :

Elle évolue automatiquement du fait de l'évolution générée par l'application des dispositions indemnitaires applicables au corps de référence.

A titre exceptionnel, la part complémentaire forfaitaire peut également évoluer en fonction des performances professionnelles de l'agent ou pour tenir compte de situations individuelles particulières. En particulier, dans le cas 1 précédemment mentionné, lorsque, du fait de situations historiques ou atypiques, la rémunération de l'agent contractuel est sensiblement éloignée de la situation du fonctionnaire assimilé, la part complémentaire de la rémunération pourra être ajustée pour tenir compte de cette situation.

III. Le contrat à durée indéterminée

Si un contrat à durée déterminée 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.

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 par voie d'avenant au contrat, notamment au vu des résultats de l'évaluation.

Dans ces deux cas, la rémunération est exprimée selon les modalités décrites ci-dessus au § II.

Le calcul de la part complémentaire forfaitaire intègre l'équivalent de 20 points d'indices exclusivement pour le renouvellement du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les agents contractuels qui occupent des fonctions à hautes responsabilités éligibles à des emplois fonctionnels, les conditions de rémunération indiciaire et indemnitaire pourront être revues tous les 2 ans au lieu de 3 ans, sur la base des éléments de rémunération de ces emplois et des résultats de l'évaluation.

Sont concernés par ce dispositif, les agents contractuels de la DGAC (BEA compris et hors ENAC) en CDI qui ont exercé durant 6 ans des fonctions de haut niveau éligibles à l'emploi fonctionnel de référence.

Les fonctions éligibles sont définies dans les arrêtés du 19 avril 2017 établissant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'aviation civile, et du 3 décembre 2018 relatif aux fonctions requises pour l'accès aux emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile.

IV. Résiliation du contrat - Préavis

La démission d'un agent recruté pour une durée déterminée ou indéterminée est signifiée à l'administration par lettre recommandée. L'agent est dans ce cas tenu de respecter un préavis.

Le licenciement d'un agent ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable du service de l'agent contractuel. La demande devra être transmise à SG/SDP/GCRH qui notifiera à l'agent le non renouvellement de son contrat.

Les procédures de démission et de licenciement doivent respecter les dispositions figurant au titre XI : "Fin du contrat - Licenciement " du décret N° 86-83 du 17 janvier 1986 susvisé.

V. 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 (CCP), réunie au moins une fois par an.

VI. Subrogation

Conformément au protocole social 2016-2019, « la DGAC mettra en œuvre la subrogation pour la perception des indemnités journalières par les agents contractuels ».

Cette mesure est applicable depuis le 1^{er} janvier 2019.

La note fixant les modalités de gestion des contrats d'agents non titulaires de la DGAC est remplacée par la présente instruction qui fera l'objet d'un bilan annuel en CCP.



Patrick GANDIL