

AGENTS CONTRACTUELS

PROTOCOLE DGAC 2023-2027

CAMPAGNE PORTANT SUR LA PART VARIABLE ANNUELLE 2025 AU TITRE DE L'ANNE 2024 DES CONTRACTUELS

A la suite de notre communiqué concernant la mise en place d'un complément indemnitaire annuel (CIA), FO est en mesure de vous adresser la note du secrétariat général *, visée par le contrôle budgétaire, portant sur la « part variable annuelle » 2025 au titre de l'année 2024 au bénéfice des agents contractuels.



A l'instar du CIA pour les personnels au RIFSEEP, cette part variable permet une reconnaissance individuelle en fonction de la manière de servir et de l'investissement professionnel des agents contractuels employés par la DGAC et le BEA.

Pour mémoire, les montants moyens annuels sont les suivants :

- **1 700€ en moyenne pour les agents contractuels de catégorie hiérarchique A**, avec un montant individuel pouvant varier de 0€ au plafond réglementaire * ;
- **850€ en moyenne pour les agents contractuels de catégorie hiérarchique B**, avec un montant individuel pouvant varier de 0€ au plafond réglementaire * ;
- **650€ en moyenne pour les agents contractuels de catégorie hiérarchique C**, avec un montant individuel pouvant varier de 0€ au plafond réglementaire *.

* Note n°25-196/SG/SDCRH/GIRH du 13 mars 2025

Il est rappelé que l'entretien professionnel est le cadre approprié pour aborder ce sujet avec l'encadrement.

Paris, le 13 mars 2025

Secrétariat général
Sous-direction des compétences et des ressources humaines

Affaire suivie par :

Nadine KLEIN – nadine.klein@aviation-civile.gouv.fr
M. Julien TAVEAU – julien.taveau@aviation-civile.gouv.fr
M. Bruno AMONEAU – bruno.amoneau@aviation-civile.gouv.fr
Mme Emma MASSENGO – emma.massengo@aviation-civile.gouv.fr

NOTE N° 25-196/SG/SDCRH/GIRH

**OBJET : CAMPAGNE PORTANT SUR LA PART VARIABLE ANNUELLE 2025 AU TITRE DE
L'ANNE 2024 DES CONTRACTUELS**

REFERENCES :

Article L. 311-1 du code général de la fonction publique (CGFP)
Articles L. 332-1, L. 332-2, L. 332-3, L. 332-4, L. 332-6, L. 332-7, L. 332-21, L. 332-22, L. 332-24 à
L. 332-26 du CGFP
Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents
contractuels de l'État – articles 3-2 à 3-10
Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux
dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
Protocole social 2023-2027 notamment ses points 10.13 et 10.18

Le protocole social 2023-2027 prévoit en son point 10.13 le versement, à compter de 2025 et au titre
de l'année 2024, d'une part variable permettant de valoriser l'engagement individuel des agents
contractuels de la DGAC.

Dans ce cadre, la présente note a pour objet de fixer les règles d'attribution de la part variable 2025
au titre de l'année 2024 pour les contractuels affectés au sein de la DGAC et du BEA.

Cette campagne annuelle décline pour la première fois les nouvelles mesures prévues en la matière
dans le protocole social 2023 – 2027 qui prévoient que la part variable sera attribué annuellement
dans le cadre d'une enveloppe déterminée à partir des montants moyens prévus pour les personnels
au RIFSEEP (point 10.18 du protocole social 2023-2027).

1- LES AGENTS CONTRACTUELS CONCERNES ET LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE A LA PART VARIABLE 2025

1-1- Les agents contractuels et services concernés

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

Un certain nombre de contrats, n'entrent pas dans le cadre des modalités de gestion exposées ci-après :

- ceux basés sur un référentiel de rémunération (métiers des filières numérique et médecins du travail et médecins à normes, grille PRESANCE
- ceux d'une durée inférieure à 12 mois.
- ceux des agents recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

1-2- Les conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité à la part variable 2025 s'apprécient au regard des **conditions cumulatives** décrites dans le tableau ci-dessous, qui prennent en compte la quotité de temps de travail et le temps de présence de l'agent sur la période de référence ainsi que certaines situations spécifiques.

	Conditions <u>cumulatives</u> d'éligibilité Part variable 2025
Situation statutaire	<ul style="list-style-type: none">• Agent contractuel de l'Etat (hors contrats listés en 1.1)
Situation administrative	<ul style="list-style-type: none">• Agent en activité ;• Agent en congés de maladie ordinaire (CMO) ;• Agent en congé de grave maladie (CGM) ;• Agent en congé pour accident du travail imputable au service ;• Agent en congé maternité, paternité ou adoption ;• Agent mis à disposition (MAD) sortante (CDI uniquement)• Agent en activités syndicales : congé de formation syndicale, autorisations d'absences ou décharges de service pour exercer un mandat syndical.
Présence sur l'année 2024	<ul style="list-style-type: none">• Agent présent dans les effectifs sur tout ou partie de l'année 2024. (proratisation en fonction du temps de présence sur l'année – Cf. point 2-3 de la présente note)

2- LES PRINCIPES GENERAUX DE DETERMINATION DE LA PART VARIABLE 2025

2-1-Critères pris en compte pour l'attribution du niveau de la part variable 2025

L'attribution de la part variable se fonde sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent qui sont évalués par le supérieur hiérarchique au cours de l'entretien professionnel annuel. Dans ce cadre, le montant de la part variable de l'année N est déterminé en prenant en compte le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année N portant sur l'évaluation de l'année N-1. Pour la campagne de versement de la part variable 2025, la manière de servir et l'engagement professionnel considérés sont donc ceux de l'année 2024 traduite dans le CREP rédigé au cours du 1^{er} trimestre 2025.

La note n° 24-743/SG/SDCRH/GCRH en date du 16/10/2024 relative à la campagne annuelle des entretiens professionnels au titre de 2024 rappelle les règles relatives au déroulement de l'entretien professionnel et à la rédaction du CREP ainsi que les critères d'évaluation permettant d'apprécier l'engagement et la manière de servir de l'agent.

Ces critères, non cumulatifs, qui serviront de base à la détermination du niveau de modulation de la part variable portent notamment sur :

- le niveau de réalisation des objectifs fixés au titre de l'année 2024 ;
- le degré d'acquisition des activités ou compétences énoncés dans la fiche de poste (maîtrise des techniques, des procédures et des dossiers) ;
- les aptitudes organisationnelles (efficacité, respect des délais...) ;
- la capacité à travailler en équipe et/ou en autonomie ;
- les capacités d'adaptation et d'esprit d'initiative ;
- le niveau d'implication et d'investissement professionnel ;
- la capacité à conduire des projets ;
- le cas échéant, les aptitudes au management (encadrement, délégation, prise de décision, négociation, médiation, communication...) ;
- le cas échéant, l'implication dans des projets collectifs, tels que les projets de service ou des missions collectives rattachées à l'environnement professionnel.

Par ailleurs, les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée ayant induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière (situations d'intérim, notamment) peuvent être prises en compte pour la détermination du niveau de modulation de la part variable.

L'ensemble des critères précités permettent de réaliser l'évaluation de l'agent sur la base de la grille ci-dessous :

Manière de servir et engagement professionnel	Modulation de la part variable
Insuffisant	L'agent fait preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans ses missions.
A développer / A consolider	L'agent détient des connaissances élémentaires, qui nécessitent un accompagnement important.
Satisfaisant	L'agent détient des connaissances générales, en conformité avec les attentes hiérarchiques. Les situations courantes sont traitées en autonomie et/ou avec une forte implication.
Très satisfaisant	L'agent détient des connaissances approfondies et traite les situations complexes en autonomie. Il domine les sujets traités et est capable de les faire évoluer tout en faisant preuve d'une très forte implication, qui peut parfois aller au-delà des attentes.

2-2- Les fourchettes de modulation de la part variable

Les fourchettes de modulation de la part variable sont déterminées par catégorisation du contrat (A, B ou C), en fonction du niveau d'évaluation, de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent. Elles sont présentées dans le tableau suivant :

Barème par catégorisation de contrat	Niveau de modulation de la part variable en fonction de l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel			
	Insuffisant	A développer / A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant
Equivalent catégorie A	0 € à 250 €	251 € à 1 000 €	1 001 € à 2 000 €	Supérieur à 2 000 € et dans la limite de 20% de la rémunération brute annuelle de l'agent
Equivalent Catégorie B	0 € à 250 €	251 € à 500 €	501 € à 1 000 €	Supérieur à 1 000 € et dans la limite de 20% de la rémunération brute annuelle de l'agent

Equivalent Catégorie C	0 €	251 €	401 €	Supérieur à 800 € et dans la limite de 20% de la rémunération brute annuelle de l'agent
	à 250 €	à 400 €	à 800 €	

Tout niveau de modulation de la part variable en « *Insuffisant* » (soit inférieure à 250 €) doit faire l'objet d'un rapport circonstancié de la hiérarchie de l'agent concerné.

Le niveau de modulation de la part variable doit être déterminé sans discrimination (discriminations définies à l'article 225-1 du code pénal).

Le montant de la part variable versé à l'agent au titre d'une année ne sert pas de référence pour les années suivantes.

2-3- Les règles de proratisation de la part variable

Il est appliqué une proratisation des montants la part variable selon les situations présentées dans le tableau ci-après :

Part variable proratisée	Part variable non proratisée
<ul style="list-style-type: none"> • Temps de présence sur l'année 2024 ; • Quotité de travail (date de référence au 1^{er} juillet 2024) : temps partiel, contrat à temps incomplet 	<ul style="list-style-type: none"> • Périodes en CMO, congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption. • CITIS (<i>article L822-21 du code général de la fonction publique</i>) ; • Temps partiel thérapeutique (quelle que soit la quotité en application du <i>décret n° 2010-997</i>) ;

2-4- Le calcul des enveloppes la part variable par service employeur

Des montants moyens permettant le calcul des enveloppes la part variable par service employeur sont fixés par catégorisation, tels que présentés dans le tableau suivant :

Corps	Montant moyen pour le calcul des enveloppes par service
Catégorisation équivalente catégorie A	1 700 €
Catégorisation équivalente catégorie B	850 €
Catégorisation équivalente catégorie C	650 €

Les enveloppes allouées et notifiées à chaque service employeur sont calculées sur la base de leur effectif respectif en prenant en compte la répartition par catégorisation de contrat (A, B ou C) et les conditions d'éligibilité précédemment définies dans la partie 1 de la présente note.

Les enveloppes sont calculées par catégorisation de contrat (A, B et C) et sont non fongibles.

Les enveloppes sont calculées selon les périmètres suivants :

- Cabinet du directeur général
- DTA et STAC
- DSAC
- DSNA
- SG (services centraux, SIR, SGTA, DNUM et SNIA)

- Département du contrôle budgétaire
- ACBACEA
- BEA
- SEAC Polynésie Française
- SEAC Wallis et Futuna
- DAC Nouvelle-Calédonie
- SAC Saint-Pierre-et-Miquelon

Les agents ayant effectué une mobilité interne au cours de l'année 2024 au sein des services relevant de la DGAC et du BEA, seront intégrés dans l'enveloppe du dernier service employeur, quelle que soit la durée de leur affectation. Il reviendra au service concerné d'attribuer le montant de la part variable, le cas échéant en se mettant en lien avec le précédent service d'affectation pour obtenir des éléments d'appréciation sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent.

Les agents ayant quitté les services relevant de la DGAC et du BEA au cours de l'année 2024 (départ à la retraite, décès, mobilité externe, congés équivalents à la disponibilité...) seront également intégrés dans l'enveloppe de leur dernier service employeur, quelle que soit la durée de leur affectation. Il reviendra aux services concernés d'attribuer le montant de la part variable en tenant compte de leur temps de présence dans le service le cas échéant.

3- L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DE PART VARIABLE 2025

La campagne d'attribution de la part variable est pilotée par le bureau du recrutement et de la gestion collective des ressources humaines (SG/SDCRH/GCRH) en lien avec le bureau de la gestion intégrée des ressources humaines (SG/SDCRH/GIRH).

Outre le chef de bureau et son adjointe, les agents référents sont :

- Bruno AMONEAU, chargé de mission « indemnitaire »
bruno.amoneau@aviation-civile.gouv.fr
- Emma MASSENGO, chargée d'études « indemnitaire »
emma.massengo@aviation-civile.gouv.fr

3-1- Etablissement des listes des agents éligibles et calcul des enveloppes de la part variable allouée par service employeur

Le bureau SG/SDCRH/GCRH établit la liste des agents éligibles à la part variable par service employeur et procède au calcul des enveloppes de la part variable par catégorie à allouer par service employeur.

Les listes et les enveloppes d'attribution de la part variable sont notifiées aux services employeur par le bureau SG/SDCRH/GCRH (y compris pour le BEA) au plus tard au cours du 1^{er} trimestre 2025.

3-2- Attribution des montants individuels de la part variable par les services employeurs

Sur la base des éléments transmis par le bureau SG/SDCRH/GCRH, les services employeur fixent les montants de la part variable individuels pour l'ensemble des agents éligibles à la part variable présents dans leur périmètre respectif, en respectant les principes énoncés aux points 1 et 2 de la présente note. Les montants de la part variable sont reportés dans les tableaux transmis à cet effet par le bureau SG/SDCRH/GCRH. A noter que les tableaux permettent d'appliquer les règles de calcul de proratisation.

Important : les services doivent respecter scrupuleusement le montant de l'enveloppe qui leur a été alloué ainsi que le respect de la règle de non-fongibilité par catégorisation de contrat (A, B et C).

Les tableaux complétés des montants la part variable alloués par les services sont à adresser au bureau SG/SDCRH/GCRH **au plus tard le 30 mai 2025**

3-3- Contrôle du respect des enveloppes par service et clôture de la campagne

Le bureau SG/SDCRH/GCRH procède à la vérification des tableaux d'attribution de la part variable transmis par les services employeurs et notamment au respect des enveloppes.

Dans le cas où l'enveloppe serait dépassée, la validation de l'exercice ne pourra être effectuée. Le bureau SG/SDCRH/GCRH pourra alors intervenir auprès des services concernés afin de leur demander d'ajuster les montants d'attribution la part variable en respectant l'enveloppe qui leur a été allouée.

A l'issue de cette phase de contrôle, le bureau SG/SDCRH/GCRH procède à la clôture de la campagne d'attribution de la part variable et transmet les éléments au bureau SG/SDCRH/GIRH.

Des avenants aux contrats seront établis par le bureau SG/SDCRH/GIRH afin de permettre le versement d'une part variable qui sera effectué chaque année par décision collective soumise au visa du contrôleur budgétaire.

Le versement de la part variable 2025 au titre de l'année 2024 interviendra, au plus tard, au second semestre 2025.

3-4- Notification et recours

Les décisions de notification individuelle sont produites et signées par le bureau SG/SDCRH/GIRH. Elles mentionnent notamment les voies et délais de recours dont disposent les agents.

Les décisions individuelles sont transmises aux SIR pour notification aux agents. La date de notification permet de déterminer les délais de recours ouverts à l'agent.

Les notifications indemnitaires peuvent faire l'objet d'un recours administratif, gracieux et/ou hiérarchique et, le cas échéant, d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans un délai de deux mois, dans les conditions prévues par les articles R. 421-1 à R. 421-5 du code de justice administrative. Ce délai de deux mois démarre à compter de la date de notification de la décision à l'agent.

Rappel du calendrier de la campagne 2025

- **Avant la fin du premier quadrimestre 2025** : Etablissement et transmission par le bureau SG/SDCRH/GCRH des listes des agents éligibles et des enveloppes de la part variable allouées par service employeur.
- **30/05/2025 au plus tard** : Retour des tableaux complétés des montants de la part variable alloués par les services employeurs au bureau SG/SDCRH/GCRH.
- **A partir du 02/06/2025** : Vérification des tableaux d'attribution de la part variable des services employeurs et clôture de la campagne de part variable par le bureau SG/SDCRH/GCRH.
- **Second semestre 2025** :
 - Transmission des avenants individuels par le bureau SG/SDCRH/GIRH aux RH de proximité pour signature des agents
 - Mise en paiement de la part variable par le bureau SG/SDCRH/GIRH
 - Transmission des décisions de notification individuelle par le bureau SG/SDCRH/GIRH aux RH de proximité pour notification aux agents