



DÉCLARATION LIMINAIRE

CSA-R Exceptionnel CND 15 SEPTEMBRE 2026

Madame la présidente, mesdames, messieurs,

Avant d'aborder les sujets inscrits à l'ordre du jour, la **CFDT** souhaite avoir une pensée pour notre collègue Sonia disparue récemment dont les obsèques ont lieu ce jour.

Dans ce même esprit de solidarité nous souhaitons apporter une marque de soutien aux personnes touchées par les incendies qui ont frappé notre pays cet été.

Nous espérons que peu d'agents du ministère, et en particulier du CND, ont eu à subir directement ces événements. Si tel devait être le cas, nous souhaitons que l'administration puisse les accompagner au plus près et leur apporter tout le soutien nécessaire.

Cet été aura également été marqué par plusieurs épisodes de fortes chaleurs et de canicules particulièrement longs et intenses. Ces événements doivent nous conduire à renforcer notre capacité à adapter rapidement les conditions de travail face aux situations climatiques exceptionnelles.

La santé et la sécurité des agents ne peuvent pas dépendre uniquement de consignes nationales diffusées lorsque l'événement est déjà en cours. L'anticipation et l'initiative locale doivent pouvoir être encouragées, qu'il s'agisse de chaleur, d'inondations, de tempêtes, de grand froid, de pollution ou de fumées d'incendies.

Au Kremlin-Bicêtre, par exemple, une note de prévention relative aux fortes chaleurs n'a été diffusée via NeMO que le 19 août, alors que l'épisode de canicule touchait à sa fin.

La prévention doit précéder le risque, et non l'accompagner lorsqu'il est déjà passé.

FABNUM : laisser au « As if » le temps de jouer son rôle

Ce CSA exceptionnel intervient alors que la transformation de la FABNUM est désormais engagée en mode « As if ».

La **CFDT** partage la nécessité de faire évoluer l'organisation du CND et nous n'avons jamais contesté le principe d'une transformation lorsqu'elle répond à des besoins clairement identifiés. Mais le « As if » nous a précisément été présenté comme une période permettant de tester l'organisation, d'identifier les difficultés et de procéder aux ajustements nécessaires avant de la figer.

Or le « As if » vient à peine de commencer. Les nouveaux managers ont été désignés début juillet et la période estivale, avec de nombreux agents en congés, ne permet pas encore d'en tirer un véritable retour d'expérience.

Nous nous interrogeons donc sur la volonté d'avancer le calendrier de présentation et d'adoption de l'arrêté de transformation. Des managers ont par ailleurs été amenés, dans un délai extrêmement court, à identifier les postes susceptibles d'être considérés comme restructurés. Cette démarche peut être nécessaire, mais l'urgence ne doit pas conduire à des erreurs d'appréciation.

L'administration a elle-même rappelé que le « As if » devait laisser une place au droit à l'erreur. Cette exigence doit également s'appliquer à la construction de l'organisation : il faut laisser le temps de vérifier, d'expérimenter et, le cas échéant, de corriger.

La CFDT demande donc qu'un véritable retour d'expérience puisse être présenté aux représentants du personnel avant que l'organisation ne soit définitivement figée.

Donner de la visibilité aux agents et garantir la continuité du service

Derrière les organigrammes et les lignes de produits, des agents ne savent toujours pas précisément où ils seront demain. Cette incertitude génère de l'anxiété, fragilise la confiance et peut avoir des conséquences sur l'engagement et la productivité.

Les managers doivent être des relais de proximité, mais encore faut-il qu'ils disposent eux-mêmes d'informations suffisamment précises. On ne peut demander aux encadrants de rassurer les agents lorsqu'ils disposent parfois du même niveau d'information qu'eux.

Ces difficultés de communication ont également des conséquences opérationnelles. Plusieurs responsables de réalisation de projets intervenant sur plusieurs lignes de produits auraient reçu pour consigne de ne poursuivre que les projets relevant de la ligne de produits dans laquelle ils sont pressentis, sans qu'une nouvelle responsabilité soit clairement attribuée sur les autres.

Certains projets se retrouvent ainsi sans responsable clairement identifié, alors que les clients n'en ont pas nécessairement été informés. Les RRP se retrouvent en première ligne pour expliquer qu'ils ne savent pas qui reprendra leur projet ni selon quelles modalités.

Cette situation est difficilement compatible avec l'objectif affiché de préserver la « ligne rouge » de la continuité du service. **Une transformation interne ne doit pas devenir une rupture de service pour les clients.**

La **CFDT** demande donc que les responsabilités sur les projets soient clarifiées avant tout retrait de mission, que les clients soient informés et que chaque agent puisse disposer, dans des délais raisonnables, d'une visibilité sur sa situation.

Nous souhaitons également savoir comment seront suivis le cadencement des travaux et l'évolution de l'organisation pendant le « As if », notamment si le CARTEC pourra être adapté en cours d'année pour tenir compte de la réalité constatée sur le terrain.

Catégories B : quel modèle de compétences pour la FABNUM ?

La place des agents de catégorie B dans la future FABNUM suscite une inquiétude particulière. Les remontées du terrain font apparaître une diminution du nombre de postes de catégorie B ouverts au recrutement, alors que ces personnels constituent un vivier important de compétences et d'expérience.

La **CFDT** entend que certaines expertises nouvelles puissent nécessiter un recrutement en catégorie A. Mais cela ne signifie pas que les catégories B doivent progressivement disparaître.

Il faut regarder les compétences et les capacités d'évolution des agents déjà présents au CND. Certains développeurs de catégorie B utilisent déjà l'intelligence artificielle dans leur activité. Une formation adaptée et un accompagnement approprié pourraient permettre à ces agents de développer leurs compétences et de s'intégrer pleinement aux évolutions de la FABNUM.

De même, certains métiers liés à l'exploitation fonctionnelle des produits du socle, ou à leur exploitation technique, peuvent être exercés par des agents de catégorie B disposant des compétences nécessaires, motivés et correctement accompagnés.

La question devrait donc être celle de l'adéquation entre les compétences nécessaires et les missions exercées, plutôt que celle d'une disparition progressive d'une catégorie.

Cette évolution nous interroge d'autant plus que la généralisation des recrutements en catégorie A pourrait conduire à une organisation davantage centrée sur le pilotage des TME, des TMA et des différents prestataires. Cela ferait peser un risque sur le maintien des savoir-faire et sur l'expertise détenus par les agents de l'État.

Disposer de compétences internes est indispensable pour conserver la maîtrise de nos systèmes, dialoguer avec les prestataires et contrôler effectivement les prestations. **La montée en compétence des agents déjà présents doit donc être considérée comme un véritable levier de transformation, et non comme une variable d'ajustement.**

Cette question pose aussi celle de la pérennité du modèle après le pic de charge attendu dans les prochaines années : quelle place restera-t-il aux catégories B ? Comment seront assurées la transmission des savoirs et la préservation des compétences nécessaires au fonctionnement de la FABNUM ?

Elle concerne enfin les parcours professionnels. Les agents qui ont construit leur carrière au CND doivent pouvoir disposer de perspectives d'évolution et ne pas voir se réduire leurs possibilités professionnelles.

La **CFDT** demande donc que l'administration explicite sa stratégie concernant les catégories B et précise s'il s'agit d'une évolution liée aux besoins actuels ou d'une orientation durable de la future FABNUM.

Cette stratégie doit être cohérente avec la politique de recrutement. Nous souhaitons notamment savoir comment doivent être interprétés les postes apparaissant dans GRIST au titre de CREA27 : s'agit-il de postes effectivement ouverts et susceptibles d'être recrutés ou uniquement de postes déjà pourvus et intégrés à la cible ?

Plus largement, le CND doit conserver la capacité à recruter les compétences dont il aura besoin tout en permettant aux agents déjà présents de faire évoluer les leurs.

Sécuriser les conséquences indemnitaires

La transformation doit également sécuriser les conséquences individuelles pour les agents concernés, notamment sur le plan indemnitaire.

Lors de la réunion de travail du 15 juillet, la **CFDT** avait rappelé que cette question avait déjà été portée par nos élus au CSA-M auprès de la DRH-MD. Celle-ci n'avait pas fermé la porte à la possibilité de prendre en compte rétroactivement, dès le 1er juillet 2026, les conséquences indemnitaires pour les agents concernés, alors même que l'arrêté de transformation ne serait juridiquement applicable qu'à compter de janvier 2027.

Cette possibilité ayant été clairement évoquée, nous estimons nécessaire qu'elle soit désormais concrètement travaillée. Le calendrier administratif de la transformation ne doit pas conduire à pénaliser financièrement les agents dont la situation aura effectivement évolué dès le 1er juillet.

La **CFDT** demande donc que cette possibilité de rétroactivité soit concrètement mise en œuvre et que l'administration précise les dispositions qu'elle entend prendre pour sécuriser les situations individuelles.

Conclusion

Monsieur le Président,

La **CFDT** ne conteste pas la nécessité de faire évoluer le CND et sa FABNUM. Mais une transformation ne peut être réussie simplement parce qu'un nouvel organigramme aura été arrêté.

Elle le sera lorsque les agents sauront où ils vont, disposeront de perspectives professionnelles, pourront faire évoluer leurs compétences et auront confiance dans l'organisation qu'ils seront chargés de faire fonctionner.

Le « As if » doit rester ce qu'il nous a été présenté comme étant : une période d'expérimentation, d'apprentissage et d'ajustement. Il serait contradictoire de vouloir en tirer trop rapidement des conclusions définitives.

La **CFDT** demande donc que le calendrier laisse le temps nécessaire au retour d'expérience, que les remontées des agents soient réellement prises en compte et que les situations individuelles soient examinées avec attention.

Le dialogue social ne peut pas se limiter à présenter aux représentants du personnel des décisions déjà arrêtées : il doit permettre d'influer réellement sur les transformations avant qu'elles ne deviennent irréversibles.

Je vous remercie.

Paris, le 15 septembre 2026 ●