

également s'assurer que l'entreprise [REDACTED] ne dépend pas économiquement de la Confédération et que les directives légales et réglementaires existantes sont appliquées de manière systématique et transparente en vue d'une attribution correcte des mandats de *coaching*.

Relations d'affaires avec [REDACTED]

En 2012 déjà, la CTI a constaté que [REDACTED] recevait des mandats multiples de la CTI qui étaient et sont toujours en partie achevés. Notamment ses activités d'*expert coach* et les liens avec [REDACTED] et [REDACTED] sont importants. Le CDF estime que la quantité de mandats attribués directement ou indirectement à [REDACTED] par la CTI, l'indulgence de celle-ci vis-à-vis de la perte de contrôle sur ces mandats et leurs conséquences financière pour la CTI ([REDACTED], [REDACTED]), ainsi que l'absence de renseignements au secrétariat concernant l'utilisation des ressources, en violation des règles de la loi sur les subventions, sont incompréhensibles. Même si la CTI octroie de bonnes notes à [REDACTED] en matière de technique d'encouragement, cette manière d'agir largement incontrôlée est intolérable.

Le CDF recommande de vérifier rapidement les rapports contractuels qui concernent [REDACTED]. Il convient également de prendre en considération les conditions et les directives liées aux subventions. Si les documents requis dans ce contexte continuent à ne pas être fournis, les paiements deviendront alors sans fondement.

Du point de vue du CDF, la cause principale des deux cas décrits réside dans le manque de collaboration entre la présidence et le secrétariat ainsi que dans le faible accompagnement par le secrétariat général du DEFR (SG DEFR) dû à des raisons structurelles. Cette situation est précisée dans le paragraphe qui suit.

Par le passé, le CDF avait déjà relevé des problèmes concernant le gouvernement d'entreprise de la CTI. En tant que responsable du respect des conditions cadres administratives et des normes, le secrétariat de la CTI doit en assurer l'application. Les exigences et les décisions du secrétariat ne sont pas toujours acceptées par la CTI, la présidence et les *coaches* et elles sont considérées comme une ingérence bureaucratique. Les approches «Légalité et régularité» (subventions) et «Entrepreneuriat» (encouragement) sont semble-t-il difficiles à concilier et conduisent systématiquement à des conflits qui ont entraîné un recours croissant au SG DEFR. Les problèmes mentionnés et les conflits constatés dans le cadre du présent audit sont dus à une évolution anormale dont l'origine remonte à la réorganisation de la CTI en 2011. Ils sont causés par l'absence de définition claire des fonctions et une mauvaise communication entre la présidence et le secrétariat. Les bases légales manquant de précision, la répartition des tâches a fait l'objet d'interprétations divergentes. En outre, le président de la CTI et la directrice du secrétariat ne s'entendent pas. Le CDF suppose que tant la présidence que le secrétariat passent une bonne partie de leur temps à essayer de surmonter les problèmes de communication.

Seul un renouvellement complet des structures permettra de résoudre durablement les problèmes cités. Même si les problèmes sont en partie dus à des animosités personnelles, la réaffectation des postes clés ne diminuera pas le risque de frictions. C'est pourquoi on ne peut éviter de repenser les rôles et organes de la CTI et de redéfinir clairement les responsabilités.

Le CDF soutient les efforts du DEFR, fondés sur la motion Gutzwiller, visant à donner à la CTI une nouvelle structure durable qui permettrait de résoudre bon nombre des problèmes structurels

existants. Dans le cadre de cette réorganisation et de sa mise en œuvre, il faudra veiller à ce que la présidence gère le secrétariat en passant par les structures et la hiérarchie et non en intervenant directement sur les activités de celui-ci.

Le CDF a pris connaissance du concept de *coaching* actuellement en préparation et recommande à la CTI de le modifier en ce qui concerne la durée de l'activité, la fonction des *head coaches*, qui constitue actuellement un goulet d'étranglement, et la durée maximale d'un mandat.

Il s'agit cependant de trouver tout d'abord rapidement des solutions aux conflits actuels, si possible déjà en vue de la période de transition précédant l'introduction d'une nouvelle structure de la CTI. Ainsi, un changement du règlement ou de certaines mesures opérationnelles pourrait déjà améliorer les rôles du président, de la présidence et de la directrice du secrétariat. S'il n'était pas possible de trouver une solution pragmatique et convenant à toutes les parties, le DEFR devrait alors en tirer les conséquences au niveau des personnes concernées.

Texte original en allemand