



Sondage | Réorganisation de la DNUM Représentants CGT à la CLC DNUM

Table des matières

Contexte :	2
Vous sentez-vous concerné(e) par cette réorganisation ?	2
Comment avez-vous pris connaissance de cette réorganisation ?	3
A votre connaissance, des échanges ou concertations ont-ils eu lieu en amont avec les équipes ?	4
Perception actuelle de cette réorganisation.....	5
Quel impact anticipez-vous sur vos conditions de travail ?	6
Une phase supplémentaire de concertation serait utile ?	7
Éléments positifs identifiés ou espérés	8
Suggestions et idées.....	8
Commentaires libres	8
Synthèse globale	8
Annexes : Réponses aux questions libres (données brutes)	9

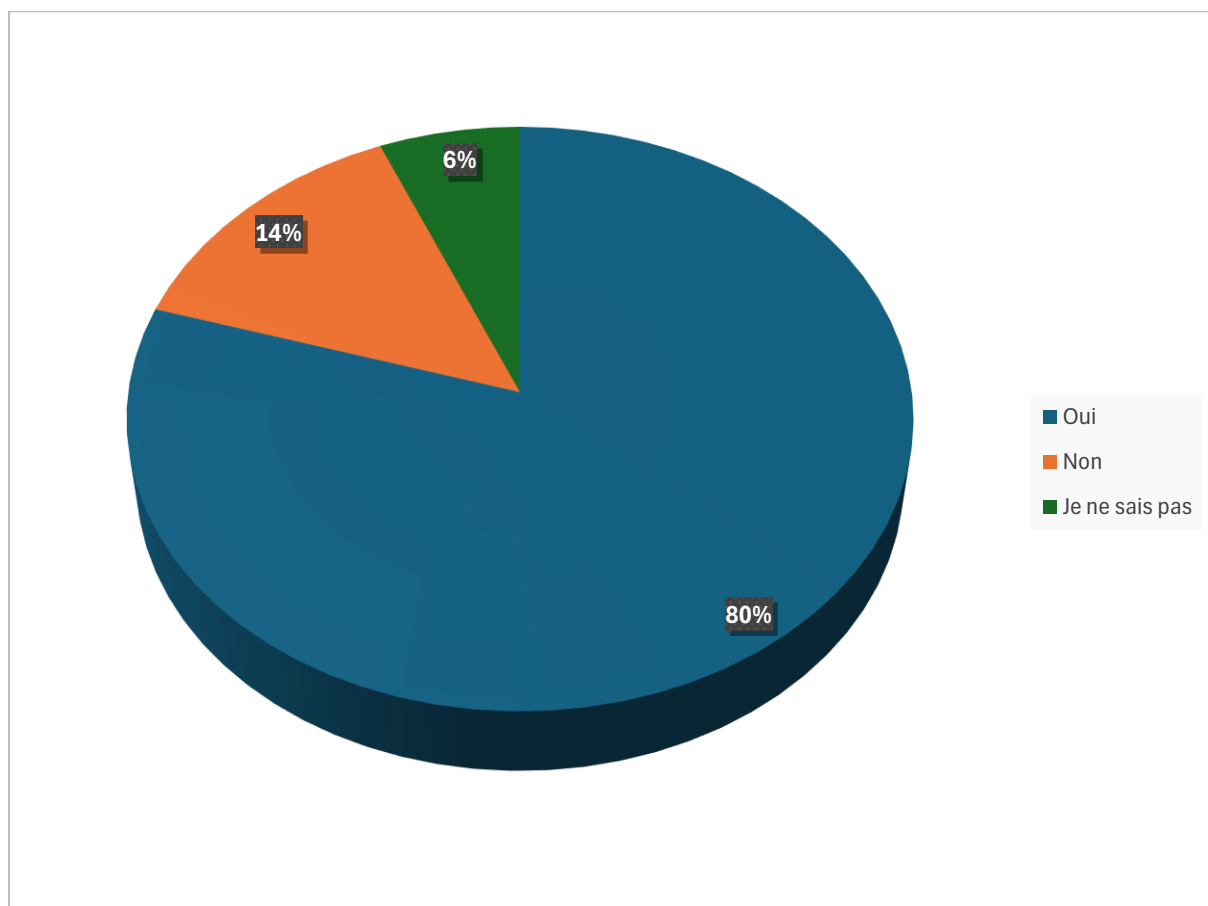
Contexte :

A la suite de la réorganisation de la DNUM annoncée lors d'une AG par la direction le 10/06/2025, les représentants du personnel nommés par la CGT ont envoyé un questionnaire anonyme à l'ensemble des agents de la DNUM le 27/06/2025 afin qu'ils puissent exprimer leur avis.

79 agents ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de participation d'environ 45 %.

Vous sentez-vous concerné(e) par cette réorganisation ?

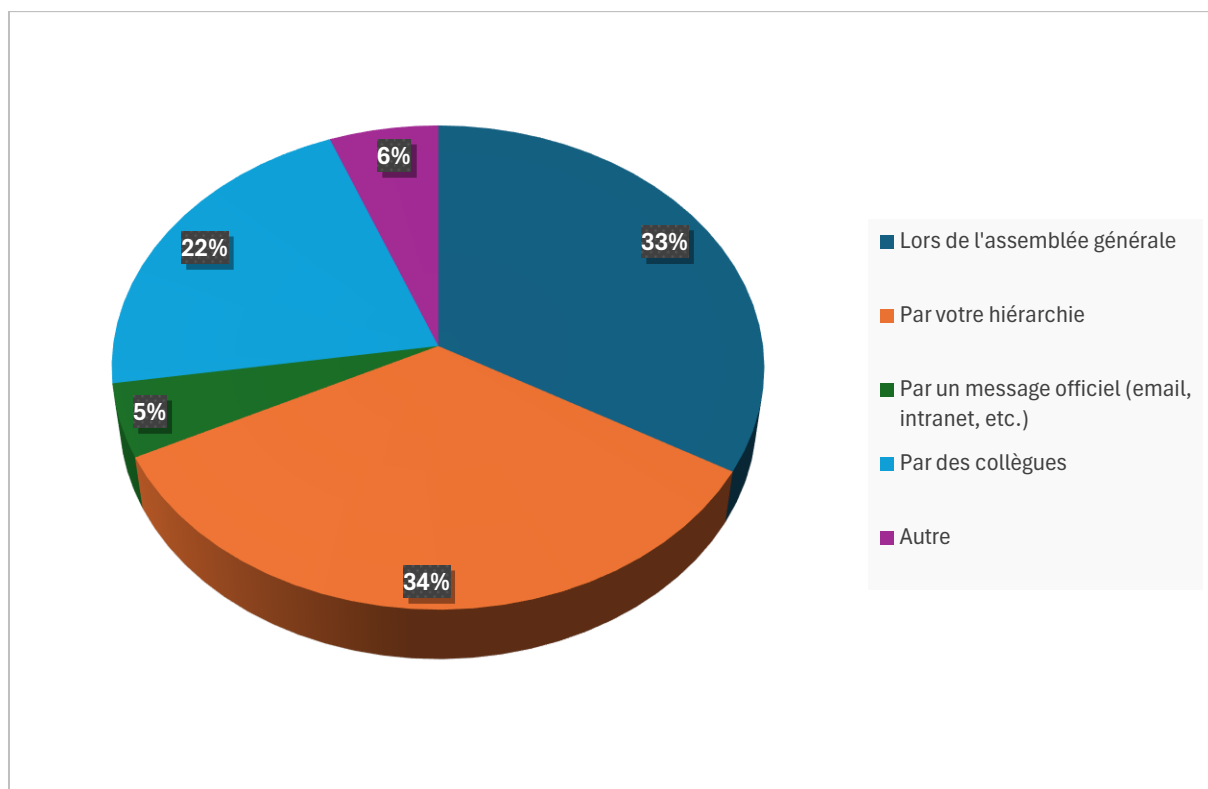
Réponse	Nombre de vote(s)	Pourcentage
Oui	63	80%
Non	11	14%
Je ne sais pas	5	6%



La grande majorité des agents se sent concernée par cette réorganisation (80%)

Comment avez-vous pris connaissance de cette réorganisation ?

Réponse	Nombre de vote(s)	Pourcentage
Lors de l'assemblée générale	34	33%
Par votre hiérarchie	35	34%
Par un message officiel (email, intranet, etc.)	5	5%
Par des collègues	22	22%
Autre	6	6%

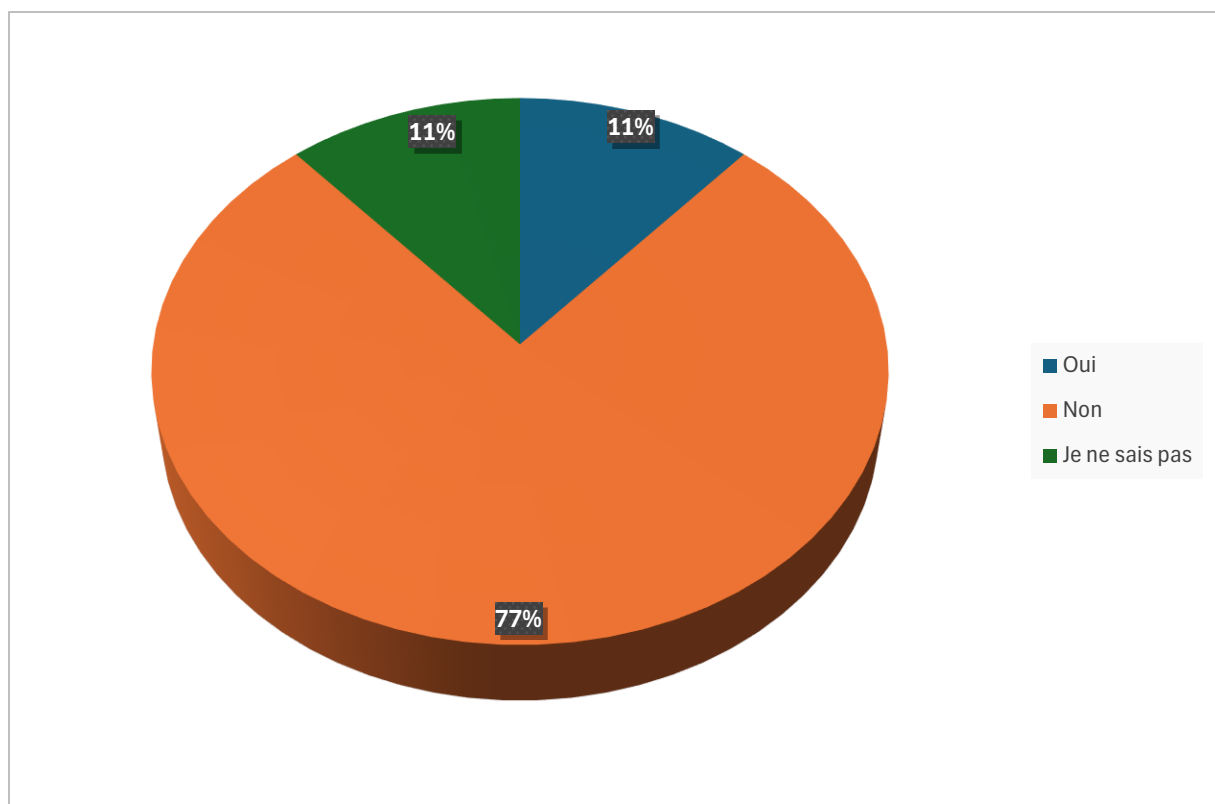


Les agents ont pris connaissance de cette réorganisation principalement de 3 manières : lors de l'AG, par voie hiérarchique et par des collègues.

NB : Les agents pouvaient sélectionner plusieurs réponses pour cette question. Il est normal que le nombre de réponses soit supérieur au nombre d'agents sondés.

A votre connaissance, des échanges ou concertations ont-ils eu lieu en amont avec les équipes ?

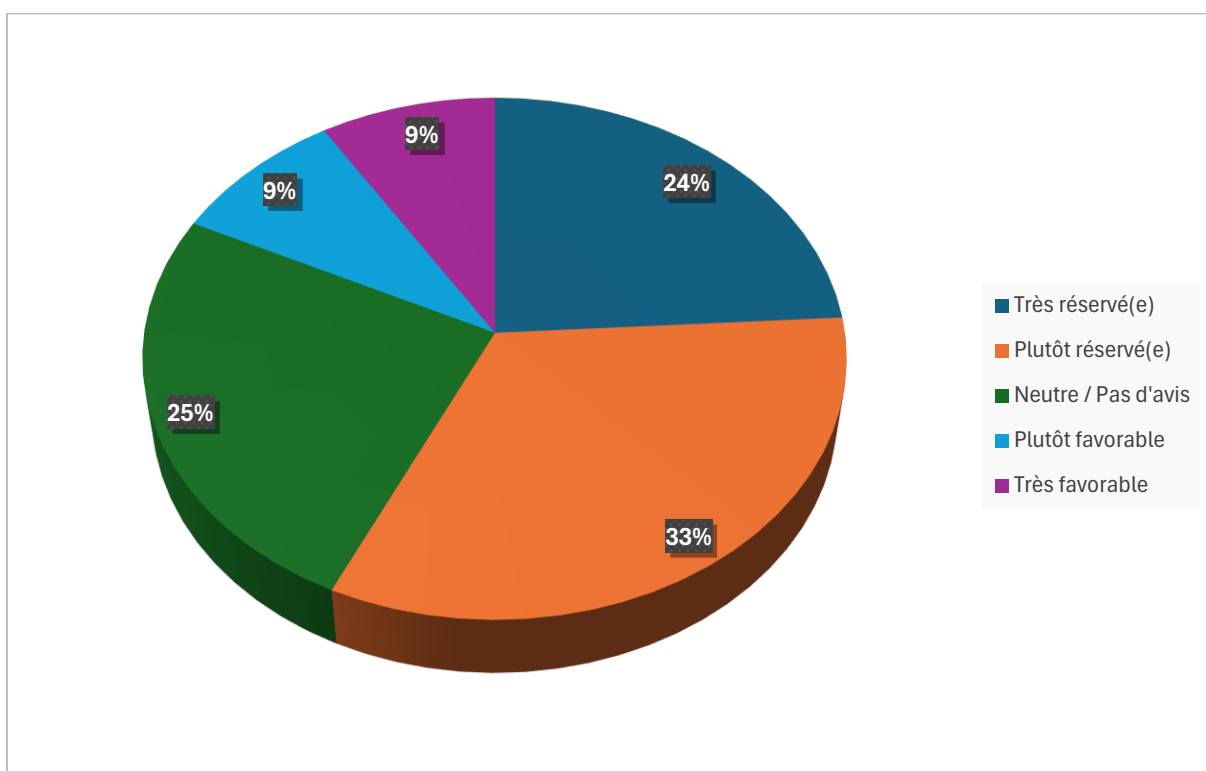
Réponse	Nombre de vote(s)	Pourcentage
Oui	9	11%
Non	61	77%
Je ne sais pas	9	11%



La grande majorité des agents estime qu'il n'y a pas eu d'échange ou de concertations en amont avec les équipes (77%)

Perception actuelle de cette réorganisation

Réponse	Nombre de vote(s)	Pourcentage
Très réservé(e)	19	24%
Plutôt réservé(e)	26	33%
Neutre / Pas d'avis	20	25%
Plutôt favorable	7	9%
Très favorable	7	9%



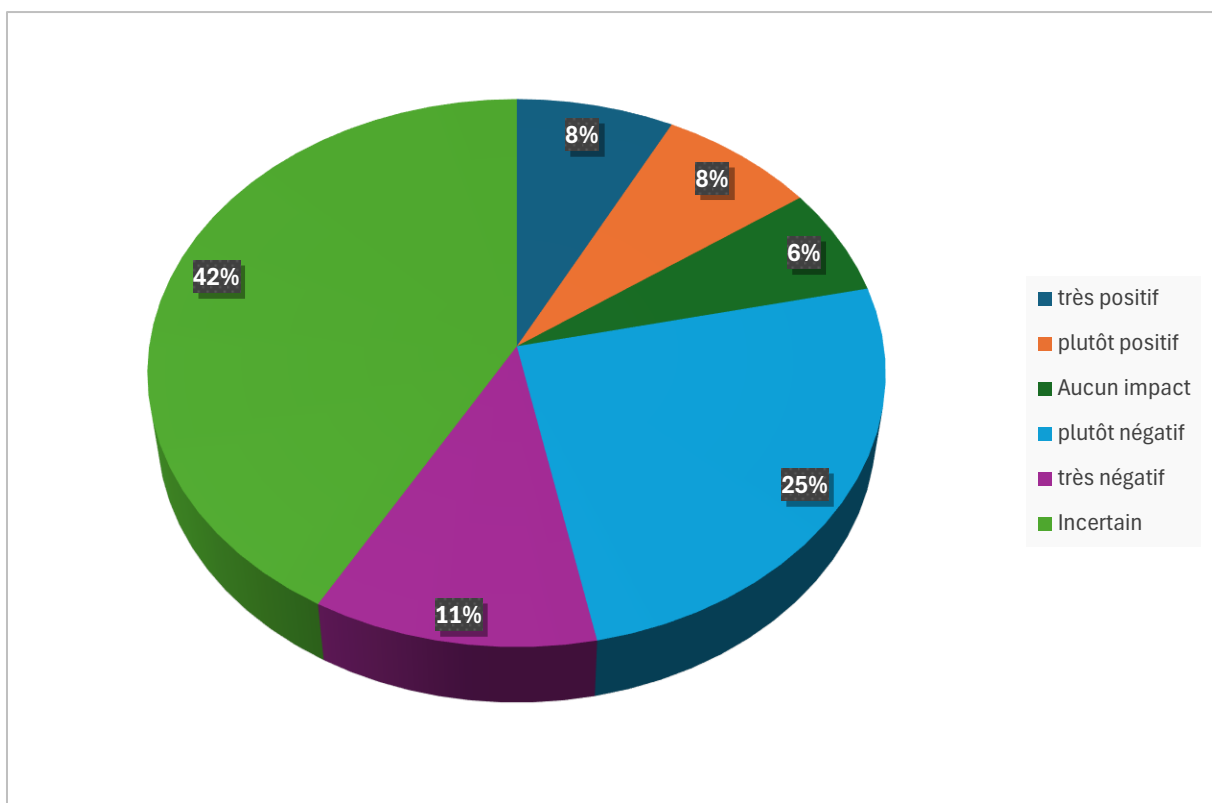
Un peu plus de la moitié des agents a une perception réservée voire très réservée sur la réorganisation.

Un peu moins d'un tiers a un avis réservé.

Un peu moins d'1/5 des agents sont plutôt favorables ou très favorables à cette réorganisation.

Quel impact anticipez-vous sur vos conditions de travail ?

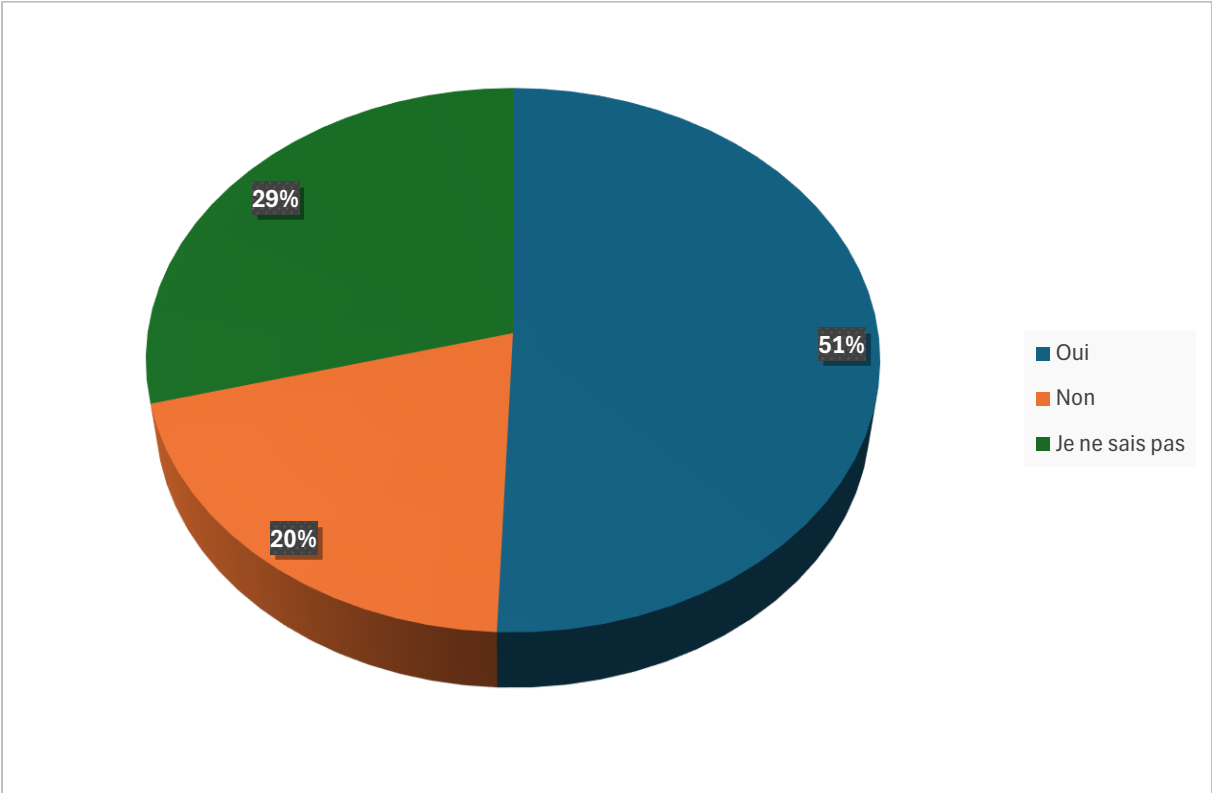
Réponse	Nombre de vote(s)	Pourcentage
très positif	6	8%
plutôt positif	6	8%
Aucun impact	5	6%
plutôt négatif	20	25%
très négatif	9	11%
Incertain	33	42%



La plupart des agents estime que l'impact est incertain.
Plus d'1/3 estime que l'impact est plutôt négatif ou très négatif.
1/6 des agents estime que l'impact sera plutôt positif ou très positif.

Une phase supplémentaire de concertation serait utile ?

Réponse	Nombre de vote(s)	Pourcentage
Oui	40	51%
Non	16	20%
Je ne sais pas	23	29%



Impacts attendus sur le travail

Les réponses révèlent une diversité d'attentes et de ressentis. Certains anticipent un impact positif, comme une meilleure visibilité de l'offre de services ou une réduction du recours à la prestation externe. D'autres expriment des inquiétudes : incertitude sur l'affectation, augmentation de la charge de travail, tensions dans les équipes. Une attente forte de clarification des missions et de fluidité organisationnelle se dégage. La recherche de stabilité, de structuration logique et de communication claire est omniprésente.

Points à discuter ou clarifier

Les agents souhaitent des explications sur les niveaux hiérarchiques, les missions et les consignes. Une simplification des structures superflues est demandée, ainsi qu'un dialogue plus ouvert. Certains n'ont rien à ajouter, ce qui peut refléter une compréhension suffisante ou un désengagement. Globalement, le besoin de transparence et de positionnement clair des rôles est central.

Éléments positifs identifiés ou espérés

Les aspects positifs identifiés ou espérés incluent la cohérence des missions, la confiance, le respect et une meilleure répartition du travail. Une volonté de solidarité et de simplification des processus internes est exprimée. Toutefois, beaucoup restent sceptiques et ne perçoivent aucun bénéfice.

Suggestions et idées

Les propositions portent sur une meilleure prise en compte des idées des agents, un accompagnement renforcé et des formations adaptées. Le suivi des équipes et l'intégration des remarques déjà formulées sont des attentes fortes. La transparence dans la gestion, notamment des marchés publics, est également évoquée.

Commentaires libres

Les commentaires reflètent des sentiments contrastés : espoir, frustration, scepticisme. Certains évoquent des enjeux politiques ou organisationnels. Le besoin de positionnement clair, de reconnaissance et de transparence est récurrent. La fatigue liée aux changements successifs est palpable.

Synthèse globale

Le sondage met en lumière une organisation en transition, où les agents expriment à la fois des inquiétudes et des attentes fortes. La recherche de cohérence, de clarté hiérarchique et de reconnaissance est centrale. Les répondants souhaitent un accompagnement humain, une communication transparente et une simplification des processus. La diversité des réponses montre un besoin d'écoute active et de valorisation des efforts. Dans ces conditions la capacité à instaurer un climat de confiance et de dialogue est un défi de taille.

Annexes : Réponses aux questions libres (données brutes)

Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser les effets attendus sur votre travail
aucun impact aujourd'hui déjà ma hiérarchie ne s'impliqua pas dans mon travail sauf si l'image de la DNUM est en jeu.
Théoriquement la réorganisation devrait avoir un impact minime voir un peu positif avec une clarification de mes missions. Mais une réorganisation rabat les cartes et je ne suis pas sûr de retrouver des interlocuteurs après la réorganisation avec lesquels je dois travailler dans le cadre de mes missions.
Une cohésion d'ensemble. Un bloc solidaire pour une meilleure visibilité de l'Offre de Services au sens majeur. Une meilleure répartition de la qualité avec une moindre dépendance au recours à la prestation externe.
Je ne sais pas quel département que je serai attaché. En plus, j'ai marqué aussi une augmentation de charge de travail depuis l'annonce de réorg. En plus, l'ambiance dans l'équipe est très tendu.
Des changements de contenu de boites qui décorrèlent des fonctions associées aux services attendues de la DNUM par ses partenaires. Mais tout le fluide qui manque en inter-boites n'est pas trop évoqué.
Clarifier mes missions (pour moi-même et pour les DAC). Fluidifier les échanges en interne et avec les DAC. Gagner en efficience. Revenir à une ambiance de travail plus sereine.
Je comprends le besoin de réorganisation pour mutualiser ce qui peut l'être et avoir une offre de services plus lisible. Toutefois, aucun indicateur de mesure n'a été présenté pour objectiver les effets de cette réorganisation. Cela donne l'impression pour l'instant d'un jeu de chaises musicales qui ne bouscule finalement pas les éventuels axes d'amélioration.
Réorganisation imposée non concertée collectivement pouvant entraîner /Des perturbations, des confusions, une démotivation des agents et un climat morose /ainsi que des problèmes de communication et des difficultés complémentaires de délivrance des services aux utilisateurs
Les DAC auront plusieurs interlocuteurs vus que les projets sont dispatchés dans plusieurs départements, comment augmenter leur confiance dans ce cadre. Si on ne s'occupe que de MCO nous ne sommes pas "produit" donc dévalorisé. Peur de perdre mon poste car ce qui est recherché ce sont des experts produits. Une perte de connaissance et une deorganisation longue due à la rerépartition des produits/projets sur les différents CPN
compliqué d'assurer une transition dans une période aussi troublée et incertaine. Impact sur les projets en cours... doit on les continuer ou pas ?
desorganisation , surcharge de travail, taches en plus, ressources en moins
Avoir des chef.fes de département plus enclins à passer au mode produit au sens global du terme permettra d'avoir des interactions normales avec les CPs.
Clarification de qui fait quoi entre les services (éviter les effets ping-pong actuels)
sur mon quoi ?

1) Les métiers (partenaires) pourront s'engager davantage dans le développement des produits avec et pour eux, grâce à une meilleure lisibilité des offres DNUM et à une relation partenariale renforcée, à laquelle les nouvelles entités DNUM s'engagent à travers la réorganisation//2) Une qualité des produits et une satisfaction des utilisateurs mesurées, optimisés et publiée par la Direction avec les agents — et non pas uniquement une recherche de réduction des coûts ou de production à moindre frais (rappelons que de nombreux postes vacants ne sont actuellement pas pourvus)//3) Disposer d'une articulation claire des rôles au sein de l'équipe produit, et veiller au respect de cette répartition par l'ensemble des parties prenantes, afin que les chefs de produits puissent travailler efficacement, sans avoir à se disperser sur des tâches qui leur incombent pas, et en se concentrant sur un ou deux produit(s) max.

isolement - Perte de motivation - Fin de l'application dont je m'occupe - Ambiance de travail dégradée - éloignement des utilisateurs (les ARS) - Perte d'autonomie - Perte de confiance vis à vis de la hiérarchie

Je ne sais pas dans quel nouveau service j'irai. J'ai envie de postuler à préfigurateur mais je n'ai pas la "solide culture produit" demandée. Je n'arrive pas à savoir si la réflexion va "au-delà" des produits et je n'arrive pas à voir le volet "humain" dans les offres de poste de préfigurateur. Je n'arrive pas à savoir quelle est la latitude donnée aux préfigurateurs ni qui s'occuperait de mes travaux en cours si je postule et que je suis prise. ... je doute donc : envie de changer / de saisir des opportunités mais crainte d'épuisement professionnel car j'ai déjà une charge de travail qui ne me laisse pas beaucoup de temps pour les autres activités (même si j'arrive à faire des formations).

une grande désorganisation à venir, avec des missions qui ne seront plus assurées par certaines personnes, parties sur d'autres postes, et une pression accrue sur "ceux qui restent"

Organisation hiérarchique

Meilleure visibilité de l'organisation de la DNUM

Je ne comprends l'objectif de cette réorganisation./Je ne vois pas où je suis amené à travailler après la dissolution de mon bureau./Je ne sais pas quels produits seront encore dans mon portefeuille d'activités./Je serais amené à ne plus travailler avec mon responsable qui m'a pourtant fait venir au MSO il y a 3 ans.

Modification assez importante de de mes missions et de mon poste

moins de souplesse dans les décisions que je peux prendre, mais à contrario, peut-être un gain avec + de communs...???

malgré les points régulier de la direction sur la réorganisation, je ne vois pas encore l'aspect d'amélioration que va apporter cette réorganisation, pour le moment cela a apporté du stress et l'incertitude

chaque réorganisation commence par désorganiser, puis les choses se calent petit à petit, jusqu'à la réorganisation suivante...

La remise en cause de mon travail pour lequel je me donne pleinement depuis plus de 10 ans n'apporte qu'incompréhension et écœurement. Ma démotivation est à la hauteur de l'absence totale d'ambition de cette réorganisation. L'absence d'initiative et de considération devient le leimotiv principal de cette DNUM.

Plus de clarté dans ma mission et mon positionnement au sein de l'organisation. Fierté d'être dans la première DNUM qui ose s'organiser pour faire du numérique de façon moderne.

Profitez de cette réorganisation pour corriger certains problèmes

Les fiches de préfiguration et de descriptifs des entités suggèrent que mes missions seront partagées dans deux départements

Une manière de "faire sauter" légitimement les silos et séquences de travail entre nos sous dir / bureaux (DO / OBS / Confnum / PSN / bureaux notamment), qui pénalisent fortement l'avancement des projets, nous rendent globalement inefficaces, frustrant et ternissent notre image vis à vis de l'externe.

Plus de charge de travail

Augmentation de la charge non seulement pour transiter vers la nouvelle organisation, mais également une fois la structure cible en place./Baisse d'efficacité et de qualité du service rendu.

Désorganisation de notre bureau qui fonctionne très bien, bonne synergie professionnelle et inter personnelle./Très bonne qualité de travail avec le chef direct qui ne sera vraisemblablement plus le mien. Efficacité de travail du bureau qui sera "explosé" en 3.

Incertitude sur le poste : chef de projet / chef de produit / responsable portefeuille de projets ?/Incertitude sur les changement de rôle ou métier avec ce changement de fiche de poste. Changement d'attribution des projets ?/Période difficile à venir avec beaucoup de changements : métier, positionnement par rapport à la MOA, chef de bureau/département.

Perte de sens et de motivation. Que du marketing et mise en place d'un système de commandement rigide et lourd. Une orientation "entreprise" loin des valeurs du secteur public. Pas de vision de direction. Perte de confiance en la hiérarchie. Sentiment d'insécurité dans mes missions à venir.

Potentiels difficultés avec la direction métier lié au mode produit. L'organisation du MTSSF n'est pas actuellement adapté à ce mode de travail qui impacte obligatoirement l'organisation et les rôles de chacun

Eléments redoutés : /- énormément de réversibilités à mettre en place ou à réceptionner/- possible changement dans les attributions et la répartitions des missions/- déménagements permanents

Charge supplémentaire créé par les travaux propres à la réorganisation, incertitude sur les différents projets déjà lancés

Je pense que cela peut avoir un effet assez négatif sur le travail. On met l'accent à la DNUM sur le bien être au travail mais c'est plus le mal être qui l'emporte car rien n'est fait pour que certains agents se sentent bien sur leur poste d'autant plus qu'aujourd'hui on vous demande de faire beaucoup plus sans pour cela être bien formé et être mieux considéré.

Y a-t-il des aspects de la réorganisation que vous souhaiteriez voir clarifiés ou discutés davantage ?

Un chef peut en caché un autre. Trop de niveau de hiérarchique. les petites catégories bossent pour les chefs. mais que font nos chefs autres que des réunions ... ! trop de blabla

La position de la sécurité (ex: conf num) dans une sous-direction présage d'une diminution de leur pouvoir sur les autres sous-direction, qu'est-ce qui a motivé ce choix?/Comment postuler sur un poste de manager alors que les managers en place seront toujours managers (je n'ai pas compté le nombre de nouvelles boites mais j'ai l'impression qu'il n'y en a pas forcément plus) ?/J'ai l'impression que l'on met en place l'organisation que voudrait mettre en place le directeur de projet nouvellement arrivé. C'est quand même un grand fardeau pour quelqu'un qui vient d'arriver?

Aucun

Nos missions et la revue de notre fiche de poste.

Le fonctionnement des uns et des autres semble souvent avec un reflexe de cloisonnement pour se protéger. On se demande de quoi, prestataires ou autres ? Faut-il s'imposer un fort cloisonnement dans la DNUM ou prévoir des modes d'action décision qui faciliterait délégation, responsabilité et décision. /--> La gouvernance à tout les niveaux et ses circuits d'information, de partage devrait être un chantier majeur et ouvert.

Quels sont les dysfonctionnements dans nos processus internes que cette réorganisation vise à corriger ?

Tout est encore trop incertain et floue pour moi tant que les préfigureurs des divisions n'ont pas commencé à travailler sur l'organisation.

Quels en sont les objectifs ? Comment vont être mesurés les impacts, l'atteinte des objectifs ?

Quel est le sens de la réorganisation et les attendus concrets ? Deux sous-directions augmentent leur taille - Cette organisation risque d'accroître l'entre-soi déjà existant de chaque entité et de ne pas répondre à la question posée du mieux travailler ensemble Création d'une nouvelle sous-direction compliquée à gérer avec des missions très diverses et à risques complémentaires de goulots d'étranglement, la cybersécurité qui ne sera plus indépendante, manque de lisibilité et de compréhension de la nouvelle organisation, disparition du service SCN et insatisfaction liée, des services et des produits partout, des intersections ou recouvrements possibles de missions à clarifier entre les services, sous-directions et les départements, et enfin des dénominations illisibles actuellement

les départements sont déjà actés et les têtes de département clairement fléchés que reste t'il à discuter sur cette page "blanche" ? Dans les fiches de postes préfigureurs, n il est clairement dit qu'ils veulent des experts produits et que si ils ne trouvent pas en interne ils iront chercher en externe avec le même nombre d'ETP, cela veut dire qu'ils va falloir faire partir des gens ? Et ce que quelqu'un a pris le temps de voir le vivier de compétences internes pour les utiliser et les écouter vraiment, on nous sous-estime sans nous connaître.

Evidemment. les postes ou fonctions de nombre de mes camarades, ne figurent plus sur le nouvel organigramme. Les explications données jusque là ne sont pas rassurantes.
non rien a attendre de cette réorg donc pas besoin de précision sur le néant - attendre du choix définitif pour voir ou je vais
Pourquoi se réorganiser alors que cela était plutôt fluide entre les directions, missions et bureaux ?/Quelles sont les axes d'améliorations par rapport à l'existant ainsi que les plus values sur la charge de travail des nouvelles sous-direction et le rôle du Cabinet ?
non
1) La suppression potentielle du rôle AMOA dans l'équipe produit devra être compensée par l'apport d'une ressource supplémentaire côté DNUM (soit par prestation du marché soit par un agent en plus). A défaut, les futurs chefs de produit DNUM devront absorber les responsabilités et charges liées à la vision produit, initialement portées par l'AMOA et les métiers, en parallèle de leurs autres missions//2) Prévoir des possibilités de mobilité entre les futurs chefs de produit et les responsables de portefeuille, afin d'éviter que les agents ne soient cantonnés à certaines phases du cycle de vie des produits : soit uniquement à la gestion de portefeuilles en MCO/run, soit exclusivement à des produits en phase de développement dynamique et agile/build. En tout cas, il est quasiment impossible de gérer des cycles complets pour plusieurs produits simultanément (portefeuille).
Le choix des préfigurateurs (déjà sur des postes équivalents pour certains) se base très certainement sur un bilan objectif de leurs réussites, leurs échecs des années précédentes (Mode produit, etc...) qui garantissent la réussite de la démarche?
Quelles sont les valeurs apportées aux différents acteurs en interne et en externe ? Est-ce que les directions d'administration centrale partenaires ont été interrogées sur "pourquoi elles ne font pas confiance à la DNUM ?" ou "quels sont les irritants dans la relation avec la DNUM ?" => idem en interne : je comprends qu'il y a un sujet autour de "silos" mais si l'on réfléchit en "produits/services" uniquement, ne risque-t-on pas de faire de nouveaux silos ?
l'égalité de répartition des RH entre les différentes entités : certaines entités récupèrent plus de travail mais ont moins d'ETP pour réaliser les missions (à première vue)
Oui, le rôle joué par le préfigurateurs qui ressemble à un audit interne
Certains agents de par leurs missions ont le choix de suivre une partie de celles-ci sur l'un des futurs bureaux possibles. Est-il prévu d'ouvrir des postes pour ces missions orphelines ?
Dans quel département serons nous répartis ?/Quel seront les produits de chaque département ?/Qui seront les managers des départements ?/A quand l'ajustement des contrats et des salaires alignés au mode produit ?
plus d'informations concrètes sur chaque département et les missions affectées et la gestion des cas particulier, on a l'impression que l'impact sur les missions des agents n'est pas pris en compte.

<p>quel est l'objectif de cette réorganisation ?/en quoi le fait de déplacer les agents dans une autre "boite" va améliorer notre fonctionnement ? en effet on fera toujours notre activité, avec les mêmes personnes, qu'elles soient dans notre équipe ou pas</p>
<p>Qu'a on fait de mal pour être puni de la sorte ? Les agents de la DNUM sont pris pour des quilles dans ce jeu du chamboule-tout. Le discours organique lénifiant confirme que l'engagement et les compétences des agents ne valent rien.</p>
<p>Calendrier qui clarifie le moment où les agents saurons dans quels département ils vont aller et critères associés.</p>
<p>Oui sur la charge des agents, et arrêter de prendre des projets sans budget et ETP</p>
<p>Oui. La répartition des missions dans les différentes entités</p>
<p>Le lien entre les sous directions et la partie "stratégique" / "communication" (cab, marketing, ...) : crainte d'un coté "hors-sol" de ces entités.//Comment ces entités, "stratégiques" par nature, restent corrélés à l'opérationnel dans la mesure ?</p>
<p>Le découpage des bureaux</p>
<p>tous</p>
<p>Je ne comprends toujours pas en quoi ce "big bang" peut améliorer ma manière de travailler et les services que je rends aux DAC et services déconcentrés.//Je comprends tout à fait qu'il y a des choses à améliorer et à réorganiser mais là on a l'impression d'un grand coup de pied dans la fourmière sans savoir où l'on va et pourquoi.//De même le mode produit peut certainement apporter de très belles méthodes de travail, mais vouloir l'imposer de force et pour absolument tous les projets et tâches me paraît extrême et abandonne complètement l'idée de la boîte à outils de bonnes pratiques qui sont à ajuster de manière agile à chaque contexte et à chaque projet. C'est le contraire de l'agilité de vouloir imposer cette méthode à tout prix.</p>
<p>Quel va être clairement le positionnement du CPN par rapport à la MOA ? /Les projets vont ils être redistribués en fonction des postes Chef de Projet, Chef produit, Responsable portefeuille projet ?/Un chef de produit est sensé s'occuper d'un seul produit, comment faire quand actuellement on a en entre 3 et 6 projets en charge par CPN ?/Comment vont être désignés les "responsable portefeuille de projet", en gros c'est le poste qui va récupérer tous les vieux projets pas intéressants alors qu'actuellement on a chacun un équilibre entre anciens / nouveaux projets dont nous avons la charge. Je suis très réservé pour cette raison de l'idée de ce nouveau poste.</p>
<p>Le contenu des nouvelles fiches de poste. Les ETP qui vont être ouverts à l'extérieur, au détriment de l'interne et leur répartition. L'accompagnement des agents qui voudraient une mobilité.</p>
<p>Il faut savoir comment les directions métiers comptent intégrer le mode produit (si toutefois elles le souhaitent...)</p>
<p>Les objectifs de la réorganisation sont trop flous, pas assez claires. La réorganisation a été pensée jusqu'aux départements sans concertation : cette répartition est à la fois trop figée et pas assez définie en termes d'applications / ETP / Budget ensuite.</p>

Expliquer:- les différents cas de changements de fiches de postes et les réévaluations de salaires qui en découlent de façon exhaustive en fonctions des statuts de chacun et du type de contrats CDD CDI /Les solutions envisagées par rapport à des situations à risques identifiées comme: /- les postes qui ne seront pas pourvus, par vacance, promotion ou refus/- les départs,/etc

Sur l'objectif de cette réorganisation : est ce une façon d'inciter certains agents à partir afin de réguler le nombre dans le cadre du futur déménagement ? ou se réorganiser afin de donner la priorité à un certain nombre d'agents de la catégorie supérieure ?

Quels éléments positifs identifiez-vous (ou espérez-vous) dans cette réorganisation ?
aucun
Une plus grande cohérence de mes missions par rapport au mode produit.
Bienveillance, confiance, et RESPECT !
Pour le moment, aucun élément positif identifié.
Un fonctionnement de planification, exécution budgétaire qui ressemblerai moins aux 12 travaux d'Astérix s'appuyant nativement, by design, dès le début sur SOFIANE
Clarifier mes missions (pour moi-même et pour les DAC). Fluidifier les échanges en interne et avec les DAC. Gagner en efficience. Revenir à une ambiance de travail plus sereine.
Meilleure mutualisation, optimisation des processus, diminution des coûts des projets
Avoir identifié concrètement les faiblesses de l'organisation actuelle pour mieux construire la future, Attente d'une meilleure communication interne, d'une meilleure façon de travailler ensemble, de moyens et d'une meilleure réactivité, d'une écoute et d'un soutien pour mieux répondre aux besoins de produits, de services et de supports utilisateurs, et enfin d'une stratégie partagée pour la suite
ça va occuper 2 ans : 6 mois de pseudo discussion, 1an de mise en place et 6 mois pour corriger //Avec un peu de chance on changera de direction et ça rallongera d'autant
Mélangez les équipes pour que tout le monde acquiert les "reflexes" mode produit. Avoir des chefs de département qui se mettent vraiment au mode produit.
Clarification de l'organigramme et du qui fait quoi
Collectif: Remise à plat. Au fur et à mesure, on gomme les disparités, différences de culture entre les agents originaires des périmètres Travail-Emploi et Santé-Solidarité./Individuel: proposition de prendre des responsabilités
D'avoir a minima une réorganisation qui essaye de reprendre fonctionnellement et opérationnellement ce qui existe aujourd'hui comme la confiance numérique qui devrait être au plus près de la direction et non relégué au niveau d'une sous-direction.
aucun
=> Lisibilité des offres et de l'organisation DNUM /=> Meilleure compréhension de la démarche produit par l'externe, ainsi que leur collaboration avec la DNUM pour mettre en œuvre de cette démarche (nous espérons)/=> Pilotage des produits orienté valeur et impact, doté de la capacité de lancer ou d'arrêter un produit sur la base d'arguments clairs, objectivés et partagés
Ce que j'aimerais (rêve idéal) : avoir une cartographie des attentes (partenaires métiers) , des compétences et processus au-delà des services / produits / logiciels pour pouvoir identifier les points de convergence et frictions. Sur cette base, identifier les matrices possibles et les possibilités offertes pour les agents : soit rester sur un domaine particulier pour un agent qui souhaite de la stabilité, soit choisir de pouvoir travailler sur plusieurs domaines dans le temps, en lien avec une compétence, pour des agents qui le souhaiteraient. Mieux connaître les attentes et contraintes de chacun pour favoriser le mieux travailler ensemble en équipe sur des sujets particuliers (ex. rassembler des compétences autour d'un domaine / service / produit ou ensemble de services / produits) pour avoir des possibilités réelles de travail en équipe (en vrai, on le fait sur les ouvrages... mais en allant à la pêche aux personnes et compétences).
l'occasion de remettre à plat ce qui fonctionne moyennement
Meilleure visibilité de la DNUM à l'externe, synergies interne, opportunités professionnelles
La phase supplémentaire de concertation est déjà prévue (ateliers).
Un ajustement des salaires aux grilles de chef de produit.
Il faudrait viser la disparition de la compétition interne à la DNUM que nous avons connue jusqu'ici et avoir des entités aux périmètres et rôles clairs et des modes de travail transverses respectueux et non concurrents.
On espère vraiment que cela va apporter une clarté sur les missions de la DNUM, et beaucoup de communications vers les agents.
remettre à plat les irritants, les méthodes, le "qui fait quoi"...
L'usage d'éléments de langage aussi creux qu'obsolètes marque effectivement un tournant dévastateur pour la DNUM. Le dégraissage annoncé en budget et etp a au moins le mérite d'être clair.

<p>Vision renouvelée et claire de la stratégie de la direction qui me permet de comprendre dans quel cadre nous allons avancer et vers où. Plus d'harmonisation des pratiques et de partage des façons de faire. /Et puis, pour être honnête, arrêter des mauvaises pratiques qui se sont installées dans certains bureaux. Aider à de-siloter les bureaux qui ont chacun leur culture sans échanges à l'échelle des sous-directions.</p>
<p>Que les rôles et attributions de chacun soient plus clairs en termes de périmètre de travail et afin de trouver plus facilement les bonnes ressources chez nous</p>
<p>Remettre à plat les dysfonctionnements actuels</p>
<p>Il fallait de toute évidence revoir certains process, principalement autour de la gouvernance de la donnée./Mais c'est trop tôt pour identifier des éléments positifs. Je suis dans le brouillard pour le moment.</p>
<p>- Davantage de lien entre nos entités/- Un objectif commun de services vis à vis de nos utilisateurs et pas / plus de "c'est le processus qu'on applique" sans discernement.</p>
<p>Aucun</p>
<p>aucun</p>
<p>suppression du SCN/suppression Fabric</p>
<p>Peut-être l'opportunité de faire autre chose au sein d'ela DNUM</p>
<p>clarifier les offres comme les offres d'hébergements : OUI/Fusionner des équipes qui semblaient en doublon comme le SCN ou la fabrique : je n'ai pas vraiment d'avis, la question se pose effectivement mais peut-être qu'il n'y a simplement pas assez de travail en équipe.</p>
<p>Un reprise en main technique est nécessaire. La DNUM a pris beaucoup de retard dans la domaine. La réorganisation laisse un petit espoir à ce niveau. au moins au niveau de la volonté. Parce qu'au niveau des moyens financiers et RH, nous risquons d'être mis en difficulté.</p>
<p>Aucun</p>
<p>Aucun pour le moment.</p>
<p>Ce serai bien qu'il y ait plus d'échanges avec les responsables qui se réunissent en conclave et que nous ne sachions pas les choses par des collègues.</p>

<p>Avez-vous des remarques, idées ou propositions pour accompagner cette réorganisation ?</p>
<p>Peut-être prendre en compte les idées des agents qui font face à nos partenaires ou à des difficultés pour travailler dans de bonne condition</p>
<p>Non je pense que tout est déjà acté dans la tête des préfigureurs.</p>
<p>Ce que j'ai plus haut</p>
<p>En tout cas, tout est décidé. Je ne vois pas comment on peut changer cette réorganisation.</p>
<p>Je ne sais que dire dans ce mode de fonctionnement descendant. Idée : Des ateliers style "tous les chefs de bureaux (de toute la DNUM actuelle) et leurs adjoint.es" pas choisis et sans candidatures peuvent réfléchir ensemble et requestionner cette réorg. ?</p>
<p>Compte tenu du calendrier imposé, toute proposition à ce stade arriverait trop tard et serait inutile</p>
<p>Ecoutez VRAIMENT les agents. Il ne faut pas croire qu'on est tous opposés au changement au contraire ça fera du bien, il y en a besoin. Néanmoins il est important d'écouter le retour des agents opérationnels et leurs alertes.</p>
<p>Plus d'objectivation, garanties de mesure d'impact</p>
<p>Explications et réflexions sur le fonctionnement de la nouvelle organisation prévue, Ouverture de ceux qui vont la préfigurer, Ateliers entre les structures sur des thématiques d'amélioration des produits et de service, réflexions sur les instances de partage et de communication internes,</p>

regarder les compétences internes et les mettre en valeurs/faire un audit (externe) des dysfonctionnements interne actuels./arreter de prendre des desicions sans concertation (ex budget ...) ca met le feu au poudre avec nos DAC /arreter la politique du secret... les bruits de couloir sont pire/arreter de prendre des coachs externes sans savoir si ca ne pourrait pas être fait en interne. /prendre de vraies decisions sur les axes stratégiques : infrastructure, obsolescences de serveurs, obsolescence des ADque l'on attend depuis 2 ans. pas besoin d'un reorg pour ca
Une réorganisation peut apporter du bon si elle est bien faite, mais si elle est menée à la hussarde, et sans combler les besoins qui existaient déjà avant (suite à suppression de postes ou de renforts), elle ne peut pas obtenir l'adhésion des agents; ceci la rendra moins efficace.
oui
A co-construire lors des ateliers
Que dans cette réorganisation la gestion du changement soit vraiment et concrètement pris en compte./Pas seulement des mots, des slides mais des humains qui connaissent les métiers cibles et qui nous fassent monter en compétences avec ensuite un accompagnement sous forme de conseils.
Il manque le plan humain --> on nous parle de recherche utilisateur... on a pas été sollicités (analyse) en amont :(
Qu'une terminologie plus accessible soit utilisée et que les agents puissent rapidement connaître l'impact réel des décisions prises concernant leur équipe actuelle
Concertez les agents, échangez avec les directions métiers et se comprendre les produits en production.
J'espère un fonctionnement moins hiérarchique descendant (datant "d'un autre temps"), y compris dans la phase de préfiguration ; il serait bien que les choses ne soient pas définies en tout petit comité (comme cela l'a été pour la réorganisation elle-même qui est un sorte de "surprise") mais que chacun puisse y apporter REELLEMENT sa contribution ; les travaux de préfiguration collectifs ne doivent pas être du marketing du changement, en ne faisant que multiplier les voies possibles pour questionner et obtenir des réponses bien lisses (cf Q/R du comité agents) !
se baser sur une analyse de l'existant, au niveau des agents et pas seulement au niveau de la hiérarchie qui ne connaît pas toujours notre quotidien
La démission de la direction permettrait de se remettre sur de nouveau rail cette DNUM en déroute depuis 3 ans.
Dire et montrer les grandes étapes qui vont impacter les agents concrètement dans cette période de flou. /Phase d'annonce et mise en place du processus de réorg, phase d'ateliers et concertations, phase de positionnement des postes et d'atterrissage pour les agents.
Manque de suivi, comme le travail effectué il y a deux ans sur TODS.
Concertation supplémentaire inutile. La direction a déjà décidé de faire cette réorganisation à son idée et n'en démordra pas./L'exemple du déménagement à HIGHLINE est représentatif de la façon dont la DNUM (même si elle a changé) se fiche de
Le site Sharepoint (https://msociauxfr.sharepoint.com/teams/DNUM2.0/SitePages/Le-projet-organisationel.aspx) mis en place par la direction me semble une très bonne idée mais est-ce que c'est pour accompagner cette réorganisation, je ne sais pas.
il faudrait repartir de zéro
Je suis d'accord avec le fait qu'il y a des choses à améliorer dans l'organisation de la DNUM actuellement, pourquoi ne pas faire les choses de manière plus réfléchi et progressive, pour que l'on s'assure de la continuité de service et de l'optimisation budgétaire, efficacité des services rendus etc... ? Car telle que proposé, nous n'avons eu aucune démonstration de l'efficacité de la nouvelle réorganisation telle que proposée.
Rappeler que les agents doivent être concertés/Rappeler aux agents qui souhaitent devenir manager : leur rôle d'accompagnement au quotidien
Je pense qu'il serait utile dans un premier temps de fournir à tout les agents un prévisionnel, avec des entités qui ne portent pas des "nom génériques" et d'y adosser les produits relatifs du premier jet.
Ce serait bien de plus rassurer les agents, que de les mettre dans l'incertitude

Exprimez-vous librement :
encore une réorg pour mieux positionner et donner du galon à certains agents
Pour ma part, même si je pourrais être convaincu que la hierarchie y croit, je trouve que c'est trop tôt. Il était possible de "tester" cette organisation en laissant la coordination que le directeur de projet faisait actuellement.
Librement ? alors : J'espère que le PSG gagnera la coupe du monde des clubs (pour les zygomatiques ;-))
Difficile de ne pas avoir quelques pics d'anxiété forte fasse à cette reorg. dans son approche. Un bel été bizarre à la DNUM. Un abonnement psy du travail sera t-il requis ?
Je vois la réorganisation comme une opportunité de se moderniser et d'avancer. Attention à l'ambiance au sein de la DNUM qui se détériore de mois en mois : Incertitude, sentiment de manque d'écoute/de considération, impuissance... La réorganisation risque de ne pas arranger ça (au moins dans un premier temps).
desespéré par le manque de considération, le manque d'humanité pour les ministères sociaux (les cordonniers les plus mal chaussés). Le moral des agents semble au plus bas et malgre des alertes aux RH rien ne change. l'impression d'etre un pion incompetent sur lequel les DAC tapent mais surtout sa propore direction.
Je suis très content de cette réorganisation qui va pouvoir faire discuter tout le monde ensemble et mettre tout le monde sur la même voie, en tous cas je l'espère.
de rien
Si l'ensemble des agents doivent fournir des efforts significatifs — voire être perturbés — pour mettre en œuvre la réorganisation, la Codir et le Comex doivent, en contrepartie, s'engager à garantir les résultats/ attendus, à rendre public le suivi des résultats/ indicateurs de manière régulière, et à assumer leur responsabilité en cas de non-atteinte des objectifs.
Est ce bien utile ?
Complètement favorable pour cette réorganisation.
Il s'agit d'une réorganisation menée par la direction dans son coin./Contrairement au mode produit prôné par la direction, aucune consultation n'a été réalisée. Nous sommes loin de la volonté de mettre l'utilisateur au centre du produit comme le fait la DNUM depuis de nombreuses années déjà./La répartition des départements, des produits au sein de ces départements et de CPN sont encore flous. Cela donne le sentiment que l'activité n'est pas connue et que l'on cherche à faire rentrer des ronds dans des carrés./La mise à l'écart des chefs de bureaux est dommageable car ils disposent d'une forte connaissance de tous les produits, des directions métiers et des CPN.
La kakistocratie qui s'est installée à la DNUM depuis 3 ans continue de s'amplifier avec cette réorganisation qui cloisonne les services et vise à écœurer l'encadrement supérieur encore compétent. Ce clanisme organisé doit être combattu en recrutant des encadrants en capacité de manager des équipes et non pas des personnes dogmatiques du mode produit qui ne tiennent aucun compte de l'existant, des agents et encore moins des besoins métiers. La DNUM a besoin de se retrouver au travers d'un leadership qui rassemble, décroisonne et optimise et valorise la gestion des ressources.
Je ne comprends pas les injonctions qui sont faites à la direction sur le besoin de concertation avant l'annonce de la réorg. Si la direction avait proposé des concertations avant d'avoir une idée claire alors on lui aurait fait le reproche de ne pas avoir d'idées, d'expertise et de se reposer uniquement sur ses agents. C'est le moment de s'investir et de proposer concrètement des choses qui s'inscrive dans cette vision qui va dans le bon sens. Nous devons être plus clair vis à vis de nos partenaires.
Concertation supplémentaire inutile. La direction a déjà décidé de faire cette réorganisation à son idée et n'en démordra pas./L'exemple du déménagement à HIGHLINE est représentatif de la façon dont la DNUM se fiche complètement de l'avis des agents.

Cette réorganisation me semble précipitée et servir des intérêts qui ne sont pas ceux de la DNUM, ni de ses agents. Sinon, cela aurait été fait en concertation avec la CLC. Mon ressenti est que la directrice elle-même a été surprise et mise devant le fait accompli. On ne casse pas une organisation juste après une "Portes ouvertes"

Ce retour est à considérer dans son ensemble (pas d'extrait partiel !).//Je suis relativement déçu dans la manière d'amener la réorganisation (rumeurs, concertation très limitée en amont, 1h en AG pour "endormir" et amener la réorganisation...); j'aurai été davantage partisan d'une annonce plus directe : le monde a évolué autour de nous + nous ne sommes globalement pas efficaces + qui est réellement satisfait de la DNUM actuellement ? -> des mesures lourdes sont nécessaires, la réorganisation peut en être une.//Autant, je trouve le fond intéressant (tout du moins pour les 3 sous directions ; "joker" pour les autres entités) ; laissons une chance à cette réorganisation !

L'annonce de cette réorganisation a été pour moi une surprise extrême et d'une grande violence./Il est compréhensible que la direction veuille effectuer une réorganisation pour améliorer certains aspects, mais décider sans concertation des agents, ni même managers de proximité est incompréhensible./Cela montre que la direction n'a pas de considération pour l'avis des agents et se méfie des managers de proximité. La relation de confiance est brisée./Une organisation basée uniquement sur des théories sans tenir compte de ceux qui sont sur le terrain est forcément vouée à l'échec, à réduire la qualité du service qui sera proposée, et à réduire la qualité de vie au travail des agents qui est déjà mise à mal depuis l'imposition des espaces dits partagés (open-spaces), et la densification des espaces de travail./Manipuler les agents de la sorte sans tenir compte du côté humain est un comble pour une entité dépendant des ministères sociaux./De plus rien ne justifie l'urgence dans laquelle cette réorganisation doit se faire : annonce juste avant les vacances d'été pour une mise en application en janvier./La structure cible est tellement floue qu'il est difficile de se projeter et se positionner dans la nouvelle organisation./Le positionnement de l'équipe responsable de la sécurité des systèmes d'information dans la structure cible est incompréhensible.

reorganisation pour que la directrice n'est plus a piloter trop de monde en direct et avoir ainsi du temps :(

Tout est déjà ficelé et décidé en amont donc un grand sentiment de lassitude et de la mise en place d'une DNUM à 2 vitesses.

Cette réorganisation est lancée en grande partie sans véritablement prendre en compte l'avis des agents (malgré toute la communication de façade réalisée et le fameux groupe agents). Les aspects marketing ne sont pas véritablement adaptés à l'esprit du service public. Cette réorganisation est très théorique et va se heurter inévitablement à la réalité des moyens et des ressources humaines disponibles.

Je note une désertion physique sur le site : les 2 jours sur site sont-ils bien obligatoires pour tout le monde et veille-t-on à ce que ce point soit respecté pour tous ?

On promeut la démarche produit sans jamais l'appliquer:- les dates et les jalons sont déjà fixées/- les consultations se font après la solution (déjà dessinée)/- on associe pas toutes les parties prenantes/- pas de KPI et d'indicateurs fournis/- initiative de cette réorganisation, qui a pris naissance sur la base d'une discussion de couloir entre 2 personnes/- etc etc /je ne comprends pas qu'à ce stade on ait pas tous les voyants au rouge pour stopper la démarche et reprendre posément et logiquement.//Même si la vitesse compte, si je veux descendre 3 étages pour aller d'un point A à un point B, je préfère les escaliers à un puit, mais les deux solutions atteignent le même but.

De nos jours le management prend une autre dimension et par forcément la bonne (est ce par manque de compétence ???)car dans leur façon de procéder, cela engendre plus de mal être et de manque de confiance chez certains agents.