



Version entrée en vigueur au 20 juillet 2023

Arrêté du 18 juillet 2023 fixant le dispositif expérimental de prime de partage de la performance des services de la direction générale de l'aviation civile, du bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile et de l'Ecole nationale de l'aviation civile

NOR : TREA2312626A

Le ministre délégué auprès du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des transports,
Vu le **code général de la fonction publique**, notamment son article L. 712-1 ;
Vu le **décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
Vu le **décret n° 2023-616 du 18 juillet 2023** instituant à titre expérimental une prime de partage de la performance des services de la direction générale de l'aviation civile, du bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile et de l'Ecole nationale de l'aviation civile ;
Vu l'avis du comité social d'administration de réseau placé auprès du directeur général de l'aviation civile en date du 4 mai 2023,
Arrête :

Article 1

La prime de partage de la performance créée par le décret du **décret du 18 juillet 2023 susvisé** s'applique dans les services de la direction générale de l'aviation civile, du bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile et de l'Ecole nationale de l'aviation civile.

Article 2

Dans les conditions et sous les réserves prévues par le décret du **décret du 18 juillet 2023 susvisé**, la prime de partage de la performance est attribuée, à l'ensemble des agents appartenant aux services mentionnés à l'article 1er ci-dessus en fonction de leur corps d'appartenance.
Les indicateurs retenus pour mesurer cette performance ainsi que leur période de référence sont fixés en annexe du présent arrêté.

Article 3

Conformément aux **dispositions de l'article 5 du décret du 18 juillet 2023 susvisé**, les montants de la prime de partage de la performance sont fixés en fonction de l'atteinte de l'ensemble des indicateurs, prévus en annexe du présent arrêté, exprimés en pourcentage.

Article 4

La certification des résultats obtenus sur les périodes de référence est effectuée par l'inspection générale de l'environnement et du développement durable sur la base des éléments justificatifs transmis par la direction générale de l'aviation civile.

Article 5

La prime de partage de la performance est versée pour chaque période de référence dans les conditions fixées par le décret du **décret du 18 juillet 2023 susvisé**.

Article 6

Le ministre délégué auprès du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des transports, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs retenus dans le cadre du dispositif de la prime de partage de performance sont les suivants :

Indicateurs	Poids	
1	Performance	70 %
2	Transformation environnementale	10 %
3	Sécurité	20 %

1° Performance

L'indicateur de performance est constitué de 4 sous-indicateurs :

Sous-indicateur de performance économique

Pour 20 %, le sous-indicateur de performance économique mesure la dynamique de désendettement du BACEA. L'objectif de désendettement est considéré comme atteint si la dette nette constatée au 31/12 compris dans la période de référence concernée est inférieure au montant indiqué dans le tableau ci-dessous. Ce tableau est mis à jour à chaque parution de loi de finances initiale ou rectificative.

Période de référence	1	2	3	4	5
Dette au 31/12	2022	2023	2024	2025	2026
Plafond de dette nette (Md€)	2,45	2,35	2,07	1,76	1,43

Sous-indicateur de performance opérationnelle en route

Pour 20 %, le sous-indicateur de performance opérationnelle en route est la somme des délais CRSTMP (Capacité, Route, Staffing, Technique, Militaire, événement Particulier) et des délais liés à la grève (délais en route conformément au périmètre de l'indicateur KPI #1 des objectifs de capacité du plan de performance).

Pour la première période de référence, on prendra la valeur de l'indicateur pour la période du 1er octobre 2022 au 31 juillet 2023.

Période de référence	1	2	3	4	5
	01/10/2022 au 31/07/2023	2023	2024	2025	2026
Objectif	1 (1)	1,1 (1)	1,1	1,1	1,1

(1) Les délais dus aux grèves liées à la réforme des retraites (loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023) ne sont pas pris en compte.

Annexe

L'objectif est considéré comme atteint si les délais dans la période de référence concernée sont inférieurs à la valeur indiquée dans le tableau ci-dessus. Dans ce cas, le sous-indicateur a une valeur de 20 % pour le calcul de la prime. Si les délais dans la période de référence sont entre la valeur du tableau et 1,3 min/vol, l'objectif est considéré comme partiellement atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 10 % pour le calcul de la prime. Si les délais dépassent 1,3 min/vol, l'objectif n'est pas atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 0 % pour le calcul de la prime. Les cibles (et les cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle.

Sous-indicateur de performance opérationnelle approches/tours

Pour 20 %, le sous-indicateur de performance opérationnelle approches/tours est la somme des délais CRSTMP et des délais liés à la grève (délais Terminal/Tour conformément au périmètre de l'indicateur KPI #2 des objectifs de capacité du plan de performance). Pour la première période de référence, on prendra la valeur de l'indicateur pour la période du 1er octobre 2022 au 31 juillet 2023.

Période de référence	1	2	3	4	5
	01/10/2022 au 31/07/2023	2023	2024	2025	2026
Objectif	0,3 (1)	0,3 (1)	0,3	0,3	0,3

(1) Les délais dus aux grèves liées à la réforme des retraites ne sont pas pris en compte.

Annexe

L'objectif est considéré comme atteint si les délais dans la période de référence concernée sont inférieurs à la valeur indiquée dans le tableau ci-dessus. Dans ce cas, le sous-indicateur a une valeur de 20 % pour le calcul de la prime. Si les délais dans la période de référence sont entre la valeur du tableau et 0,5 min/vol, l'objectif est considéré comme partiellement atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 10 % pour le calcul de la prime. Si les délais dépassent 0,5 min/vol, l'objectif n'est pas atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 0 % pour le calcul de la prime. Les cibles (et les cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle.

Sous-indicateur de modernisation technologique

Pour 10 %, le sous-indicateur de modernisation technologique est l'indicateur permettant de mesurer l'avancement du planning de modernisation technologique conformément au niveau d'investissement validé et aux investissements majeurs identifiés dans le plan de performance RP3.

Période de référence	1	2	3	4	5
	2022	2023	2024 (avant l'été aéronautique)	2025	2026
Objectif de mise en service	4-Flight CRNA-Est et Sud-Est	NVCS au CRNA-Ouest	4-Flight au CRNA-Nord iATS à Orly	A-SMGCS CDG	4-Flight au CRNA-Ouest et Sud-Ouest

Ce tableau pourra être réactualisé pour tenir compte des facteurs exceptionnels exogènes à la DGAC pouvant avoir généré du retard dans le programme de modernisation technique.

2° Transformation environnementale

Cet indicateur est constitué d'un sous-indicateur :

Sous-indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux

Pour 10 %, le sous-indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux est l'indicateur des objectifs environnementaux du plan de performance RP validé pour l'année écoulée (efficacité horizontale en route).

Période de référence	1	2	3	4	5
Valeur de l'indicateur pour la période :	01/10/2022 au 31/07/2023	2023	2024	2025	2026
Objectif	3,4% (1)	3,3% (1)	3,2%	RP4	RP4

(1) Compte tenu des effets des mouvements liés à la réforme des retraites sur l'efficacité environnementale des vols, l'indicateur sera corrigé de l'impact de la mise en place du service minimum.

Annexe

L'objectif est considéré comme atteint si l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux dans la période de référence concernée est inférieur à la valeur indiquée dans le tableau ci-dessus. Dans ce cas, le sous-indicateur a une valeur de 10 % pour le calcul de la prime. Si l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux dans la période de référence est entre la valeur du tableau et 3,5 %, l'objectif est considéré comme partiellement atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 7 % pour le calcul de la prime. Si l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux dépasse 3,5 %, l'objectif n'est pas atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 0 % pour le calcul de la prime. Les cibles (et les cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle.

3° Sécurité

Cet indicateur est constitué de deux sous-indicateurs :

Sous-indicateur KPI #1 des objectifs de sécurité du plan de performance RP

Pour 10 %, ce sous-indicateur est l'indicateur KPI #1 des objectifs de sécurité du plan de performance RP validé pour l'année écoulée (niveau de management de la sécurité).

Période de référence	1	2	3	4	5
	2022	2023	2024	2025	2026
Objectif	RP3	RP3	RP3	RP4	RP4

Sous-indicateur de respect de la cible de réalisation des plans de surveillance

Pour 10 %, ce sous-indicateur est le respect de la cible de réalisation des plans de surveillance sur une base annuelle. Cet indicateur correspond au nombre d'actes de surveillance réalisés dans le cadre de la mise en œuvre effective du plan de surveillance par rapport au nombre d'actes de surveillance initialement prévu.

Période de référence	1	2	3	4	5
	2022	2023	2024	2025	2026
Cible	86	88	89	90	90

Fait le 18 juillet 2023.

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des compétences et des ressources humaines,
F. Bureau