

DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU DU CND

23 juin 2026

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Avant d'aborder les différents points de cette déclaration liminaire, la **CFDT** souhaite revenir sur un sujet qui constitue à nos yeux un préalable à la réussite des transformations en cours : le dialogue social.

La **CFDT** considère que le dialogue social ne doit pas se limiter aux seules instances consultatives ni à la présentation de décisions déjà arrêtées. Il doit permettre aux représentants du personnel d'apporter leur contribution à l'évolution des organisations, des politiques RH et des conditions de travail.

Lors du précédent CSA-R, la **CFDT** vous avait remis le manifeste confédéral « *Le travail que nous voulons* ». Sans revenir longuement sur ce document, nous souhaiterions savoir si vous avez eu l'occasion d'en prendre connaissance. Les réflexions qu'il porte sur la participation des agents aux transformations, la reconnaissance du travail et la qualité du dialogue professionnel résonnent particulièrement avec les évolutions actuellement conduites au sein du CND. Or, depuis la transformation de la DIRISI en CND, nous avons parfois le sentiment que le dialogue social s'apparente davantage à un exercice d'information qu'à une véritable concertation.

Nous reconnaissons les efforts de pédagogie réalisés dans les différentes présentations. Cependant, de nombreux agents peinent encore à comprendre l'organisation cible, les impacts réels des réorganisations en cours ou encore les conséquences concrètes sur leur avenir professionnel.

Cette situation alimente la défiance et nourrit les inquiétudes.

La **CFDT** est convaincue qu'une autre approche est possible. D'autres organismes du ministère, notamment la DGA, ont démontré qu'il était possible d'associer les organisations syndicales à des groupes de travail structurants, notamment dans le domaine des ressources humaines, afin de construire collectivement certaines évolutions.

Pour la **CFDT**, le dialogue social constitue un levier de modernisation, de cohésion et de résilience. À l'inverse, un dialogue social insuffisant crée des risques RH, sociaux et organisationnels qui fragilisent les transformations engagées.

La question de la création d'une Formation spécialisée dédiée à la FABNUM illustre également cette problématique.

DÉCLARATION LIMINAIRE

La **CFDT** regrette que cette demande n'ait pas abouti alors même que la transformation de la FABNUM constitue probablement l'une des évolutions les plus structurantes que connaîtra le CND au cours des prochaines années, d'autant que le CND n'a pas fermement défendu cette demande lors des débats en CSA ministériel.

Nous nous interrogeons désormais sur les modalités qui permettront d'assurer un suivi suffisamment approfondi des conséquences de cette transformation sur les conditions de travail, les parcours professionnels et les organisations de travail. À défaut d'une instance dédiée, le CND envisage-t-il des modalités particulières permettant d'assurer ce suivi dans la durée ?

FABNUM :

1- Accompagnement des agents et sécurisation des parcours professionnels

La **CFDT** souhaite attirer votre attention sur la situation des agents concernés par la réorganisation de la FABNUM.

Vous nous indiquez régulièrement que la très grande majorité des agents ne changera ni de métier ni de localisation. Nous prenons acte de cet engagement. Cependant, la situation apparaît beaucoup plus complexe pour certains personnels, notamment les managers intermédiaires.

Leurs postes actuels ont vocation à disparaître pour être remplacés par de nouvelles fonctions correspondant à la future organisation. Ces agents doivent aujourd'hui se positionner sur un nombre limité de postes dont les contours, les responsabilités et parfois même les périmètres restent encore insuffisamment stabilisés.

Cette situation génère une forte inquiétude.

D'autant plus qu'il apparaît déjà que le nombre de postes managériaux dans la future organisation sera inférieur à celui existant aujourd'hui.

Pour certains agents, l'enjeu dépasse largement la seule question de l'affectation. Certains postes constituent aujourd'hui de véritables tremplins professionnels permettant d'envisager à moyen terme un accès à des responsabilités supérieures ou à une promotion de corps. La disparition ou la raréfaction de ces postes pourrait compromettre des trajectoires professionnelles construites depuis plusieurs années. La **CFDT** demande donc que les impacts de cette réorganisation sur les parcours professionnels soient pleinement évalués et que les agents concernés bénéficient d'un accompagnement adapté.

Nous nous interrogeons également sur les modalités d'accompagnement des mobilités qui résulteront de cette transformation.

Le recours à une organisation en mode « comme si » est présenté comme un moyen de finaliser progressivement les périmètres des postes. Pourtant, cette approche génère aujourd'hui une forte anxiété parmi les agents.

Pour beaucoup d'entre eux, il demeure difficile d'identifier la ligne de produit dans laquelle ils exerceront demain, les responsabilités qui seront les leurs ou encore les perspectives professionnelles qui en découleront.

Les agents peinent à se projeter dans une organisation dont les contours restent encore mouvants alors même qu'ils doivent déjà se positionner sur leur avenir professionnel.

La **CFDT** considère qu'une telle transformation ne peut se construire durablement dans l'incertitude.

Nous demandons donc qu'un arrêté de transformation global soit publié pour l'ensemble de la FABNUM afin de garantir à tous les agents concernés l'accès aux dispositifs prévus par le Plan d'Accompagnement des Transformations. Enfin, les mesures d'accompagnement, notamment indemnitaires, bénéficieront-elles d'une rétroactivité lorsque les décisions définitives seront prises ?

2- Expertise, recrutements et avenir des catégories B

La **CFDT** souhaite également revenir sur les orientations présentées concernant les recrutements au sein de la FABNUM.

Les informations communiquées ont été perçues par de nombreux agents comme une volonté de réduire fortement, voire de faire disparaître à terme, les recrutements de catégorie B.

Cette perception suscite une inquiétude importante, notamment dans les entités où ces personnels représentent une part significative des effectifs.

La **CFDT** rappelle que l'expertise ne se résume pas à une catégorie statutaire.

De nombreux agents de catégorie B disposent, grâce à leur expérience et à leur parcours professionnel, d'une expertise reconnue et indispensable au fonctionnement des services.

Par ailleurs, les possibilités d'accès à la catégorie A demeurent limitées et ne permettent pas à elles seules de répondre aux aspirations professionnelles de l'ensemble des agents concernés.

Nous nous interrogeons néanmoins sur la stratégie globale de recrutement de la FABNUM.

Quel rôle les agents de catégorie B sont-ils appelés à jouer dans cette montée en compétences ?

Comment sera assuré le renouvellement des expertises internes si les possibilités de recrutement sur ces profils se réduisent fortement ?

Enfin, cette évolution a-t-elle fait l'objet d'échanges spécifiques avec la DRH-MD ?

Si des postes de catégorie B sont remplacés par des postes de catégorie A, quelles garanties existent quant au maintien du volume global des effectifs ?

En l'absence de moyens supplémentaires, cette évolution pourrait mécaniquement conduire à une réduction du nombre de postes, ce qui serait difficilement conciliable avec les objectifs affichés de montée en puissance du CND.

ORGANUM Zonal et CANZ

La **CFDT** continue de suivre avec attention le déploiement d'ORGANUM Zonal.

De nombreuses interrogations demeurent quant aux missions exactes des CANZ, à leur articulation avec les CAN et aux conséquences de cette réorganisation sur les parcours professionnels des agents.

Le transfert de certains experts vers les CANZ suscite déjà des inquiétudes. Les agents craignent une perte progressive de compétences au sein des CAN et une fragilisation des collectifs de travail.

Les interrogations sont d'autant plus fortes que plusieurs évolutions semblent actuellement envisagées autour des astreintes. Les personnels peinent à comprendre les bénéfices attendus de transferts d'activités ou de mutualisations alors que les dispositifs existants fonctionnent et que les compétences nécessaires sont déjà présentes dans les CAN.

Les agents s'interrogent également sur la cohérence d'une organisation qui conduirait à transférer certaines missions vers les CANZ tout en ne remplaçant pas



DÉCLARATION LIMINAIRE

systématiquement les départs dans les CAN. Ces décisions nourrissent le sentiment d'un affaiblissement progressif des capacités locales sans que la cible finale soit clairement expliquée.

Au-delà de la question des effectifs, c'est aussi celle de l'expertise qui est posée. Les personnels redoutent qu'une logique de centralisation ne prenne progressivement le pas sur la connaissance du terrain et la proximité qui font aujourd'hui la force des CAN.

La **CFDT** s'interroge donc sur la cohérence globale de ces orientations et sur leurs conséquences à moyen terme pour les effectifs, les compétences et les missions confiées aux CAN.

Nous sommes également alertés par plusieurs situations dans lesquelles des agents souhaitant rejoindre les nouvelles structures rencontrent des difficultés importantes dans leurs démarches de mobilité. Dans un contexte où l'administration affiche sa volonté d'accompagner la transformation, ces blocages sont difficilement compréhensibles pour les agents concernés.

Enfin, la **CFDT** souhaite obtenir des éclaircissements sur la situation de l'expérimentation conduite. Plus largement, nous nous interrogeons sur la réalité même de l'expérimentation actuellement présentée comme étant en cours.   ce stade, les missions exercées par les CANZ correspondent essentiellement à celles précédemment assurées par les CMO-RD. Les nouvelles missions qui devaient permettre d'évaluer l'organisation cible ne semblent pas encore réellement mises en œuvre. Dans ces conditions, il paraît difficile de parler d'une véritable expérimentation permettant de mesurer objectivement les bénéfices, les contraintes ou les impacts de l'organisation future.

La **CFDT** souhaiterait donc connaître le calendrier réel de cette expérimentation ainsi que les critères qui permettront d'en évaluer les résultats.

Astreintes : clarifier avant de réformer

Lors du CSA-R du 18 juin 2024 puis lors du CSA-R du 12 mars dernier, la **CFDT** avait déjà alerté l'administration sur les difficultés liées aux astreintes.

Plus de deux ans après nos premières alertes, les difficultés persistent.

Les retours de terrain mettent en évidence une hétérogénéité importante des pratiques selon les employeurs, les réglementations intérieures, les cycles de travail ou encore les organisations locales.

Les mandatés **CFDT** participant aux différentes formations spécialisées constatent régulièrement les difficultés rencontrées par les services comme par les agents pour appliquer des règles parfois peu lisibles ou insuffisamment harmonisées.

La **CFDT** réaffirme la nécessité de construire un cadre commun garantissant l'équité de traitement entre les agents tout en tenant compte des réalités locales.

Toutefois, nous estimons qu'une réflexion sur les compensations ne peut intervenir sans clarification préalable du périmètre des astreintes : missions, délais, responsabilités engagées.

Les techniciens eux-mêmes nous indiquent être régulièrement confrontés à des sollicitations sur des périmètres qui ne relèvent pas toujours clairement de leurs compétences ou de leurs habilitations.

Les difficultés ne concernent donc pas uniquement les compensations ou les récupérations. Elles portent également sur la définition même des missions couvertes par les astreintes.

Une harmonisation durable ne pourra être construite qu'à partir d'un cadre clair, partagé et juridiquement sécurisé.

Nous réaffirmons notre disponibilité pour participer activement aux groupes de travail qui seront mis en place sur ce sujet.

Conditions de travail et organisation

Au-delà des réorganisations elles-mêmes, la CFDT souhaite attirer votre attention sur plusieurs signaux préoccupants qui nous remontent du terrain.

Dans certains services, notamment au sein de la chaîne RH ou dans le domaine de l'exécution des marchés, les agents font face à une charge de travail croissante, aggravée par des tensions sur les effectifs et des difficultés de recrutement.

À l'inverse, certains agents, notamment au sein de composantes de la FABNUM, nous font part d'un manque d'activité, d'une perte de sens et d'un manque de visibilité sur leurs futures missions.

Ces situations peuvent sembler opposées, mais elles traduisent en réalité une même difficulté : celle d'anticiper les évolutions, d'adapter les organisations et de donner aux agents une vision claire de leur rôle et de leur avenir.

Cette situation est parfois renforcée par un manque de lisibilité dans les responsabilités, les circuits de décision ou l'identification des interlocuteurs compétents. Lorsque chacun ne sait plus clairement qui décide, qui pilote ou qui réalise une activité, c'est l'efficacité collective qui s'en trouve fragilisée, tout comme la confiance des agents dans leur organisation.

ADPPC

La **CFDT** souhaite également évoquer la réinternalisation de la fonction RH ADPPC.

Nous avons bien noté les travaux engagés et saluons les efforts réalisés pour préparer cette transition, notamment concernant les accès aux systèmes d'information et aux bases documentaires.

L'arrivée des nouveaux personnels RH dans les établissements est globalement bien accueillie.

Toutefois, plusieurs remontées nous indiquent que les futurs responsables RH de proximité manquent encore de visibilité sur leur organisation cible, leurs responsabilités exactes et certaines modalités de fonctionnement.

Plusieurs difficultés demeurent : manque de locaux adaptés pour accueillir les nouveaux personnels RH, besoins de formation encore importants, absence de certaines consignes communes de fonctionnement et pertes d'informations liées aux mouvements de personnel intervenus durant la phase de transition.

Nous avons également été alertés sur certaines difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des nouveaux processus RH.

Le sujet n'est pas l'outil utilisé, mais la capacité de l'ensemble de la chaîne de traitement à fonctionner de manière fluide et cohérente.

Lorsqu'un des maillons n'est plus en mesure d'assurer sa part du traitement, ce sont les RH de proximité qui doivent mettre en place des solutions de contournement afin d'assurer la continuité du service.

La **CFDT** restera particulièrement vigilante sur la qualité du service rendu aux agents durant cette période de montée en puissance de la ré-internalisation.



DÉCLARATION LIMINAIRE

Conclusion

Monsieur le président,

La **CFDT** ne conteste pas la nécessité d'adapter l'organisation du CND aux défis à venir.

Nous sommes prêts à contribuer à ces transformations.

Mais nous pensons qu'une transformation réussie ne se mesure pas uniquement à l'atteinte d'une cible organisationnelle.

Elle se mesure également à la manière dont sont accompagnés les agents qui la vivent.

C'est pourquoi nous réaffirmons notre attachement à un dialogue social sincère, à une concertation réelle et à une prise en compte effective de l'expertise des personnels et de leurs représentants.

Nous réaffirmons également notre attachement à des parcours professionnels lisibles, attractifs et motivants. Les transformations en cours ne pourront être pleinement acceptées que si les agents continuent à percevoir des perspectives d'évolution, de reconnaissance et de progression tout au long de leur carrière.

La **CFDT** restera pleinement mobilisée pour défendre les agents, leurs parcours professionnels, leurs conditions de travail et la qualité du service rendu.

Paris, le 22 juin 2026 ●