

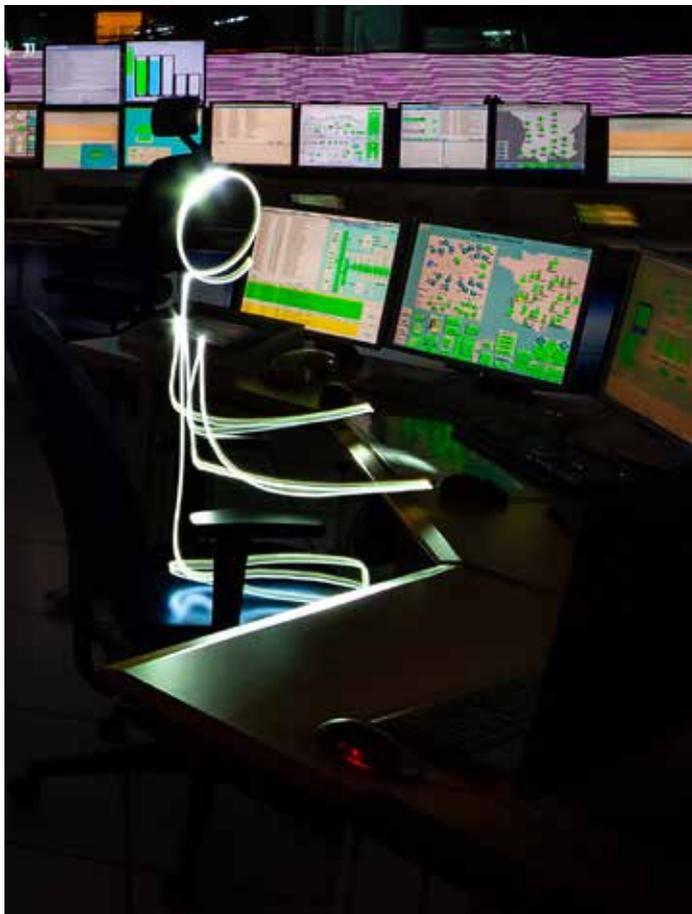
AVIS SYNDICAL

Effectifs & Carrières



Elections professionnelles 2018, les enjeux pour les IESSA

EDITO



A vos côtés



Lors du CT Ministériel du 24 septembre 2018, la ministre Mme Élisabeth Borne interrogée par l'UNSA Aviation Civile sur l'impact d'AP 2022 de la DGAC a répondu clairement à nos interrogations : la DGAC reste unie dans la fonction publique d'Etat, les effectifs du protocole sont sanctuarisés et elle souhaite lancer des négociations dès 2019 pour un nouveau protocole DGAC.

En parallèle, elle a exprimé son inquiétude sur la modernisation des systèmes de la navigation aérienne. Le contexte est anxiogène dans le monde du transport. Les incidents à répétition dans le monde ferroviaire, la question de la vétusté des infrastructures routières est au cœur des préoccupations de la Ministre.

Le protocole social doit être un vecteur pour la modernisation des systèmes. C'est la volonté de la Ministre.

Pour l'UNSA-IESSA, le défi peut être relevé par les IESSA sous deux conditions : La première est une hausse significative des effectifs IESSA pour faire face à la modernisation des systèmes tout en assurant un haut niveau de sécurité. La seconde est un corps des IESSA reconnu dans ses missions et valorisé par une carrière améliorée.

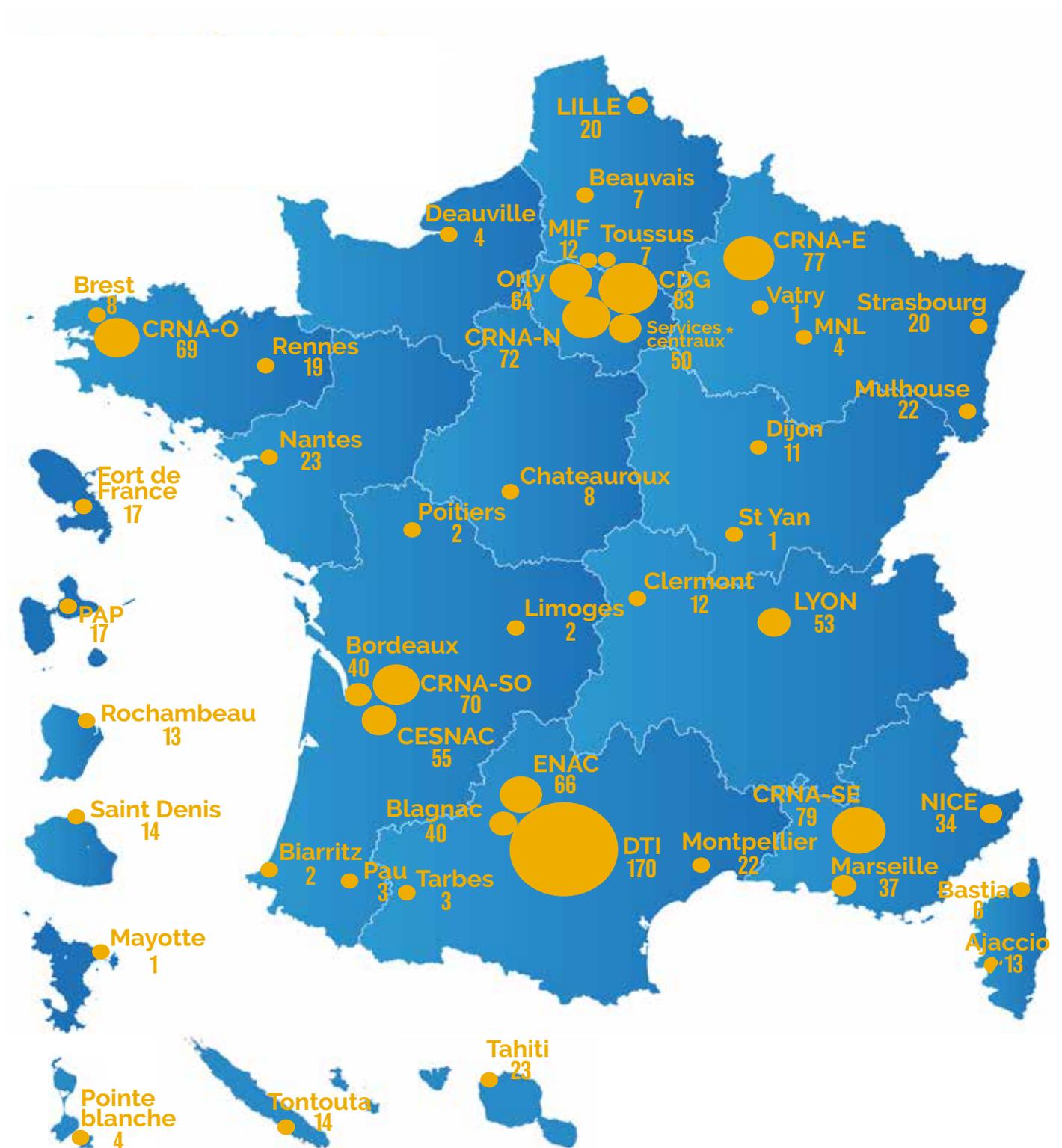
Le protocole 2016, que nous avons signé, a mis fin à la baisse des effectifs IESSA et a permis de commencer à valoriser toutes les générations, tous les sites et tous les piliers de nos métiers (opérationnel, expertise et encadrement).

Il reste encore du chemin, mais pour continuer nous avons besoin de votre confiance.

Les 4, 5 et 6 décembre vous voterez pour choisir votre avenir.

Crédit photo Olivier Renjard

EFFECTIFS IESSA



* Services centraux : BEA,DO,DSAC,DSNA,DTA,SSIM,STAC

UNSA AVIATION CIVILE

L'UNION DES 4 FORCES SYNDICALES DE L'UNSA À LA DGAC



PROCHE

Parce que dans votre quotidien, vous avez besoin d'experts de votre corps, proches de vos préoccupations, qui travaillent à vos côtés et peuvent vous représenter.

OUVERT

Parce que sur les questions transverses et les grands projets qui concernent toute la DGAC, vous avez besoin d'une coordination interprofessionnelle permanente.

REPRÉSENTATIF

Parce qu'à chaque sujet son instance compétente, vous avez besoin d'un syndicat représentatif partout, qui porte vos messages du CT local jusqu'au CT ministériel.

EUROPE



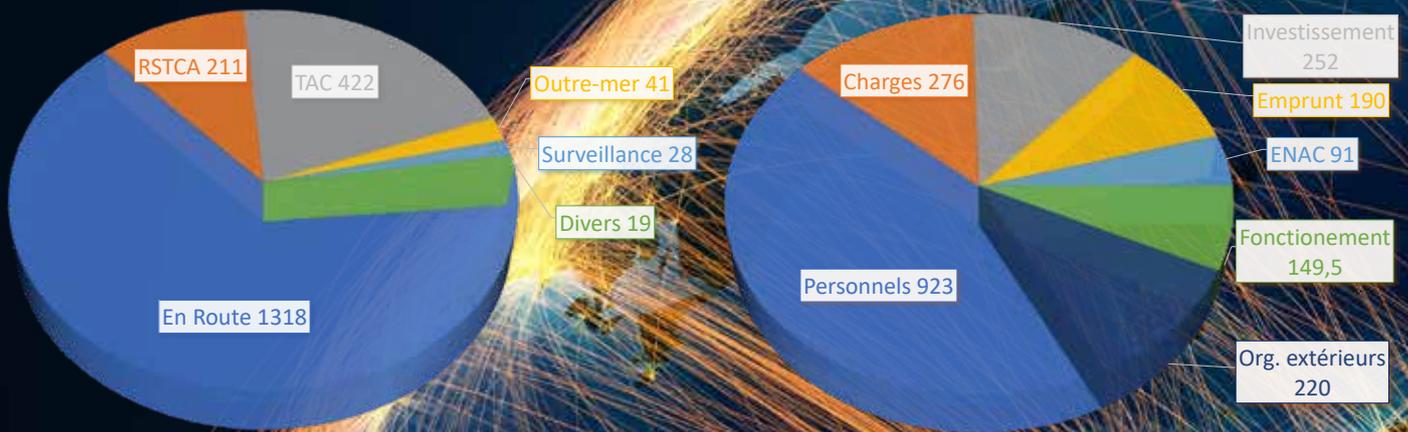
L'UNSA-IESSA s'implique activement dans les dossiers européens, ce depuis les prémices du dossier ciel unique européen, au sein notamment de l'ETF (Fédération Européen des syndicats des Transports) et de l'IFATSEA (Fédération Internationale des associations d'ATSEP). Et bien que les menaces initiales de libéralisation de l'ATM, d'externalisation des services supports, et de mise sous tutelle européenne soient pour l'instant écartées, il reste indispensable de suivre les dossiers politiques et techniques au plus près.

Le Ciel Unique européen en est à son 2ème paquet (SES2). Le bilan des 4 piliers est pour le moins mitigé. Le volet espace, le FABEC en ce qui nous concerne, est clairement en panne : aucun état n'étant prêt à céder gratuitement de l'espace rémunérateur. Le volet économique RP3 est en renégociation, avec une opposition franche entre la commission et les compagnies d'un côté qui cherchent à réduire les coûts à tout prix, les états et les ANSP de l'autre qui réclament des moyens pour recruter et investir. Du côté réglementaire, l'EASA (Agence Européenne pour la Sécurité Aérienne) va introduire pour 2020 de nouvelles exigences de compétences pour les ATSEP, tout en allégeant les contraintes du SMS. Côté technique, le programme SESAR est bien à la peine pour faire aboutir les systèmes ATM révolutionnaires promis il y a 10 ans. Finalement pas grand-chose de novateur à part les Remote Tower, les services Cloud ou le Big Data. On assiste même à un retour en grâce du CNS, qui s'impose de façon incontournable : Data Link, ADS-B, réseaux, cyber, SATCOM...

Une participation active au sein de l'ETF nous permet donc de suivre les sujets politiques avec la Commission Européenne et le Parlement, mais aussi de participer au dialogue social européen (avec CANSO) sur de nombreux sujets : droit de grève, culture juste, collaboration avec l'EASA, facteurs humains, impact de l'automatisation, compétences, cybersécurité, modernisation technique... Cette veille est plus que jamais indispensable pour préserver l'avenir de la DGAC et promouvoir notre modèle d'IESSA/ATSEP, et pour l'UNSA-IESSA, c'est un engagement primordial qui s'inscrit sur le long terme.

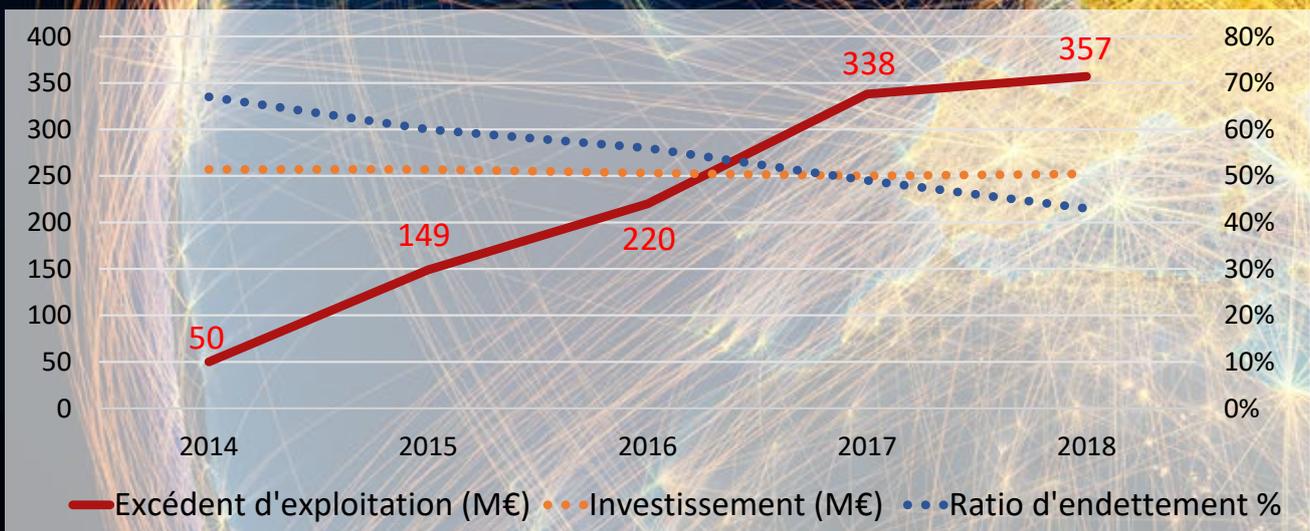
BUDGET DGAC

En tant qu'administration, le budget de la DGAC fait l'objet chaque année d'une revue lors du projet de loi de finance de l'état. Son budget dit «annexe» est autonome et issu uniquement des revenus tirés de ses activités de régulateur et surtout de prestataire de navigation aérienne via des redevances payées par les usagers. En 2018, son montant s'élève à 2.1 milliards d'euros.



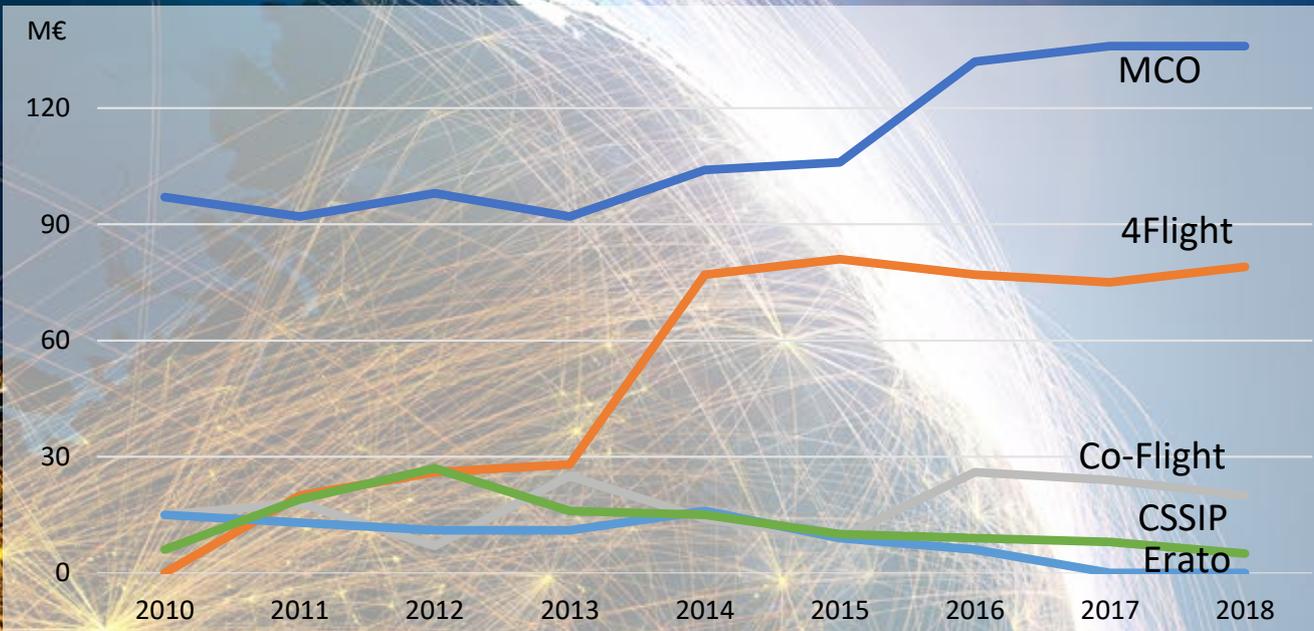
La DSNA perçoit par ses redevances quasiment 2 milliards d'euros pour ses services de contrôle en route et terminal, ce qui en fait le plus gros ANSP européen.

La DGAC affecte près de 21 % de son budget en investissement et remboursement de la dette et 44 % pour ses ressources humaines. A titre de comparaison un ANSP équivalent comme la DFS attribue 56% de ses revenus à ces personnels (hors pensions).

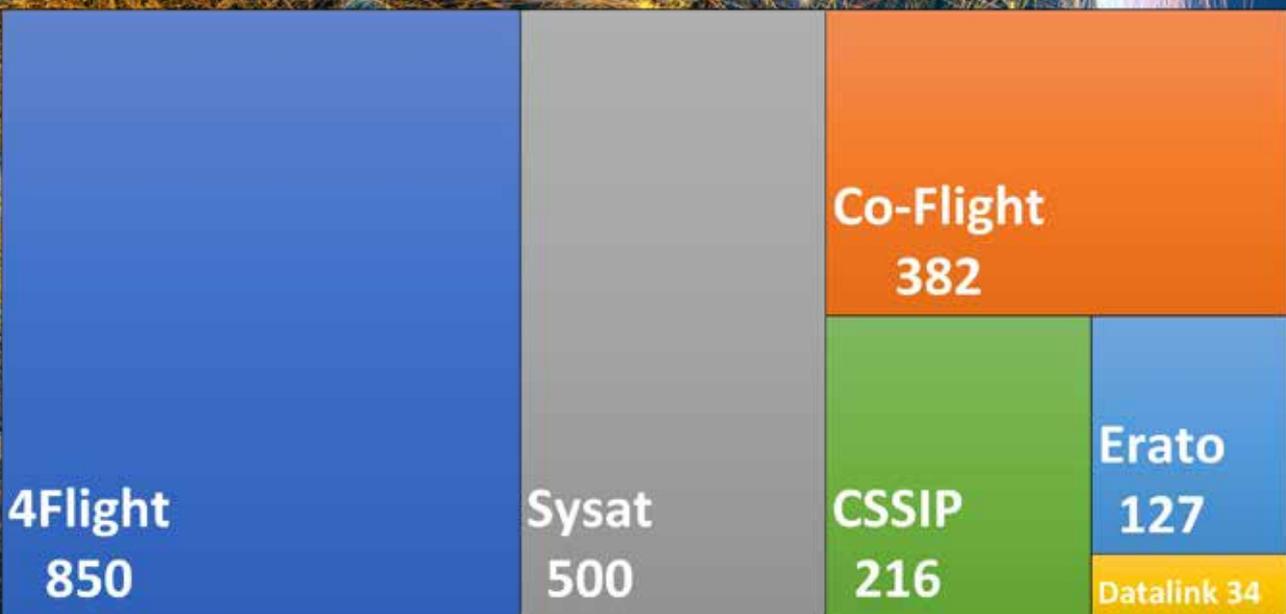


L'excédent d'exploitation représente la différence entre les coûts de fonctionnement et les revenus. Celui de la DGAC a été multiplié quasiment par 7 en 4 ans pour atteindre 351 millions d'euros ! Cette somme permet de rembourser rapidement la dette issue de la crise de 2008 tout en maintenant un important budget d'investissement.

La DGAC est en excellente santé financière avec un excédent d'exploitation multiplié par 7 en 4 ans (351 Millions d'euros).



L'investissement est majoritairement concentré dans les grands programmes de modernisation technique. Cependant les résultats se faisant attendre, le coût du MCO augmente pour maintenir des systèmes en fin de vie.



Interpellée par la cour des comptes et un rapport sénatorial la DSNA, a été sommée de s'expliquer sur sa stratégie technique et surtout de fournir des budgets prévisionnels. Le résultat est sans appel, l'ogre 4Flight-Coflight devrait engloutir 1.2 Milliards d'euros (60% du total).

MODERNISATION

La crise de 2008 a creusé les déficits de la DGAC et ainsi retardé significativement le programme d'investissement et de modernisation technique de la DSNA. Dix ans plus tard l'argument ne peut être repris et le constat d'échec est sans appel : on a dépassé le milliard d'investissement (Cf budget p 7) et les salles de contrôle et technique travaillent encore comme il y a 20 ans.

Le navire amiral « 4Flight » est emblématique de ce naufrage avec 75% du budget total dépensé alors que ce système n'est opérationnel dans aucun des 5 CRNA. Les sommes en jeu sont telles qu'on ne peut plus en dissimuler les conséquences et c'est maintenant à coup de rapport sénatorial ou dans les médias que s'affichent les problèmes de la DSNA. Les piliers du programme 4Flight étaient l'achat sur étagère et l'externalisation dogmatique des process d'installation et d'intégration. Alors que notre ANSP était le leader technique européen, la direction de la DSNA a choisi de ne pas utiliser l'expertise de ses personnels opérationnels et de sa Direction Technique. Comme c'est le cas pour d'autres grands pro-

Le navire amiral « 4Flight » est emblématique du naufrage de la stratégie de modernisation du DSNA basée sur l'externalisation de l'intégration et de l'installation. Résultat : 75% du budget total dépensé alors que ce système n'est opérationnel dans aucun des 5 CRNA.

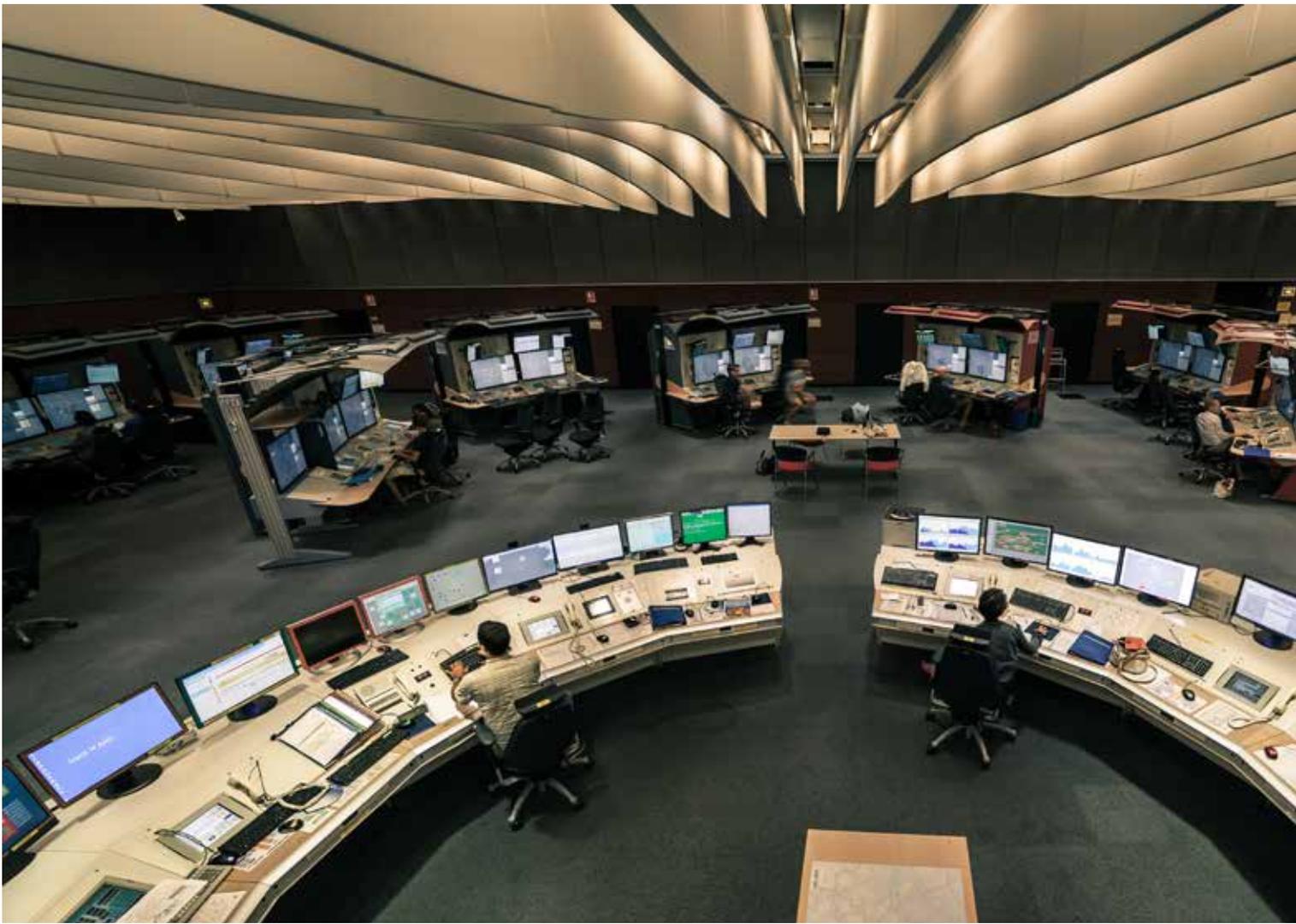
Qui va moderniser la DSNA ?



grammes de l'Etat (Louvois..), on constate une ambition démesurée : remplacer l'ensemble des équipements d'un CRNA dans un grand « big-bang ».

Enfin, les personnels opérationnels et la DTI ont bien été appelés à la rescousse pour tenter de pallier les difficultés de l'industriel mais suite aux baisses d'effectifs induites par les protocoles 2010 et 2013, la ressource manque. L'administration a opté pour une stratégie de baisse des effectifs techniques tout en lançant un programme majeur de modernisation. Rappelons-nous qu'en 2011 et pour la première fois, la DSNA n'a pas recruté d'IESSA. A ceci est venu s'ajouter en 2015 un conflit de 8 mois dans les services techniques perturbant les plannings et provoquant des retards sur de nombreux mois.

Alors qu'on connaît une hausse significative du trafic (+ 4% en 2018), les salles techniques doivent maintenir au quotidien des systèmes obsolètes utilisés par nos salles de contrôle dont les outils doivent évoluer. Chaque site met en place des stratégies pour contourner les faiblesses et les limitations de ses équipements tout en maintenant un haut niveau de sécurité.



L'ensemble des acteurs participant aux Assises du Transport Aérien du printemps dernier ont constaté de manière unanime que les ANSP vont devoir relever le défi de la capacité. Dans les 10 prochaines années, le système ATM français devra faire face à une augmentation de trafic de plus de 50%. C'est en partie grâce à l'installation de nouveaux systèmes que nous pourrons fournir cette capacité dont le trafic a besoin.

La DSNA et ses personnels ont impérieusement besoin d'outils innovants pour faire face aux nouveaux enjeux que sont la cybersécurité, l'intégration des drones ou le big data.

Plusieurs initiatives locales l'ont prouvé, nous sommes capables de répondre de manière pragmatique en interne à certains besoins des salles de contrôle. Les cycles de développement de «méga-projets» sur dix ans ne sont pas l'unique solution et les nouvelles méthodes de programmation permettent de réaliser des projets en boucle-courte au plus près du terrain. Cette politique « in house system » est d'ailleurs une des clés du succès technique de la DFS.

Cette vision pragmatique et plus ouverte

doit également s'appliquer aux « grands programmes » dans lesquels l'expertise opérationnelle doit être mieux utilisée et développée. Les IESSA exploitent des systèmes de navigation aérienne et ont de fortes compétences techniques. Ils n'ont pas que des exigences, ils ont aussi et surtout des solutions. Au vu des contraintes spécifiques de la navigation aérienne, installer des systèmes CNS/ATM est un métier particulier. On ne remplace pas des outils de contrôle comme on télécharge une application. C'est ce rôle d'intégrateur, abandonné aux industriels, qui doit être redonné aux services techniques et à la DTI.

Les ingénieurs de terrain que sont les IESSA et les ICNA ont les compétences et la volonté de faire face aux défis technologiques. La direction de la DSNA doit elle aussi être capable de faire sa révolution et abandonner sa logique d'externalisation du développement pour une logique d'innovation et de confiance dans ses experts opérationnels en leur redonnant notamment leur rôle dans l'intégration des systèmes.



En 2018, les équipes du CRNA-SO ont intégré un nouvel écran 43 pouces pour compléter l'arrivée d'ERATO. Interview de Bruno IESSA expert ERATO et Agnes ICNA détachée en sub Etudes.

Bruno, peux-tu nous décrire le projet et comment est né le besoin ?

Nous avons travaillé à la mise en place d'un nouvel écran 43" au CRNA-SO. Nous sommes partis de la réalisation de plusieurs maquettes d'IHM jusqu'au déploiement au printemps 2018. La demande venait de nos collègues qui durant la mise en place de EEE ont eu besoin d'augmenter la surface de l'image radar. Ils ont eu le choix entre la configuration "4Flight" et cet écran au format 16/9 sur mesure. Vu leur enthousiasme, on a donc monté le projet et prouvé sa faisabilité.

Agnès, qu'est-ce qu'ERATO et les écrans 43 pouces ont apporté en salle de contrôle ?

La salle est globalement très satisfaite. La largeur des écrans nous laisse la possibilité d'afficher plus d'informations sans perte sur l'image radar, c'est un gain indéniable pour la sécurité. Les contrôleurs peuvent rester concentrés sur leur écran radar et retrouvent l'ensemble des données plan de vol directement sur le même support. Des adaptations restent à faire notamment pour améliorer l'ergonomie du meuble (POTAC, tablettes supports) mais de manière générale, les contrôleurs ressentent un plus grand confort de travail.

Bruno, quels ont été tes interlocuteurs et quelles difficultés as-tu rencontré ?

Nous avons joué un rôle d'intégrateur en relation directe avec l'industriel et les équipes de DO/DTI. Il y a eu un travail de collaboration étroite entre le service technique et la subdivision Etudes du CRNA/SO. Bien sûr, il

y a eu des difficultés techniques (meubles, IHM...) et opérationnelles (nombreuses MESO, trafic important) mais je retiens surtout la difficulté à convaincre au-delà du centre. Nous avons eu besoin de tout le soutien de notre encadrement local.

Agnès, quel retour d'expérience sur ce projet ?

La sub Etudes et le pôle ATM ont su travailler en osmose. A chaque demande de modification de l'IHM, les experts techniques étaient réactifs. Les échanges ont été très riches et le travail en interaction très apprécié.



Les enjeux d'une formation de qualité.

Pour tout corps de la fonction publique, le recrutement est un enjeu majeur car c'est une des clés du maintien de ses prérogatives. Des difficultés dans le recrutement ou pour former à de nouvelles compétences aboutissent à ouvrir des missions à d'autres secteurs voire à l'extinction d'un corps.

Dans ce contexte général, l'UNSA IESSA a toujours été attentive à soutenir l'ENAC et à accompagner les évolutions de la formation initiale vers le haut niveau qu'elle a atteint aujourd'hui.

Depuis maintenant 2 ans un nouveau cursus est en place, il a permis d'augmenter les capacités de formation en passant de 24 à 40 élèves, tout en maintenant la qualité de ce parcours qui doit répondre aux exigences de l'enseignement supérieur, puisqu'il est validé par un master « IESSE ». Il doit également suivre le cadre européen (recommandations du Common Core Content) propre à notre profession extrêmement réglementée.

Cette formation actuelle est basée sur le principe du "multirating" où les stagiaires IESSA suivent des cours sur tous les domaines de compétences : communication, navigation, surveillance, dataprocessing et supervsion.

L'évolution du cursus de formation doit maintenant se poursuivre pour répondre aux besoins de la DSNA qui doit moderniser ses systèmes et poursuivre son évolution technologique vers de nouveaux domaines (cybersécurité, bigdata, drones...) mais aussi lancer des recrutements massifs. A ceci s'ajoute l'arrivée d'un nouveau règlement européen (EU2017/373) avec un volet conséquent sur la formation ATSEP qui doit entrer en vigueur le 2 janvier 2020.

L'UNSA IESSA soutiendra les efforts de l'ENAC et ses enseignants en portant leurs revendications de ressources et valorisation au prochain protocole.

CHALLENGE

L'UNSA IESSA continuera à défendre le principe d'une formation initiale complète et de qualité. C'est l'association d'un cursus initial solide et d'un cadre réglementé avec la licence et les AE qui protège notre profession

■ EFFECTIFS: le plan Marshall

Le protocole signé par l'UNSA IESSA en 2016 a validé l'arrêt de la baisse des effectifs. Sur la durée du protocole 2016-2019, l'ensemble des départs IESSA est à minima compensé. Cependant le travail sur la formation et le recrutement sera poursuivi pour faire face au défi des départs massifs des prochaines années.

Dans les faits et comme s'y était engagée l'administration, le solde de nos effectifs (différence entre les recrutements et les départs) est positif sur 2017 et 2018. Cette tendance devrait se vérifier sur 2019 et nous devrions notamment récupérer les 10 ETP perdus lors

du protocole 2013. Soulignons aussi le fait que la capacité des promotions IESSA a été quasiment doublée pour s'approcher de la cible des 40 recrutements. Ce schéma d'emploi marque une inversion majeure de la dynamique de gestion des ressources humaines après des années de baisse drastique des effectifs actée dans les deux protocoles précédents allant même jusqu'à une annulation du concours en 2011. Cette annulation, si elle avait été reconduite l'année suivante aurait pu aboutir in fine à

l'extinction du corps ; il est crucial de garder à l'esprit comme pour l'ensemble des corps de l'administration, le corps des IESSA qui ne peut exister en deçà d'une certaine masse critique (exemple le corps des contrôleurs du travail).

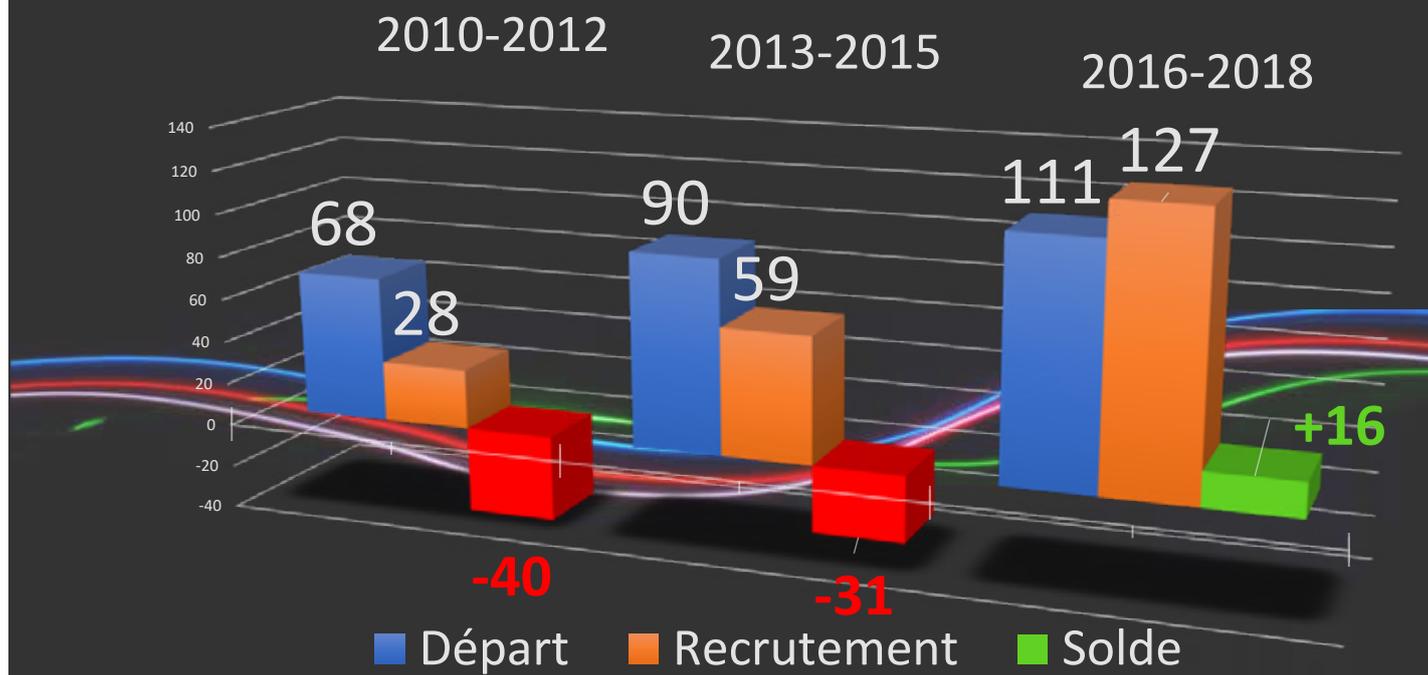
Dans le même temps, sous l'impulsion de



l'UNSA IESSA et grâce au travail de l'ENAC qui a refondu le concours, ce dernier a élargi sa cible aux CPGE. Cette modification était devenue inéluctable. En 2014, seulement 137 candidats se présentaient à l'écrit !

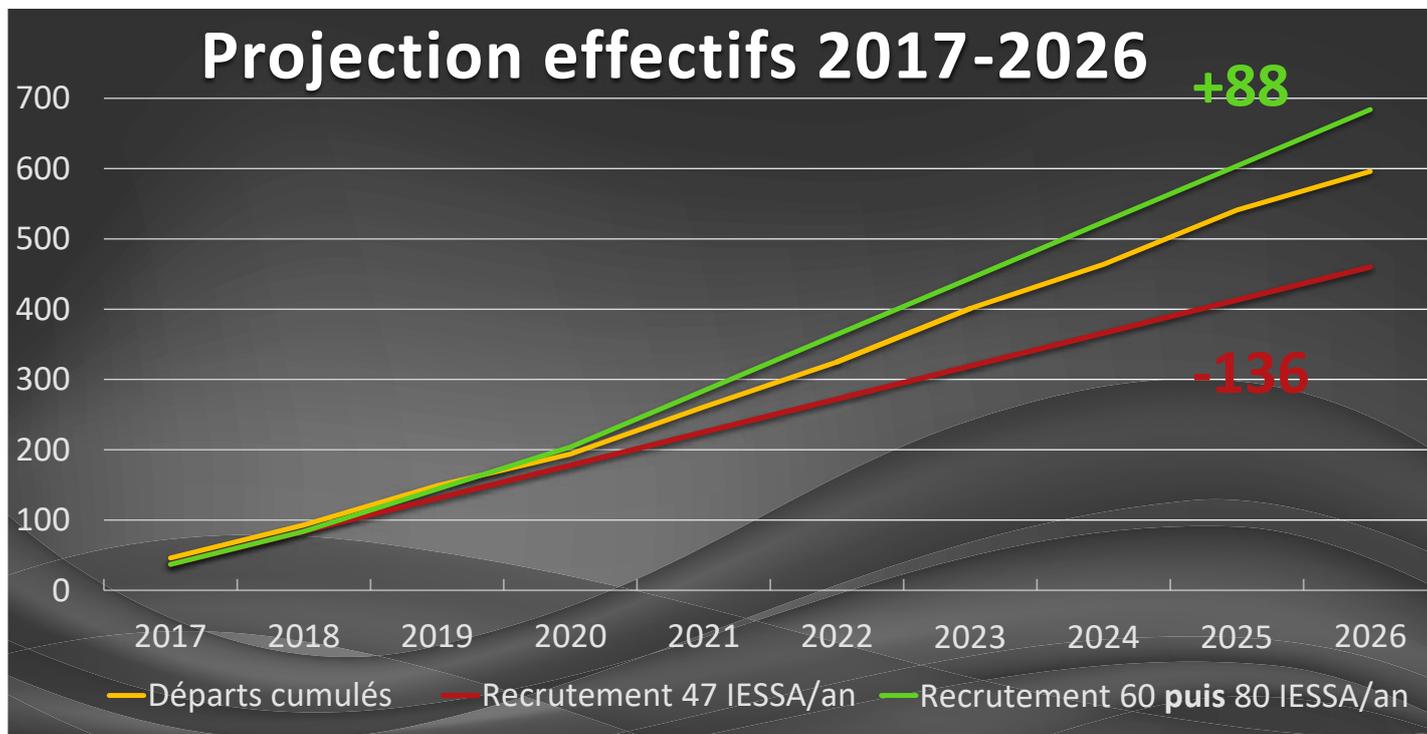
Même si aujourd'hui la dynamique des recrutements s'est enfin inversée, chacun d'entre nous vit au quotidien le manque criant d'effectifs face à une charge de travail qui ne cesse d'augmenter. Les services techniques vivent encore les conséquences des protocoles

Effectifs IESSA par protocoles



Depuis 2010 les déficits de recrutement se sont accumulés : -71 sur deux protocoles.

Les services techniques doivent en finir avec les régulations de BO. L'UNSA-IESSA défendra un recrutement massif de 80 IESSA/an.



Compte tenu des départs en retraite, il faudra aller au-delà des capacités actuelles de l'ENAC (47/an) et atteindre les 80 IESSA formés par an pour en finir avec les régulations de BO.

précédents puisque ce n'est qu'à partir de 2019 que les « grosses » promotions ENAC seront affectées.

Ce phénomène risque de s'accroître, les départs à la retraite vont s'intensifier dans les 8 prochaines années. D'autre part, les IESSA devront faire face à de nouvelles missions (cyber-sécurité, big data...) et reprendre la main pour faire enfin réussir la modernisation technique de la DSNA.

Aujourd'hui la limite de recrutement toutes voies confondues est fixée à 47 élèves par an. Le constat est donc clair, un recrutement massif est nécessaire. L'ENAC doit être mise en capacité de former plus tout en maintenant le haut niveau de formation actuelle.

Pour l'UNSA-IESSA, l'objectif est clair ; il faut en finir avec les régulations dans les services techniques. Le recrutement de 80 IESSA/an sera une revendication phare pour le prochain protocole.



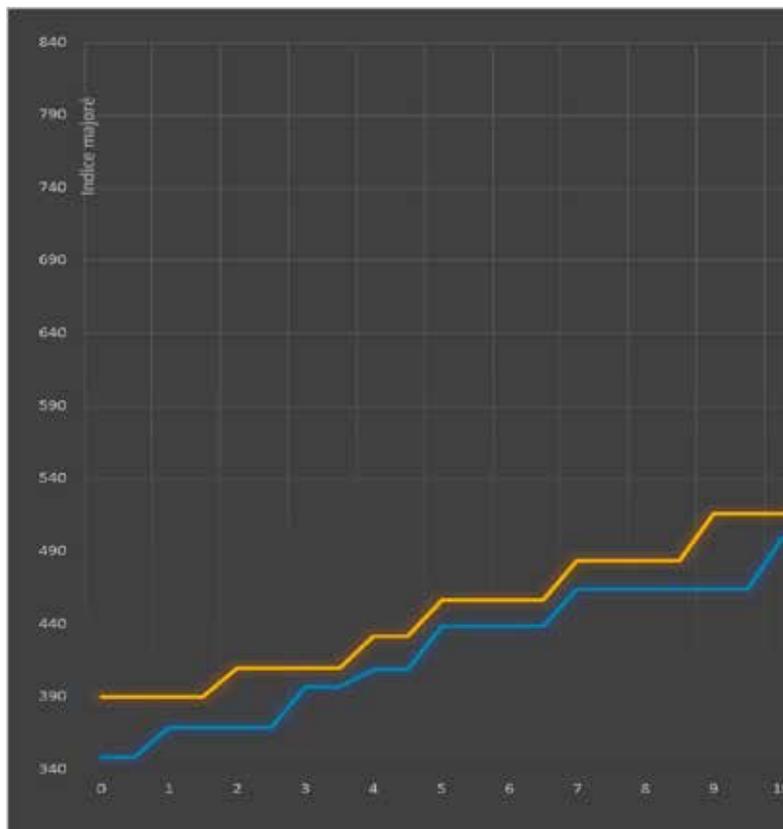
Le travail des équipes de l'ENAC associé au soutien syndical de l'UNSA IESSA dans les instances nationales ont permis de redonner de l'attrait à un concours qui jusque là présentait des signes alarmants d'essoufflement. En 2018, c'est une augmentation de plus de 60% du nombre de candidats à l'écrit qu'a connu le concours.

Une nouvelle grille historique

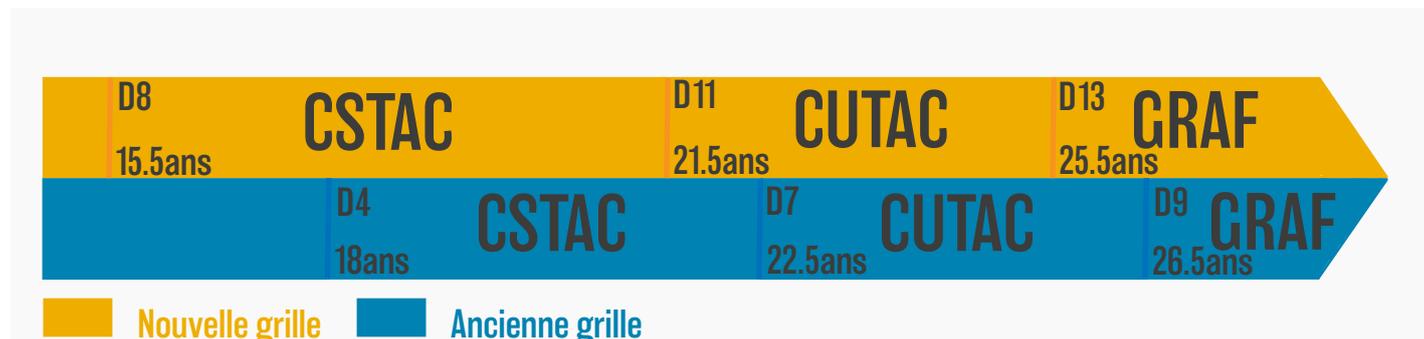
Fruit d'un intense travail de négociation, ce 1er Janvier 2019 l'ensemble des IESSA sera reclassé dans une nouvelle grille indiciaire à 3 grades qui marque un grand progrès dans le déroulement de nos carrières et celles de nos futurs collègues.

Dans le cadre de l'accord « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR) signé par l'UNSA mais rejeté par d'autres OS, un long travail consistant à refondre notre grille de salaire a été réalisé. Les documents de travail et les versions de grille ont été nombreux. L'UNSA IESSA s'est particulièrement investie dans l'étude de ces documents pointant lorsque nécessaire les erreurs et les incohérences qui auraient pu avoir un effet négatif sur notre rémunération et notre déroulement de carrière. Nous avons oeuvré en gardant pour objectif un gain général mais aussi avec pour principe que le reclassement ne pénalise personne quelque soit son échelon ou son parcours (entrée tardive, examen professionnel...).

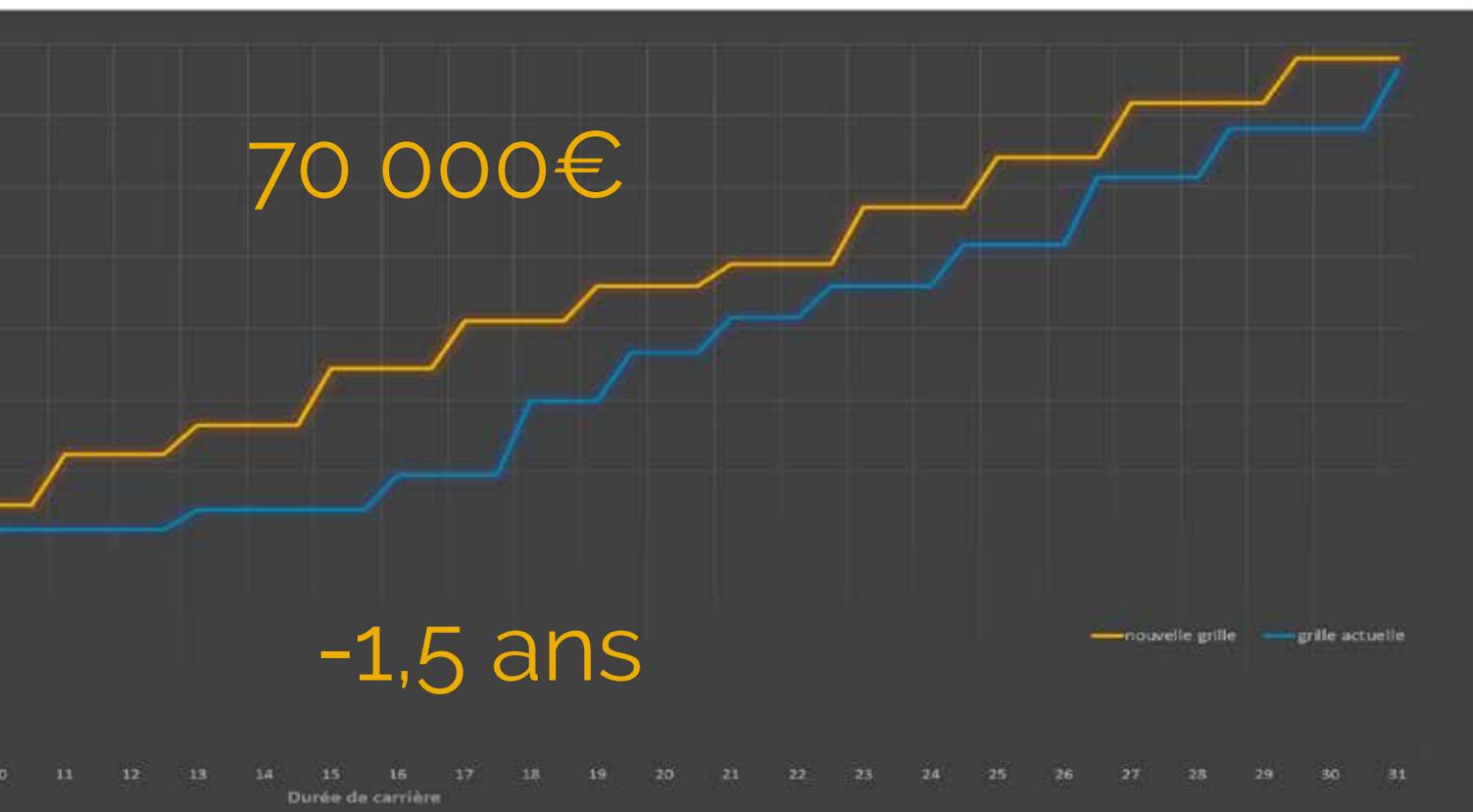
Comme chacun sait, le changement majeur de cette grille, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2019, consiste en la fusion des grades de principal et de divisionnaire. Au-delà de cette modification « technique », les effets induits sont :



- **L'accélération de carrière de 18 mois en moyenne (qui a été jusqu'à présent la plus longue de la fonction publique)**
- **Passage d'une grille de catégorie B étendue au HEA, à une véritable grille de catégorie A, avec la suppression de la longue période du milieu de carrière où les indices n'évoluaient que très peu.**
- **Gain de plus de 70000€ sur la globalité de la carrière pour les nouveaux entrants**
- **Passage divisionnaire sécurisé (aujourd'hui dans la plupart des corps de la FP, le passage au grade de divisionnaire n'est pas systématique)**
- **Fin du critère QTS+15 pour l'accès au grade de divisionnaire qui pénalisait fortement les IESSA entrés ou qui vont entrer tardivement dans le corps (examen pro, concours interne,...)**



Le projet UNSA-IESSA c'est maintenant de dépasser le critère des 10% qui limite l'accès au GRAF et d'augmenter le quota d'emplois fonctionnels.



Enfin, afin d'éviter un effet de bord qui aurait pu entraîner des pertes financières, il a été obtenu, de manière transitoire, que **les IESSA ayant au moins QTS+11 accéderaient au grade de divisionnaire avant le 31 décembre.**

N'oublions pas que ces effets viennent s'ajouter à d'autres mesures protocolaires telles que la création d'un taux de PEQ dès la QT et l'augmentation du nombre de postes HEAbles. A l'aune de ces éléments, chacun pourra se faire une idée sur les bénéfices de cette nouvelle grille. L'UNSA IESSA, qui s'est impliquée de façon intense dans les négociations et la construction de cette grille considère qu'il s'agit ici d'une avancée majeure.

Bien évidemment, notre engagement ne s'arrête pas là ; si vous nous renouvez votre confiance lors des élections professionnelles, un de nos objectifs serait d'élargir l'accès au 3ème grade fonctionnel (aujourd'hui limité à 10% du corps par le protocole 2013).



Cet exercice nous a conduit à développer un simulateur pour mesurer l'impact du passage dans la nouvelle grille. L'UNSA IESSA vous propose de réaliser une étude personnalisée ; il suffit de nous contacter à l'adresse : celluleRH@iessa.news.

OBJECTIF HEB

C'est lors des négociations du protocole 2007-2009 que l'UNSA-IESSA a négocié l'arrivée du HEA pour les encadrants et les opérationnels. Cette avancée majeure marqua le début d'un travail de longue haleine avec un objectif clair l'accès au GRAF généralisé. Afin de poursuivre cette progression historique de nos carrières, nous revendiquons aujourd'hui un accès élargi au HEB et l'intégration du HEA dans la carrière à partir de 52 ans.

Le protocole 2007 prévoyait l'accès à l'emploi fonctionnel CUTAC pour l'encadrement (à partir d'assistant de sub) et les opérationnels (CDST) quelque soit leur site. Dès lors, c'est le GRAF qui a été recherché. Ce grade fonctionnel, à la différence d'un emploi fonctionnel, est conservé sans limite de temps pour celui qui en bénéficie même en cas de mutation. Les avantages du GRAF, nous le savons, sont donc multiples. Son accès lors de son introduction pour les IESSA

en 2013 était circonscrit aux seuls encadrants écartant par là même les filières expertise et opérationnelle. Grâce à un important travail de lobbying et à d'intenses négociations, l'UNSA IESSA a signé le dernier protocole qui élargissait notamment l'accès au grade Fonctionnel pour toutes les filières. Il aura donc fallu une dizaine d'années pour obtenir que le HEA soit généralisé. Cette progression, conjointement à la mise en œuvre de la nouvelle grille indemnitaire,

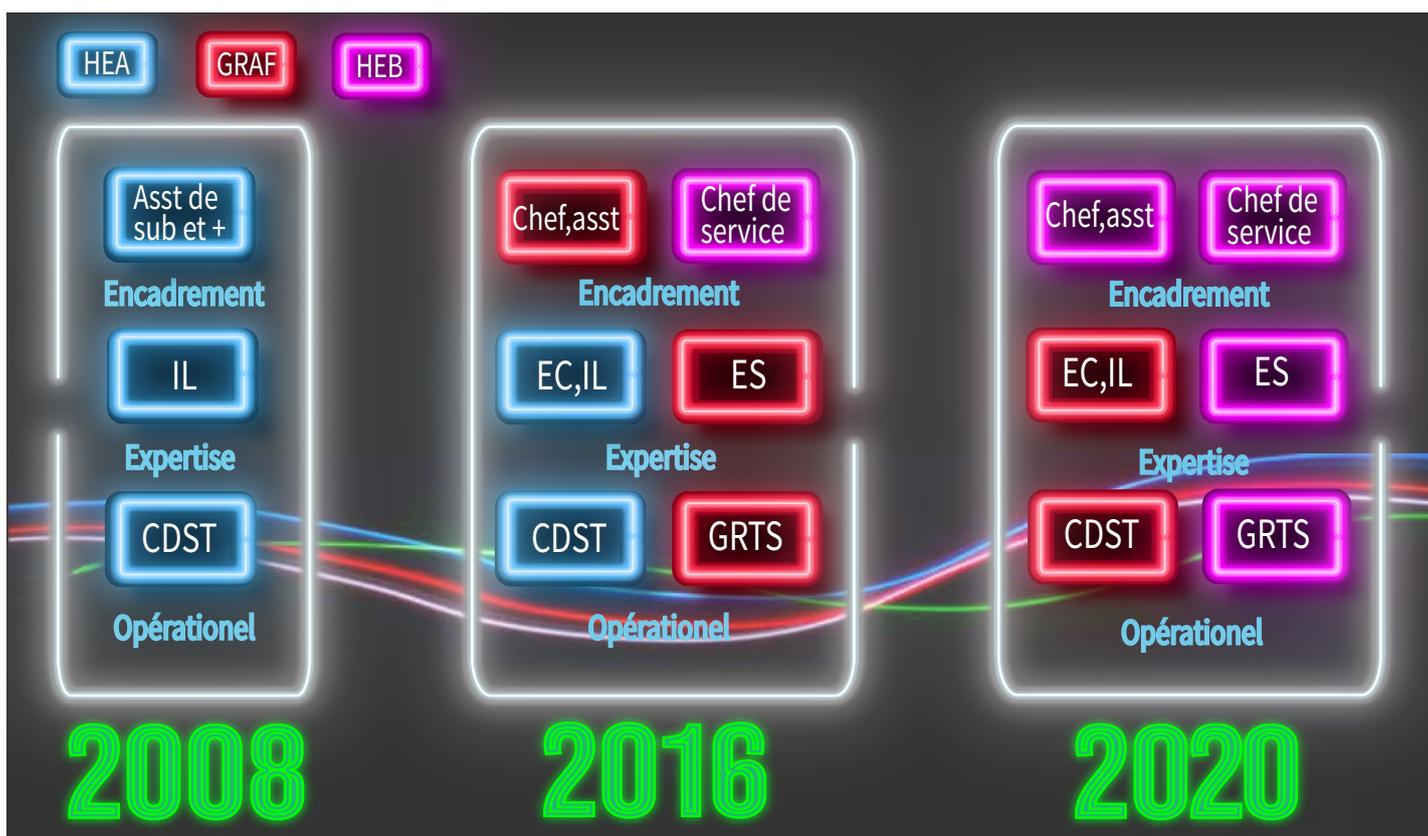
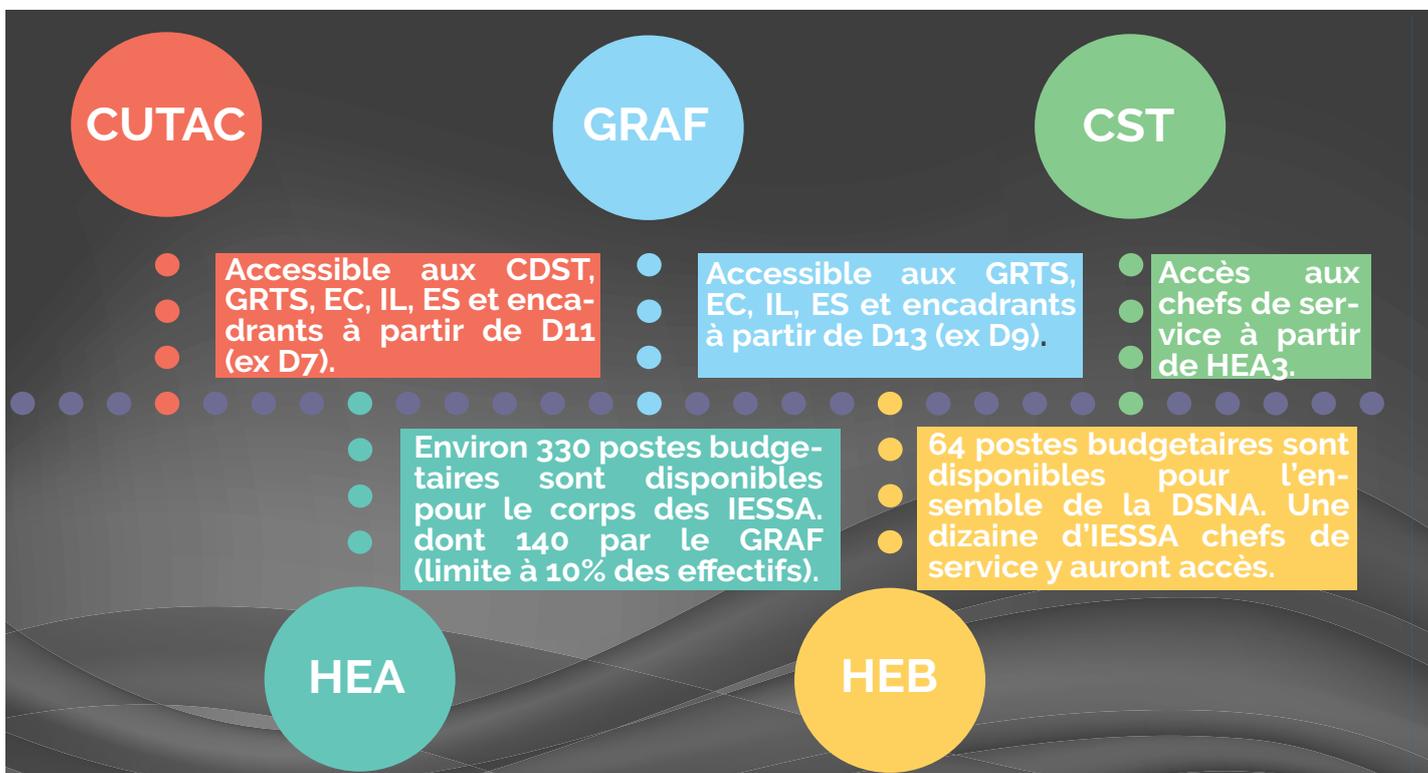
reconnait enfin le corps des IESSA comme un corps de catégorie A. Cette évolution n'est en aucun cas une fin en soi. En effet, les IESSA sont des fonctionnaires de catégorie A avec des spécificités et des contraintes fortes : travail de nuit, droit de grève limité, formation continue liée aux évolutions technologiques permanentes. L'UNSA IESSA continuera donc à militer pour cette reconnaissance et ce par le biais de deux leviers. Tout d'abord, l'objectif majeur à

court terme est l'obtention du HEA pour tous à partir de 52 ans. Il ne s'agit ici pas d'un vœu pieux mais d'une évolution réaliste (48ans chez les ICNA). Enfin, lors du dernier protocole, l'UNSA IESSA a obtenu l'accès au HEB pour les chefs de service technique en CRNA et SNA/RP. Le HEB est pour l'UNSA IESSA le marqueur de la reconnaissance du corps des IESSA comme un corps atypique dont les missions sont primordiales.



HEA +530€
+450€ à la retraite

HEB +900€
+750€ à la retraite



Le projet UNSA-IESSA, c'est l'extension du HEB à toutes les filières et le HEA à 52 ans.

CAP IESSA

INGENIEURS EN CHEF

LAVOREL Guy (SNA/CE)

BOURDON Eric (ENAC)

KOSTYRA Alain (SNA/E)

DE WILDE Jean-Marc (CRNA/E)

INGENIEURS DIVISIONNAIRES

LE BIHAN Jean-Yves (CRNA/SO)

LIORZOU Frédéric (CRNA/E)

DAVID Thierry (SNA/S)

JEAN David (SNA/OI)

INGENIEURS PRINCIPAUX

TAZINE Hicham (CESNAC)

SARRAZIN Florent (CRNA/N)

BRUNET François (DTI)

CHAHINIAN Florent (SNA/SE)

INGENIEURS DE CLASSE NORMALE

LAISSAC Natacha (CRNA/E)

LEFEVRE Thomas (CRNA/N)

CAP

Gestion des carrières individuelles et des mutations.



Élections professionnelles 2018



CT Proximité

Gestion des services et des politiques RH. Evolutions des métiers et stratégie de modernisation.

CT DSNA (IESSA)

2-LIORZOU Frédéric

6-TAZINE Hicham

9-PRIVAT Lisiane

13-BOUILLLOT Stéphane

18-REBILLARD Mickaël

CT SEAC/PF (IESSA)

2-GUIRADO Antoine

5-GERMAIN Philippe

12-ROUVES Michel

CT ENAC (IESSA)

2-FAURE Eric

5-PONTREAU Olivier

12-LUTER Joëlle

17-MIGER Jacky

CT Ministère

Réformes statutaires et grandes évolutions de la fonction publique. Politique budgétaire et plafonds d'emplois.

CT Ministère

1-FIACRE William (IESSA)

5-CHOUT Frantz (Attaché DGAC)

7-MERLIN Christophe (ICNA)

13-BELLIARD Alain (TSEEAC)

17-GRALL Gilles (Assistant DGAC)

Les 4, 5 et 6 Décembre 2018

■ EFFECTIFS

Fin des régulations avec le recrutement massif de 80 IESSA/an.

Renforcement de l'ENAC et revalorisation des parcours enseignants.

■ PROXIMITE

Conseiller et protéger chaque IESSA (CAP, cellule RH, actions juridiques).

Soutenir et développer nos sections locales au plus près du terrain.

CARRIERE

Accès au HEA pour tous à 52 ans.

Accès au HEB dans toutes les filières.

TECHNIQUE

Redonner aux IESSA leur rôle dans l'intégration des systèmes.

Prendre en compte l'impact social des grands programmes.



*Aux côtés des IESSA pour protéger et faire progresser
notre profession.*

