

Service minimum à SDRH

Le GT Effectifs IESSA 2023 s'est tenu le 5 avril. Dans un contexte où il n'y a plus de chef de division IESSA, nous avons interpellé SDRH sur les difficultés dans la gestion de carrière des IESSA et l'attribution des Emplois Fonctionnels.

Concernant les recrutements, nous avons appris qu'il serait difficile de pourvoir toutes les places offertes en 2023 alors que la gestion des effectifs est toujours aussi chaotique avec un taux de régulation qui atteint désormais 21% dans les SNA !

Gestion de carrière des IESSA

Le manque d'effectifs touche également SDRH qui n'a toujours pas de nouveau chef de division IESSA. Nous avons pointé les nombreux dysfonctionnements que cela implique dans la gestion de carrière des IESSA :

- Retard important ou erreur dans l'édition des **arrêtés d'affectation/titularisation**.
- Retard dans les **régularisations de salaire** (passage en stagiaire, QT/Titularisation, QTS, QTS + 10 ans...) + disparités dans les rattrapages.
- Nomination des **EC/GRTS/IL**.
- Avancement aux **grades Divisionnaire et En chef**.

SDRH plaide coupable et reconnaît des retards à résorber. Pour les différents arrêtés, la priorité est mise sur les **stagiaires ENAC affectés, les titularisations et les mutations outre-mer**. Les régularisations de salaires sont souvent liées à l'édition de ces arrêtés qui tardent à sortir.

Position de l'UNSA-IESSA : Devant les difficultés de gestion de SDRH, nous avons proposé notre aide en faisant notamment remonter toutes les situations problématiques portées à notre connaissance. Dans ce cadre, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse conseil@iessa.org pour nous informer d'éventuels retards ou erreurs vous concernant.

Emplois Fonctionnels

La campagne d'Emplois Fonctionnels 2022 a enfin été finalisée ! La mise en paye aura lieu en mai 2023 et les arrêtés, qui viennent d'être signés, seront prochainement remis aux agents.

Nous avons également appris que le renouvellement d'EF n'était plus automatique en cas de mutation ou au bout de 4 ans, **il faut désormais refaire une demande à SDRH**.

Position de l'UNSA-IESSA : Au vu de la dérive temporelle des campagnes d'Emplois Fonctionnels année après année, nous avons proposé de mettre à profit notre connaissance des services pour fluidifier les prochaines campagnes car l'attribution des Emplois Fonctionnels demande une gestion spécifique au corps des IESSA.

Recrutements

Concernant le prévisionnel RH 2023 IESSA, seulement 3 EP ont été recrutés (pour 11 places). La plupart des places non pourvues devraient être reportées sur le concours Bac+5.

Compte tenu de la baisse du nombre de candidats (-15% par rapport à 2022), il ne sera probablement pas possible de pourvoir les 72 autorisations de recrutement IESSA cette année. Les départs en retraite 2025 ne seront donc pas compensés numériquement.

Position de l'UNSA-IESSA : Il faut diversifier les filières de recrutement et augmenter la communication pour sécuriser nos futurs recrutements ! Nous proposons 3 pistes :

- Augmenter le ratio de **recrutement externe par spécialités à 75%** (actuellement 70%).
- Travailler au recrutement par concours sur dossier des **BUT** (ex-DUT).
- Augmenter la **publicité autour du métier d'IESSA**, notamment en s'adjoignant les services de professionnels en communication.

Mobilité

SDRH nous a annoncé l'ouverture de la campagne de mobilité de printemps à **partir du 24/04**. Les résultats sont espérés pour fin juin.

Position de l'UNSA-IESSA : Nous avons profité de notre entrevue avec SDRH pour demander le **maintien à 2 campagnes de mobilité par an** dans le cadre des discussions protocolaires.

Effectifs

Le sous-effectif est toujours bien présent dans les services et les effets du plan quinquennal de recrutement obtenu par l'UNSA-IESSA mettront plusieurs années à se faire ressentir.

SDRH a construit sa stratégie d'affectation IESSA avec 3 priorités classées par importance :

- 1) 4-Flight dans tous les CRNA d'ici 2025
- 2) Modernisation de la région parisienne
- 3) Modernisation des systèmes Tours-Approches

Une ventilation par AVE et sorties ENAC/EP nous a été présentée pour les ST, hors SNA :

| Affectations ingénieur de maintenance * | | | |
|---|----------|---------|---------|
| | AVE PRIN | ENAC/EP | AVE AUT |
| Orly | 3 | 7 | 0 |
| CDG | 1 | 2 | 0 |
| CRNA-N | 1 | 1 | 0 |
| CRNA-O | 1 | 3 | 1 |
| CRNA-E | 1 | 2 | 1 |
| CRNA-SE | 1 | 1 | 1 |
| CRNA-SO | 3 | 5 | 2 |
| CESNAC | 2 | 2 | 1 |

* Les postes d'encadrants et experts seniors vacants seront ouverts en plus de ces chiffres

Pour les SNA hors région parisienne, la chute vertigineuse des effectifs se poursuit avec une **régulation qui atteint désormais 21% !**

Effectifs SNA (hors RP) : régulation 21% (16%)

| Service | Organisme | BO m9 2012 | Effectifs ST au 01/01/2023 | départs 2023 | arrivées 2023 | Retraite prévue S1 2023 | Retraites prévues S2 2023 | Retraites prévues S1 2024 | Autres départs prévus S1 2023 | Autres départs prévus S2 2023 + S1 2024 | Mandats syndicaux 2023 | Effectif prévu juil23 (avant sorties école) | BO régulé | -reel-marge rsx minimal ILS et fermeture ATS | % | OM | SNA Métro | |
|-------------------|----------------|------------|----------------------------|--------------|---------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|---|------------------------|---|------------|--|-----------|-----------------------|---|-----------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | 16 | 21 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Effectif cible | Ecart courant sur effectif cible juil23 | |
| SNA-AG | FdF | 21 | 19 | 2 | 3 | 1 | 1 | | | | | 18 | 18 | | | 18 | 0 | |
| | PaP | 18 | 16 | 1 | 0 | | | | | | | 15 | 15 | | | 15 | 0 | |
| | Cayenne | 12 | 9 | 1 | 2 | | | | | | | 10 | 12 | | | 12 | -2 | |
| SNA-OI | | 16 | 14 | 0 | 0 | | | 1 | | | | 13 | 13 | | | 13 | 0 | |
| SEAC-PF | | 24 | 21 | 1 | 1 | | 1 | | | | | 20 | 20 | | | 20 | 0 | |
| DAC-NC | | 15 | 13 | 2 | 1 | | | | | 2 | | 10 | 13 | | | 13 | -3 | |
| SEAC-WF | | 1 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 0 | |
| SAC-SPM | | 4 | 2 | 0 | 0 | 1 | | | | | | 1 | 4 | | | 4 | -3 | |
| SNA-N | SNA/N | 35 | 29 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 28 | -2 | 1 | 27 | -1 | |
| SNA-NE | Strasbourg/MNL | 32 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 27 | 25 | -1 | | 24 | 3 | |
| | Bâle | 25 | 22 | 1 | 0 | | | 1 | | | | 20 | 20 | | | 20 | 0 | |
| | Dijon | 14 | 12 | 0 | 0 | 2 | | 1 | | | | 9 | 11 | -1 | | 10 | -1 | |
| SNA-CE | Lyon | 57 | 47 | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | 43 | 45 | -1 | 1 | 45 | -2 | |
| | Clermont | 13 | 6 | 0 | 0 | 1 | | | | | | 5 | 10 | -1 | | 9 | -4 | |
| SNA-SE | Nice | 40 | 33 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1 | | | | 28 | 32 | | 3 | 35 | -7 | |
| | Ajaccio | 14 | 12 | 0 | 0 | | | | | | | 12 | 11 | | | 11 | 1 | |
| | Bastia | 7 | 6 | 0 | 0 | | | | | | | 6 | 6 | | | 6 | 0 | |
| SNA-SSE | Marseille | 39 | 31 | 3 | 1 | | | | | | | 29 | 31 | | 1 | 32 | -3 | |
| | Montpellier | 26 | 19 | 0 | 1 | | | 1 | | | | 19 | 21 | -1 | | 20 | -1 | |
| SNA-S | SNA/S | 54 | 44 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 | 43 | -3 | 3 | 43 | 1 | |
| SNA-SO | Hors MRCO | 59 | 45 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 47 | -2 | 2 | 47 | -5 | |
| | Châteauroux | 9 | 8 | 0 | 0 | | | | | | | 8 | 7 | -1 | | 6 | 2 | |
| SNA-O | SNA/O | 64 | 45 | 4 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 51 | -8 | 1 | 44 | -2 | |
| Sous total | | 599 | 482 | 22 | 20 | 11 | 10 | 8 | 1 | 2 | 0 | 448 | 484 | -21 | 12 | 475 | -27 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | somme négatifs | | 34 |

Position de l'UNSA-IESSA : Si la présentation des affectations pour les CRNA, Orly, CDG et le CESNAC découle d'une méthodologie opaque, les effectifs des SNA (hors RP) subissent une nouvelle augmentation de leur taux de régulation à 21% !

Cette baisse des effectifs, de plus en plus critiques, ne doit pas se poursuivre indéfiniment, **la modernisation de la DSN passe aussi par les SNA.**

De plus, nous avons demandé à SDRH de **supprimer la colonne « Marge réseau minimal ILS et fermeture ATS »** car elle représente une double peine pour les services concernés dans la mesure où le taux de régulation n'est appliqué qu'au BO de référence mais pas à cette marge !

Enfin, nous avons profité de ce GT Effectifs pour réaffirmer notre **opposition à une suppression de la QTS** tout en restant ouvert à une simplification de celle-ci.