

DIALOGUE SOCIAL AU CND : NE FAISONT PAS « COMME-SI »

LE 23 JUIN 2026, DEUXIEME CSA-R DE L'ANNEE AU CND, PRESIDE PAR LE GENERAL ROLLAND, COMMISSAIRE AU NUMERIQUE. LA **CFDT** DEFENSE EST INTERVENUE SUR L'ENSEMBLE DES SUJETS INSCRITS A L'ORDRE DU JOUR

L'ORDRE DU JOUR PORTAIT SUR :

- Point sur les ressources humaines
- ORGANUM Zonal
- La FABNUM
- Points divers et tour de table

REPONSES AUX DECLARATIONS LIMINAIRES

Le commissaire a annoncé la tenue d'un CSA-R extraordinaire au mois de septembre afin de faire un point sur la mise en œuvre du mode « comme si » et de répondre aux interrogations des organisations syndicales.

La **CFDT** a réaffirmé la nécessité de renforcer le dialogue social. Le commissaire a souhaité associer davantage les organisations syndicales aux travaux préparatoires de certaines transformations. Une première réunion de travail dédiée à la FABNUM est prévue le 15 juillet.

La **CFDT** prend acte de cette ouverture, qui répond à une demande qu'elle porte de manière constante depuis plusieurs CSA-R en faveur d'un dialogue social fondé sur la concertation et l'association des organisations syndicales aux travaux préparatoires des transformations.

Elle participera pleinement aux travaux qui lui seront proposés afin d'y porter les attentes des agents et de contribuer à la réussite des transformations engagées.

L'administration nous affirme que la première étape de l'expérimentation commence au 1^{er} juillet avec la désignation des managers au sein des lignes de produit. La phase de fonctionnement en mode « comme si » se poursuivra jusqu'au 1^{er} janvier 2027 afin de permettre les ajustements nécessaires avant la publication de l'arrêté de transformation.

Le commissaire a confirmé que les agents concernés par une suppression de poste ; une modification substantielle

de leurs fonctions (sans mobilité géographique) bénéficieront des mesures prévues par le Plan d'accompagnement des transformations (PAT).

POINT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Le CND présente une dynamique de recrutement soutenue avec 323 recrutements réalisés ou engagés, dont 195 fonctionnaires et 128 agents sous contrat. L'objectif est de dépasser la cible annuelle.

Les difficultés de recrutement persistent toutefois pour les ICD. Une réflexion est engagée avec la DRH-MD sur l'évolution des concours afin d'améliorer leur attractivité.

Concernant l'ADP-PC, la généralisation du dispositif se poursuit. Les recrutements sont quasiment achevés et la montée en compétence des équipes est engagée. Des travaux complémentaires seront menés sur « Démarches simplifiées ». La **CFDT** restera attentive sur le déploiement généralisé de ces mesures.

ORGANUM ZONAL

L'administration a confirmé que la cible d'ORGANUM Zonal reste fixée à l'horizon 2030. La mise en place des quatre premiers CANZ (MA, Sud, Sud-Est et Sud-Ouest) est maintenue pour 2026, les suivants devant être créés en 2027. Un retour d'expérience est annoncé pour 2028 afin d'évaluer l'organisation mise en place.

La transformation est présentée comme une démarche de co-construction entre les CAN et les CANZ, avec la volonté de préserver un équilibre entre les deux niveaux d'organisation. Plusieurs études sont actuellement conduites sur les droits d'administration, les infrastructures et les moyens associés. Les conclusions de l'expérimentation de la massification des PRB doivent être présentées au COMNUMIA prochainement.

DIALOGUE SOCIAL AU CND : NE FAISONT PAS « COMME-SI »

COMMISSARIAT AU NUMÉRIQUE DE DÉFENSE

L'administration indique que l'accompagnement du changement constitue une priorité et que les évolutions seront déployées progressivement.

La **CFDT** a toutefois souligné que l'expérimentation des CANZ apparaît aujourd'hui limitée à l'intégration des CMO-RD au sein des nouvelles structures. Les nouvelles missions dévolues au CANZ ne sont pas clairement identifiées. En l'état, il paraît prématuré de parler d'une véritable expérimentation.

La **CFDT** restera particulièrement vigilante sur les enseignements qui seront tirés de cette phase, sur l'équilibre entre les CAN et les CANZ ainsi que sur les conséquences concrètes pour les agents.

LA FABNUM

La transformation de la FABNUM a constitué le principal sujet de ce CSA-R.

Le commissaire a reconnu que cette réorganisation pouvait générer de l'inconfort, des doutes et de l'inquiétude chez les agents. Selon lui, cette situation est normale dans une transformation de cette ampleur. L'accompagnement des personnels est présenté comme une priorité tout au long du processus.

Le mode « comme si » (« As If ») constitue la pierre angulaire de cet accompagnement. Il doit permettre aux équipes de découvrir progressivement leur futur environnement de travail, de tester la nouvelle organisation, d'identifier les difficultés rencontrées et d'apporter les adaptations nécessaires avant sa mise en œuvre définitive au 1^{er} janvier 2027. Ce mode devrait permettre aux équipes comme à l'organisation de monter progressivement en puissance.

Un baromètre de conduite du changement a été réalisé avec l'appui de l'agence ministérielle de conseil et sera renouvelé afin de mesurer l'évolution de la perception des agents.

La participation a été particulièrement importante. Les résultats mettent en évidence plusieurs points positifs : une adhésion globale aux objectifs poursuivis, un fort sens de l'engagement collectif, une confiance dans l'encadrement ainsi qu'un sentiment de compétence des

agents pour évoluer dans la future organisation.

Ce baromètre fait également ressortir plusieurs axes d'amélioration. Beaucoup d'agents considèrent que la transformation reste encore abstraite et souhaitent mieux comprendre les conséquences concrètes pour leur activité quotidienne.

Des attentes sont également exprimées concernant une meilleure coordination entre les activités de conception (« Build ») et d'exploitation (« Run »), une communication plus individualisée ainsi qu'une meilleure compréhension des bénéfices que cette transformation apportera à chacun.

La future organisation reposera sur trois lignes de produits – **Infrastructures, Réseaux et Cloud (IRC), Outils Ministériels Communs (OMC) et Applications Métiers (AM)** – complétées par un pôle transverse de pilotage et d'expertise. L'administration a réaffirmé qu'aucune mobilité géographique n'était envisagée dans le cadre de cette transformation. Dans les implantations ne disposant plus d'un chef de bureau, des postes de responsables de section devraient être créés afin de conserver un management de proximité.

La phase « As If » débutera le 1^{er} juillet avec la désignation des nouveaux responsables fonctionnels. Les liens organiques actuels resteront toutefois inchangés durant cette période de transition. Le dispositif sera généralisé à l'ensemble de la FABNUM au 1^{er} septembre avant une mise en œuvre juridique de la nouvelle organisation au 1^{er} janvier 2027.

La **CFDT** est intervenue pour rappeler que, si les objectifs de modernisation sont largement partagés, les principales inquiétudes portent aujourd'hui sur les conséquences RH de cette transformation.

Les remontées de terrain font état d'une forte anxiété liée au délai très court entre la présentation de la nouvelle organisation et le lancement du mode « As If ». Beaucoup d'agents peinent encore à identifier la ligne de produits dans laquelle ils exerceront demain leurs missions. Cette difficulté est parti-



DIALOGUE SOCIAL AU CND : NE FAISONT PAS « COMME-SI »

culièrement marquée dans certains services, notamment les CDAD.

La **CFDT** a également souligné que les encadrants de proximité ne disposent pas toujours d'informations plus précises que leurs équipes, ce qui complique leur rôle d'accompagnement.

Elle a enfin interrogé l'administration sur les modalités d'application du Plan d'Accompagnement des Transformations et sur les conséquences du décalage entre le fonctionnement en mode « As If » et la publication de l'arrêté de transformation.

L'administration a confirmé qu'aucune modification juridique n'interviendrait avant le 1^{er} janvier 2027. Le mode « As If » restera exclusivement fonctionnel et permettra aux agents comme à l'administration d'ajuster les choix retenus avant la mise en œuvre définitive de la nouvelle organisation.

La **CFDT** portera une attention particulière à la poursuite de cette réorganisation, à la prise en compte effective des remontées de terrain et à l'accompagnement individuel de chaque agent durant toute cette phase de transition.

COMMISSARIAT AU NUMÉRIQUE DE DÉFENSE

La **CFDT** prend acte des engagements pris par le commissaire, notamment en matière de dialogue social et d'accompagnement des transformations. Elle restera attentive à la traduction concrète de ces engagements, sur la mise en œuvre du Plan d'accompagnement des transformations, sur l'évolution d'ORGANUM Zonal et de la FABNUM ainsi que sur les conséquences individuelles pour les agents.

La **CFDT** continuera de porter les remontées du terrain, de défendre les personnels et de contribuer de manière constructive aux transformations du CND.

Paris, le 6 juillet 2026