



COMITE NATIONAL

Jeudi 10 mars 2016

1 - Questions d'actualité

La CGT a fait une déclaration liminaire ci-jointe qui n'a suscité aucun commentaire...

Le Président a donc indiqué la fin de ce mandat au CN au 31 Mars et qu'il avait demandé à être reçu par les ministères par rapport au fonctionnement du FIPHFP, à la parution du décret et la situation financière.

Ainsi que les incidences de la réforme territoriale avec la nouvelle configuration de 7 comités locaux en inter région.

En attente de réponses... !

Le directeur nous a exposé les grandes lignes de la réforme territoriale et son impact pour le FIPHFP en particulier la nouvelle donne pour les comités locaux cités ci-dessus.

Force est de constater que c'est à la décision des Préfets (de mettre en place le nouveau comité inter régional) et que nous n'avons pas de visibilité sur la question... !

2 - Commission des finances

Comme d'habitude, le CN se tient après la commission et nous ferons des commentaires quant à nos interventions en séance et par rapport à des modifications ayant pu intervenir après la réunion de la commission.

2.1. - Rapport de la commission du 19 février 2016 : pas de remarques particulières

2.2. - Rapport du directeur de l'Etablissement public sur la gestion 2015

Suite à Comme indiqué en commission, nous avons souligné le grand intérêt de ce rapport qui porte à la fois sur 2015 mais s'attache à une vision des 10 dernières années avec de précieux éléments sur l'historique des conventions.

Notre demande (mais c'était prévu..), ce rapport sera mis à disposition (voire discuté) dans les comités locaux.

Les contrôles de déclarations donnent des résultats « *inquiétants* » en termes d'erreurs et de redressements mais donnent de meilleurs résultats en termes de recouvrement et d'amélioration de dépôt de déclaration.

A noter que le taux de recouvrement s'améliore encore.

Concernant les recours, ils sont de 707 sur près de 15.000 déclarants et la saisine du TA (Poitiers) nous a conforté dans notre bon droit ; un apurement très important a été mené sur ce point.

La FPH, du fait de la situation de ses finances, est en grande difficulté dans certains établissements.

Concernant les recettes, leur baisse est moins importante que prévu mais l'augmentation des dépenses d'intervention nous ramène à la discussion sur l'effet ciseau et la baisse régulière et continue des réserves du fonds (sans préjudice des 3 prélèvements de 29 millions d'euros que nous avons rappelé).

Nous sommes passés de 218 M€ en 2010 à 126 en 2015... !

Pour ce qui est des dépenses, nous observons un début de régulation financières (161 M€ contre 181 en 2014).

Le président indique qu'il faut assurer la pérennité du FIPHFP sans que les moyens conditionnent les besoins.

Equation difficile à résoudre.

Un groupe de travail est mis en place sur ce point afin de tracer des perspectives pluriannuelles et discuter de propositions permettant de continuer à tenir un bon niveau d'intervention en lien avec la baisse continue des ressources au regard de la montée en puissance du nombre de recrutements et de maintiens dans l'emploi.

Nous avons discuté du recours systématique et important en montant de certains aux aides plateforme qui seraient plus faciles à mobiliser que le cadre conventionnel.

Cela reste toutefois à la marge et l'établissement public surveille les éventuelles dérives...

Pour ce qui est de l'accessibilité, les montants demandés sont en baisse du fait de changements dans le financement qui pouvait amener à la surenchère de la part des prestataires.

Les résultats atteints en terme de pourcentage par rapport aux 6% sont satisfaisants (de 3,74% en 2005 à 5,17% en 2015) qui nous ramène au débat sur celui-ci au regard du nombre de chômeurs en situation de handicap (double des salariés).

A noter 24.000 recrutements en 2013 et près de 16.000 maintiens (221.000 salariés en situation de handicap dans la fonction publique en 2015), ce dernier chiffre (maintien) pose la question de la prévention des risques au travail et de l'organisation de celui-ci.

A noter aussi que les recrutements sont multipliés par 5 dans la territoriale et l'hospitalière et seulement par 2 dans la partie Etat (Période 2006/2013).

Les transferts de personnels Etat (Tos et ex DDE) sont un premier élément de réponse.

Le rapport a été voté à l'unanimité.

2.3- Présentation des comptes de l'exercice 2015

Rapport de l'agent comptable du FIPHFP

Ce rapport s'inscrit dans la suite du rapport de gestion avec le constat de la baisse des contributions (à noter que ni l'Assemblée Nationale ni le Sénat n'ont versé de contributions en 2014 ; ils auraient atteint les 6% ...), un montant de provisions élevé lié aux conventions et une bonne maîtrise du budget, en particulier le fonctionnement.

Nous sommes revenus sur la ponction des 29M€ et le fait qu'il avait été prévu de demander quels étaient les emplois aidés créés avec ces sommes. A suivre mais le changement de président ne va pas aider à obtenir ces éléments...

A noter aussi que les créances douteuses sont comptabilisées dans le cadre de la GBCP (nouvelles règles de gestion) et que les RAR font l'objet d'une attention particulière.

Vote unanime après présentation au Comité National.

- Examen et approbation du compte financier 2015 - Bilan, compte de résultat et annexes

Présentés dans les deux rapports précédents, ces documents n'appellent pas de remarques particulières.

2.4. - Projet de délibération portant approbation du budget rectificatif n°1 pour le budget 2016

Il s'agit d'une modification technique concernant le directeur. RAS

Mais il était aussi prévu une réévaluation des crédits de paiements qui n'a pas recueilli l'avis positif des tutelles.

Un groupe de travail est mis en place pour étudier la trajectoire financière du FIPHFP et une décision sera prise suite à ses travaux (cf. point 1).

Cela nous renvoie sur l'effet ciseau, les critères dont la CGT parle régulièrement.

La CGT, FSU et Solidaires se sont abstenus comme nous l'avons fait sur la présentation du budget 2016 qui présente un déficit de 93 millions d'euros (contre 59M€ en 2015) et pose, à terme, la question du devenir du FIPHFP au regard de la baisse continue de ses réserves.

2.5. - Projets de délibérations relatives aux recours gracieux sur contribution

Sur ce point, un travail très important a été fait (et nous l'avons salué) par l'établissement public faisant passer ces recours de 697 à 18 !

Nous avons adopté, en 2015, le principe d'un examen par la commission puis le CN des recours de plus de 100.000 euros.

Trois ont été soumis à celle-ci (ils avaient été soumis à contribution forfaitaire); les deux autres reviendront quand les pièces demandées seront fournies ou les engagements pris seront respectés.

Les dossiers nous ont présentés avec un rappel de la situation, l'examen du recours, la procédure suivie avec les différents avis et la délibération proposée au CN (dans les trois cas, proposition de remise correspondant au différentiel entre la contribution forfaitaire).

Comme en commission, nous avons voté positivement sur les dossiers du CH E Toulouse de Marseille, l'Université de Toulon s'agissant d'erreurs matérielles mais nous sommes abstenus sur l'Université de Clermont (qui n'avait pas fait de déclaration au cours d'un exercice postérieur à celui du recours).

Au vu des dispositions prise maintenant, cela ne se produirait plus.

En marge de ces remarques, nous avons indiqué qu'il fallait être vigilant sur les versements faits depuis 2015 directement par les universités car cela représente des sommes importantes.

3 Commission du partenariat et de la communication

3.1. - Rapport de la commission du 5 février 2016

Rapport rapide sans remarques particulières

3.2. - Actualités de la communication

Sur ce point, il a été présenté » les dernières « nouveautés » à savoir

↳ La nouvelle lettre du FIPHFP, les dernières actualités sur le site ainsi que la question de la présence du FIPHFP sur les réseaux sociaux)

↳ Le dernier ouvrage du Conseil Scientifique relatif à l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap psychique, mental et cognitif qui sera diffusé dans le réseau.

↳ 'il nous apparaît moins « opérationnel » que le précédent ouvrage, il est intéressant quant à l'approche de handicaps difficiles à appréhender concrètement.

↳ L'attente de la nouvelle maquette du rapport d'activité avec les 10 ans de la loi comme fil rouge.

↳ Les premières réflexions sur la tenue des forums régionaux à compter de Juin (sur ce point, la CGT a attiré l'attention sur leur forme et leur durée sans préjudice du contenu avec participation des administrateurs).

Nécessité de participation des membres des comités locaux aussi.

3.3 - Projet de délibération portant sur la nouvelle convention de partenariat entre le CNFPT et le FIPHFP

Ce point avait été largement abordé lors des dernières commissions et avait donné lieu à remarques CGT concernant la sous consommations des crédits sur certains items dans la convention 2011/2014 dont le bilan nous a été présenté (à noter que 96% des crédits sur un montant de 4,35M€ ont été consommés avec une forte montée en puissance au fil des années).

Après explications, il y est remédié dans la convention soumise à notre appréciation

Nous avons relevé, comme le FIPHFP, une réelle inégalité au plan régional entre les établissements sur la prise en compte des personnes en situation de handicap avec la volonté d'y remédier.

Le bilan quantitatif et qualitatif fait été de 2.500 jours de formation annuels en moyenne soit 10.699 sur la durée de la convention pour 6.545 stagiaires.

Ce bilan est surtout positif en termes de formation tant des demandeurs d'emplois que celle des secrétaires de mairie avec des embauches significatives à la clé (sans oublier les agents au sens large et les différents acteurs).

Et les médecins de prévention.

A noter aussi les liens avec Pôle Emploi, Cap Emploi et l'ouverture des formations aux autres versants de la Fonction Publique en particulier hospitalière sur leur demande et pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap dans celle-ci.

Point de vigilance sur les dépenses d'accessibilité afin qu'elles correspondent bien aux critères FIPHFP (locaux professionnels et à destination des personnes en situation de handicap).

Ainsi que sur le recrutement d'apprentis (aucun en 2011/2014).

La question de la promotion en cours de carrière et de l'accessibilité au concours a été soulevée et fera l'objet d'un suivi particulier dans le cadre de la nouvelle convention sachant que la promotion par liste d'aptitude est plus utilisée dans la FPT que dans les deux autres versants de la fonction publique.

La prochaine convention couvrira la période 2016/2018 (un avenant à la précédente a été fait pour 2015 à hauteur de 1,6M€) pour 4,5M€ en poursuivant sur ce qui a bien marché avec les objectifs et axes suivants :

« Le programme d'action reprend cependant les objectifs 2011 :

- Concevoir et déployer d'une offre de formation spécifique
- Servir des prestations de compensation au bénéfice des stagiaires
- Contribuer à la mise en accessibilité des locaux de formation des agents territoriaux
- Favoriser l'accès aux formations du CNFPT pour les agents en situation de handicap, mais également pour des personnels non territoriaux de la Fonction publique ou des personnes demandeuses d'emploi.

et la plupart des axes structurant de la première convention. Sur l'ensemble de ces postes, l'estimation des besoins tire les enseignements de la première convention :

- Annexe 1 : développement d'une ingénierie de formation et d'une offre de formation spécifique (diminution globale des financements, mais augmentation du poste relatif aux formations problématiques handicap)
- Annexe 2 : prestations de compensation (diminution du financement de moitié)
- Annexe 3 : accessibilité des lieux de formation (stabilité du financement accordé)
- Annexe 4 : supports d'information (diminution du financement prévu de 80%)
- Annexe 5 : apprentis et maîtres d'apprentissage (diminution relative du financement eu égard au démarrage tardif de l'action au cours de la convention 2011)
- Annexe 6 : co-organisation d'événementiels (financement stable)
- Annexe 7 : formations au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap (diminution relative des financements ; l'offre est développée et budgétairement adaptée aux partenariats conclus sur les territoires qui intègrent des financements extérieurs)
- Annexe 8 : formation au bénéfice des agents non territoriaux en situation de handicap, dont contrats aidés et ambassadeurs de l'accessibilité (diminution relative résultant de l'observation des dépenses réelles et de l'estimation de la demande à venir) »

A noter aussi que nous avons été consultés par la Fédération des Services Publics CGT sur cette nouvelle convention qui est passée au CNFPT le 27 Janvier sans soucis particuliers tout comme en commission et en comité national (unanimité).

4 - Projet de délibération portant sur la convention de partenariat entre le FIPHFP et la Fédération Handisport

Les bases du partenariat avaient été posées lors de la commission de Novembre et la convention proposée s'en inspirait largement.

Pour autant un nouveau débat s'est instauré avec des représentants d'OS qui n'étaient pas présents lors de cette séance !

Il était reproché de faire la part trop belle aux sportifs de haut niveau au détriment de tous les autres ! (alors que nous avons rappelé que ceux-ci étaient bien partie prenante aussi à travers les actions proposées !).

La CGT est intervenue pour apporter son soutien à cette convention que nous considérons comme « exemplaire » dans le sens d'un partenariat utile à tous et permettant la mise en valeur des interventions du FIPHFP.

De plus, des actions sont prévues sur le terrain pour sensibiliser à la problématique du sport et du handicap.

Le témoignage de Florian Guzdek, siégeant au titre de la FNATH et pratiquant le tir à l'arc en étant en situation de handicap, a été particulièrement apprécié.

Oui, le handicap passe aussi par le sport, la preuve en est du remboursement par la CPAM de séances d'équitation prescrites pour des personnes en situation de handicap !

Nous avons aussi insisté sur la plus-value FIPHFP par rapport des employeurs car si tout allait de soi et pour le mieux, cela se saurait et le FIPHFP ne serait pas autant sollicité !

Comme l'indiquait un représentant CFDT, c'est un recueil de compétences formidable à aller chercher pour le bénéfice de tous.

A 11 voix pour et 5 abstentions (employeurs, Sud et UNSA), les axes suivants ont donc été validés :

- **Axe 1 : favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des sportifs en situation de handicap**
- **Axe 2 : Améliorer la qualification des acteurs du handicap dans les fonctions publiques**
- **Axe 3 : Rendre plus lisibles les potentialités des sportifs en situation de handicap par des actions de communication ciblées**

4 - Commission des aides

4.1. - Rapport de la commission du 4 février 2016

4.2. - Projet de délibération relatif à la modification du catalogue des interventions du FIPHFP

Sur ce sujet, nous arrivons au terme de notre travail effectué en commission des aides exceptionnelles qui est soumis au vote de ce CN.

Trois documents ont été soumis pour avis à la commission des aides :

- **la note de proposition pour un nouveau catalogue des interventions du FIPHFP qui fait la synthèse globale des propositions**

Ce catalogue s'inscrit dans une logique de parcours personnel et professionnel autour de trois grands objectifs :

- Le recrutement, le maintien dans l'emploi et la pérennité des compétences
- Les interventions en faveur des agents et des employeurs
- Le caractère renouvelable ou pas des interventions

- une note sur le projet de nouveau catalogue avec les dernières propositions et la date d'entrée en vigueur du nouveau catalogue (1/1/2017) pour se donner le temps d'appréhension par la

gestion administrative et la communication ainsi que l'information autour de celui-ci (document qui sera remis au CN, comités locaux et gestion administrative).

- une dernière note sur les interventions du FIPHFP relatives à l'accessibilité des locaux professionnels et numérique (application proposée à compter du 1^o Mai 2016 et nouvelles règles relatives à l'accessibilité des locaux professionnels applicables pour les dossiers reçus postérieurement au 1^o Juillet 2016).

Avec des propositions de plafond de financement pour les travaux d'accessibilité de ces locaux et aussi pour le numérique.

Il a été décidé de ne payer les études préalables aux travaux qu'à hauteur de 6% (situation actuelle) du montant total avec un plafond de 2.000 euros (montant moyen constaté pour les demandes).

Nous avons eu aussi un débat sur le maintien de l'aide pour les travaux immobiliers au regard du respect de la réglementation obligeant les propriétaires à travaux d'accessibilité.

La commission avait proposé le maintien en appuyant sur la vigilance à avoir quant au contenu et à la réalisation des travaux en particulier en cas de convention.

Il est rappelé que ces travaux ont donné lieu à 5 réunions d'une journée chacune d'Octobre à Janvier avec 7 livrables fournis par un prestataire qui ont servi de base de travail pour la formulation des propositions.

Des réunions de présentation du nouveau catalogue seront faites aux correspondants handicap (ministères en particulier), aux partenaires et dans les comités locaux.

4.3. - Projet de délibération relatif à l'accessibilité des locaux professionnels et à l'accessibilité numérique

Cf. point précédent

5 - Commission de l'évaluation

5.1 - Rapport de la commission du 4 février 2016

5.2- Point sur les premiers travaux de la Commission

Présentation des premiers critères permettant d'évaluer une convention

Ceux-ci ont été présentés par la Direction à partir d'une note dont nous vous livrons l'essentiel qui a servi de base de discussion à la Commission.

Il était indiqué que « La problématique de l'évaluation d'une convention employeur doit s'articuler autour des réponses à apporter à au moins 2 séries de questions :

- Quoi évaluer ?
- Comment évaluer ?

1 – Quoi évaluer ?

Une convention employeur est tout d'abord un document juridique (la convention) par lequel le FIPHFP met à la disposition d'un employeur des moyens financiers qui vont contribuer à la mise en œuvre et la réalisation d'actions pendant la durée de la convention (généralement 3 ans).

En contrepartie de la mise à disposition de ces moyens financiers, des objectifs sont « négociés » et fixés (nombre de recrutements de BOE, dont les apprentis, évolution du taux d'emploi, nombre de formations ayant bénéficié aux BOE...). Il est donc relativement

aisé de mesurer, dans le cadre d'une approche du type contrôle de gestion, le taux d'atteinte des objectifs : **c'est la mesure de l'efficacité.**

Nécessaire, cette mesure de l'efficacité n'est cependant pas suffisante. Elle doit être complétée par au moins 3 autres mesures :

- La mesure de **l'efficience**, c'est-à-dire le rapport entre les résultats obtenus et les moyens financiers mis en œuvre (par exemple, le budget réalisé d'une convention par rapport au nombre de BOE recrutés) ;
- La mesure de **l'impact** de telle ou telle action, c'est-à-dire l'appréciation de ses effets à long terme (exemple : en quoi la constitution et le fonctionnement d'une cellule pluridisciplinaire à des effets positifs sur le maintien dans l'emploi) ;
- La mesure de la **pérennité**, c'est-à-dire l'évaluation du caractère durable d'une action, qui peut être formulée d'une autre manière : en quoi la mise en œuvre d'actions diverses constitue-t-elle une politique handicap.

L'une des questions essentielles que renvoient ces différentes approches de l'évaluation réside dans la définition des indicateurs ou critères qui doivent être retenus qui sera abordée dans le thème « *Comment évaluer* ».

2 – Comment évaluer ?

Cette question renvoie aux interrogations indissociables précédentes : quels champs évaluer et quels indicateurs retenir.

- Sur les champs : ils sont assez faciles à définir parce qu'ils doivent correspondre à l'objet social du FIPHFP : favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et la formation des BOE ;
- Sur les indicateurs : cet exercice est toujours compliqué dans la mesure où il convient de ne pas construire une « *usine à gaz* » et, par conséquent de déterminer un nombre limité de critères dont les sources sont, pour les employeurs, aisées à obtenir ; par ailleurs, ces indicateurs doivent avoir bien entendu une signification en termes d'analyse de l'efficacité, de l'efficience, d'impact et de pérennité (évoqués ci-dessus). »

Suite à cette présentation, le débat a porté sur les critères qualitatifs à retenir dans les prochaines conventions en matière de :

- mobilité
- promotion (quelles compensations pour les personnes en situation de handicap pour passer les concours ? dispositifs existants – ou pas – pour pouvoir s'y présenter)
- recrutement par catégorie (insistance sur un recrutement qui ne soit pas exclusivement en catégorie C) et celui des apprentis ; évolution du nombre de recrutements directs (aussi contractuels).

Des critères précis seront donc soumis à la commission ultérieurement.

Pas d'interventions particulières sur ce point.

5.3 - Projet de délibération portant sur la convention de coopération entre le FIPHFP et l'université de Pau (Chaire de l'évaluation des politiques publiques) afin

de définir une méthode d'évaluation des actions menées par le FIPHFP dans les régions

Nous avons aussi repris les termes de la note de présentation tenant compte des remarques de la direction des affaires juridiques du Ministère de l'Economie et des Finances.

« 1 – Rappel du contexte

Très rapidement après son installation le 19 avril 2013, le Comité national a souhaité que les actions du FIPHFP puissent être l'objet d'évaluations : des conventions employeurs, des partenariats bilatéraux, des partenariats multilatéraux (CDG, Pactes territoriaux...).

Concomitamment, le Comité national a souhaité créer une 4^{ème} commission dite « *Evaluation* », dont la constitution et la composition ont été validées lors de la séance du 15 octobre dernier.

Mais l'évaluation pose avant tout une double question : celle des « *objets* » à évaluer et celle de sa (ses) méthodologie(s).

Actuellement, le FIPHFP est en capacité de mesurer le niveau d'exécution d'une convention employeur (taux d'exécution budgétaire / taux de réalisation des objectifs). En revanche, le FIPHFP ne dispose pas encore d'outils méthodologiques permettant d'apprécier la pertinence et l'efficacité des politiques mises en œuvre par les employeurs à travers ses financements, et encore moins pour mesurer l'impact de sa politique, relayée, au plans national et territorial, par ses partenaires.

2 – Eléments d'information factuels sur le projet de partenariat avec l'Université de Pau

C'est dans ce contexte que des premiers contacts ont été pris début 2015 avec l'Université de Pau et le responsable (Pr. Carassus) de la Chaire Optima, spécialisée dans le pilotage et l'évaluation des politiques publiques. L'idée initiale de ces contacts reposait sur les possibilités de développer une recherche-action visant à définir une méthodologie permettant d'apprécier, en région, la politique conduite par le FIPHFP et ses partenaires.

La commission évaluation du 18 novembre 2016 avait été saisie de l'examen pour avis d'un document intitulé « *Projet de recherche-action : « L'évaluation de la politique d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique menée par le FIPHFP et ses partenaires »* ».

Ce document n'était qu'un document de travail d'une part, parce qu'il était la traduction de l'Université de Pau de sa compréhension de la demande du FIPHFP, formulée lors des premiers contacts, et n'avait pas encore fait l'objet d'échanges approfondis sur le contenu ; d'autre part, parce que la direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère des finances, saisie par l'intermédiaire du contrôleur budgétaire du FIPHFP, avait fait savoir, qu'en l'état actuel de certains éléments de contenu et de rédaction, le projet ne pouvait pas s'affranchir des règles de la commande publique.

La commission avait cependant donné un avis de principe favorable à l'élaboration d'un partenariat avec l'Université de Pau visant à **définir une méthodologie d'évaluation de la politique d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique menée par le FIPHFP et ses partenaires.**

Sur ces bases, de nouveaux échanges ont été établis entre le FIPHFP et l'Université de Pau.

Le document présenté constitue la forme juridique du projet qui pourrait être examiné par le comité national du FIPHFP le 10 mars prochain.

Ce projet, outre des évolutions rédactionnelles mineures par rapport à la première version tente de répondre aux remarques formulées par la note de la direction des affaires juridiques du ministère des finances.

Cette note formulait en fait 3 principales remarques qui ne permettaient pas de qualifier, en l'état, le projet de partenariat public-public et, au contraire, conduisait à le qualifier de prestations de service.

- 1 - un partage des coûts « déséquilibré » : pour ce faire, il est proposé (article 5) de valoriser le projet à hauteur de 408.000€ et d'en faire supporter 45% par l'UPPA et 55% par le FIPHFP (225.000€ au même montant que dans la version précédente) ;
- 2 - une répartition des risques pas déterminée précisément : pour ce faire, il a été introduit à l'article 11 un paragraphe qui répond à cette remarque ;
- 3 - l'absence de pénalités-sanctions en cas de non aboutissement du projet : pour ce faire, à l'article 8, est introduite une pénalité de 1% du montant du projet, à la charge de la partie responsable du non aboutissement. »

Ces éléments ont donc été soumis à l'avis des membres de la commission, préalable à un éventuel examen pour délibération par le Comité national, en précisant que la commission des Partenariats/communication est également saisie de ce dossier pour avis.

Un vaste débat s'est instauré sur ce point sachant que la CGT a fait part de son accord avec la présentation et la prise en compte des remarques formulées par le service juridique.

La commission a donné un avis sous réserve de l'avis de la DAJ avec 5 pour (CGT/FO/FSU/CFDT/FNATH) ; 2 contre (UNSA CGC) et une abstention (Solidaires).

Le directeur adjoint a toutefois souligné que le coût du partenariat avec l'Université est très réduit par rapport à un prestataire extérieur et correspond à ETP pendant 3 ans.

Lors du CN, nous avons pris acte de la réponse positive de la DAJ d'où un vote unanime sur ce projet.

6 Projet de délibération portant modification de la composition du Conseil scientifique

Deux candidatures ont été présentées et retenues en la personne de la directrice de Comète France, Anna Picard et du docteur Vignalou du MINEFI.

Adopté à l'unanimité

7 - Présentation du bilan de l'activité du Conseil scientifique pour le second semestre 2015

Dans ce bilan, il a été noté :

- La poursuite d'écriture d'ouvrages sur des sujets d'envergure
- Les comptes rendus des travaux en ligne avec une bonne diffusion des deux ouvrages parus en 2015 (2000 contre 500 au départ) avec une numérisation en cours

Il nous ensuite été présenté le programme de travail 2016 avec un nouvel ouvrage (« *Handicap, agir pour ne plus en parler* »), la refonte du guide des achats responsables et du guide pratique.

Le président a rappelé que le CN doit se prononcer sur ces projets présentés par le Conseil Scientifique.

8 - Point sur la démarche qualité

Un rapport a été remis à l'établissement public suite à audit qui ne relevait que des non-conformités mineures ; la norme ISO 9001 a été accordée au FIPHFP en Janvier 2016.

Il faut mieux travailler sur les indicateurs de qualité et la gestion du risque (contrôle des déclarations).

Est prévu en 2017 une demande de certification sur le processus recouvrement, les pactes, le budget et la gestion.

9 Présentation des éléments du rapport IGA/IGAS par la DGAFP

La présentation par la DGAFP (9 diapos) d'un rapport qui ne nous a pas été communiqué (alors que nous étions auditionnés) a soulevé question en commission mais a toutefois été présenté en CN.

Les quelques propositions du rapport n'ayant pas été validées par les ministères de tutelle, il n'est pas besoin d'y faire référence... !

La CGT considère que soit ces recommandations sont suivies d'effets par les ministères concernés soit ne le sont pas ; il faudrait savoir où nous en sommes.

Pas vraiment de réponse de la DGAFP...

Au vu de ces incertitudes, le Président adressera un courrier à l'IGA/IGAS et aux ministères de tutelle au regard des interrogations multiples exprimées suite à cette présentation.

A suivre donc.

10. Point sur la mission de Madame la Vice-Présidente du Comité national sur les Comités locaux.

Un compte rendu a été fait de sa mission qui comprend 43 recommandations qui doivent être étudiées dans une commission dans le cadre de la nouvelle mandature et ce rapport doit être transmis aux comités locaux.

Nous vous le joignons pour réflexion dans les comités locaux et remontées de votre part.

11 -Intervention du Président du Comité national du FIPHFP

Le dernier CN de la mandature a donné lieu à une intervention ci-jointe, les différents représentants présents soulignant la qualité du travail fait et leurs inquiétudes sur la suite des événements du fait de la non prorogation du mandat.

Bien à vous

Dans l'attente du redémarrage... !

Pour la délégation
Bruno Picard