

Paris, 7 avril 2026

L'UNSA était représentée par Jérôme CHAUR et Nicolas MARTEL.

## Réorganisation du SNUM

Le chef du Service du Numérique (SNUM) a présenté le projet de réorganiser deux équipes transverses BMQO et BSUPD et de les placer à la sous-direction de la Stratégie, du Pilotage et des Ressources (SDSPR). Ces deux bureaux combinent à la fois des compétences méthodologiques et des expertises.

La réorganisation vise à regrouper :

- L'expertise dans le bureau architecture expertise technique données et intelligence artificielle.
- La méthodologie dans le bureau qualification méthode marché et pilotage.

En parallèle deux équipes seraient repositionnées :

- La RUCHE (incubateur de start-ups) passe à SPR.
- Le bureau des maîtrises d'ouvrage et assistances à maîtrise d'ouvrage transverses (BMAT) passerait au département des applicatifs et des services numériques (DASN).

Cette réorganisation s'inspire de modèles ministériels existants pour mieux aligner les compétences sur les projets métiers et clarifier les missions et la hiérarchie, **sans modifier les départements existants**.

En termes de fonctionnement, une attention particulière sera portée sur :

- L'animation du réseau des experts.
- L'accompagnement des agents sera également renforcé, notamment pour orienter les méthodes de développement sur le mode produit et favoriser l'évolution des compétences.

Le chef du SNUM souligne que l'objectif est de favoriser la collaboration entre les équipes, tout en tenant compte des retours des agents.

### Interventions de l'UNSA et des organisations syndicales

L'UNSA a exprimé plusieurs réserves concernant cette réorganisation. Elle a contesté l'idée selon laquelle les propositions faites tiennent compte du terrain. L'absence de compte-rendu du séminaire aux agents et le manque de communication sur l'analyse hiérarchique sont des freins à l'adhésion par les équipes. Par ailleurs, l'UNSA a relevé que si la clarification du rôle des deux bureaux est majoritairement bien comprise, le positionnement au sein de SDSPR est mal perçu et ne fait pas consensus.

Pour une majorité, centrer les compétences expertises, financières, méthode, marché et pilotage va à l'encontre d'une démarche « mode produit » qui prône le décloisonnement des équipes. L'exemple du ministère santé sociaux où le service développement (équivalent ASN) est renforcé, a été cité pour illustrer une approche alternative.



Les agents, selon l'**UNSA**, ne retrouvent pas leurs propositions dans les mesures annoncées, et des questions subsistent sur l'impact de cette réorganisation sur les fiches de poste. Certains départements perdent à nouveaux des ETP qu'ils ont difficilement gagné lors de la ré-internalisation des compétences informatiques. Le besoin existe toujours.

Les **organisations syndicales** ont insisté sur la nécessité de clarifier le fonctionnement (Le Qui fait quoi) entre les équipes, notamment en ce qui concerne la répartition des responsabilités et la formalisation des missions. Enfin, l'éventualité de retarder cette reconfiguration a clairement été mise en avant pour les **syndicats**.

### Un projet qui peut évoluer à la marge

**En réponse aux arguments**, le SNUM a précisé que la priorité de la proposition était de résoudre les irritants et blocages identifiés, tout en maintenant un équilibre entre les structures. Il a été rappelé que le SNUM intervient dans un cadre multi-métiers en bi-sites, articulant mode produit et cycles de développement classiques. Il ne peut être calqué sur une autre organisation ministérielle. Afin de faciliter le « Qui Fait Quoi », des groupes de travail pourront être mis en place pour clarifier les rôles. Le calendrier de la réorganisation reste prévu en adoption au CSA d'administration centrale du 20 mai.

**Un complément a été apporté à la présentation** : Il y a aura un **adjoint à temps plein** au département **ASN** sans qu'il soit responsable d'un bureau comme dans les autres départements. Ce département comporte 80 ETP et justifie cette particularité.

## Réorganisation du SIAL (DGAL)

Le schéma directeur numérique de la DGAL, bien qu'en retard, est axé sur l'agilité et le mode produit. L'objectif est de mettre en place des équipes intégrées, regroupant tous les acteurs des systèmes d'information de la DGAL : utilisateurs, assistance maîtrise d'ouvrage et d'œuvre, ainsi que les équipes de développement. Le mode produit est identifié comme adaptable et se met en cohérence avec le projet du Service du Numérique. Cette approche vise à tester et à valider les développements plus rapidement.

Ainsi, la direction SIAL est créée avec les effectifs du BAMOSIAL, elle sera chargée de piloter quatre programmes :

- Traçabilité animale,
- Incitation/prévention, surveillance et gestion de crise,
- Approbations, Inspections et contrôles,
- Référentiels et outils transverses.

Chaque directeur de programme disposera d'une lettre de mission. Les directeurs et chefs de projet (DP et CP) auront principalement des fonctions opérationnelles, tandis que les aspects RH (congés, formations, entretiens professionnels) seront gérés par les directeurs de programme.

De plus, un chef de bureau transversal sera responsable des ressources d'assistance, de la valorisation des données. Son rôle sera :

- D'animer le réseau des COSIR, qui rassemble les utilisateurs régionaux et départementaux,
- Gérer la recette des SI, le volet DATA.

L'organisation de deux programmes est finalisée, les deux autres sont en cours d'ici le Comité Social d'Administration (CSA) de mai. Pour citer le représentant de la DGAL : Cette réorganisation vise à rationaliser les périmètres et à limiter l'émiettement des responsabilités, sans impact direct sur les missions des agents. Toutefois, les fiches de poste des CP et DP évolueront, avec des échanges entre les agents et les directeurs de programme d'ici juin-juillet 2026. Une phase de mobilité interne sera ensuite organisée.



## Interventions des organisations syndicales (OS)

Les organisations syndicales ont soulevé plusieurs questions, notamment sur le rôle du support utilisateur, précédemment assuré par un prestataire.

En réponse, la DGAL a précisé qu'un équivalent temps plein (ETP) sera désormais dédié à cette mission, contre une partie de temps auparavant. Des externalisations d'ETP supplémentaires sont également envisagées en renfort.

La DGAL précise le SIAL bénéficiera de renforts en ETP, avec 13 postes supplémentaires prévus en 2026 et autant en 2027, répartis entre le SNUM (6 ETP) et la DGAL. Le SIAL comptera 39 ETP d'ici 2027.

La question du rôle de l'urbaniste a aussi été abordée. Pour la DGAL, son rôle, purement fonctionnel, consiste à cartographier les composants du système d'information (SI) pour simplifier les flux de données et moderniser des outils comme SIGAL et SINEMA.

En conclusion, l'administration a informé que les projets de texte soumis aux votes le 20 mai prochain seront transmis aux organisations syndicales avant le CSA de l'Administration Centrale.

Pour l'UNSA, cette réorganisation est présentée dans une logique de modernisation et de rationalisation des processus, avec une volonté de clarifier les rôles et responsabilités. Si l'objectif est intéressant, l'adhésion de la réorganisation du SNUM par les agents n'est pas **suffisante**. Sur le volet DGAL, les retours d'agents ne sont pas encore parvenus pour définir si l'adhésion est bonne ou insatisfaisante. L'UNSA œuvrera pour faire évoluer le projet plus en conformité avec les attentes des équipes.

