

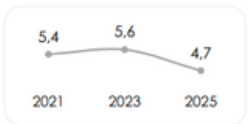
# Baromètre social 2025 : les résultats au CRNA/Sud-Est

Déjà peu glorieux au niveau national où la **DSNA a été identifiée comme le mauvais élève au sein de toute la DGAC**, le résultat des réponses des agents du CRNA-SE au baromètre social 2025 est encore plus inquiétant. Dans quasiment tous les catégories, **les résultats sont de 10 à 20 points inférieurs à la moyenne DSNA**, pourtant elle-même peu exemplaire. Ou comment toucher du doigt les effets d'un management subi au quotidien par les agents.



## Forte participation, chute nette

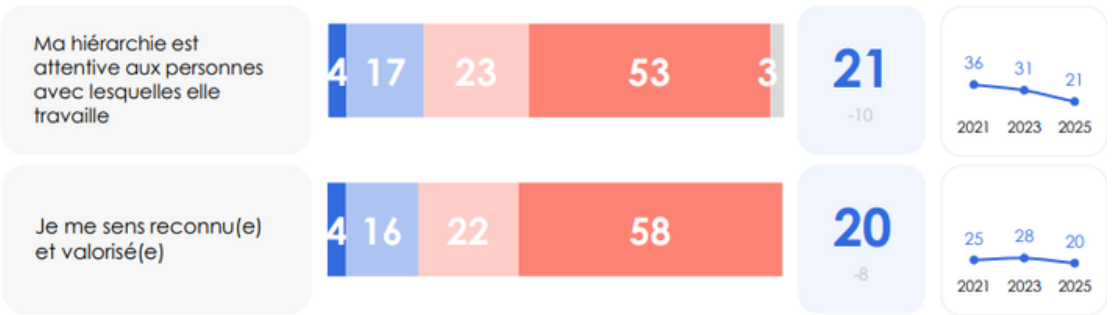
La participation (36%) à ce baromètre 2025 a doublé : plus de 200 des 580 agent.es ont répondu à l'enquête. Avec une moyenne de 4.7 sur 10, **le pire score de tous les CRNA**, la qualité de vie au travail plonge et franchit un seuil fatidique à Aix. Une sous-performance du CRNA-SE dont on se passerait tous ...



Les agents, qui avaient pu percevoir en 2023 une amélioration de leurs conditions de travail, ont visiblement ressenti très clairement **une attaque sur leur qualité de vie au travail**. Ou comment saper en un coup le fruit d'un travail de longues années...

## Des relations orageuses avec la hiérarchie

La rupture déjà observée depuis 2021 s'accélère : **20% seulement** des répondants considèrent leur hiérarchie plutôt attentive aux agents. Et aussi peu nombreux sont ceux qui **se sentent reconnus et valorisés**.



Quand les discours affichés par notre administration - nationale comme locale - consistent à vouloir redonner de la fierté aux agents, porter leurs revendications ou recréer du lien entre encadrement et opérationnels, **le ressenti des agents eux-mêmes est probablement le meilleur juge** : le fossé se creuse encore ...

## Un contraste encore plus marqué entre équipes et encadrement

Les résultats du baromètre social au niveau national ont attesté que le management toxique était un constat largement partagé dans toute la DSNA. Il l'est malheureusement encore plus au CRNA-SE. Encore plus nettement qu'au niveau national, **c'est la convivialité au sein d'équipes solidaires qui permet aux agents de tenir face à ce management brutal qui mine leur quotidien**. Mais pour combien de temps encore ?

### Ce qui mine le quotidien des agents

Mauvais management (aucun suivi, harcèlement, manque de connaissances, infantilisation,...), management toxique



Conditions matérielles de travail - Equipement peu adapté - Internet, logiciels instables, manque de budget



Manque de soutien, de considération, de communication/échanges - Pas écoutés



### Ce qui apporte satisfaction aux agents

Bonne ambiance de travail, convivialité - Bon relationnel: des équipes solidaires, soudées - Ecoute et bienveillance de l'encadrement, travail d'équipe



Travailler pour le bien commun, des missions qui ont du sens - La sécurité, le service public, les enjeux sociétaux, environnementaux - Se sentir utile, mission concrète



## Et pourtant, des pistes existent - si on veut bien les accepter ...

Sans surprise, les pistes proposées par les agents sont les mêmes que celles qu'ils font déjà remonter depuis plus de deux ans, que ce soit de manière directe ou via les organisations syndicales. Mais il n'y a de pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ...

Plus de concertation - Le management doit réellement écouter



Développer les qualités humaines du management (attention, bienveillance, confiance) - Reconnaître le travail et les compétences par des promotions et évolutions de carrière



Tout au long du baromètre, le CRNA-SE est, à de nombreuses reprises, **le centre où les réponses sont les plus alarmantes**.

On imagine déjà l'administration objecter que les aixois sont particulièrement pessimistes et que ces résultats seraient à relativiser. Malheureusement, les chiffres ne lui donneraient pas raison : selon les questions ou lors des baromètres précédents, les agents du CRNA-SE n'ont pas toujours été les plus sévères et savent reconnaître les éventuelles améliorations.

Mais le tableau général est sans appel : l'encadrement local a sa part de responsabilité dans la manière de décliner à Aix le management autoritaire en cours à la DSNA.

**Les axes de rupture clairement identifiés par les agents sont simple à mettre en oeuvre, à la seule condition que l'administration soit prête à reconnaître les résultats alarmants du baromètre social. Voire - soyons fous - à esquisser le début d'une remise en question ?**

**La Formation Spécialisée (ex-CHSCT) prochaine du 10 juin sera l'occasion d'obtenir une réponse directe de notre hiérarchie. L'UNSA-ICNA ne lâchera pas sur ce sujet qui affecte directement le quotidien des agents.**

