



DÉCLARATION LIMINAIRE

DÉFENSE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU DU CND LE 12 MARS 2026

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

La CFDT souhaite, à travers cette déclaration liminaire, porter plusieurs sujets qui nous sont remontés par les agents et qui, pour beaucoup, interrogent à la fois l'organisation du travail, l'attractivité de nos métiers et la qualité du dialogue social.

Dans un contexte de transformations importantes pour le CND et ses structures associées, il nous semble essentiel que ces évolutions se construisent dans la transparence, la concertation et la reconnaissance du travail des agents.

Astreintes et organisation du temps de travail

Lors du CSA de réseau du 18 juin 2024, la CFDT avait déjà alerté sur la question des astreintes. Nous indiquions alors :

« Astreinte

Depuis quelques temps nous sommes interpellés par des agents concernant les régimes d'astreinte dans les DIRISI et pôles. La CFDT constate de nombreuses disparités de traitement des compensations entre les DIRISI Locales. La CFDT souhaite qu'un état des lieux soit fait et qu'une harmonisation respectant la réglementation soit mise en place avec une réflexion sur les différentes astreintes en places et leur véracité.

Pour cela la CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail avec notre participation.

A ce titre la CFDT tient à disposition des éléments concrets qu'elle peut vous fournir hors séance.

»

Près de deux ans plus tard, force est de constater que la situation ne s'est pas améliorée. Dans certains secteurs, elle s'est même dégradée.

Ainsi, notamment à la DANZ-SE, des restrictions apparaissent concernant l'alimentation du CET par les récupérations d'astreintes, qui ne pourraient désormais être placées que pour celles réalisées en novembre et décembre. Cette pratique ne repose pourtant sur aucune base réglementaire : l'accord-cadre RTT prévoit que les repos compensateurs peuvent alimenter le CET sans distinction de période ni de volume.

Dans le même temps, la récupération liée aux astreintes est passée de 6 heures à 5 heures par semaine, sans concertation préalable avec les organisations syndicales. Cette évolution impacte directement l'organisation du travail et aurait légitimement dû être examinée en formation spécialisée.

Par ailleurs, certaines réflexions locales viseraient à réduire les plages horaires variables afin de limiter les absences liées à la récupération d'heures supplémentaires. Or, si les agents réalisent ces heures, c'est avant tout parce qu'ils sont sollicités pour assurer la continuité du service.

Nous constatons également, dans certains secteurs, une volonté d'aligner les organisations du travail et les RTT employeurs sur celles du Kremlin-Bicêtre. Une telle approche soulève plusieurs interrogations.

Quelle instance serait légitime pour fixer nationalement les horaires de travail et les jours de RTT employeur pour l'ensemble des sites du CND ?



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

Car concrètement, comment appliquer un modèle unique à des entreprises qui fonctionnent différemment ? Une entité du CND implantée sur un site organisé en cycle de 4,5 jours, avec des périodes de fermeture propres à l'emprise, devrait-elle être présente cinq jours par semaine, absente lorsque son site est ouvert et présente lorsqu'il est fermé ?

Ces évolutions cumulées donnent le sentiment d'une réduction progressive des marges d'organisation et des compensations, alors même que les astreintes et l'organisation du temps de travail constituent souvent des leviers d'attractivité pour certains métiers techniques.

Monsieur le Président, la CFDT vous demande donc d'intervenir afin de rétablir un dialogue social effectif sur ces sujets, tant au niveau national que local, et de garantir que toute évolution impactant l'organisation du travail soit discutée dans les instances compétentes.

Création des CANZ et inquiétudes des personnels

La création des CANZ constitue une réorganisation majeure dont les impacts annoncés suscitent de fortes inquiétudes parmi les personnels des CAN.

Au-delà des intentions affichées, cette réforme risque d'affaiblir durablement les équipes, les compétences et la qualité du service rendu.

Le transfert des techniciens les plus expérimentés vers les CANZ génère un profond malaise parmi ceux qui resteront dans les CAN. La situation est encore plus difficile pour les techniciens des CAN distants, qui souhaiteraient conserver leurs compétences mais se retrouvent contraints à une mobilité géographique.

Les agents non retenus vivent cette sélection comme une remise en cause implicite de leurs compétences, ce qui alimente un sentiment d'injustice et de dévalorisation.

À cela s'ajoute un paradoxe particulièrement mal vécu : les entreprises intervenantes dans le cadre du faire-faire sollicitent massivement les techniciens des CAN pour leur expertise et leur savoir-faire, reconnaissant pleinement leur valeur opérationnelle, alors même que l'organisation interne semble les considérer comme moins prioritaires.

Les CAN fonctionnent aujourd'hui grâce à des collectifs soudés, à des pratiques éprouvées et à une complémentarité d'expertises. La restructuration vient fragiliser ces équilibres et risque d'affaiblir la cohésion des équipes.

Le départ des experts crée un vide technique que les équipes restantes devront compenser, au prix d'une surcharge de travail et d'un risque accru d'erreurs.

La concentration des techniciens les plus qualifiés dans les CANZ réduit également les possibilités d'apprentissage au sein des CAN : moins de mentors, moins de formation informelle, moins d'accompagnement.

Dans sa forme actuelle, la création des CANZ risque donc d'affaiblir les CAN, de démotiver les agents, de dégrader la qualité du service et de complexifier inutilement les processus.

La CFDT demande :

- une analyse d'impact complète et transparente,
- des garanties sur la préservation des compétences dans les CAN,
- un plan de formation ambitieux,
- des mesures de reconnaissance pour les agents non transférés,
- et une concertation réelle avec les représentants du personnel.

Lancement des CANZ pilotes

Alors que la phase pilote des CANZ est désormais lancée, les retours de terrain font état d'un décalage préoccupant entre les annonces et la réalité opérationnelle.



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

À ce jour, au-delà du changement d'appellation, les missions spécifiques dévolues à cette nouvelle structure restent à définir.

Cette absence de visibilité génère une inquiétude légitime chez les personnels techniques.

La CFDT s'interroge notamment sur :

- le périmètre réel des missions confiées aux agents des CANZ ;
- les moyens matériels et les outils mis à leur disposition ;
- leur position administrative exacte en l'absence d'arrêté officiel et de consultation en CLT ;
- l'adéquation entre les objectifs fixés lors des évaluations et des fonctions dont les contours restent flous.

La CFDT appelle l'administration à sortir les agents de l'incertitude en communiquant rapidement un calendrier clair ainsi qu'une fiche de mission structurée pour chaque poste.

Situation des sites de Bourges et Marseille – POAEP

En novembre 2024, nous avons alerté sur la situation du site de Bourges et interrogé l'administration sur une éventuelle fermeture. Il nous avait été répondu que ce n'était pas à l'ordre du jour.

Pourtant, plusieurs signaux ont été perçus par les agents :

- suppression du poste de chef de bureau ;
- non-remplacement des départs ;
- absence de visibilité pour les contractuels ;
- propositions de mobilité inadaptées ;
- complexification des demandes de télétravail et d'aménagements horaires ;
- gestion rigide des congés ;
- missions confiées à des prestataires plutôt qu'aux agents en place.

Il en résulte aujourd'hui un profond sentiment de mise à l'écart et de perte de reconnaissance.

La dernière campagne de CREP, pourtant présentée comme bienveillante, a également révélé un malaise plus profond. Alors que certains objectifs étaient proposés comme « dépassés », ce sont les agents eux-mêmes qui ont demandé qu'ils soient requalifiés en « devenus non pertinents », estimant que les moyens nécessaires à leur réalisation n'avaient pas été mis en place. C'était une manière d'objectiver le décalage entre les attentes affichées et la réalité des moyens.

Nous constatons aujourd'hui des signaux comparables à Marseille, avec notamment des inquiétudes collectives croissantes et des départs probables.

À cela s'ajoute un message adressé aux agents selon lequel la remise à disposition de la totalité des jours RTT serait illégale. Nous rappelons que cette organisation a été négociée en formation spécialisée d'emprise et que l'accord-cadre RTT prévoit un maximum de 9 jours à la main de l'employeur, sans fixer de minimum. Il ne saurait donc être question de réinterpréter localement un cadre négocié.

Si une décision de fermeture est envisagée, elle doit être clairement assumée et formalisée afin de permettre un accompagnement clair et sécurisé des agents. La méthode actuelle entretient l'incertitude et fragilise la confiance.

Attractivité, recrutements et formation

La question de l'attractivité apparaît également à travers plusieurs signaux préoccupants.

Concernant le recrutement des ICD, près de 50 % des postes ouverts ne sont pas pourvus, principalement sur la plaque parisienne.

Cela pose la question de l'adéquation entre la stratégie d'ouverture des postes et la réalité de l'attractivité des territoires concernés. Un rééquilibrage en faveur de la province pourrait être étudié, tandis que l'attractivité des postes parisiens doit être pleinement posée : groupes RIFSEEP, recours à l'ITM, perspectives d'accès à la hors classe ou encore accompagnement concret au logement.



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

Les délais de recrutement, notamment pour les agents sous contrat, restent également une difficulté. Les procédures sont souvent trop longues et peuvent conduire certains excellents profils à se détourner de nos offres. Même si les résultats globaux du recrutement ne sont pas mauvais, nous pensons qu'il existe une réelle marge d'amélioration afin d'éviter de perdre des talents en cours de processus.

S'agissant des formations obligatoires en ligne, comme Pix ou certains MOOC, leur suivi est souvent difficile dans les conditions actuelles de travail. Souvent longues, elles sont compliquées à suivre dans de bonnes conditions au milieu des activités quotidiennes, alors même que le présentiel favorise davantage la concentration et l'apprentissage.

Existe-t-il des consignes claires pour dégager du temps dédié à ces formations et sensibiliser l'ensemble des managers à cette nécessité ? Des modalités adaptées, comme des plages dédiées ou du télétravail ponctuel, pourraient être envisagées.

Ré-internalisation RH ADPPC

La ré-internalisation de la fonction RH ADPPC au sein du CND avance à grands pas pour l'été prochain. La CFDT salue la dynamique actuelle entre les CMG et les RH de proximité des DANZ, dont les échanges constructifs visent à offrir aux agents un service de qualité dès cette échéance.

L'initiative du groupe de travail « Académie RH », portée par la DRH-MD et le CND, constitue un socle solide pour la mutualisation des ressources et est très appréciée sur le terrain.

Afin de transformer cet essai et de garantir une transition sereine pour les personnels administratifs, plusieurs points doivent encore être sécurisés :

- fluidifier les accès aux différents systèmes d'information ;
- sécuriser la montée en compétences des agents via un cursus de formation complet avant la prise en charge des dossiers ;
- finaliser la validation des fiches de postes afin de dynamiser et accélérer les recrutements ;
- optimiser les périodes de tuilage afin de préserver toute la capacité opérationnelle du service.

Pour faire de cette mise en place une pleine réussite d'ici l'été, la CFDT demande également que les mobilités des personnels rejoignant ces services soient traitées en priorité.

La CFDT reste vigilante sur la bonne mise en place de cette réorganisation.

Frais de déplacement

Les nouvelles règles relatives aux frais de déplacement applicables aux personnels civils du CND, détaillées dans les notes des 25 novembre 2025 et 17 février 2026, suscitent plusieurs interrogations.

La CFDT s'interroge notamment :

- sur les bases réglementaires de ces notes ;
- sur l'obligation faite aux agents d'installer l'application ALIDADE sur leur téléphone personnel afin de gérer leurs déplacements professionnels ;
- sur l'obligation de prendre ses repas en PCD sous peine de ne pas être indemnisé ;
- sur la remise en cause de la possibilité pour les contractuels de catégorie A de voyager en première classe.

Ces évolutions interrogent à la fois le respect du cadre réglementaire et l'attractivité des postes.

Par ailleurs, une note de la DRH-MD publiée en 2026 prévoit l'expérimentation du remboursement de l'hébergement, une fois par an, dans le cadre de la participation aux concours et examens professionnels, en complément des frais de transport et de repas. Cette disposition n'apparaît pas dans la note diffusée par le CND.



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

La CFDT souhaite donc savoir si cette expérimentation est bien applicable aux personnels du CND et, dans l'affirmative, pour quelles raisons elle n'est pas mentionnée dans les notes locales.

Un point positif : la dynamique engagée au CICL

La CFDT souhaite également souligner une évolution positive observée au sein du service CICL. Plusieurs initiatives ont été engagées afin d'améliorer l'implication des agents, renforcer la bienveillance managériale et mieux reconnaître le travail accompli.

Nous constatons également une ouverture au dialogue avec les organisations syndicales, qui favorise des échanges plus transparents et contribue à instaurer un climat de confiance.

Cette dynamique constitue un exemple encourageant de ce que peut produire un dialogue social constructif.

Conclusion

Monsieur le Président,

La CFDT est convaincue que les transformations actuelles ne pourront réussir que si elles s'appuient sur un dialogue social réel, une reconnaissance du travail des agents et une transparence dans les décisions qui les concernent.

C'est dans cet esprit que nous souhaitons vous remettre aujourd'hui le Manifeste CFDT « Le travail que nous voulons ».

Ce document porte une ambition simple : redonner toute sa place au travail, au dialogue professionnel et à la participation des salariés et des agents aux décisions qui les concernent.

Dans une période de restructurations et de réorganisations importantes, nous pensons que ces principes peuvent utilement nourrir la réflexion collective et contribuer à renforcer la confiance au sein de nos organisations de travail.

La CFDT reste, comme toujours, disponible pour travailler de manière constructive avec l'administration afin d'améliorer les conditions de travail des agents et la qualité du service rendu.

Merci pour votre attention.

Paris, le 12 mars 2026 ●