



Le 10 avril 2026

BAROMÈTRE SOCIAL DSNA 2025 : L'ANALYSE DÉTAILLÉE

ÉPISODE 2



Le premier épisode de l'analyse du baromètre social a mis en évidence un décrochage majeur de la qualité de vie au travail à la DSNA : désormais, un agent sur deux attribue une note inférieure à la moyenne soit une hausse vertigineuse de 14 points en seulement deux ans.

Les causes, elles, sont clairement identifiées par les agents, avec le management et sa toxicité largement cités en premier facteur de dégradation. Dans ce contexte, ce sont avant tout la cohésion des équipes et l'engagement des agents qui, seuls, permettent d'amortir la situation.

L'analyse du fonctionnement des services qui suit apporte une nouvelle pièce essentielle au diagnostic : la dynamique collective au sein de la DSNA et de la DO est désormais profondément fragilisée.

FONCTIONNEMENT DES SERVICES : LA PERTE D'ADHÉSION

UNE DSNA/DO QUI NE CONVAINC PLUS

Les chiffres sont éloquents :

D'ACCORD	Ensemble	Catégorie			Manager		DSNA/IC	DSNA/DT	DSNA/DO
		A	B	C	Oui	Non			
Ma direction évolue dans le bon sens	23	21	27	40	29	19	60	46	20
	-1	-2	+2	=	+1	-3	+13	+6	-1

20 % des agents seulement estiment que la direction va dans le bon sens.

D'ACCORD	Ensemble	Catégorie			Manager		DSNA/IC	DSNA/DT	DSNA/DO
		A	B	C	Oui	Non			
Le fonctionnement de ma Direction est efficace	27	23	37	56	27	27	43	38	25
	-1	=	-4	+7	-2	=	+7	+6	-2

25 % à peine jugent son fonctionnement efficace.

Autrement dit, moins d'un agent sur quatre adhère aujourd'hui aux choix et à la manière dont les services sont pilotés.

Un niveau particulièrement faible pour des indicateurs censés traduire l'adhésion collective.

DES AGENTS TENUS À L'ÉCART

Le baromètre révèle également que :

D'ACCORD	Ensemble	Catégorie			Manager		DSNA/IC	DSNA/DT	DSNA/DO
		A	B	C	Oui	Non			
Je me sens acteur(trice) des changements qui sont conduits dans Ma direction	24	25	21	29	35	19	53	39	23
	-2	=	-3	+1	+2	-3	+9	+2	-1

23 % se sentent acteurs des changements.

Plus de trois quarts des agents vivent les transformations en cours contraints sans s'y sentir associés. **Pourtant, sans implication, aucune dynamique durable ne peut exister.**

UNE FIERTÉ QUI DÉCROCHE FORTEMENT

L'un des signaux les plus marquants de ce baromètre concerne le sentiment d'appartenance :

D'ACCORD	Ensemble	Catégorie			Manager		DSNA/IC	DSNA/DT	DSNA/DO
		A	B	C	Oui	Non			
Je suis fier(e) de travailler pour la DGAC	59	55	74	84	59	58	81	86	56
	-9	-10	-5	+3	-7	-11	+7	+6	-10

56 % des agents de la DO se déclarent fiers de travailler à la DGAC, en baisse de 10 points. **Dans les autres directions, ce taux dépasse 80 %.**

L'écart est considérable. La fierté d'appartenance constitue pourtant l'un des piliers de la cohésion et de l'engagement collectif. **Un tel différentiel traduit une fracture profonde.**

Analysé séparément, chacun de ces indicateurs serait déjà préoccupant. Pris ensemble, ils dessinent une évolution beaucoup plus profonde. Après la dégradation de la qualité de vie au travail, le baromètre met en évidence un second signal majeur : la perte d'adhésion au fonctionnement des services et à la manière dont ils sont pilotés par la DSNA et la DO, soit une dynamique collective rompue. La suite dans l'épisode 3.

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

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