

**Délibération n° 2021-09.13 portant sur les règles générales de rémunération  
et d'évolution de rémunération du personnel sur contrat de  
l'École de l'air et de l'espace**

*Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;*

*Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;*

*Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*

*Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour application des articles 7 et 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;*

*Vu décret n°2018- 1158 du 14 décembre 2018 relatif à l'École de l'air ;*

*Vu la délibération n°2019/14 du conseil d'administration du 27 novembre 2019 portant sur les règles générales de recrutement du personnel sur contrat de l'École de l'air ;*

*Vu l'avis favorable du comité technique de l'École de l'air du 21 juin 2021,*

**Article 1<sup>er</sup> :**

L'École de l'air et de l'espace, représentée par son (sa) directeur (-ice) général (e), peut avoir recours à des agents non titulaires de droit public, dans le cadre fixé par la loi n°83-634 modifiée du 13 juillet 1983, la loi n°84-16 modifiée du 11 janvier 1984, ainsi que par leurs différents textes d'application, notamment le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

**Article 2 :**

La présente délibération complète la délibération n°2019/14 du 27 novembre 2019 en précisant les conditions de détermination et d'évolution de la rémunération des agents contractuels visés à l'article 1.

**2-1 :** Les principes retenus s'inscrivent dans le cadre des règlements en vigueur et de l'engagement de l'École de l'air et de l'espace en matière de promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et de la prévention des discriminations.

**2-2 :** Conformément au principe arrêté par les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels du ministère des armées en matière de politique de revalorisation de la rémunération des agents contractuels relevant de la loi 84-16, les actes portant revalorisation de rémunération ont une date d'effet unique au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, à l'exception des agents dont l'ancienneté est inférieure à la durée de la période d'essai renouvelée. Dans ce cas, la revalorisation intervient en année N+1.

**Article 3:**

Les agents non titulaires recrutés au titre de l'article 1 peuvent percevoir les éléments de rémunération précisés ci-dessous.

### **3-1 : Agents sur contrat exerçant des fonctions d'enseignants-chercheurs :**

#### a) Principaux éléments de rémunération :

- Part fixe : elle est composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique, complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas échéant du supplément familial de traitement (SFT). Le montant de cette rémunération est déterminé au cas par cas par le (la) directeur (-ice) général (e), au regard des fonctions exercées, de la qualification détenue par l'agent ainsi de son expérience professionnelle.
- Part variable : elle est versée aux agents non titulaires engagés pour répondre à un besoin permanent pour une durée supérieure à un an ou pour une durée indéterminée, au regard des résultats annuels obtenus. Cette part variable ne peut excéder 1/12<sup>ème</sup> du montant annuel de la part fixe prévue au contrat ou avenant au contrat en cours.

Le (la) directeur (-ice) général(e) de l'École de l'air, sur proposition du (de la) directeur (-ice) général (e) de l'enseignement et de la recherche (DGER), en détermine annuellement le montant individuel au regard de l'atteinte des objectifs fixés à travers le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année N-1, des activités de recherche, des productions scientifiques ou pédagogiques, des projets scientifiques réalisés dans l'année ou de l'exercice de responsabilités particulières. Afin d'objectiver l'appréciation de ces éléments :

- à compter de la campagne suivant la présente délibération, le CREP devra préciser au minimum quatre objectifs annuels ;
- outre le compte-rendu d'entretien professionnel, un rapport d'activité de l'année N-1, préparé par chaque personnel et visé par le directeur du centre de recherche de l'École de l'air, sera porté à l'appui de la proposition de montant individuel annuel de la part variable.

#### b) Règles d'évolution :

Cette rémunération évolue en fonction des variations de rémunération du point d'indice des fonctionnaires.

Pour les agents recrutés en CDI ou titulaires d'un contrat à durée déterminée supérieure à un an, elle doit également faire l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, ouvrant ainsi le cadre d'un dialogue entre l'agent et l'administration. Cet examen s'effectuera au regard de l'expérience, de l'évolution des fonctions confiées, des qualifications acquises, du poste occupé, des responsabilités prises et des résultats, encadrée par les principes déclinés ci-après.

- Périodicité des campagnes d'examen de revalorisation : **a minima tous les trois ans, à compter de l'année 2021, pour le personnel en fonction à la date de la présente délibération.**
- Fourchette de revalorisation : **0 à 50 points** (points exprimés en indices majorés, IM).
- Modalités de fixation des montants individuels : dans le respect du montant de l'enveloppe « dépenses de personnel » votée par le conseil d'administration, le(la) directeur (-ice)



général(e) de l'École de l'air décide, sur proposition du (de la) DGER, du nombre de points attribués à chaque agent non titulaire. Cette revalorisation doit s'appuyer sur des **critères professionnels objectifs** : à cette fin, un rapport circonstancié sera fourni par le supérieur

hiérarchique direct à l'appui des propositions émises, accompagné des CREP des trois dernières années.

### **3-2 : Agents exerçant d'autres fonctions que celles d'enseignants-chercheurs :**

a) Principaux éléments de rémunération :

- Part fixe : elle est composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique, complétée du versement de l'indemnité de résidence et le cas échéant du supplément familial de traitement (SFT). Le montant de cette rémunération est déterminé au cas par cas par le (la) directeur (-ice) général (e), au regard des fonctions exercées, de la qualification détenue par l'agent ainsi que par son expérience professionnelle. Pour les agents recrutés à durée déterminée égale ou supérieure à un an ou à durée indéterminée, sur des fonctions pouvant être tenues par des fonctionnaires dont les corps sont soumis au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), il tient compte du montant « socle » de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), déterminé pour chaque corps de référence adhérent au sein du ministère des armées, en fonction du groupe d'appartenance porté sur la fiche de poste sur lequel est recruté l'agent contractuel. Cette dernière est systématiquement annexée au contrat. Le montant « socle » de référence pris en compte pourra être majoré, dans une limite de 20%, dans les métiers pour lesquels les compétences sont très recherchées, dans le secteur public comme privé, et la ressource rare : infrastructure, systèmes d'informations et de communication, expertise drone, ingénierie pédagogique, cyberdéfense...
- Part variable : les agents non titulaires engagés pour une durée déterminée supérieure à un an ou pour une durée indéterminée, peuvent percevoir une part variable de rémunération au regard des résultats annuels obtenus.  
Le (la) directeur (-ice) général(e) de l'École de l'air, sur proposition des responsables hiérarchiques, en détermine annuellement le montant individuel au regard de l'atteinte des objectifs fixés à travers le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année N-1, Afin d'objectiver l'appréciation de ces éléments :
  - à compter de la campagne suivant la présente délibération, le CREP devra préciser au minimum : quatre objectifs annuels pour le personnel de niveau I ; 3 pour le personnel de niveau II et III ;
  - outre le compte-rendu d'entretien professionnel, un rapport circonstancié réalisé par le supérieur hiérarchique, sera porté à l'appui de la proposition de montant individuel annuel de la part variable.Les modalités et montants individuels sont fixés annuellement dans les mêmes termes et conditions que ceux fixés pour le complément individuel annuel (CIA) pouvant être versé aux fonctionnaires au titre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Cette part variable ne peut en tout état de cause excéder 1/12<sup>ème</sup> du montant annuel de la part fixe prévue au contrat ou avenant au contrat en cours.

b) Règles d'évolution :

Cette rémunération évolue en fonction des variations de rémunération du point d'indice des fonctionnaires.

Pour les agents recrutés en CDI ou titulaires d'un contrat à durée déterminée supérieure à un an, elle peut également faire l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, en fonction notamment de l'expérience ou de l'évolution des fonctions confiées, encadrée par les principes déclinés ci-après.

- Périodicité des campagnes d'examen de revalorisation : **par période triennale, à compter de l'année 2021, pour le personnel en fonction à la date de la présente délibération.**
- Fourchette de revalorisation (points exprimés en indices majorés, IM) :  
NIVEAU 1 : **0 à 50 points,**  
NIVEAU 2 : **0 à 30 points,**  
NIVEAU 3 : **0 à 15 points.**

Les montants de réévaluation accordés devront être établis en veillant à l'équité de traitement entre agents contractuels et fonctionnaires.

- Modalités de fixation des montants individuels : dans le respect du montant de l'enveloppe « dépenses de personnel » votée par le conseil d'administration, le (la) directeur (-ice) général (e) de l'École de l'air décide, sur proposition des responsables hiérarchiques, du nombre de points attribués à chaque agent non titulaire. Cette revalorisation doit s'appuyer sur des **critères professionnels objectifs**, présentés dans un rapport circonstancié établi par le supérieur hiérarchique direct à l'appui des propositions émises, accompagné des CREP des trois dernières années.

**Article 4 :**

La présente délibération sera versée au recueil administratif des actes de l'École de l'air et de l'espace.

Pour : 24  
Contre : 0  
Abstention : 0

**Le Président du conseil d'administration,**

