



**MINISTÈRE  
CHARGÉ  
DES TRANSPORTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Paris, le 28 janvier 2025

Secrétariat général  
Sous-direction des compétences et des ressources humaines  
Bureau du recrutement et de la gestion collective des ressources  
humaines

**Affaire suivie par :**

M. Julien TAVEAU – [julien.taveau@aviation-civile.gouv.fr](mailto:julien.taveau@aviation-civile.gouv.fr)  
M. Bruno AMONEAU – [bruno.amoneau@aviation-civile.gouv.fr](mailto:bruno.amoneau@aviation-civile.gouv.fr)  
Mme Emma MASSENGO – [emma.massengo@aviation-civile.gouv.fr](mailto:emma.massengo@aviation-civile.gouv.fr)

**NOTE N° 25-087/SG/SDCRH/GCRH EN DATE DU 28 JANVIER 2025**

**OBJET : CAMPAGNE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2025 AU TITRE DE  
L'ANNEE 2024**

**REFERENCES :**

- Note n°24-837 en date du 21 novembre 2024 relative à l'application du RIFSEEP pour les corps de la filière administrative (attachés d'administration de l'Etat, assistants d'administration de l'aviation civile et adjoints d'administration de l'aviation civile) et de la filière médico-sociale (conseillers techniques de service social, assistantes de service social et infirmières) affectés au sein de de la DGAC.
- 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.

La note n° n°24-837 en date du 21 novembre 2024 relative à l'application du RIFSEEP pour les corps des filières administrative et médico-sociale fixe les grands principes de gestion de ce régime indemnitaire et définit les règles de gestion applicables aux agents relevant de ces corps affectés au sein de la DGAC, du BEA, de l'ENAC, et de Météo-France. Elle présente les différentes composantes du RIFSEEP, notamment le complément indemnitaire annuel (CIA) dont elle renvoie les modalités de mise en œuvre à une note spécifique annuelle.

Dans ce cadre, la présente note a pour objet de fixer les règles d'attribution du CIA 2025 au titre de l'année 2024 pour les personnels affectés au sein de la DGAC, du BEA, de l'ENAC, et de Météo-France. Cette campagne annuelle décline pour la première fois les nouvelles mesures prévues en la matière dans le protocole social 2023 – 2027 qui prévoient que le CIA sera attribué annuellement pour l'ensemble des personnels bénéficiant du RIFSEEP dans le cadre d'une enveloppe déterminée à partir de montants moyens définis par corps et selon l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Ce CIA modulé se substitue au précédent CIA de 250 € issu du protocole 2016-2019 ainsi qu'au CIA lié à la modernisation des fonctions support (MFS) mis en œuvre au bénéfice de certains personnels impactés par cette réforme depuis l'année 2022.

# 1- LES CORPS CONCERNES ET LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU CIA 2025

## 1-1- Les corps et services concernés

La présente note s'applique à l'ensemble des corps suivants relevant du RIFSEEP, affectés au sein de la DGAC, du BEA, de l'ENAC, et de Météo-France :

- Attachés d'administration de l'Etat (AAE)
- Assistants d'administration de l'aviation civile (ASAAC)
- Adjoints d'administration de l'aviation civile (ADAAC)
- Conseillers techniques de service social (CTSS)
- Assistants de service sociales (ASS)
- Infirmières de l'Etat de catégories A et B (INF-A et INF-B)
- Ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE)<sup>1</sup>
- Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)<sup>1</sup>

## 1-2- Les conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité au CIA 2025 s'apprécient au regard des **conditions cumulatives** décrites dans le tableau ci-dessous, qui prennent en compte la situation statutaire de l'agent, sa position administrative, son temps de présence sur la période de référence et certaines situations spécifiques.

	<b>Conditions cumulatives d'éligibilité CIA 2025</b>
<b>Situation statutaire</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fonctionnaire stagiaire ou titulaire relevant d'un corps et service listés au 1-1 de la présente note.</li></ul>
<b>Position / Situation administrative</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agent en activité ;</li><li>• Agent en position d'activité (PNA) entrante ;</li><li>• Agent mis à disposition (MAD) sortante ;</li><li>• Agent en détachement entrant ;</li><li>• Agent en congés de maladie ordinaire (CMO) ;</li><li>• Agent en congé de longue maladie (CLM) ;</li><li>• Agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) - <i>article L822-21 du code général de la fonction publique</i> ;</li><li>• Agent en congé maternité, paternité ou adoption ;</li><li>• Agent en activités syndicales : congé de formation syndicale, autorisations d'absences ou décharges de service pour exercer un mandat syndical.</li></ul>
<b>Présence sur l'année 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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)</li></ul>

<sup>1</sup> Pour les ITPE et TSDD, le CIA relève de la présente note de gestion. En revanche, si les modalités d'attribution de l'IFSE relèvent de la note de gestion ministérielle, les montants appliqués sont propres à la DGAC.

## **2- LES PRINCIPES GENERAUX DE DETERMINATION DU CIA 2025**

### **2-1-Critères pris en compte pour l'attribution du niveau de CIA**

L'attribution du CIA 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 du CIA 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 CIA 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<sup>er</sup> 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 qui serviront de base à la détermination du niveau de modulation du CIA 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 (maitrise 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 du CIA.

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

<b>Manière de servir et engagement professionnel</b>	<b>Modulation du CIA</b>
<b>Insuffisant</b>	L'agent fait preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans ses missions.
<b>A développer / A consolider</b>	L'agent détient des connaissances élémentaires, qui nécessitent un accompagnement important.
<b>Satisfaisant</b>	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.
<b>Très satisfaisant</b>	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 du CIA**

Les fourchettes de modulation du CIA sont déterminées par corps, 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 corps	Niveau de modulation du CIA en fonction de l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel			
	Insuffisant	A développer / A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant <sup>2</sup>
<b>AAE</b>	0 € à 250 €	251 € à 1 000 €	1 001 € à 2 000 €	2 001 € à 7 110 € (groupe 1) 2 001 € à 6 300 € (groupe 2) 2 001 € à 4 860 € (groupe 3) 2 001 € à 3 890 € (groupe 4)
<b>ITPE</b>	0 € à 250 €	251 € à 1 000 €	1 001 € à 2 000 €	2 001 € à 8280 € (groupe 1) 2 001 € à 7 110 € (groupe 2) 2 001 € à 6 350 € (groupe 3) 2 001 € à 5 550 € (groupe 4)
<b>ASAAC</b>	0 € à 250 €	251 € à 500 €	501 € à 1 000 €	1 001 € à 2 680 € (groupe 1) 1 001 € à 2 445 € (groupe 2) 1 001 € à 2 245 € (groupe 3)
<b>TSDD</b>	0 € à 250 €	251 € à 500 €	501 € à 1 000 €	1 001 € à 2 680 € (groupe 1) 1 001 € à 2 535 € (groupe 2) 1 001 € à 2 385 € (groupe 3)
<b>ADAAC</b>	0 € à 250 €	251 € à 400 €	401 € à 800 €	801 € à 1 350 € (groupe 1) 801 € à 1 320 (groupe 2)
<b>CTSS</b>	0 € à 250 €	251 € à 550 €	551 € à 1 250 €	1 251 € à 4 860 € (groupe 1) 1 251 € à 3 890 € (groupe 2)
<b>ASS</b>	0 € à 250 €	251 € à 550 €	551 € à 1 250 €	1 251 € à 3615 € (groupe 1)
<b>INF. A</b>	0 € à 250 €	251 € à 550 €	551 € à 1 250 €	1 251 € à 1 915 € (groupe 1) 1 251 € à 1 775 € (groupe 2)
<b>INF. B</b>	0 € à 250 €	251 € à 550 €	551 € à 1 250 €	1 251 € à 1 620 € (groupe 1) 1 251 € à 1 440 € (groupe 2)

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

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

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

### 2-3- Les règles de proratisation du CIA

Il est appliqué une proratisation des montants de CIA selon les situations présentées dans le tableau ci-après :

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

<sup>2</sup> Le montant maximal correspond au plafond réglementaire du CIA fixé par corps et groupe de fonction.

## **2-4- Le calcul des enveloppes de CIA par service employeur**

Des montants moyens permettant le calcul des enveloppes de CIA par service employeur sont fixés par corps, tels que présentés dans le tableau suivant :

<b>Corps</b>	<b>Montant moyen pour le calcul des enveloppes par service</b>
<b>AAE</b>	<b>1 700 €</b>
<b>ITPE</b>	<b>1 700 €</b>
<b>ASAAC</b>	<b>850 €</b>
<b>TSDD</b>	<b>850 €</b>
<b>ADAAC</b>	<b>650 €</b>
<b>CTSS</b>	<b>1 050 €</b>
<b>ASS</b>	<b>1 050 €</b>
<b>INF. A</b>	<b>1 050 €</b>
<b>INF. B</b>	<b>1 050 €</b>

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 corps et les conditions d'éligibilité précédemment définies dans la partie 1 de la présente note. Les enveloppes sont calculées par catégorie (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
- ENAC
- Météo-France

Les agents ayant effectué une mobilité interne au cours de l'année 2024 au sein des services relevant de la DGAC, du BEA, de l'ENAC et de Météo-France 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 du CIA, 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, du BEA, de l'ENAC et de Météo-France au cours de l'année 2024 (départ à la retraite, décès, mobilité externe, 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 du CIA en tenant compte de leur temps de présence dans le service le cas échéant.

### **3- L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DE CIA 2025**

L'ensemble de la campagne de CIA est piloté par le bureau du recrutement et de la gestion collective des ressources humaines (SG/SDCRH/GCRH). Outre le chef de bureau et son adjointe, les agents référents sont :

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

#### **3-1- Etablissement des listes des agents éligibles et calcul des enveloppes de CIA allouée par service employeur**

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

Les listes et les enveloppes d'attribution de CIA sont notifiées aux services employeur par le bureau SG/SDCRH/GCRH (y compris pour l'ENAC et le BEA) **entre la fin du mois de janvier 2025 et le début du mois de février 2025.**

#### **3-2- Attribution des montants de CIA individuel par les services employeurs**

Sur la base des éléments transmis par le bureau SG/SDCRH/GCRH, les services employeur fixent les montants de CIA individuels pour l'ensemble des agents éligibles au CIA présents dans leur périmètre respectif, en respectant les principes énoncés aux points 1 et 2 de la présente note. Les montants de CIA 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 catégorie (A, B et C).

Les tableaux complétés des montants de CIA alloués par les services sont à adresser au bureau SG/SDCRH/GCRH **au plus tard le 31/03/2025.**

#### **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 CIA 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 de CIA 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 de CIA et à la prise des décisions collectives correspondantes.

Les éléments sont ensuite transmis au bureau SG/SDCRH/GCRH afin de permettre une mise en paiement au second semestre 2025. **Ce paiement ne pourra intervenir que dès lors qu'une loi de finances pour 2025 prévoyant les crédits à cet effet aura été publiée au JORF.**

### **3-4- Notification et recours**

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

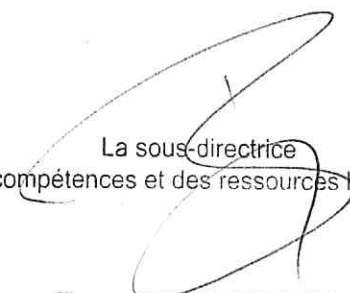
Les décisions individuelles sont transmises aux SIR pour notification aux agents. La date de notification permet de déterminer les délais de recours ouverts à l'agent.

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**

- **Entre la fin du mois de janvier 2025 et le début du mois de février 2025** : Etablissement et transmission par le bureau SG/SDCRH/GCRH des listes des agents éligibles et des enveloppes de CIA allouées par service employeur.
- **31/03/2025 au plus tard** : Retour des tableaux complétés des montants de CIA alloués par les services employeurs au bureau SG/SDCRH/GCRH.
- **A partir du 01/04/2025** : Vérification des tableaux d'attribution de CIA des services employeurs et clôture de la campagne de CIA par le bureau SG/SDCRH/GCRH.
- **Second semestre 2025** : Mise en paiement du CIA et transmission des décisions de notification individuelle par le bureau SG/SDCRH/GCRH aux SIR pour notification aux agents **sous réserve qu'une loi de finances pour 2025 prévoyant les crédits à cet effet aura été publiée au JORF.**

  
La sous-directrice  
des compétences et des ressources humaines

Françoise BUREAUD