

MESURE

5

Instaurer la notation annuelle des managers par les contrôleurs

Le baromètre social 2025 a révélé **une rupture profonde entre les agents et l'encadrement de la DSNA**.

Management vertical, perte d'adhésion et de confiance, pression permanente : les signaux d'alerte sont désormais connus de tous.

Pourtant, les managers continuent d'être évalués exclusivement par leur propre hiérarchie, sans prise en compte réelle du ressenti des agents qu'ils encadrent au quotidien.



Dans de nombreux secteurs à haute responsabilité, l'évaluation des encadrants est devenue un sujet majeur dans la gestion du management. La plus reconnue est dite « à 360° ». En s'inspirant de cette pratique basée sur le retour de toutes les sources d'interaction avec un manager, l'UNSA-ICNA propose d'instaurer une évaluation montante : **un agent évalue toute sa chaîne hiérarchique, de son chef de subdivision jusqu'au DSNA pour un contrôleur en opérationnel**.

Les bénéfices seraient comparables à l'évaluation « 360° » qui sont désormais largement établis :

- Réduction des angles morts managériaux en révélant des comportements parfois invisibles pour la hiérarchie ;
- Amélioration du climat social en favorisant l'écoute, le respect et la concertation ;
- Détection plus précoce des risques psychosociaux (RPS) et des dérives managériales ;
- Renforcement de la légitimité des encadrants qui pourraient bénéficier d'un plus grand soutien et d'une meilleure adhésion des personnels à la politique qu'ils conduisent.

La navigation aérienne ne peut fonctionner durablement dans un climat de défiance. La responsabilité managériale doit devenir une réalité concrète.

NOS REVENDICATIONS

L'UNSA-ICNA revendique :

- La mise en place systématique de l'évaluation montante pour tous les managers de la DSNA.
- L'indexation du bonus individuel des managers sur ces résultats.
- La transparence totale sur les indicateurs de climat social de chaque service.