



COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE UNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE DU 30 SEPTEMBRE 2021 EN VISIOCONFÉRENCE ET EN AUDIOCONFÉRENCE

Le comité technique d'Administration Centrale Unique s'est réuni sous la présidence de Monsieur Pascal BERNARD et de Madame Anne LIRIS, assistés de Madame Marie-Françoise LEMAITRE, de Madame Rachida BELAYACHI, de Madame Marie GALLOO-PARCOT, de Monsieur Adrien FAUCHIER.

Les organisations syndicales étaient présentes à l'exception de l'UNSA COHESION SOCIALE.

L'ordre du jour de la réunion était le suivant :

- **1. Présentation du bilan CIA 2020 ;**
- **2. Point d'information sur les ajustements du service stratégie, compétences et vie au travail ;**
- **3. Questions diverses**

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par la Présidente à 10H00.

La présidente informe les participants que le DRH rejoindra la réunion dès que possible.

La présidente rappelle les points inscrits à l'ordre du jour et le Directeur salue les participants.

L'UNSA ITEFA fait une déclaration liminaire à laquelle le président apporte les réponses suivantes :

- Sur l'arrêté de délégation de signature du 14 septembre 2021, qui pour la première fois, ne mentionne pas la délégation dévolue aux chefs de service, le président rappelle qu'ils sont directement rattachés au DRH et à son adjointe qui partage les dossiers et le temps de présence dans le cadre d'un système de gouvernance COMEX composé des cinq personnes qui sont : le DRH qui préside, son adjointe, les deux chefs de service et la cheffe du pôle accompagnement du management, des organisations et intelligence collective.
- Toutes les décisions sont prises par ce COMEX sous sa responsabilité. Les chefs de service, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une délégation de signature de droit (décret n°2005-850 du 27 juillet 2005) dans les domaines liés à leurs attributions.
- Le président indique qu'une présentation de l'organisation globale de la DRH est prévue lors de la tenue d'un prochain CTAC.

L'UNSA ITEFA n'évoquait pas la légalité du texte, mais l'image renvoyée par cet arrêté aux agents des directions concernées et aux personnes extérieures, dans sa nouvelle rédaction, et, de facto, sa traduction dans l'organigramme de la DRH.

L'UNSA ITEFA sera attentive à la communication de cette nouvelle gouvernance.

- Sur le CIA, il remercie les équipes pour le travail réalisé en dépit d'outils inadaptés et non dignes du XXI^{ème} siècle qui a permis de communiquer aux organisations syndicales tous les éléments nécessaires pour répondre à la recherche d'une totale transparence.
- Le président a jugé que l'analyse de **PUNSA ITEFA** est fine et juste et reconnaît qu'il convient d'intensifier la démarche entreprise pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des représentants du personnel ont regretté ne pas disposer de critères tels que l'âge, le handicap, des discriminations se révélant dans des services en fonction de l'âge (plus de 50 ans) ou de situations de handicap.

Mme GALLOO-PARCOT précise que le critère du handicap conduirait, sur un effectif limité, à rompre la confidentialité des données individuelles.

Mme LIRIS rappelle que dans le cadre du label égalité-diversité, la sensibilisation est une question de fond qui fait l'objet d'un engagement au niveau de la formation, du recrutement, de la rémunération, etc., d'acculturation de tous les critères de discrimination.

Le président demande que les équipes regardent ce qu'il sera possible de faire pour affiner les critères pris en compte dans les tableaux.

Il rappelle que les organisations syndicales doivent porter à la connaissance des services les cas de discrimination à l'égard de DTAS dont elles ont connaissance, l'accord signé devant être respecté.

https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/accord_porteurs_de_mandat_travail_et_emploi_29_janvier_2020.pdf

➤ **POINT D'INFORMATION SUR LES AJUSTEMENTS DU SERVICE STRATÉGIE, COMPÉTENCES ET VIE AU TRAVAIL**

Mme LIRIS rappelle qu'après une année de fonctionnement du service stratégie, compétences et vie au travail, d'une part, et l'observation du travail des équipes des 12 départements répartis en trois pôles, qui fonctionnent en mode projet pour favoriser le décloisonnement, d'autre part, la proactivité et la proximité. Le RETEX (RETour d'EXpérience), qui a suivi l'accompagnement, (un coach a été dédié et a procédé à l'interrogation des chefs de départements et d'un panel de chefs de missions), a conduit à dégager des points positifs tels que la cohésion de l'équipe, l'appropriation des modalités d'organisation du travail en mode projet, des dispositifs de formation et de montée en compétence et des points d'amélioration tels que le nécessaire renforcement des coopérations entre les équipes et une plus grande lisibilité des liens et/ou interactions au sein des activités des pôles.

Deux pôles évoluent : le pôle « Fabrique RH » dédié : à la professionnalisation, au développement des partenariats externes, au développement des bonnes pratiques RH et des innovations associées et qui comprend le département professionnalisation et campus RH, le département égalité professionnelle, diversité et le département partenariats et diversification des parcours individuels ; le pôle « Ressources, développement des compétences et contractualisation » regroupe le département pilotage, contractualisation et allocation des

ressources, le département GPEC/filières métiers, formation et développement des talents et le département des politiques de rémunération, de recrutement et d'inclusion.

Les départements « processus » et « animation des réseaux » rejoignent le Cabinet du directeur compte tenu de leurs missions transversales.

Le troisième pôle, « Vie au travail et dialogue social » qui comprend le département dialogue social et expertise statutaire, le département recours CAP et contentieux disciplinaire, le département QVT, conditions de travail et médecine de prévention et le département innovation et action sociale, reste inchangé.

Un adjoint ou une adjointe viendra en appui de la cheffe de service et sera chargé/chargée de coordonner les dossiers transversaux et de favoriser l'offre de service en matière de ressources humaines en direction des DAC et des SD.

➤ QUESTIONS DIVERSES

- Prochaines élections en 2022 : Mme LIRIS précise qu'un groupe de travail sera convoqué courant octobre ;
- LDG mobilité et promotions : Mme LIRIS prévoit un groupe de travail avant la fin de l'année et avant le CTM de décembre ;
- Référentiel de rémunération des contractuels : le Président précise qu'il a été signé par le CBCM et un groupe de travail doit être organisé courant novembre, en fonction des disponibilités compte tenu du calendrier très chargé, avant la réunion du CTAC ;
- Réunions en présentiel en octobre : le Président propose un format hybride à la fois en présentiel et en Visio pour ceux qui le souhaitent sauf si la majorité des représentants demandent uniquement du présentiel et Mme LIRIS propose des GT en visioconférence et des instances mixtes.

L'ordre du jour étant épuisé, en l'absence de question complémentaire, le Président remercie les participants et clôt la séance.

Fin de la réunion à 11H00.

