



La Lettre de l'UNSA-IESSA

Ingénieurs Electroniciens des Systèmes

de la Sécurité Aérienne

Effectifs, recrutement et carrière : Nouveau départ

L'avenir d'un corps se juge en examinant ses effectifs, son recrutement et son attractivité dès le début de carrière. Sur ces sujets, le protocole précédent restera comme un des pires. Le nouveau protocole offre de bien meilleures perspectives.

Effectifs

Le Ministre confirme :

- Le gouvernement a conditionné la fin des baisses des effectifs à la signature du protocole ;
- L'arrêt de la baisse des effectifs acte la spécificité de la DGAC et a été validé par les plus hautes instances de l'état.

Cette mesure profitera à tous les personnels de la DGAC.

De plus, pour tenir compte du temps de formation des IESSA, les recrutements entre 2017 et 2019 seront plus nombreux que les départs.

Pour l'UNSA-IESSA, reconnaître la spécificité IESSA tout en préservant la solidarité entre les corps de la DGAC est primordial.

Ouverture du HEA : effet d'aubaine

Ce protocole offre la possibilité d'accès au HEA pour le plus grand nombre d'IESSA et provoque un effet d'aubaine permettant de limiter la baisse des effectifs dans les années à venir. En effet, un grand nombre d'IESSA reportent leur départ en retraite de quelques mois ou quelques années pour partir avec le HEA

Les premiers résultats de cette démarche sont visibles pour 2016 : sur les 36 départs

IESSA prévus pour 2016, seulement 28 auront lieu. Il y aura 32 recrutements pour 2016.

Recrutements CPGE

L'UNSA-IESSA a défendu l'élargissement du recrutement aux élèves des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) via une épreuve spécifique pour eux dès 2016.

Cette modification du concours, pérennisée dans ce protocole, est une réussite. Elle revitalise notre concours.

Mesure « jeune »

Hier, les corps techniques de catégorie A ou B de la DGAC offraient de meilleurs débuts de carrière que pour les IESSA.

L'UNSA-IESSA a voulu dans ce protocole revaloriser le début de carrière dans le but d'attirer les meilleurs candidats et sécuriser le concours, avec en particulier :

- La création d'un taux de prime qualification (PEQ) de 170€ dès la titularisation ;
- 41pt d'indices en plus à la titularisation (192€) via l'accord PPCR.

Avec ce protocole 2016-2019, un IESSA sera titularisé avec un salaire net autour de 3300€ par mois, rendant le concours bien plus attractif.

Effectifs : enfin, un changement de cap !