



DÉFENSE

DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU DU CND LE 07 NOVEMBRE 2025

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

La **CFDT** souhaite ouvrir cette séance en réaffirmant son engagement à participer activement à la construction d'un CND solide, efficace et humain. Mais cette construction ne peut se faire que dans la **transparence**, la **concertation** et le **respect des agents** qui en sont la clé de voûte.

ORGANUM Zonal : un projet encore trop flou.

Le moral des agents est en berne. La perspective d'**ORGANUM Zonal** soulève aujourd'hui beaucoup d'inquiétudes, nourries par des informations parfois contradictoires et un manque de lisibilité sur la trajectoire réelle du CND.

Entre les **DANZ** — ces délocalisations en douceur —, la création annoncée des **CANZ** dès janvier 2026, et des messages évoquant la **décivilianisation et perte des niveaux de responsabilité de certains postes**, les agents ne savent plus à quoi s'en tenir.

La **CFDT** demande une **feuille de route claire, partagée et datée**, indiquant les impacts RH identifiés et la méthode retenue pour les accompagner. Les agents doivent savoir où ils vont, et sur quelles bases leur avenir professionnel se construit.

Les propos tenus récemment par le **COMNUMIA** ont également laissé des traces. S'il est avéré qu'il a tenu des propos dénigrants envers les personnels civils comme cela nous a été rapporté, cela serait non seulement inacceptable, mais contraire à la culture de respect et de complémentarité que nous défendons collectivement. Le CND repose sur une alliance entre civils et militaires : il ne peut se construire sur une mise en opposition.

À cela s'ajoute des annonces de montée en puissance d'**externalisations (PRB, accompagnement...)**. Les agents constatent que certaines activités techniques semblent glisser vers le privé. Ils s'interrogent, parfois avec ironie : « Que vont devenir nos techniciens ? Va-t-on les inciter à postuler chez les futurs entreprises prestataires ? »

Derrière cette pointe ironique, il y a un vrai sujet : celui du **maintien des compétences en interne**, condition de la **souveraineté** et de la **continuité du service public**.

La **CFDT** insiste pour être **associée à la réflexion sur ORGANUM Zonal à tous les niveaux** — local, zonal et national — afin d'éviter que ce projet ne se fasse en huis clos, sans les représentants ni les agents.



DÉCLARATION LIMINAIRE

DÉFENSE

Effectifs : des signaux contradictoires

Localement, il nous est rapporté la **suppression de certains postes**. Pourtant, lors des précédents CSA, il était question d'une **augmentation de plus de 400 postes**.

Que faut-il comprendre ? Les chiffres ont-ils évolué ? S'agit-il d'une réorganisation, ou d'une véritable réduction d'effectifs ? Et surtout, qui décide — les échelons locaux ou la direction centrale ?

La **CFDT** ne conteste pas le besoin d'adaptation, mais réclame **clarté et cohérence**. Les agents ne peuvent pas avancer sereinement dans un brouillard d'informations contradictoires.

Conditions de travail : des couacs évitables

Depuis le 1er septembre, plusieurs agents transférés au CND, notamment depuis la DGA, rencontrent des difficultés qui auraient pu être anticipées.

Dans un premier temps, la gestion des horaires variables. La gestion du temps suivi dans HQTime, permettait le pointage et une véritable souplesse d'organisation du temps de travail. Du jour au lendemain, leur accès a été coupé.

Il aura fallu une **intervention du commissaire adjoint** pour rétablir temporairement l'accès jusqu'au **31 décembre 2025**. Mais cette solution n'est que provisoire : **qu'advient-il après ?**

La **CFDT** demande au CND de préciser **quel outil sera utilisé, selon quel calendrier, et avec quel accompagnement**. Enfin, y'a-t-il une réflexion sur l'élargissement des horaires variables à l'ensemble du personnel du CND, ainsi que sur des outils communs de gestion du temps.

Ensuite, des agents nous ont alertés très récemment sur des situations de désœuvrement complet :

- Projets arrêtés sans transition,
- Outils abandonnés,
- Missions profondément modifiées sans formation préalable,
- Ou encore transfert de programmes du P146 vers le P178, sans accompagnement ni circuits décisionnels clairs.

Certains vivent une véritable **perte de sens** de leur travail, voire un **bore-out**. Il est de la responsabilité du CND d'y apporter des réponses rapides et humaines.

La **CFDT** demande la réalisation d'un **diagnostic métier par métier**, afin d'identifier les agents concernés et de restaurer une dynamique professionnelle constructive. Nous sommes prêts à partager les situations documentées dont nous avons connaissance.

Rémunération : vers une équité réelle

La revalorisation récente de l'**IFSE** a été un soulagement pour certains, mais une déception pour beaucoup. Les groupes **RIFSEEP 3 et 4** chez les A, et le **groupe 3** chez les B, n'ont eu **aucune revalorisation**.



DÉCLARATION LIMINAIRE

DÉFENSE

Dans la filière **SIC**, la situation est encore plus injuste : les agents ayant obtenu l'ex-prime informatique par examen professionnel se retrouvent désormais **au plafond IFSE**, sans possibilité d'évolution malgré leurs responsabilités élevées.

La **CFDT** demande :

- La **révision des plafonds IFSE**,
- La **requalification des groupes RIFSEEP** en cohérence avec les responsabilités réellement exercées le cas échéant.

L'engagement et l'expertise ne doivent pas se transformer en impasse indemnitaire.

Contractuels : une incertitude devenue chronique

Les contractuels ont vécu ces derniers mois comme un **véritable yo-yo émotionnel**. Avant l'été, on leur annonçait qu'il n'y aurait **aucune revalorisation**. Puis, en plein été, une note ministérielle est venue **raviver l'espoir**. Et aujourd'hui, on parle d'une application **repoussée à 2026**, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Cette succession de messages contradictoires mine la confiance et entretient un climat d'attente insupportable. Dans la filière **SIC** en particulier, les contractuels sont une ressource rare, fragile et non résiliente : quand la reconnaissance ne suit pas, ils partent — et ils ne reviennent pas.

La **CFDT** demande où en sont les travaux du CND sur ce dossier, et si les risques de **fuite de compétences** ont bien été **remontés à la DRH-MD**

Soutien RH : un enjeu de proximité

La **réinternalisation du soutien RH** est actée, et c'est une bonne chose. Mais comment sera-t-elle organisée concrètement au sein du CND ?

La **CFDT** plaide pour la création de **correspondants RH de proximité**, notamment sur les sites distants. Une coordination locale permettrait de fluidifier la gestion quotidienne et de restaurer le lien humain.

La **CFDT** demande également un **calendrier partagé** de mise en œuvre pour éviter une transition heurtée.

Autres points d'attention :

- **Astreintes** : la **CFDT** rappelle que leur compensation doit être équitable, qu'elle soit en temps ou en indemnisation.
- **CARTEC** : nous demandons la communication du **CARTEC de septembre 2025** et la transmission de celui de **2026** dès sa finalisation.
- **ATSEP** : La **CFDT** renouvelle sa demande sur l'option de la prime ATSEP pour les personnels civils.
- **Arrêté collectif de mobilité** : initialement prévu pour septembre, il serait désormais attendu pour **mi-novembre**. Nous demandons un engagement ferme sur cette échéance.



DÉCLARATION LIMINAIRE

DÉFENSE

- **CICL** : nous interrogeons sur sa **montée en puissance**, notamment face à la reprise de marchés DGA, DGNUM et autres.
- **Pôles et ATE** : Les zones de répartition de chaque ATE nous semble fortement déséquilibrées, impliquant une charge de travail importante confiée aux ATE. Ces fonctions sont clés pour la cohérence du réseau.

Un regret

La **CFDT** regrette que les **organisations syndicales représentatives du CSA Réseau** n'aient pas été conviées à la **cérémonie de création du CND**. Un tel événement aurait pu symboliser l'unité et la reconnaissance du dialogue social. Nous espérons que cela restera un simple oubli, et non un signal.

Pour conclure

La **CFDT** appelle à **plus de lisibilité, d'équité et de cohérence** dans la conduite de la transformation du CND. Nous ne contestons pas le projet, mais la méthode et le manque de clarté qui l'accompagnent encore trop souvent.

Nous voulons un CND fort, mais **juste, clair et humain**. Et nous resterons, comme toujours, **exigeants mais constructifs, ouverts mais vigilants**, pour défendre à la fois les agents et la qualité du service public.

Merci pour votre attention.

Kremlin Bicêtre, le 07 Novembre 2025 ●