

LA DSNA FAIT LE CHOIX D'UN MANAGEMENT MALVEILLANT

Un dialogue social appauvri et à plusieurs vitesses s'instaure au sein de la DSNA. Le management supérieur se déshumanise de plus en plus dans bien des services à l'inverse des préconisations de chercheurs en pointe sur le sujet.

DES EXEMPLES À FOISON

La DSNA a choisi une gestion de service par le risque. Alors qu'elle achète la paix sociale à grands renforts d'expérimentations et de primes dans certains centres, elle fait le choix d'un management bien plus malveillant dans beaucoup d'autres sites. On ne compte plus les exemples de comportements managériaux, qui, il y a encore quelques années, auraient été inconcevables.

Au service technique de Roissy-CDG, les IESSA sont réduits à l'état de pions que le chef d'organisme manipule d'autorité, parfois le jour même, les affectant de Maintenance Spécialisé à Maintenance Opérationnelle en contraignant un agent à assumer seul des fonctions lourdes de responsabilités.

Pour des mots qui ont dépassé la pensée d'un agent au cours d'une réunion tendue, **d'autres chefs de centre exigent une attestation**

écrite signée de la main de l'agent et visant à réfuter ses propos.

Dans des SNA, des séminaires annuels d'apparence sont organisés pour mieux masquer l'autoritarisme du quotidien. **Des pressions intolérables sont exercées sur certains représentants du personnel** n'ayant pas les grâces de l'administration, tandis que

Si certains sont tentés par une forme de mimétisme comportemental, la grande majorité de l'encadrement intermédiaire fait aussi les frais de ces nouvelles méthodes qui les contraignent de plus en plus souvent à devoir relayer des choix incompréhensibles ou à devoir gérer des relations de travail dégradées.

d'autres sont personnellement remerciés pour **services rendus à la co-gestion** par des affectations attrayantes ou de hautes fonctions. C'est d'ailleurs sans aucun état d'âme que l'administration ouvre en « vacance

éventuelle » des postes, pas encore libérés mais déjà promis, avant même que les CAP n'aient eu lieu. Dans ce processus délétère, **on peut compter sur SDRH qui cautionne bien des arrangements locaux**, et sanctionne sans état d'âme des arrêts de formation.

LA DSNA A TOUT FAUX !

Or ces comportements se font en dépit d'un ensemble de constats issus le plus souvent de chercheurs spécialistes du monde du travail, et parfois même en dépit de constats et de démarches internes à la DGAC.

Ainsi le document « Modernisation du Management à la DSNA » qui faisait une analyse sans concession, peine à être décliné

en nouvelles pratiques au sein de la DSNA. **La mission GPEEC n'a plus aucun sens** au regard des petits arrangements pré-CAP qui se multiplient. Ce comportement intervient au sein de la DGAC, alors qu'un **management bienveillant et la restauration de l'esprit d'équipe en lieu et place du « chacun pour soi » serait bien plus bénéfique pour tous.**

Préconiser une DGAC unie dans la Fonction publique, c'est aussi prendre le temps d'observer et de dénoncer les comportements de fracture qui se multiplient dans les services. Le dialogue social ne doit pas se résumer à demander toujours plus, mais doit impérativement prendre en considération la qualité de vie au travail des agents, sous peine de voir se multiplier les cas de souffrance au travail.