

Le 4 mars 2026

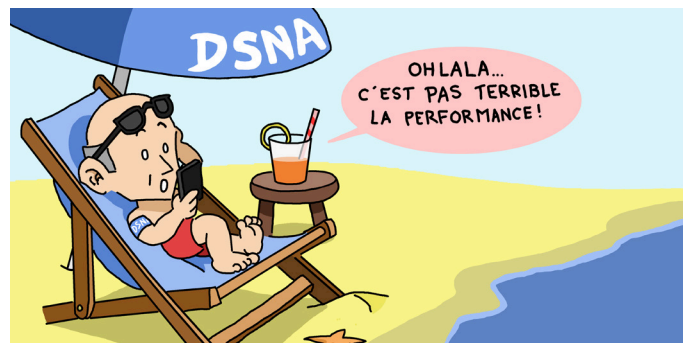
PERFORMANCE DE LA DSNA : LA RESPONSABILITÉ COMMENCE AU SOMMET



La réunion du 3 mars « Performance DSNA 2026 » conduite par le Directeur général marque un tournant.

Après des années durant lesquelles le sous-effectif structurel a été relativisé, contesté ou présenté comme maîtrisé, la DGAC reconnaît désormais qu'il constitue un facteur majeur de la sous-performance de l'été 2025.

Mais reconnaître un problème est une première étape. En assumer la responsabilité en est une autre. Le communiqué du DSNA en est la preuve.



STIGMATISER POUR MASQUER ?

La communication évoque des "pratiques moins efficaces" et des "comportements" à reprendre en main. Ce vocabulaire n'est pas neutre.

Isoler un centre, individualiser une responsabilité, suggérer des dérives locales, ce type de communication s'inscrit dans une logique bien connue : **déplacer vers l'opérationnel les conséquences des échecs des managers**. À force, cette méthode délétère accroît la défiance envers cette hiérarchie qui semble déconnectée.

Cette stigmatisation des centres et la mise en pression des agents constituent une illustration claire de ce management toxique qui se développe au sein de la DSNA.

LE SOUS-EFFECTIF N'EST PAS UNE DÉCOUVERTE

Depuis des années, l'UNSA-ICNA alerte sur l'érosion continue des effectifs dans les centres, l'absence d'anticipation des départs, l'insuffisance des recrutements et les gains capacitaires techniques annoncés mais jamais concrétisés.

Ces choix ne relèvent pas des centres, ils révèlent des décisions de l'administration centrale. Présenter aujourd'hui le CRNA-SE — ou tout autre organisme — comme un "cas particulier" reviendrait à détourner l'attention d'une réalité structurelle : **la situation actuelle est le produit d'une gouvernance, celle de la DSNA, qui a échoué.**

LE PROFESSIONNALISME N'EST PAS EN CAUSE

Il est frappant de constater que, dans les échanges parlementaires récents, le rôle et le professionnalisme des contrôleurs ne sont jamais remis en cause.

Les critiques portent sur la stratégie, l'anticipation, la gestion des ressources et des projets techniques.

Les seuls discours laissant entendre que des "pratiques" ou des "comportements" seraient responsables des difficultés viennent de la hiérarchie elle-même. Celle-là même qui se répand régulièrement dans la presse, pour faire diversion.

Ce sont les orientations stratégiques qui ont fragilisé le système, pas l'engagement des opérationnels.

DES PRIORITÉS RÉVÉLATRICES

Pendant que les recrutements demeuraient insuffisants et que la modernisation technique ne produisait pas les gains promis, l'énergie managériale s'est concentrée sur le déploiement de dispositifs de surveillance et de contrôle.

Or la performance opérationnelle repose d'abord sur des effectifs correctement dimensionnés, des outils fiables et un climat de confiance. Quand un encadrement consacre davantage d'énergie au flicage des agents qu'à l'amélioration de la sécurité ou de la capacité, il est légitime de s'interroger sur la cohérence des priorités. **La question du pilotage de la DSNA doit être posée. On ne dirige pas durablement contre ses propres agents, sinon l'échec est inévitable.**

Le professionnalisme des ICNA n'est pas en cause, il ne l'a jamais été. Ce qui est en cause, c'est une gouvernance qui a échoué dans la gestion des projets stratégiques récents (recrutements, modernisation) et qui cherche aujourd'hui à se défaire de ses responsabilités et de ses échecs.

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

Notre site : www.icna.fr | Nous contacter : unsa@icna.fr