



Réunion QVCT Corse

Déclaration liminaire

Nous ouvrons cette réunion avec gravité.

La décision d'installer des badgeuses horaires pour des personnels opérationnels hautement qualifiés, investis de responsabilités majeures, constitue une aberration managériale profonde. Elle traduit une défiance institutionnelle à l'égard d'agents dont l'engagement, la technicité et le sens du service public ne sont plus à démontrer.

Ces personnels assurent des missions critiques. Ils prennent des décisions lourdes de conséquences. Ils assument des responsabilités juridiques, techniques et humaines importantes. Et en réponse, on leur oppose un dispositif de contrôle digne d'un modèle industriel tayloriste.

Ce choix n'est pas neutre.

Il accentue un mal-être déjà palpable.

Il renforce la perte de repères.

Il installe l'idée que la présence prime sur la compétence, que le contrôle prime sur la confiance, que la bureaucratie prime sur l'opérationnel.

Plus profondément encore, les personnels ne savent plus s'ils viennent au travail pour remplir des formulaires, satisfaire des exigences administratives toujours plus nombreuses et respecter des procédures bureaucratiques sans intérêt, ou pour exercer leur cœur de métier : le contrôle aérien. Cette dilution du sens est dangereuse. Elle détourne l'énergie, fragilise l'engagement et altère la fierté professionnelle.

Nous voyons se multiplier les signaux inquiétants : chantage implicite, autoritarisme descendant, culture du parapluie, flicage permanent.

Le management par la peur et la procédure remplace le management par le sens et la responsabilité.

La question est simple : qu'avons-nous fait pour mériter de tels « managers » ?

Nous assistons à une rupture préoccupante entre la réalité opérationnelle et les décisions administratives. Ceux qui décident semblent de plus en plus éloignés de ceux qui agissent. Cette coupure nourrit incompréhension, frustration et démotivation.

La DGAC ne peut pas se permettre ce naufrage progressif, pris en otage par une bureaucratie qui s'autoalimente et se protège, mais qui oublie l'essentiel : l'efficacité opérationnelle, la reconnaissance des compétences et le respect des agents.

La confiance ne se décrète pas par circulaire.

Elle se construit.

Et elle commence par la considération.

Nous demandons une réflexion de fond sur les pratiques managériales et leurs impacts humains.

Nous sommes opposés à la défiance systématisée.

Le respect des personnels est une condition de la performance collective. Sans cela, aucune réforme ne tiendra.

Nous attendons un changement de cap.

Les représentants de la section locale UNSA-ICNA