

COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

16 NOVEMBRE 2022

Mme Maud BEESEGHHER, préside la séance
Désignation du secrétaire adjoint de séance : Maxime GOMEZ

En préambule, la direction a souhaité informer les élus que le régime indemnitaire ICT est prolongé pour 6 mois. Elle a rappelé que selon elle, la scission des corps est obligatoire pour conserver les garanties propres aux personnels de VNF à travers un régime indemnitaire spécifique à l'établissement.

La CFDT-VNF a rappelé que le SG du ministère avait indiqué au CTM que les négociations devaient reprendre. Aussi, la CFDT-VNF a interrogé la direction pour savoir sur quelle base elle allait organiser la reprise de ces négociations et dans quel calendrier. Les textes (arrêtés/décrets/note de gestion) modifiés seront-ils transmis en amont d'une prochaine consultation des OS ?

La direction a indiqué qu'elle était en attente d'un retour du guichet unique sur la prolongation de l'ICT et sur le feu vert du ministère pour lancer la reprise des négociations. L'objectif étant de conserver a minima les acquis actuels à savoir 10 ans de garantie de maintien de rémunération, et des plafonds de rémunération satisfaisants.

La CFDT-VNF a indiqué la nécessité de s'assurer de la prolongation de l'ICT sur au moins 6 mois comme elle l'avait d'ailleurs préconisé au regard du calendrier resserré. Il sera également nécessaire d'évoquer, en plus de ces deux sujets, les emplois fonctionnels et notamment le grade C3+, le sujet sera-t-il évoqué lors des prochaines négociations ? ou la négociation se fera-t-elle entre le ministère et la direction ?

La direction a indiqué que les emplois fonctionnels ne sont pas un sujet propre à VNF et que cela reste effectivement un point bloquant.

La CFDT-VNF aurait souhaité discuter de ce sujet en amont du CTM. Un calendrier des négociations nationales et instances pourra être transmis dès le début de l'année.

La direction a rappelé qu'il y a une volonté de l'établissement de transparence des textes, les dates seront communiquées dès qu'elles seront fixées.

Point d'information sur l'avancée de la réorganisation de la filiale informatique

Présentation réalisée par M. Laloyer, Directeur de la DSIN

Rappel du contexte et objectif de la réorganisation

La DSIN a été créée pour répondre à 2 enjeux principaux au sein de VNF :

- la Transformation Numérique
- l'informatique industrielle

Ainsi le directeur a indiqué qu'afin de pouvoir répondre à l'ambition de modernisation de l'établissement, il faut regrouper les aspects numériques sur un seul site et ne plus avoir un éparpillement de solutions de projets et des budgets. Les projets numériques doivent être pilotés par la DSIN : il ne peut plus y avoir de projets menés localement pour gérer la cybersécurité qui est au cœur des préoccupations aussi bien sur la partie informatique de gestion que sur la partie informatique industrielle.

L'organisation des équipes de la DSIN du siège doit s'adapter dans une démarche d'amélioration continue et pour répondre à un enjeu fort d'évolution vers une DSIN orientée service. L'organisation des cellules informatiques des DT doit également évoluer pour accompagner la transformation. Cela fait partie d'un des 23 chantiers identifiés lors de la création de la DSIN et présentés en Comex et en CTU début 2020.

Pour rappel plusieurs scénarii avaient été proposés, celui retenu est le scénario 2 : modèle DSIN étendue avec agents rattachés à la DSIN tout en gardant un management local.

Ce scénario a été retenu pour permettre de garder en local un management de proximité qui fera le lien avec la DT sur la gestion quotidienne et la gestion des projets d'informatique industrielle. Demain, il n'y aura plus de process locaux mais simplement des process nationaux. Il n'y aura plus de data locaux mais un seul data center national. Il faudra centraliser l'ensemble des projets et des moyens numériques pour les mettre en sécurité et s'assurer d'une utilisation identique à l'échelle de VNF.

Toutes les applications locales sont aujourd'hui centralisées (Octave, Sicave...). Ce choix a été fait pour éviter la redondance (électrique, réseau...) et s'assurer d'un maximum de sécurité (les DT ne disposent pas du même niveau de sécurité qu'au siège). Si une application « plante », l'établissement est capable de relancer rapidement le système. Mais aujourd'hui il existe un risque réel sur la sécurité notamment sur les sauvegardes qui sont la visée des hackers.

La CFDT-VNF a souhaité connaître la fréquence d'une sauvegarde ? Elle a demandé si les datas centers concernaient également les applicatifs ?

C. LALOYER a indiqué qu'il y avait une sauvegarde tous les 15 jours. Ce dispositif n'est pas actif dans toutes les DT. Concernant les applicatifs il y en a très peu car ils sont essentiellement centralisés au siège. Pour les applicatifs qui diffèrent d'une DT à une autre (ex GMAO), les données sont sauvegardées dans les DT.

Un DT Tour est réalisé par les équipes jusque début décembre afin de finaliser le projet d'organisation de la DSIN en vue d'un passage dans les instances sur le début d'année 2023. Il est prévu une consultation du CSA Central portant sur l'opportunité de la nouvelle

organisation et une consultation des CSA Locaux sur les impacts générés par cette nouvelle organisation.

La CFDT-VNF a indiqué que le point d'information du jour ne devait pas induire un point de consultation dès le début d'année. Une mise à niveau des informations aux nouveaux élus est nécessaire ainsi qu'un retour sur le DT TOUR.

C. LALOYER a accepté la demande et a indiqué que la consultation pourra se faire sur le mois de mai avec un autre point d'information en amont.

La direction a indiqué que chaque DT mènera son propre dialogue social, le dispositif sera mené en parallèle de l'instance nationale.

C. Laloyer souhaite une mise en œuvre en avril/mai, le reste de l'année 2023 servira à mettre en place les processus nationaux et à l'accompagnement au changement.

Le DT Tour a eu pour objectif de rencontrer les CODIR des DT afin d'effectuer une information sur le projet, discuter des impacts avec les agents concernés, et échanger sur les personnels hors DSIN qui pourraient être impactés. Les SG sont rencontrés afin de connaître leur appétence, les équipes informatiques sont également consultés avec des temps d'échange.

Chaque agent est rencontré individuellement, à ce jour les agents de Strasbourg et de la DT Rhône-Saône ont déjà été vus. Les rencontres avec les équipes des autres DT sont programmées et la dernière rencontre se déroulera début décembre.

Le directeur de la DSIN indique relever beaucoup de questions concernant l'impact de ce projet sur les personnels qui gèrent l'informatique industrielle. A ce jour, il n'est pas souhaité de revoir les organisations des DT en terme d'informatique industrielle. Le métier va évoluer, les méthodes de travail vont changer mais les organisations en place ainsi que les personnels ne changent pas.

La CFDT-VNF a une inquiétude sur les missions qui vont être externalisées. La position de la CFDT-VNF est de garder les compétences en interne. Est-il possible d'avoir une visibilité sur les missions qui seront assurées en interne et celles qui seront amenées à être externalisées ? La clause de révision du COP qui doit se tenir en début d'année va-t-elle permettre d'obtenir des moyens supplémentaires (financiers et humains) pour éviter toutes ces externalisations qui coûtent d'ailleurs parfois bien plus chère ?

C. Laloyer a indiqué qu'il pourra faire un état général, le fait de réintégrer des ressources de cellules informatiques sur un rayonnement national permet de conserver en interne un certain nombre de choses.

La CFDT-VNF a attiré l'attention sur le fait qu'au siège sur le plateau informatique, il est regrettable de rencontrer plus de prestataires que de personnels VNF. Elle souhaite des engagements sur cette opportunité de privilégier les ressources en interne (mobilités internes).

C. Laloyer a indiqué que cette nouvelle organisation se fera à effectif constant avec l'intégration d'un certain nombre d'activités nouvelles ou à renforcer (montée en puissance de l'informatique industrielle –au sein du siège-, Sécurité, Data, organisation, renfort des ressources sur les applicatifs RH et Finance, téléphonie, nationalisation des processus). Un accompagnement est prévu pour faire monter les personnels en compétences. La sous-traitance sera ciblée (missions les moins critiques pour VNF ou ne pouvant pas être assurées en interne).

Il a été confirmé qu'il n'y aurait pas de mobilité géographique.

La CFDT-VNF a demandé si pour la mobilité interne des compétences informatiques seront requises. En effet, pour rappel, dans la fonction publique un agent doit pouvoir occuper toutes les missions de son grade et bénéficier si besoin d'une formation a posteriori pour permettre une bonne prise de poste. Le constat actuel est qu'en mobilité interne, les candidatures ne sont pas retenues du fait que les candidats n'auraient pas dès la prise de poste 100% des compétences requises. Il y a une vraie question sur la mobilité interne.

C. Laloyer a expliqué qu'effectivement il faudra des personnes qui ont la maîtrise du sujet hormis pour le support de proximité. En DT, il y aura une personne de proximité qui dépannera les personnels en plus du prestataire CAMIL.

La direction a rajouté qu'il est prévu dans le plan d'accompagnement de faire monter en compétences des agents déjà en place sur ces sujets. Il y a un réel besoin de spécialistes sur ces métiers, opérationnels immédiatement.

La CFDT-VNF a alerté sur la question de la mobilité interne notamment sur le parcours de certains profils même des informaticiens qui se voient écartés d'un poste faute de rassembler 100% des compétences requises. Il faut rester vigilant sur le fait de ne pas construire un système cloisonné où les personnels ne peuvent plus bouger pendant toute leur carrière. De plus, il est nécessaire également de dégager du temps aux personnels afin qu'ils puissent se former.

C. Laloyer a présenté le fonctionnement cible avec une transition à organiser. Le responsable local restera le lien avec la DSIN et les équipes locales qui sont affectées dans les différentes équipes de la DSIN. Ce fonctionnement avec les moyens humains nécessaires sera finalisé après le DT Tour.

La CFDT-VNF a souhaité savoir si la préfiguration sera faite après la concertation et les différents entretiens réalisés (SG/Codir/personnels/...). Les effectifs des DT vont-ils compter pour le siège ? Resteront-ils sur les listes électorales du siège ou en local ?

La direction a indiqué que les effectifs seront comptabilisés dans les effectifs du Siège de la DSIN. Ils seront traités dans les instances locales des DT et comptabilisés sur la liste électorale des DT. Mais ces informations doivent encore être clarifiées et il y aura un affichage auprès des représentants du personnel. Les moyens de fonctionnement n'ont pas encore été définis à ce jour.

C. Laloyer a rappelé les points d'entrée DSIN à respecter :

- problèmes, questions ou demandes de service : CAMIL,
- demandes d'évolution, projet ou innovation numérique : Service Organisation de la DSIN,
- sujet d'informatique industrielle : contacter l'informatique industrielle...

Tous les contacts sont tracés, il y a des engagements de service par rapport aux demandes. L'informatique industrielle va gérer le logiciel GMO avec la DIEE et les personnels de terrain.

La direction a évoqué l'exercice de pré-positionnement à la DSIN. Les situations sont différentes.

La CFDT-VNF indique qu'il faudra bien préciser certains fondamentaux dont notamment :

- pas de mobilité géographique imposée ;

- le choix possible de rester dans sa DT d'origine sur un autre poste avec dans ce cas une priorité sur les postes vacants ;
- un temps d'adaptation sur le poste et la possibilité de revenir sur son poste ou au sein de sa DT avec dans ce cas une priorité sur les postes vacants.

La CFDT-VNF a rappelé l'engagement du DG de publier tous les postes non pourvus dans les organigrammes et de veiller à ce que les postes publiés ne soient pas gelés. Enfin, la CFDT-VNF a demandé qu'en toute transparence, toutes ces options soient proposées aux personnels.

La direction a indiqué ne pas être contre les préalables de la CFDT-VNF et qu'un point complet serait fait après le DT Tour. Par contre, il ne sera pas possible de revenir sur les anciens postes car les missions initiales vont suivre la DSIN. Il ne sera pas possible également de créer des postes pour des personnes qui ne voudront pas suivre ce projet. Les personnels qui ne souhaitent pas suivre pourront se positionner sur les postes vacants. L'objectif étant en priorité d'avoir une affectation en adéquation avec le souhait exprimé par le personnel. Les situations seront traitées au cas par cas.

La direction a rappelé les principes directeurs et les critères de priorité :

- ne pas publier les postes pour privilégier les candidatures des personnels concernés,
- garantir la réaffectation sur un poste de niveau de fonction au moins équivalent,
- pas de mobilité géographique imposée,
- maintien de l'ancienneté acquise sur l'ancien poste,
- maintien de la rémunération,
- adaptation et développement des compétences et formation.

Le personnel dont le poste est supprimé ou modifié sera prioritaire sur tous les postes non pourvus au sein de la DT.

La CFDT-VNF a rappelé qu'avec la suppression des nombreux postes subie par le plafond d'emplois voté dans les différentes lois de finances, si le choix doit se restreindre aux seuls postes vacants cela pouvait être difficile. L'agent ne doit pas subir le projet de réorganisation, soit il y trouve sa place soit on l'accompagne avec toutes les dispositions utiles, y compris si besoin la création d'un poste.

La CFDT-VNF a conclu en demandant un calendrier des prochaines étapes et l'agenda social 2023.

Point d'information sur la réforme de la de la filière domaine

Présentation par Aurélie Millot et Marie-Astrid Véron

C'est une réforme du Domaine, plus précisément sur GeDo et ObservaDo qui a démarré il y a plus de 3 ans. Il ne s'agit pas d'une réorganisation, mais d'une réforme qui permet de simplifier les process de la gestion domaniale et de remplacer l'outil vieillissant (SCOT+/logiciel qui a plus de 20 ans) par GeDo et ObservaDo.

Un comité d'utilisateurs de 15 personnes a été mis en place (2 utilisateurs de Scot+ par DT) afin de tester les livraisons mensuelles de l'outil GéoDo et un comité d'arbitrage qui intervient à la suite du comité d'utilisateurs afin d'arbitrer et de prioriser les évolutions préconisées. La livraison finale de la V1 de GéoDo est prévue pour le 20 janvier et la mise en production de l'outil en mars 2023.

Sur la partie GeDo, un CDD a été recruté afin d'intégrer/nettoyer les données importées de Scot+ dans l'outil.

La CFDT-VNF a souhaité savoir si un CDD d'un an sera suffisant ? et si non pourquoi ne pas renforcer l'équipe ?

Marie-Astrid VERON a indiqué que le CDD restera plusieurs mois après la mise en production...

Concernant ObservaDo, il y a 2 CDD à temps plein dont la mission est de fiabiliser les données d'inventaire. Depuis Juin 2021, l'outil a été mis en production, avec l'intégration des données de Scot+. Côté bâtiments, le travail est presque finalisé (lien avec CHORUS (DIE) qui est le référentiel unique de VNF des terrains et bâtiments. Il reste un gros travail de terrain à réaliser afin de fiabiliser les données.

L'outil permet de visualiser le domaine, il est facile d'utilisation. Il reste une problématique car tout n'est pas cartographié, ça sera le travail des CDD sur 2023 en collaboration avec les DT. Il a été demandé la version mobile de l'outil qui devrait être active dès 2023. Des formations ont été dispensées de janvier à juin 2022 dans toutes les DT. Il y avait plus de temps pour former les personnes ce qui a permis des déplacements sur place et la réalisation d'un diagnostic du domaine dans chaque DT.

Concernant GeDo, dès lors que la V1 sera opérationnelle et que la mise en production se confirme en mars, des formations sont prévues en février/mars (2 jours sur Paris) dès lors que la V1 sera opérationnelle. Si l'outil fonctionne, 400 personnes doivent être formées. 10 sessions pour les gestionnaires du domaine, pour les Immo et les gestionnaires comptables. 5 matinées en visio seront organisées pour les gestionnaires d'occupations illégales. Des tutos seront également disponibles. La formation sera faite sur 2 jours en présentiel sur Paris pour les gestionnaires.

La CFDT-VNF a soulevé la problématique des formations de deux jours sur Paris dans le cas de contraintes familiales et s'interroge sur la charge de travail pesant sur les formateurs. De plus, les sessions sont soutenues avec beaucoup de participants.

Aurélié Millot a précisé que les formations permettent de voir les autres collègues des DT mais l'équipe continuera d'assurer les déplacements. En cas de contraintes familiales, les situations seront traitées au cas par cas. Pour le nombre de formateurs, il y a 2 formatrices phares, elles seront présentes dans toutes les sessions accompagnées d'une personne supplémentaire de la DEV sur la partie métiers (process) et d'un prestataire informatique. Il y aura donc 3 animateurs par sessions et 160 gestionnaires Domaine à former. La problématique étant de former tout le monde avant la sortie de l'outil.

Des inquiétudes demeurent en raison de certaines interfaces qui ne fonctionnent pas encore, une visibilité sera faite fin décembre.

Marie-Astrid VERON a indiqué que la filière Domaine subit également la baisse des effectifs ce qui fragilise le projet. La contrainte temps essaie d'être atténuée. Il faut trouver l'équilibre entre le travail nécessaire pour le lancement du projet et la nécessité d'avoir un nouvel outil plus performant.

La direction a indiqué qu'il a été mis en place l'accompagnement des personnels pour se former.

La CFDT-VNF met en alerte sur le manque de temps, de moyens et l'épuisement de certaines équipes qui parfois génèrent des problèmes de santé pour certains. L'établissement doit

mettre en place des solutions, il est urgent de faire un état des lieux et de trouver des solutions autres que le recours aux CDD. En 2023, dans les nouvelles instances, il risque d'y avoir des droits d'alerte dans certains services si les alertes répétées ne sont pas entendues.

Aurélié Millot a indiqué qu'il y a bien des contraintes d'effectifs qui doivent faire face à un pic d'activité qui ne peut être totalement réglé par le recrutement d'un CDD même si la durée a été prolongée. Les DT doivent alerter la DRHM et anticiper leurs besoins de renforts.

Marie-Astrid VERON a indiqué que l'outil ObservDo a été mis en production l'année dernière. Les retours sont positifs. L'outil permet de visualiser le domaine. Il faudra compléter la connaissance géographique du domaine par le biais de CDD pour renforcer les DT. La version mobile est attendue pour 2023.

Point sur les formations de janvier à juin 2022 pour les gestionnaires et superviseurs au siège et dans chaque DT. **La CFDT-VNF** a indiqué avoir eu de bons retours sur ce déploiement.

Point d'information sur le bilan de la centralisation du péage plaisance

Présentation Aurélié Millot

Rappel du contexte

Effective depuis Janvier 2021, l'objectif était de :

- Fiabiliser les facturations et les recouvrements (harmoniser les procédures),
- Assurer une continuité de service en cas d'absence d'un gestionnaire,
- Réduire les intermédiaires dans les échanges avec les opérateurs,
- Optimiser les moyens humains et logistiques consacrés à la gestion du péage.

Le bilan avait été reporté compte tenu de la crise sanitaire et des consignes prises pour les modalités de gestion des péages.

La Centralisation est positive, une continuité est assurée dans la gestion des dossiers et les relations avec les opérateurs économiques, des référents tourisme et péage en DT continuent d'assurer les contrôles terrain (pour le péage).

Le plan de charge a été lissé, une charge plus importante avait été identifiée en début d'année notamment sur le traitement des déclarations de flottes.

Un travail sur l'évolution du péage plaisance est toujours en cours ainsi qu'une amélioration de l'interface avec SICAVE pour permettre aux professionnels de télécharger et imprimer leur vignette par eux-mêmes.

La CFDT-VNF a souhaité mettre un point de vigilance sur la récurrence du report de charge sur la même personne suite à un arrêt de longue durée d'un gestionnaire. Une attention particulière doit être également portée sur les missions de contrôle des péages car leur mise en place semble compliquée. Il faut accentuer les formations et les accompagnements. Sur l'autonomie des téléchargements des vignettes par les professionnels, cela ne risque-t-il pas d'accentuer les risques de fraude ? Dans ce cas, est-il prévu d'accentuer les contrôles ? Au vu des différents reports en raison de la crise sanitaire pourquoi n'est-il pas envisagé de mettre à jour le code des transports sur la date de déclaration de flotte qui est liée au texte ?

Aurélié Millot a indiqué qu'un CDD a été recruté depuis septembre pour pallier l'absence du gestionnaire. Concernant l'autonomie de téléchargement des vignettes par les professionnels, il n'y a aucun impact sur les mauvais déclarants (ils devront déclarer leur flotte, verser un acompte et seulement ensuite télécharger leur vignette). Il y aura toujours le même contrôle administratif. Sur le texte, depuis la crise il était envisagé une déclaration de la flotte dès le mois de décembre, il est encore trop tôt pour changer les textes.

Point d'information complémentaire à la situation de l'emploi concernant les CDD

Présentation par Maud BESEGHEER

Extraction des effectifs au 30 septembre 2022.

La CFDT-VNF a indiqué que le document est très généraliste, la demande initiale était d'avoir un visu sur le nombre de CDD répartis par direction ou par UT et la durée par CDD. L'objectif étant de détecter les CDD de longue durée (à partir de 12 mois et encore plus pour les plus de 18 mois) sur un même poste et le motif de leur contrat afin d'obtenir une pérennisation éventuelle du CDD (si missions pérennes). Le DG de l'époque, M. PAPINUTTI s'était engagé à le faire. La CFDT-VNF souhaite avoir le listing de tous les CDD en cours, répartis par direction ainsi que leur durée et le motif du contrat.

La direction a indiqué qu'au niveau national, il ne sera pas remis de listing. Il faudrait analyser au cas par cas le motif du CDD. Une instruction permet de préciser les cas de recours des CDD de missions. Les CDD concernant les postes vacants sont cadrés sur la durée. C'est à la DT de gérer son schéma d'emplois.

La CFDT-VNF a proposé de déléguer cette mission au niveau local. La méthode avait été actée à l'époque, pourquoi aujourd'hui il n'est plus possible de transmettre ce même fichier ?

La direction s'engage à regarder les situations des CDD de plus de 18 mois.

La CFDT-VNF a demandé de constater l'écart entre les 105 CDD recrutés sur un motif de vacance de poste avec la totalité des postes vacants non pourvus.

Point d'information sur l'installation du LAB VNF

Présentation par Anthony PETITPREZ, responsable de la mission DD et innovation

Le LAB VNF est un lieu très connecté qui devrait être exploitable pour la fin d'année/début 2023. L'enjeu est de mettre en place des méthodes et des moyens humains afin de développer l'innovation, d'accélérer les projets, les décloisonner (ne plus travailler en mode silo), développer le travail collaboratif et moderniser la formation. Il permettra de s'appuyer sur les talents et les sachants de l'établissement.

Aujourd'hui, l'équipe est animée par des personnes issues de la Mission Accompagnement du Changement, du Pôle Formation et Compétences et enfin de la Mission Développement Durable et Innovation, en attendant l'arrivée du LAB Manager. Le LAB sera donc composé d'un ETP.

La CFDT-VNF a demandé quelle était la production du LAB, si le fait qu'il soit situé à Paris n'allait pas être une contrainte sur la portabilité en DT ?

Le LAB va proposer 3 offres de service :

- initier l'ensemble des personnels au travail de l'intelligence collective (nouvelles méthodes, techniques, outils,...),
- mettre à disposition des sachants, experts pour travailler en intelligence collective,
- mettre à disposition des méthodes et outils pour expérimenter le travail de l'intelligence collective.

L'objectif est de développer la démarche du LAB au niveau local, à la DT Strasbourg il y a déjà un « incubateur » qui a pour objectif d'accompagner les agents à travailler sur des projets et à développer des nouvelles méthodes de travail.

Différentes étapes vont être franchies :

- sessions de découverte du Lab et de l'Intelligence collective,
- sessions de formation à la facilitation et aux outils d'intelligence collective,
- réunions de groupes métiers utilisant les techniques de facilitation,
- ateliers de co-construction (nationaux) de la modernisation en mettant autour de la table des sachants, des experts qui vont produire un « standard » national (on est parti d'une page blanche).

La CFDT-VNF a suggéré que le LAB soit utilisé pour revoir les méthodes employées dans le dialogue social de l'établissement qui pourraient être très largement améliorées. Par exemple, ne plus consulter pour la forme mais prendre en compte les retours des personnels et leurs représentants. En clair, éviter que la direction ne travaille en mode silo. Sur le terrain, le ressenti des agents sur l'intelligence collective est plutôt « réservé » pour les mêmes raisons qu'évoquées ci-dessus. Le sentiment est que trop souvent on présente des projets déjà ficelés et que l'objectif n'est pas de construire ensemble.

La CFDT-VNF a rappelé également la difficulté de dégager du temps aux sachants/experts pour transmettre et/ou créer et celle des personnels pour se former au regard des tensions sur les effectifs et de la charge de travail parfois disproportionnée.

La direction a rappelé que le LAB n'est pas un lieu de négociations mais de co-construction. Il travaille actuellement sur des projets d'ordre nationaux stratégiques, à terme chaque DT pourra s'approprier les méthodes et les utiliser pour leurs propres projets.

Huit ateliers de co-construction sur la modernisation se sont déjà tenus. Des standards ont été publiés et sont utilisés pour déployer des automates, les cahiers du LAB sont disponibles sur l'intranet.