

Projet d'accord national interprofessionnel du 12 avril 2022 « Pour un paritarisme rénové et ambitieux dans une économie en profonde mutation »

I- Préambule

Les organisations signataires du présent accord national interprofessionnel réaffirment leur détermination à être, pleinement, des acteurs de la consolidation et du renouvellement de la démocratie sociale. La décennie écoulée a en effet confirmé un constat qu'une histoire commune n'a jamais démenti : Les partenaires sociaux, acteurs au cœur des entreprises, représentent collectivement une source incontournable d'observation des mutations sociales, économiques, environnementales de notre société, en cours et à venir.

Dans le domaine économique et social, ce rôle essentiel d'intermédiation est assuré par celles et ceux que les employeurs d'une part, et les salariés d'autre part, ont choisis pour être leurs représentants respectifs, selon les règles de la « démocratie sociale ». Leur connaissance intime du monde du travail, de ses évolutions, et donc des réalités vécues par les salariés et les employeurs, leur compréhension partagée des évolutions du monde du travail et de leurs impacts sur les salariés et les entreprises, légitiment les signataires à être parties prenantes des choix qui les concernent. Les relations sociales dans notre pays ont, d'ailleurs, été jalonnées tout au long de la deuxième partie du XXème siècle d'étapes structurantes majeures issues d'accords nationaux interprofessionnels entre partenaires sociaux : retraites complémentaires (1947 et 1961), assurance chômage (1958), formation professionnelle (1970), autant de socles qui fondent aujourd'hui notre système social.

Dans une démocratie moderne, il faut des modes de régulation adaptés à la complexité du monde (que ce soit par la loi ou par l'accord collectif) et le monde du travail doit être par principe régulé par ses acteurs, salariés et employeurs, et leurs représentants respectifs.

Faire de la démocratie sociale un outil pleinement efficace pour anticiper et accompagner les transformations économiques et sociales suppose que soit articulé ce qui relève de la loi et ce qui relève de l'accord collectif. La démocratie sociale et la démocratie politique sont, en cohérence, au service de l'accompagnement des transformations que nous vivons. A ce titre, la démocratie sociale et ses acteurs doivent être porteurs de progrès, de performance économique et sociale et de respect de l'environnement.

La place des partenaires sociaux dans la production de la norme est pleinement légitimée par les réformes de la représentativité des organisations syndicales de salariés d'une part, et des organisations syndicales d'employeurs d'autre part, dont les règles font clairement dépendre le poids de chaque organisation respectivement, du vote des salariés et du nombre d'adhérents. Cette place est par ailleurs confortée par le Conseil Constitutionnel qui reconnaît ainsi, dans sa décision du 29 avril 2004, la norme négociée comme une norme autonome en droit du travail, en se basant, notamment sur le Préambule de la Constitution de 1946.

Pour répondre au mieux à ces défis majeurs et les anticiper, paritarisme de gestion et de négociation doivent être renouvelés. Dix ans après la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme, les partenaires sociaux¹ signataires souhaitent réaffirmer avec détermination la nécessité et la vertu d'un dialogue social constructif et ambitieux.

Les partenaires sociaux réaffirment ici leur responsabilité dans le premier champ du paritarisme, celui de la négociation. Parce que la méthode empruntée est importante car elle contribue à la qualité du résultat des négociations, les partenaires sociaux signataires décident de se doter de règles collectives.

Il s'agit d'ouvrir une nouvelle page dans la construction du dialogue social, dont les représentants respectifs des salariés et des employeurs sont et doivent rester les principaux architectes, parce qu'ils sont les meilleurs connaisseurs du terrain, et qu'ils sont à ce titre les mieux placés pour produire une norme dont l'acceptabilité sociale est forte, en raison de son adéquation avec les besoins des parties prenantes.

Pour naturelle qu'elle soit, cette ambition, pour être réalisée, doit être portée par des acteurs crédibles. Leur crédibilité, les partenaires sociaux la cultivent au quotidien tant dans la qualité des accords et équilibres construits et mis en œuvre que dans le second champ du paritarisme, celui de la gestion. Les représentants respectifs des salariés et des employeurs allient, dans la gestion des organismes paritaires, un esprit de responsabilité et une capacité d'innovation constante, puisés dans la proximité avec ceux qui sont tout à la fois bénéficiaires et financeurs des politiques conduites, qu'il s'agisse par exemple de protection sociale (retraites complémentaires entre autres) ou de la gestion des parcours professionnels (accompagnement des cadres, logement des salariés, allocations d'assurance chômage).

Les organisations signataires poursuivent, dans cet accord, trois grands objectifs.

La définition d'un agenda économique et social paritaire, construit par les seuls partenaires sociaux, est le premier des objectifs poursuivis. Cet agenda comprend les sujets à traiter par le dialogue social, avec l'ensemble des moyens à la disposition des partenaires sociaux (de la position commune à l'élaboration de dispositions normatives), et une expression propre et audible, sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux de notre temps.

La place des partenaires sociaux dans leurs relations avec les pouvoirs publics constitue le deuxième objectif poursuivi. Dans le respect du cadre posé par la Constitution et de l'articulation des normes en droit du travail, il apparaît nécessaire de repenser le mode de relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, chacun dans son rôle légitime.

Le troisième objectif est de faire évoluer de l'ANI du 17 février 2012, dix ans après son entrée en vigueur. Au-delà de la bonne pratique d'une évaluation régulière, il s'agit de parfaire et

¹ L'expression « partenaires sociaux », employée ici par commodité, désigne et désignera tout au long du présent accord les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion prévues par cet accord. Ainsi renforcés, les **atouts** de la gestion paritaire, qui **résulte de la** négociation, pourront être promus, afin de les maintenir ou de les étendre là et quand c'est nécessaire et utile.

Telle est l'ambition des **organisations** signataires, résolues à faire avancer ensemble **une démocratie sociale** plus que jamais indispensable à la concorde nationale.

II- Affirmer la place du dialogue social national interprofessionnel dans le monde du travail

1. Les fondements du dialogue social national interprofessionnel

La construction sociale de notre pays résulte pour beaucoup de la volonté des partenaires sociaux de participer, par la négociation collective et dans leur périmètre de responsabilités, à la construction d'un corpus de normes sociales **accompagnant le développement économique, dans le cadre d'une concurrence loyale**. La négociation collective permet également **d'élaborer, des dispositifs collectifs de protection sociale et de sécurisation des parcours professionnels par exemple**.

L'ambition des partenaires sociaux, en tant que représentants légitimes des salariés d'une part et des employeurs d'autre part est de contribuer à la construction de l'intérêt général et du bien commun. Cette contribution passe à la fois par la capacité des acteurs à définir eux-mêmes des thèmes de négociation collective interprofessionnelle de manière autonome, et par leur capacité à agir de manière concertée avec les pouvoirs publics.

Nonobstant **le respect des prérogatives du législateur**, la production des normes sociales est partagée entre l'Etat et les partenaires sociaux ; **ils interviennent de fait dans un domaine commun**.

L'article L. 1 du code du travail dispose **ainsi** que « *tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation* ».

Cet article confirme la capacité des partenaires sociaux à agir et à construire la norme sociale par la négociation collective, en amont des procédures législatives, lorsque le gouvernement a décidé d'une réforme. La mise en œuvre de cet article n'a pas toujours permis de laisser une capacité d'initiative aux partenaires sociaux.

L'application **de l'article L. 1 du code du travail** doit laisser toute sa place à la négociation : l'intervention de l'Etat dans les domaines précités ne doit pas préempter celle des partenaires sociaux, et doit intervenir après concertation systématique de ces derniers, conformément aux recommandations pratiques formulées à l'article III- 2 du présent accord.

2. Le périmètre de la négociation nationale et interprofessionnelle

La négociation nationale et interprofessionnelle traite des sujets qui concernent conjointement toutes les professions², ce qui exclut par définition la négociation au niveau territorial ainsi que la négociation de dispositions relevant du périmètre de la branche professionnelle (notamment compétentes en matière de conventions collectives) ou du niveau de l'entreprise.

A cet effet, les organisations signataires rappellent que le dialogue social interprofessionnel territorial, ne saurait avoir de portée normative³, mais peut revêtir une pluralité de formes : débats sur le développement local dans sa dimension économique et sociale, expérimentations sociales non normatives, positions communes, notamment pour faire prendre en compte les besoins des entreprises et peser sur les stratégies régionales en matière d'emploi, de développement des compétences et de formation professionnelle. Un groupe de travail paritaire sera mis en place afin d'évoquer les enjeux du dialogue social territorial non normatif, son périmètre et les conditions d'une mise en œuvre efficace.

Les domaines réservés prioritairement au dialogue social sont identifiés : il s'agit des relations individuelles et collectives de travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé au travail mais également de la protection sociale (y compris les revenus de remplacement qu'elle peut servir ou encore les dispositifs d'aide à l'accès au logement). Mais, au gré des besoins, le dialogue social national interprofessionnel doit bien entendu pouvoir être élargi aux mutations économiques et sociales majeures qui transforment notre société, et ont un impact sur ces domaines. Plus fondamentalement, dans une période de transformations accélérées et inédites, les partenaires sociaux peuvent élargir son champ à tout sujet qu'ils décident de mettre à l'ordre du jour de l'agenda autonome, dès lors qu'il les concerne.

3. Ses moyens et modalités d'actions mobilisables : les productions de la négociation nationale interprofessionnelle

La négociation nationale interprofessionnelle est facteur d'innovation, et de progrès économique et social se traduisant par une grande diversité de solutions, quelle que soit leur appellation (accord, accord cadre, orientations, dispositions cadres, déclaration commune...).

Ces productions peuvent être classées en trois grandes catégories.

La première catégorie recouvre les productions dont la vocation est d'avoir des effets de droit, soit directement soit après transposition législative. Elle conduit également à la création de dispositifs de protection mutualisés (par exemple : assurance chômage, retraites complémentaires, logement) ou d'intérêt commun (AGFPN ...).

² Hors fonction publique et hors entreprises qui n'adhèrent à aucune organisation professionnelle affiliée à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel

³ Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective

La deuxième catégorie recouvre les productions dont la vocation est davantage d'explicitier des positions des partenaires sociaux, lorsqu'il n'est pas nécessaire de générer des effets de droit. Elles ont en partage de marquer un positionnement commun sur des enjeux socio-économiques d'importance.

La troisième catégorie recouvre les diverses productions qui portent sur des expérimentations ou des innovations sociales pouvant être qualifiée « d'impulsion », qui incitent les partenaires sociaux à s'emparer de sujets avec une visée prospective ou expérimentale.

~~3.2 La portée juridique des dispositions résultant du dialogue social national interprofessionnel~~

~~Les accords nationaux interprofessionnels peuvent comporter des dispositions de portée juridique variable, dans le respect des règles d'articulation des normes sociales, aménagée en dernier lieu par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.~~

III-Définition des conditions d'un dialogue économique et social national interprofessionnel autonome, dynamique et constructif

1. La construction d'un agenda économique et social paritaire autonome

1.1 La construction d'un espace de dialogue autonome entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel

Afin de mettre en place les conditions d'un dialogue social autonome et ambitieux, les organisations signataires conviennent d'instituer un espace de dialogue social permettant de faire, **en temps réel**, des points de situation économique et sociale, de confronter des points de vue, voire d'anticiper un certain nombre de mutations ayant des conséquences **notamment** sur l'emploi, le travail et de définir les chantiers ou négociations à ouvrir au niveau national interprofessionnel, dans les conditions définies ci-après.

Le concept d'agenda économique et social autonome recouvre l'ensemble des dispositions précisées au présent chapitre III.

1.2 La formalisation du dialogue économique et social autonome

A cette fin, cet espace de dialogue **permet de-proposer** :

- La liste des chantiers à ouvrir, dans un cadre annuel ou pluriannuel, ainsi que le calendrier prévisionnel des discussions ;
- La liste des accords/dispositifs devant faire l'objet d'une évaluation, ainsi que la nature de ces évaluations (externe, par les partenaires sociaux, en partenariat avec les pouvoirs publics...).

Sur cette base est élaboré **paritairement** un agenda **économique et** social autonome priorisant les chantiers à ouvrir, qui ne serait pas mécaniquement exclusif des chantiers du Gouvernement, et ce avant le 31 janvier de chaque année.

L'agenda et les thèmes de négociation sont fixés après un débat réunissant l'ensemble des **partenaires sociaux**. **L'élaboration de cet agenda intègre la capacité collective à conduire les négociations inscrites à l'agenda. Cet agenda pourra être adapté, en continu, au regard de l'actualité.** Chaque organisation **met** au débat l'inscription de sujets de négociation à l'agenda. **Cela implique que de véritables priorités puissent être décidées et que soit retenu un nombre réaliste de thématiques.**

Sur ces bases, un relevé de décisions permet de prioriser la liste des chantiers à conduire.

1.3 Le suivi de la mise en œuvre de l'agenda social autonome et des accords conclus

Cet espace de dialogue **permet**, en tant que de besoin :

- De réaliser un suivi de l'agenda **économique et** social, afin d'en évaluer la mise en œuvre **et des textes conclus au niveau national interprofessionnel** ;
- D'élaborer chaque année un bilan des négociations engagées ou conclues au niveau national et interprofessionnel, bilan qui fera l'objet d'une transmission au Gouvernement **et à la représentation nationale (dans le cadre de l'article L.3 du code du travail)** ;
- De mettre en place, un plan de valorisation des accords signés en vue d'une meilleure appropriation par les branches professionnelles, les entreprises et les salariés.

2 Au-delà de l'agenda autonome : une articulation équilibrée des relations entre pouvoirs publics et partenaires sociaux

2.1 Avant tout projet de réforme du Gouvernement : une invitation préalable à la négociation entre partenaires sociaux, dans des conditions respectueuses de leurs prérogatives

Les organisations signataires s'accordent sur :

✓ Des principes :

L'article L. 1 du code du travail prévoit la communication aux partenaires sociaux d'un document d'orientation, mais sa mise en œuvre l'a progressivement transformé en document de cadrage. **Les signataires du présent accord tiennent à réaffirmer très clairement que le document d'orientation du Gouvernement doit laisser toute sa place à la négociation.**

Si le Gouvernement est fondé à définir l'objectif politique qui est poursuivi, il appartient aux partenaires sociaux de définir les voies et moyens permettant l'atteinte de ces objectifs, y compris en décidant d'aller au-delà du contenu du document d'orientation.

✓ **Des modalités :**

En amont du document d'orientation, le gouvernement explicite ses objectifs et le calendrier prévisionnel dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux, sans présumer des options qui seront retenues dans la négociation.

La déclaration, par le Gouvernement, de l'urgence sur un projet de réforme⁴ ne doit pas faire obstacle à une négociation des organisations de salariés et d'employeurs.

2.2 Lorsqu'un accord est signé : la nécessaire garantie de sa transposition fidèle par les pouvoirs publics

a) Transposition législative de l'accord

Lorsqu'une transposition législative est nécessaire, les organisations signataires demandent, dès lors que les partenaires sociaux concluent un accord national interprofessionnel, que les pouvoirs exécutif et législatif mettent en œuvre les conditions d'une transposition fidèle des stipulations de l'accord national interprofessionnel.

Les éventuels écarts de transposition, à la lettre comme à l'esprit de l'accord, doivent faire l'objet d'une motivation argumentée par les pouvoirs exécutifs et législatifs. Pour une transposition fidèle de l'esprit de l'accord et de ses dispositions, les signataires conviennent de présenter et commenter ensemble l'accord conclu tant auprès des services de l'Etat que des parlementaires. Des projets communs d'amendements pourront également être portés à la connaissance des parlementaires.

Les organisations signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics que les missions de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) soient clarifiées afin que cette instance de dialogue permette un réel échange sur les orientations et la stratégie du Gouvernement en matière d'emploi et de travail, ainsi qu'une réelle prise en compte des avis des partenaires sociaux, tant sur les textes réglementaires ou législatifs, que sur les sujets qu'ils ont négociés, notamment dans le cadre de l'article L.2 du code du travail.

⁴ Rappelons en effet qu'en application de l'article L.1 du code du travail, l'urgence, déclarée par le Gouvernement, lui permet de s'exonérer de l'application du principe de consultation préalable des partenaires sociaux.

b) La sécurisation de la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel

Tout accord national interprofessionnel n'a pas **nécessairement** vocation à faire l'objet d'une procédure d'extension. L'accord précisera le cas échéant, concomitamment à sa signature, si l'extension est nécessaire.

Dès lors que l'extension est **demandée** par les organisations signataires, un accord conclu conformément aux dispositions des articles L.2232-1 et suivants du code du travail par des organisations dont la représentativité est désormais mesurée de manière objective, a vocation à être automatiquement étendu, dans le respect des dispositions de l'article L.2261-19 du code du travail. **Tout accord est ainsi réputé comme étant étendu à l'issue d'un délai de 6 mois suivant sa signature. Ce délai permet aux pouvoirs publics d'opérer le** contrôle de conformité aux dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, si une difficulté juridique doit entraîner l'exclusion d'une **ou plusieurs** disposition(s), les **organisations signataires** proposent une **nouvelle** rédaction, à la fois conforme à l'esprit de l'accord national interprofessionnel **signé et aux dispositions légales et réglementaires**.

Les organisations signataires considèrent que l'appréciation en opportunité des accords relève des prérogatives des partenaires sociaux.

IV- Les moyens et conditions de la **négociation nationale interprofessionnelle**

1. Principes

La négociation au niveau national et interprofessionnel doit respecter le principe général de loyauté (conformément à l'article 1104 du code civil). Le respect de ce principe implique que l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives à ce niveau soient, de la même manière, en mesure de participer au processus de négociation jusqu'à son terme.

2. Préparation et suivi des négociations

2.1 La préparation des négociations

Hormis les dispositions fixées au III-1 du présent accord, les principes suivants s'appliqueront à toute négociation postérieure à la signature du présent accord.

La négociation sera précédée d'une phase **d'évaluation et de bilan**, d'état des lieux portant notamment sur l'analyse de l'environnement économique et social.

Afin de renforcer l'expertise des travaux paritaires, les partenaires sociaux pourront recourir à des analyses de bonnes pratiques (nationales ou internationales), **à des comparaisons européennes ou encore** à des auditions, et si possible, selon les sujets, à des études d'impact (notamment sur les TPE-PME) ; les modalités de recours à ces travaux seront définies paritairement.

Ils pourront également prévoir, selon les besoins, la mise en place de groupes de travail techniques, en fonction de certains des thèmes.

2.2 Evaluation et suivi de la mise en œuvre des accords

Les accords prévoiront des indicateurs de suivi, notamment relatifs aux TPE-PME, ainsi qu'à certains publics spécifiques (par exemple jeunes, seniors...) le cas échéant, permettant ensuite de procéder à leur évaluation et de faciliter leur promotion, facteur de meilleure appropriation.

3. Organisation matérielle des discussions paritaires/négociations

La première séance de négociation est consacrée à l'organisation et aux conditions matérielles de la négociation. Dans ce cadre, un lieu de négociation est défini **paritairement**.

Lors de cette séance sont évoquées la méthode permettant de cadrer le périmètre et les questions clés de la négociation.

Les projets de textes soumis à la négociation, rédigés **après l'envoi** des contributions **volontaires des** organisations, sont adressés à l'ensemble des délégations dans un délai raisonnable pour permettre à chaque délégation d'en prendre connaissance, avec un **objectif** d'envoi **dans un délai** minimal de 48 heures avant la séance. **Les organisations veillent à la lisibilité et à la facilité d'appropriation des dispositions par les publics visés par le texte ainsi négocié.**

Lors de cette première réunion sera fixé un nombre maximal de personnes par délégation, et chaque organisation veillera à la parité femmes/hommes dans la composition de sa délégation.

Afin d'assurer une égalité d'information entre toutes les organisations, un espace partagé sera mis en place, permettant de mettre à disposition de l'ensemble de ces dernières les textes en cours de discussion, les contributions des différentes organisations, ainsi que les supports utilisés.

Un calendrier prévisionnel des séances de négociation sera arrêté, et les horaires de négociation intégreront le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Afin de permettre de trouver les voies d'un accord, les échanges tenus pendant la séance de négociation sont confidentiels. **A cet effet, un principe de non-diffusion publique des textes en cours de discussion, en amont de la séance de négociation est également institué.** Chaque organisation reste libre de ses prises de parole publiques.

V- Adapter les règles du paritarisme de gestion au niveau national et interprofessionnel pour répondre aux nouveaux enjeux

Le paritarisme de gestion est une illustration de la capacité des partenaires sociaux à définir ensemble jusqu'à l'opérationnalité, les réponses aux besoins sur lesquels ils s'accordent.

Les organisations gestionnaires des organismes paritaires de niveau national sont les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel.

Au travers des organismes paritaires qu'ils construisent, gèrent et font évoluer, les partenaires sociaux s'affirment comme acteurs des transformations sociales, de la construction et de la garantie des droits des actifs ou retraités et des entreprises. Les organismes paritaires gèrent des dispositifs mutualisés au bénéfice des salariés et des entreprises et ont une responsabilité tant en matière de service rendu, de transparence, que de bonne gestion.

1. Au regard du service rendu aux bénéficiaires

Les organismes paritaires n'ont de sens que par le service qu'ils rendent, et sa qualité. Il relève donc de la responsabilité des partenaires sociaux de s'assurer qu'il est pertinent, efficient, et conforme aux règles qui ont présidées à sa création. Il appartient à la gouvernance de chaque organisme paritaire de mener une évaluation du service rendu aux bénéficiaires et une mesure de cette satisfaction, dans les conditions qu'elle définira, sur la base des dispositions suivantes.

1.1 Accès aux droits

En matière d'accès aux droits, les partenaires sociaux veillent à garantir une bonne information des bénéficiaires potentiels ainsi qu'un accompagnement si nécessaire.

1.2 Clarification du sens de la mission et du service rendu

La pertinence du service rendu suppose de définir clairement et de s'engager collectivement sur le sens et les missions des organismes paritaires, en termes politiques. A l'occasion d'une négociation portant sur l'organisme paritaire, cette négociation pourra donner lieu à la formalisation de la raison d'être dudit organisme.

1.3 Evaluation et valorisation du service rendu

Chaque organisme paritaire construira, de façon transparente, une évaluation du service rendu aux bénéficiaires.

Cette évaluation intégrera les regards des bénéficiaires et des partenaires sociaux, avec une attention particulière pour les bénéficiaires ou les entreprises parfois éloignés de l'accès aux dispositifs.

La fonction de médiation entre bénéficiaires et organismes est développée dans ces derniers dès lors que la nature des prestations servies la justifie. Annuellement sera publié un rapport de médiation, sur lequel la gouvernance communiquera et sur la base duquel elle pourra conduire des travaux visant à simplifier ou adapter des prestations, transmis aux partenaires sociaux si les évolutions relèvent de la négociation.

1.4 Principe de transparence de l'évaluation du service rendu

Chaque conseil d'administration prévoit le principe d'une communication sur le service rendu, la nature des prestations auxquelles ont droit les bénéficiaires en valorisant l'apport de la gestion paritaire. Cette communication sera adressée chaque année aux organisations syndicales et patronales, au grand public et aux pouvoirs publics. Elle a également vocation à alimenter le suivi de l'agenda économique et social autonome.

2. Au regard de la mise en place de règles de bonne gestion

2.1 Les équilibres de gestion financière et leur traitement par le conseil d'administration

La pérennité des dispositifs paritaires est conditionnée à leur équilibre financier, **sur un horizon temporel défini en fonction des missions des organismes paritaires.**

Les principes budgétaires devant être respectés par les organisations gestionnaires sont déterminés par la négociation nationale interprofessionnelle.

Il appartient aux négociateurs ;

- De définir les modalités d'un dispositif d'alerte des partenaires sociaux, par l'instance décisionnaire de l'organisme paritaire, en cas de risque de déséquilibre financier, **structurel ou conjoncturel important ;**
- Dès lors qu'un organisme paritaire assure des prestations et joue un rôle dans la construction de la protection sociale des bénéficiaires, de définir par accord les règles **d'appréciation de cet équilibre financier ainsi que les marges de manœuvre financières dont dispose la gouvernance ;**
- De préciser les conditions de recours à la garantie de l'Etat si elle s'avère nécessaire, notamment en la limitant aux cas exceptionnels suivants : lorsque les mesures décidées unilatéralement par l'Etat sont susceptibles d'avoir un impact financier sur la gestion du régime ou lorsque le déficit du régime est lié à un événement exceptionnel et imprévisible.

Il est rappelé que le budget de fonctionnement de chaque organisme paritaire **doit** lui permette de remplir ses missions **dans le respect d'une gestion responsable et exemplaire.**

2.2 Contrôle de la gestion par les partenaires sociaux

Les résultats du bilan de fin de mandat réalisé **conformément** à l'article 2 de l'ANI du 17 février 2012 seront adressés à chaque organisation siégeant au conseil d'administration de cet organisme **selon les modalités qu'il a défini**. Ce bilan pourra être examiné dans le cadre du suivi de l'agenda social paritaire autonome tel que précisé à l'article III- 1.3 du présent accord.

Le principe d'un comité d'audit et des risques doit être généralisé à l'ensemble des organismes paritaires.

2.3 Financement du paritarisme de gestion par les organismes paritaires nationaux interprofessionnels

Compte-tenu de la création de l'AGFPN, postérieure à l'ANI du 17 février 2012, **et afin de renforcer la transparence du versement et de l'utilisation des dotations gérées par les organismes paritaires⁵, les organisations signataires du présent accord proposent de confier à l'AGFPN le versement de ces dotations financières à échéance 2026. Tous les organismes paritaires nationaux interprofessionnels sont visés par les dispositions ci-dessous.**

A cet effet, en vertu du 1° et du 2° du I de l'article L.2135-10 du code du travail, les organisations signataires s'engagent à ouvrir une négociation au niveau national et interprofessionnel d'ici la fin de l'année 2022, dans la perspective de conclure un accord pour permettre le versement à l'AGFPN de participations volontaires de la part des organismes paritaires susvisés.

Cette négociation donnera lieu à un bilan préalable de la mise en œuvre des articles 5, 9 et 13 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 et à un examen des moyens matériels dévolus aux organisations (conditions de maintien de revenu des administrateurs, de remboursement des frais engagés par ces derniers pour leur participation aux instances, etc.). En effet, la gouvernance des organismes paritaires repose sur l'investissement des administrateurs, qu'ils soient salariés ou employeurs.

Les dotations relatives au financement du paritarisme attribuées par les organismes paritaires seront réparties aux organisations bénéficiaires par l'AGFPN selon les règles définies par l'organisme paritaire ou par un accord paritaire interprofessionnel.

3. Au regard des règles de gouvernance

3.1 Articulation instances paritaires de gouvernance/direction générale au sein de l'organisme paritaire

Il est rappelé que la lettre de mission du directeur général comporte un certain nombre de dispositions de nature à clarifier les responsabilités respectives du directeur général et de la

⁵ Le principe et le périmètre de ces dotations sont fixés au titre V de l'ANI du 17 février 2012

gouvernance paritaire : obligations de neutralité, sollicitation **systematique** d'un mandat du conseil d'administration dans ses relations avec l'Etat, *reporting* aux administrateurs.

✓ **Préparation des dossiers**

Les organismes paritaires et notamment les directions générales veillent à préparer les dossiers portés à la décision du conseil d'administration. A cet effet, les conseillers techniques apportent une expertise éclairée à l'administrateur dans la préparation de ses dossiers.

3.2 S'agissant de l'exercice du mandat

La désignation des mandataires est de la **seule** responsabilité de l'organisation qui mandate.

✓ **Connaissance des mandats et des conditions de participation**

Sans être un préalable à la désignation d'un mandataire, l'exercice du mandat nécessite de bénéficier d'une connaissance éclairée des responsabilités et mission exercées. Un groupe de travail paritaire sera mis en place afin de définir les modalités d'élaboration de fiches mandats (remise à jour du Mandascop, élaboration de fiches mandats au niveau paritaire...).

✓ **Règles de non-cumul des mandats**

Il est de la responsabilité de chaque organisation qui désigne ses mandataires de s'assurer de la réalité de la règle **de ne pas exercer plus de trois mandats nationaux par administrateur**.

Cette règle ne s'applique que dans le cadre du périmètre de cet accord et ne concerne pas les mandats infra-organisme lié au mandat d'administrateur (commission, responsabilité au Bureau, ...).

✓ **Règles d'assiduité et de déchéance du mandat**

La règle de déchéance du mandat après trois absences injustifiées pose des difficultés concrètes d'application. Il appartient à chaque organisation de s'assurer de l'assiduité de ses administrateurs et de l'application du principe de suppléance. Un suivi de la participation aux réunions des administrateurs sera adressé chaque année par les présidences aux organisations afin que ces dernières objectivent la réalité de l'engagement de leur mandataire et qu'elles puissent le cas échéant statuer sur la poursuite du mandat.

~~✓ **Règles de prise de décision au sein des instances**~~

~~Les règles de prise de décisions sont fixées par les statuts de chaque organisme paritaire, sur la base de l'article 3 c de l'ANI du 17 février 2012.~~

~~Dans ce cadre, et pour des sujets limitativement énumérés, les organisations syndicales et patronales interprofessionnelles peuvent préciser par la négociation collective les adaptations nécessaires à ces règles, pour chaque organisme paritaire concerné.~~

✓ ~~Règles en matière d'incompatibilités et d'éthique~~

~~Tout en rappelant que chaque organisation désigne ses administrateurs et/ou ses négociateurs, les partenaires sociaux veilleront à dissocier les rôles de présidents et vice-présidents en exercice et négociateur.~~

✓ Règles de déontologie

Les organismes paritaires établissent des règles en matière de déontologie, et s'assurent de leur respect.

A cet effet, elles adoptent une charte de déontologie, précisant notamment la nature des conflits d'intérêt devant faire l'objet de déclaration préalable, avant le 31 décembre 2023. De plus la formalisation d'une fonction de conseil en déontologie, assurée par une personnalité ou un comité éthique et déontologie assure l'accompagnement de la gouvernance pour tout questionnement survenant au cours de l'exercice des responsabilités.

✓ S'agissant de l'objectif de parvenir à une représentation équilibrée entre femmes et hommes :

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'ANI du 17 février 2012, novatrices en 2012 portent une très forte ambition. Afin de poursuivre l'impulsion qui est menée, chaque organisation syndicale et patronale atteint la parité des délégations à chaque renouvellement, tant au niveau des titulaires que des suppléants, avec un écart maximal de 1 personne entre chaque genre en cas de désignation d'un nombre impair de représentants.

3.3 S'agissant de la formation des administrateurs et de la reconnaissance de leurs compétences

Les partenaires sociaux rappellent que si la formation technique des administrateurs est du ressort de chaque organisme paritaire, la désignation d'un administrateur et la formation politique associée est de la responsabilité de chaque organisation patronale et syndicale.

L'existence de suivi d'une formation ne conditionne pas la désignation du mandataire par chaque organisation.

✓ Formation technique des administrateurs

Il est nécessaire de renforcer la formation technique des administrateurs, au regard notamment des enjeux financiers ou encore de l'implication que nécessite un mandat d'administrateur.

Les formations à caractère politique (aspects politiques du mandat, attentes vis à vis du mandataire durant l'exercice du mandat) sont de la responsabilité de l'organisation qui le mandate.

La formation technique, telle que prévue à l'article 10 de l'ANI du 17 février 2012, comporte nécessairement un volet de présentation de l'organisme, de ses missions, de son fonctionnement, de ses actions et un volet financier. Cette formation fait l'objet d'un référentiel déterminé par les négociateurs et le cas échéant d'une certification partielle par bloc de compétences.

La formation technique initiale est poursuivie par de la formation continue tout au long du mandat.

- ✓ **Un enjeu majeur : la valorisation des compétences acquises par les mandataires dans le cadre de leur mandat de gestion paritaire**

L'investissement des salariés ou des employeurs est fondamental pour la pérennité du paritarisme de gestion. Le niveau d'exigence des mandats conduit à développer des compétences qu'il convient de mieux valoriser. La reconnaissance de ces compétences dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience constitue un enjeu majeur. A cet effet, les conditions de cette reconnaissance seront examinées dans le cadre d'un groupe de travail paritaire visant à favoriser un accès plus systématique à la VAE, facilité par des formations techniques diplômantes ou permettant une certification partielle. A cette fin, ces travaux s'articuleront utilement avec le groupe de travail piloté par la DGEFP portant sur la VAE expérimentale.

3.4 Règles de fonctionnement des instances en distanciel

Il est rappelé que les réunions des instances se tiennent en présentiel. Cependant, compte-tenu des enseignements résultant de la crise sanitaire, le conseil d'administration des organismes paritaires définit des règles de fonctionnement des instances en distanciel, s'il le juge justifié ou si les circonstances l'exigent.