



Toulouse, le 1er juillet 2021

## Note ENAC/DG n°2021-006

Objet: Note de gestion des agents contractuels de l'ENAC

Diffusion: (

Codir ENAC

Tout agent contractuel ENAC

Copie:

Membres du CT ENAC

Archivage:

**ESCALE** 

Note en vigueur : 🗵

### **Approbation**

	Fonction	Nom et visa	Date
Approbateur	Directeur Général	de l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile Olivier CHANSOU	01/07/2021

## **Application:**

La présente note entre en vigueur au 1er septembre 2021.

Elle s'applique:

- Aux agents contractuels recrutés après cette date;
- Aux agents contractuels en fonction à cette date pour le suivi de leur contrat et les modalités de renouvellement éventuel.

## Références réglementaires

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels





### 1. Préambule

L'ENAC souhaite se doter de règles de gestion pour l'ensemble des agents contractuels afin de pouvoir proposer un parcours homogène et des perspectives claires à cette population.

La présente note ne se substitue, ni à la réglementation applicable aux agents contractuels de droit public, ni à d'autres dispositions s'appliquant à l'ensemble des agents de l'ENAC, notamment le règlement intérieur de l'Ecole.

Elle est le résultat du groupe de travail ENAC sur les règles de gestion des agents contractuels 84-16, prenant en compte les évolutions issues de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.

Cette note sera actualisée en tant que de besoin pour prendre en compte les évolutions du contexte réglementaire ou compléter les dispositions.

Elle a reçu un avis favorable du CT ENAC le 15 juin 2021.

## 2. Dispositions générales

### 2.1. Champ d'application

La présente note de gestion est applicable aux personnels suivants employés et rémunérés par l'ENAC, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP grand établissement): Agents contractuels de droit public relevant de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, en CDI ou CDD, à l'exception des agents recrutés dans le cadre d'un recrutement RQTH, des volontaires du service civique, des agents recrutés au titre d'un emploi aidé et des apprentis.

### 2.2. Objet

La présente note de gestion a pour objet de définir les conditions d'emploi et les modalités de gestion de carrière des agents contractuels de droit public recrutés par l'ENAC.

### 2.3. Durée d'application, suivi et procédure de modification

Elle est établie pour une durée indéterminée, chacune de ses dispositions demeurant en vigueur tant qu'elle n'a pas été expressément modifiée.

Un bilan et une actualisation en tant que de besoin seront présentés en CT (ou CSA).

### 2.4. Diffusion

La présente note est publiée sur l'intranet de l'ENAC (Escale) et diffusée à l'ensemble des agents contractuels.

### 2.5. Engagements sociétaux de l'ENAC

Cette note s'inscrit pleinement dans la politique ENAC de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application notamment du protocole signé au ministère en charge de l'écologie le 23 octobre 2019. Ainsi, les fiches de poste et annonces n'induiront pas, dans leur rédaction, de biais de genres.

Par ailleurs, toute discrimination est proscrite dans le traitement des recrutements, des demandes de mobilité et dans l'ensemble des actes de gestion.

Nom fichier: Note ENAC-DG 2021-006 - Note de gestion des agents contractuels ENAC





## 3. Typologie des contrats

La typologie des contrats (5 catégories) est classée du plus pérenne vers le moins pérenne :

- les 2 premières catégories correspondent à des besoins pérennes de l'ENAC: les contrats correspondant à ces emplois sont par principe intégrés dans le plafond d'emplois Etat de l'établissement (emplois autorisés et votés chaque année en loi de finances calculé en ETPT), et font l'objet d'un financement par la subvention pour charge de service public versée par la DGAC.
- les 3 autres catégories correspondent à des emplois dont les recrutements sont nécessités par les activités liées aux ressources propres de l'établissement. Par définition, ces contrats ne sont pas pérennes et sont donc toujours à durée déterminée, et ils n'ont pas vocation à passer en durée indéterminée. Ils sont uniquement financés par les ressources propres de l'ENAC.

### 3.1. Type 1 CDI

Les Techniciens de Maintenance Aéronautique contractuels de l'ENAC sont recrutés directement en CDI sur le fondement de l'article 3.2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, conformément à la note de gestion ENAC/DG n°2021-002 du 31 mars 2021.

### 3.2. Type 2 Besoins pérennes sous plafond

Les agents contractuels recrutés sur des besoins pérennes sous plafond bénéficient d'un Contrat à durée déterminée de 3 ans sur le fondement de l'article 3.2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Si l'avis du service est favorable, le renouvellement est demandé avec publicité du poste sur la Place de l'Emploi Public (PEP) afin d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi public, et l'agent contractuel se voit proposer un CDI après un CDD de 3 ans. Les situations dans lesquelles le renouvellement n'est pas demandé (avis défavorable) font l'objet d'une information de la CCP AC 84-16.

Dans le cas particulier d'un agent public bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur public et recruté sur un emploi permanent, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique, la portabilité du CDI permet à l'ENAC de proposer directement un recrutement en CDI.

#### 3.3. Type 3 Besoins continus en support sur ressources mutualisées hors plafond

Les agents contractuels recrutés sur des besoins continus en support liés aux activités financées sur ressources propres mutualisées hors plafond bénéficient d'un Contrat à durée déterminée de 3 ans.

Si l'activité le justifie et que l'avis du service est favorable, le contrat peut être renouvelé pour 2 années supplémentaires maximum, sans publicité sur la Place de l'Emploi Public du fait de la non-pérennité du besoin.

Les situations dans lesquelles le renouvellement n'est pas demandé (avis défavorable) font l'objet d'une information de la CCP AC 84-16.

### 3.4. Type 4 Besoins sur projet/contrat hors plafond

Les agents contractuels recrutés sur des besoins non permanents au titre de l'article 7 bis de la loi 84-16, relatifs à des projets ou des contrats (recherche, formation) bénéficient d'un Contrat à durée déterminée correspondant à la durée du projet, avec possibilité de prolongation par avenant (sans publicité sur la Place de l'Emploi Public) selon la durée du projet, dans la limite de 6 ans renouvellements inclus.

2021 © ENAC

Nom fichier: Note ENAC-DG 2021-006 - Note de gestion des agents contractuels ENAC





### 3.5. Type 5 Besoins ponctuels (renforts)

Les agents contractuels recrutés sur des besoins ponctuels bénéficient d'un Contrat à durée déterminée sur la base des articles 6 quater, 6 quinquies, et 6 sexies de la loi 84-16 (emplois non permanents) en cas d'accroissement d'activité, d'absence d'agents en congés maladie, ou dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire par exemple.

### 3.6. Cas particulier des agents fonctionnaires provenant d'autres administrations

Lorsque des agents fonctionnaires d'autres administrations postulent sur des postes proposés par l'ENAC et qu'il n'y a pas de corps d'accueil DGAC possible pour un détachement dans le corps, suivi d'une intégration, l'ENAC peut proposer un « détachement sur contrat » par CDD de 3 ans maximum. Le « détachement sur contrat » peut être renouvelé sans publicité PEP.

### 4. Recrutement et mobilité

### 4.1. Lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion concernant le recrutement et la mobilité des agents contractuels 84-16 recrutés par l'ENAC ont été validées en Conseil d'administration du 12 mars 2021.

Elles s'appliquent donc afin d'offrir des parcours diversifiés aux agents contractuels tout en veillant à satisfaire les besoins de l'ENAC. La politique de mobilité est fondée sur des critères de choix basés sur les compétences, les aptitudes et l'expérience professionnelle.

Elles sont publiées sur le site internet de l'Ecole et accessibles à l'ensemble des agents.

Pour mémoire, l'articulation du recrutement et de la mobilité des agents contractuels avec la mobilité des agents titulaires est rappelée ci-dessous.

### 4.2. Principes guidant le recrutement et la mobilité des agents contractuels

Les postes à pourvoir au sein de l'ENAC sont systématiquement publiés sur la Place de l'Emploi Public, dans le calendrier des campagnes de mobilité DGAC ou au fil de l'eau.

Dans ce cadre, les agents contractuels peuvent déposer leurs candidatures sur les postes vacants à l'ENAC, sous réserve de disposer des prérequis nécessaires.

Pour les postes publiés en AVE DGAC et sur la PEP, les candidatures d'agents contractuels font l'objet d'un jury de sélection lorsque le poste n'est pas pourvu lors de la campagne de mobilité DGAC.

Pour les postes ne faisant pas l'objet d'un AVE DGAC, la publication des postes est réalisée sur la Place de l'Emploi Public, le site web de l'ENAC et par tout autre moyen de publicité adapté au profil recherché. Dans ce cas, les publicités sont réalisées au fil de l'eau pour répondre au mieux aux besoins de compétences des services, et les délais pour candidater sont fixés à un mois sauf cas d'urgence. Le cas échéant, il peut être fait appel à des prestataires de recrutement.

Les agents sont informés par diffusion interne au sein de l'Ecole des postes faisant l'objet d'une publication sur la Place de l'Emploi Public hors AVE DGAC.

#### 4.3. Période d'essai lors du recrutement

A compter de sa prise de fonction, tout agent contractuel de l'ENAC effectue une période d'essai dont la durée initiale, précisée dans le contrat, est au plus de 4 mois. Elle ne peut être reconduite qu'une seule fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Une procédure de suivi est mise en place pendant la période d'essai.

Nom fichier: Note ENAC-DG 2021-006 - Note de gestion des agents contractuels ENAC





## 5. Modalités de fin de contrat

### 5.1. Contrats de type 2&3

Un entretien de fin de contrat est proposé 6 mois avant l'échéance du contrat avec le supérieur hiérarchique N+1 et le Directeur associé. Cela permet à l'agent de connaître la possibilité ou non de renouvellement de son contrat et au service de traiter les formalités administratives dans des délais raisonnables.

### 5.2. Contrats de type 4&5

Ces contrats n'ont pas vocation à être renouvelés (sauf situation particulière ponctuelle pour une durée limitée).

#### 6. Evaluation

#### 6.1. Entretien de confirmation

Un entretien est proposé à l'agent au cours de la période d'essai afin de veiller à sa bonne intégration et à son adéquation au poste proposé. Cet entretien fait l'objet d'un suivi formalisé par une fiche d'entretien permettant de tracer les besoins identifiés (accompagnement, formation) et les objectifs à atteindre.

### 6.2. Entretien d'évaluation 1ère année

Pour les contrats de type 2&3, un entretien d'évaluation de l'agent est réalisé par le supérieur hiérarchique au bout d'un an, à la date anniversaire de son contrat, afin de faire le point sur son intégration, ses besoins de formation et de développement de compétences par rapport au poste occupé, et l'atteinte de ses objectifs afin d'assurer la motivation, l'implication et le bien-être au travail de l'agent.

#### 6.3. Entretien professionnel annuel

Les entretiens professionnels d'évaluation sont obligatoires pour les agents recrutés sur des contrats dont la durée est supérieure à un an : tous les agents contractuels ayant un contrat d'une durée supérieure à 12 mois sont intégrés à la campagne annuelle d'entretien professionnel de l'établissement.

L'entretien annuel est effectué entre l'agent et son responsable hiérarchique direct. Il permet de faire un bilan de l'année écoulée, une évaluation annuelle de l'agent, et de définir les objectifs à atteindre pour l'année à venir. Il permet également d'examiner les aspirations de l'agent en termes de promotion, de mobilité, de souhaits d'évolution, et les moyens envisagés pour les favoriser, notamment la formation. Le développement continu des compétences de l'agent permet de maintenir sa motivation et son employabilité dans la durée.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments pris en compte lors de la réévaluation de la rémunération des agents contractuels.

### 7. Rémunération

L'objectif poursuivi est de permettre une rémunération homogène par type de fonction, prenant en compte l'expérience et la performance, et qui se positionne équitablement sur le marché du travail, afin de conserver l'attractivité de l'ENAC.

La rédaction des règles internes régissant la rémunération fait l'objet d'une autre note de gestion.