

Accord national interprofessionnel
MODERNISATION ET FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA MODERNISATION ET AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1250816M

PRÉAMBULE

La notion de paritarisme peut recouvrir plusieurs acceptions :

- la négociation collective, dont l'objet est de fixer entre partenaires sociaux (représentants des salariés et des employeurs) les normes applicables aux salariés et aux entreprises, liées à l'existence d'un contrat de travail ;
- la gestion paritaire des normes issues de la négociation collective ;
- l'interprétation de ces normes.

Les signataires sont convenus, en l'espèce, de s'attacher au seul paritarisme de gestion, en vue de s'assurer qu'il répond aux missions qui doivent être les siennes.

Un état des lieux du paritarisme de gestion a été réalisé (document en annexe), qui recouvre une grande disparité, que ce soit dans les modes de gouvernance des différents organismes, dans leur mode de financement ou encore dans les moyens de contrôle dont ils sont dotés. Cette hétérogénéité est sans doute pour partie à l'origine des critiques dont il fait parfois l'objet.

Le paritarisme de gestion trouve sa justification dans la valeur du service qu'il est appelé à rendre aux bénéficiaires finaux que sont les salariés et les entreprises, notamment au regard de son utilité sociale.

En outre, ce paritarisme facilite la négociation collective par la plus grande proximité qu'il permet entre partenaires sociaux.

Une gestion paritaire exemplaire conforte la place et le rôle des partenaires sociaux dans la démocratie sociale, et renforce ainsi leur légitimité dans la création de normes par la négociation.

C'est donc au vu de ces différents éléments – qui justifient pleinement l'attachement que lui portent les partenaires sociaux – que doivent être recherchés les moyens de moderniser le paritarisme et de lui donner une plus grande visibilité.

Quelle que soit l'origine de la norme les mettant en place, que ceux-ci soient gérés uniquement par les partenaires sociaux ou pas, il importe de s'assurer de l'efficacité sociale et économique du service rendu par les organismes paritaires de gestion.

Le champ du paritarisme de gestion peut intégrer deux formes de paritarisme (issu des accords, issu d'une délégation de l'Etat) et trois modes d'intervention des partenaires sociaux : gestion par les partenaires sociaux seuls, gestion tripartite avec l'Etat, gestion partagée avec d'autres acteurs.

Différentes combinaisons des formes de paritarisme et des modes de gestion sont observées :

a) Dans un premier cas, il s'agit de la mise en œuvre de règles fixées par les seuls partenaires sociaux : c'est le paritarisme de gestion au sens le plus strict, qui vise des organismes créés et gérés uniquement par les partenaires sociaux. On retrouve cette gestion exclusivement paritaire dans le domaine de la formation professionnelle, des retraites complémentaires, ou à l'Apec et à l'Unédic par exemple, même si un contrôleur d'Etat siège dans certaines de ces instances. Ce n'est que dans ce premier cas que les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome.

b) Dans un deuxième cas, les règles sont fixées par l'Etat mais la gestion est largement déléguée aux partenaires sociaux. Ce type de paritarisme se retrouve dans des organismes tels que l'ACOSS.

c) Le troisième cas correspond aux nombreux organismes dits paritaires, mais où la gestion est en réalité partagée avec l'Etat (gestion tripartite), dont la présence peut être plus ou moins importante, voire avec d'autres acteurs. On peut citer notamment Pôle emploi, où les partenaires sociaux doivent partager la gestion avec un contrôleur d'Etat et 5 représentants des ministères ainsi que des personnalités qualifiées, et dont le directeur est nommé en conseil des ministres. Il arrive également que, dans certains organismes, la place de l'Etat soit prééminente, réduisant pour l'essentiel l'intervention des partenaires sociaux à un simple rôle consultatif.

TITRE I^{ER}

CARACTÈRE NORMATIF DE L'ACCORD

Les signataires sont parvenus à la conclusion que, plutôt que de fixer des règles pour chaque organisme, ce qui aboutirait à un corpus figé qui ne résisterait pas aux évolutions futures, il convient de rechercher et fixer les règles et les principes de fonctionnement d'une gestion paritaire irréprochable, à respecter dans tous les organismes de gestion paritaire.

Article 1^{er}

Effets de l'accord sur les organismes paritaires de son champ et hors champ

Les dispositions de ce texte ne concernent que les organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome, tels que visés au paragraphe a du préambule.

Elles ont à l'égard de ces organismes un caractère normatif.

Par ailleurs, les principes et règles contenus dans cet accord ont vocation à être la référence pour les organismes paritaires territoriaux et de branche, tout spécialement au regard des règles de gouvernance, et peuvent guider les organismes où les partenaires sociaux ne siègent pas seuls.

TITRE II

RÈGLES RELATIVES À LA GOUVERNANCE DES ORGANISMES PARITAIRES

Les organismes paritaires se doivent de respecter des règles de gouvernance rigoureuses qui assurent une gestion irréprochable et transparente.

L'état des lieux réalisé par les signataires en 2010 fait apparaître que les méthodes de gouvernance ne sont aujourd'hui pas les mêmes suivant les organismes :

- pouvoirs et règles de fonctionnement (composition des instances, désignation des membres, durée des mandats, etc.) ;
- modes de désignation des présidents et dirigeants des organes de gestion (désignation, recrutement...) ;
- pouvoirs des différents organismes (consultatif, décisionnel, mode de prise de décision, vote du budget...), degré d'autonomie ;

- règlement financier, présentation du budget ;
- etc.

Quelles que soient les raisons susceptibles d'expliquer ces différences, il demeure que des principes, voire des règles de gouvernance rigoureux doivent être adoptés et généralisés.

Article 2

Principe général de transparence

Le principe général de transparence doit présider à la gestion et à la gouvernance des organismes paritaires.

Il concerne également la question du financement du paritarisme.

a) Au-delà des contrôles existants (IGAS, cour des comptes, commissariats aux comptes), il est souhaitable que chaque organisme se dote d'outils destinés au contrôle de son organisation, de son fonctionnement et de sa gestion.

Un service dédié d'audit interne devra être mis en place dans chaque organisme, adapté à la nature et au volume de son activité, à sa taille et aux risques de différentes natures auxquels il est exposé. Ce service devra procéder notamment à un audit financier et un contrôle de respect des procédures arrêtées par le conseil d'administration.

A l'occasion de chaque renouvellement du conseil d'administration, le conseil sortant fait réaliser un audit extérieur portant sur la durée de son mandat, à l'attention du conseil entrant. Les modalités de recours à cet audit externe seront précisées par le règlement intérieur de l'organisme paritaire afin d'en garantir l'indépendance (appel d'offres, choix sur une liste...).

L'audit externe pourra porter tant sur les aspects financiers et comptables que sur l'efficacité de l'organisation, du fonctionnement, de la gestion et de la mise en œuvre du service rendu par l'organisme paritaire.

Cet audit externe doit permettre aux négociateurs de s'assurer de la bonne mise en œuvre de leurs choix politiques par l'organisme paritaire concerné et ne peut pas avoir pour finalité de les remettre en cause.

Aussi bien le service d'audit interne que l'organisme externe remettront un rapport détaillé au conseil d'administration.

b) Dans le même souci de transparence, un rapport d'activité doit être publié à destination des bénéficiaires des services rendus par l'organisme, salariés et entreprises, et être mis à disposition du grand public.

Article 3

Règles relatives au conseil d'administration

a) Composition du conseil d'administration

L'accord qui crée l'organisme paritaire précise la composition des instances, ainsi que le nombre et les modalités de désignation des administrateurs (titulaires et suppléants le cas échéant) par les organisations syndicales et patronales, dans le respect des règles de la représentativité en vigueur ⁽¹⁾.

Afin d'atteindre un objectif de parité dans les conseils d'administration à l'horizon du deuxième renouvellement d'un mandat suivant la conclusion du présent accord et de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à

(1) Les institutions relevant de l'AGIRC disposeront d'un délai de 2 ans pour mettre leurs statuts en conformité avec les présentes dispositions, en vue des prochains renouvellements de conseils d'administration.

nommer une proportion d'administrateurs de chaque sexe qui ne peut être inférieure à 30 % lors du premier renouvellement ⁽¹⁾.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour la durée de la mandature par les organisations nationales d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel et par les organisations nationales syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel. L'organisation qui a désigné un mandataire peut toutefois procéder à son remplacement en cours de mandat.

Le nombre d'administrateurs titulaires doit permettre une gouvernance efficace et être adaptée à la taille de l'organisme. Leur nombre ne doit pas avoir pour effet d'alourdir l'organisation des réunions du conseil ni de peser sur les charges financières de l'organisme.

Ayant pour seule finalité de permettre le bon fonctionnement de l'organisme, les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires ⁽²⁾ et leur nombre ne doit pas être supérieur aux deux tiers de celui des titulaires (arrondi au nombre entier supérieur).

Afin d'éviter tous conflits d'intérêts, de quelque nature que ce soit, le règlement intérieur ou les statuts de l'organisme doivent prévoir les cas d'incompatibilité, et/ou d'exigence de déclaration ⁽³⁾.

Il convient également de poser des limites à l'exercice d'un mandat :

- la durée d'un mandat doit permettre aux organisations mandantes de se prononcer avec une fréquence suffisante sur la désignation de leurs mandataires. A cet effet, la durée du mandat ne doit pas excéder 4 ans ;
- un mandataire ne peut exercer plus de 3 mandats de même niveau en même temps (par exemple niveau interprofessionnel) ;
- les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation.

Les questions d'interprétation des règles posées par les accords sont de la compétence exclusive des négociateurs, dans des conditions arrêtées par ces derniers...

b) Fonctionnement du conseil d'administration

Les statuts de l'organisme doivent fixer les règles que les administrateurs s'engagent à respecter en matière :

- d'assiduité (3 absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné) ;
- de confidentialité à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat ⁽⁴⁾ ;
- de formation ;
- de secret des délibérations à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat ⁽³⁾...

Par ailleurs, il convient de fixer les modalités de nomination et de remplacement du président, du vice-président, du trésorier, etc., dans le respect du principe du paritarisme et de l'alternance ⁽⁵⁾.

(1) Dans les organismes infranationaux relevant d'un secteur où un déséquilibre marqué existe objectivement entre le nombre de salariés de chaque sexe, la proportion d'administrateur hommes et femmes pourra refléter cette situation.

(2) Cette règle ne trouve pas à s'appliquer dans les cas où il n'y a qu'un titulaire par organisation.

(3) A cet effet, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel veilleront à dissocier les rôles d'administrateur et de porte-parole dans la négociation concernée.

(4) Sauf disposition légale prévoyant des règles plus contraignantes.

(5) En l'absence de dispositions légales particulières.

Les statuts doivent également fixer les modalités de fonctionnement du conseil, et notamment :

- la fréquence des réunions ;
- les délais d’envoi des convocations et de l’ordre du jour ;
- le niveau de quorum exigé ;
- les modalités d’établissement des relevés de décisions (de préférence à des procès-verbaux).

Indépendamment de la formation continue des mandataires, qui doit être assurée par chaque organisation gestionnaire, il incombe à chaque organisme paritaire d’assurer aux administrateurs un socle de formation technique commun (voir art. 10).

Les modalités de prise de parole publique des présidents et vice-présidents d’organismes doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu’ils s’expriment au nom du conseil d’administration de l’organisme paritaire.

Les statuts doivent préciser les conditions de mise en place d’un bureau, ainsi que ses pouvoirs, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

c) Mode de prise de décision par le conseil d’administration

Les conditions de prise de décisions au sein du conseil d’administration doivent être fixées par les signataires de l’accord mettant en place l’organisme paritaire dans le respect des règles ci-après :

- les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations ;
- en cas de nécessité de vote :
 - celui-ci intervient systématiquement à main levée ;
 - il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation ⁽¹⁾.

Le règlement intérieur fixe les règles relatives aux délégations de pouvoir.

d) Règles de « reporting »

Les règles de reporting sont essentielles pour assurer une gestion transparente de l’organisme et permettre un contrôle régulier de l’exécution des décisions prises.

Ce reporting, pour lequel le conseil d’administration doit prévoir une procédure, doit s’appliquer à tous les niveaux, qu’il s’agisse du directeur ou des administrateurs.

Le directeur doit ainsi rendre compte de ses activités et de ses prises de parole publiques auprès du conseil d’administration et du bureau.

Il doit notamment présenter le bilan régulier de la mise en œuvre des missions qui lui sont confiées.

e) Comités du conseil d’administration

Le conseil d’administration se dote de comités ou de commissions paritaires spécialisés qui préparent ses décisions, sans jamais le dessaisir de ses pouvoirs, le conseil ayant seul pouvoir de décision.

Les membres de ces comités ou commissions sont choisis parmi les membres du conseil d’administration.

Chaque comité ou commission doit transmettre au conseil un compte rendu détaillé de ses activités pour lui permettre de prendre ses décisions.

Deux comités sont obligatoirement créés : le comité de nomination et le comité des rémunérations.

(1) Nonobstant les dispositions du troisième alinéa de l’article 1^{er} ci-dessus, le vote organisé au sein des organismes paritaires interprofessionnels infranationaux, visant à la désignation du président, du vice-président, du trésorier, du trésorier adjoint et des secrétaires s’ils existent, pourra continuer à être organisé par collège lorsqu’il était d’usage de recourir à une telle pratique antérieurement à la conclusion du présent accord.

Comité de nomination :

Un comité de nomination est mis en place, en charge de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration ⁽¹⁾.

Dans tous les cas, la plus grande transparence doit présider au choix du directeur, qu'il s'agisse du contenu du poste, des compétences requises ou de la rémunération proposée.

Comité de rémunération :

Un comité de rémunération est mis en place pour aider le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Commission financière :

Une commission financière peut être mise en place pour préparer les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend le ou les trésoriers du conseil d'administration.

Sa mise en place est obligatoire au-delà d'un seuil de fonds gérés par l'organisme, fixé à 100 millions d'euros.

Autres comités et commissions :

D'autres comités ou commissions peuvent également être créés en fonction de la taille de l'organisme paritaire et/ou du montant des fonds gérés, telles que la commission de contrôle interne et des risques, la commission des systèmes d'information, la commission études, etc.

Article 4

Certification et publication des comptes

L'exigence de transparence implique une obligation de certification et publication des comptes.

Le choix du ou des commissaires aux comptes agréés est de la compétence du conseil d'administration sur la base d'un appel d'offres.

Des règles particulières doivent être mises en place pour les comptes relatifs à la gestion propre de l'organisme.

Article 5

Remboursement de frais des administrateurs ^{(2) (3)}

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Ces derniers obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement, de séjour et de restauration, sur justificatifs, sous condition de présence effective, et sur la base d'un barème commun décidé par le conseil d'administration.

Les entreprises maintiennent la rémunération de leurs salariés participant aux réunions des instances auxquelles ils sont présents au titre de leur organisation au vu d'une attestation de présence fournie par l'organisme paritaire en cause. Elles en obtiennent le remboursement par l'organisme paritaire concerné sur présentation des justificatifs nécessaires.

Les chefs d'entreprise en activité peuvent obtenir le remboursement du revenu perdu sur la base d'un forfait dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

(1) A qui appartient également la décision de mettre fin aux fonctions du directeur.

(2) Cet article ne concerne pas le financement du paritarisme qui fait l'objet du titre IV.

(3) Il s'applique en l'absence de dispositions légales particulières.

Un barème commun est mis en place pour le remboursement de frais liés à la formation des administrateurs.

Ces barèmes, assortis d'un plafond de remboursement de frais, font l'objet d'une publicité au sein de l'organisme paritaire.

L'organisme paritaire doit assurer la traçabilité de ces remboursements.

Article 6

Gestion financière

Lorsqu'il gère des fonds, l'organisme paritaire met en place, sous le contrôle du conseil d'administration (par l'intermédiaire, le cas échéant, d'un comité spécialisé ou d'une commission spécialisée), un règlement financier (y compris des règles prudentielles).

A cet effet, il met en place un contrôle interne adéquat adapté à la nature et au volume de son activité, à sa taille et aux risques de différentes natures auxquels il est exposé. L'organisme paritaire doit disposer d'agents dédiés réalisant les contrôles, permanents ou périodiques (audit, inspection) afin de vérifier principalement :

- la conformité des opérations réalisées par rapport aux règles législatives, réglementaires, conventionnelles ou aux décisions du conseil d'administration ;
- la qualité de l'information comptable et financière ;
- la qualité des systèmes d'information et de communication.

Le conseil d'administration est informé régulièrement de l'application du règlement financier.

De même, le conseil d'administration doit être informé des règles de remboursement de frais des salariés de l'organisme ainsi que de leurs frais de déplacement et de représentation.

Article 7

Suivi et évaluation

Les organisations gestionnaires signataires de l'accord mettant en place l'organisme procèdent, à périodicité régulière, à l'évaluation de la gestion et de l'action de l'organisme paritaire.

TITRE III

EFFICACITÉ DU SERVICE PROPOSÉ

Le paritarisme de gestion trouve sa justification dans la valeur du service qu'il est appelé à rendre aux bénéficiaires finaux.

Pour cela, les organismes paritaires se doivent d'être exemplaires dans les domaines :

- de leur efficacité sociale et économique ;
- de l'apport spécifique des services et prestations offerts aux bénéficiaires ;
- de leur capacité à s'adapter aux réformes initiées par les partenaires sociaux, en fonction des évolutions structurelles ;
- de leur capacité à évaluer leur action.

L'apport spécifique de la gestion paritaire découle en premier lieu de la proximité des partenaires sociaux avec les bénéficiaires finaux des services rendus, à savoir les salariés et les entreprises.

Cette proximité confère une légitimité aux partenaires sociaux dans la gestion des organismes paritaires, par la connaissance pratique qu'ils ont du monde du travail, et cette gestion consacre une forme d'engagement concret de leur part.

Cette légitimité est par ailleurs renforcée par la provenance des fonds gérés, puisqu'il s'agit de cotisations salariales et/ou patronales.

L'apport spécifique de la gestion paritaire tient également à la capacité des gestionnaires à mettre en œuvre les réformes issues de la négociation collective et donc, pour le paritarisme de gestion, à les comprendre et les décliner correctement et rapidement, au mieux des intérêts des salariés et des entreprises.

Ces spécificités de la gestion paritaire garantissent, pour le bénéficiaire, son efficacité sociale, c'est-à-dire la mise en œuvre de services adaptés et pertinents du fait de la proximité des acteurs avec les besoins, la rapidité de cette mise en œuvre et une autonomie au regard de l'intervention du législateur. La gestion paritaire apporte une contribution significative à la cohésion sociale et au progrès social.

Article 8

Mise en place d'indicateurs liés au service rendu

Au-delà des éléments de principe qui fondent la légitimité des organismes paritaires, les partenaires sociaux doivent être garants de l'efficacité sociale et économique des organismes qu'ils gèrent, c'est-à-dire la mise en œuvre de services adaptés et pertinents pour leurs bénéficiaires.

Afin de s'assurer que les services proposés par les organismes paritaires nationaux interprofessionnels répondent à leurs missions, chaque organisme doit se doter des indicateurs lui permettant de mettre en œuvre une évaluation régulière des résultats de sa gestion qui devra satisfaire aux exigences suivantes :

- respect des règles issues de la négociation que l'organisme est chargé de mettre en œuvre ;
- efficacité des processus ;
- égalité d'accès aux services/prestations ;
- transparence ;
- garantie de délivrance des prestations ;
- satisfaction des bénéficiaires (rapidité de délivrance des prestations, information) ;
- gestion des mandats (formation et suivi) ;
- logique économique de fonctionnement/maîtrise des coûts de gestion ;
- comptes certifiés ;
- conditions de renvoi à la négociation si les résultats ne sont pas conformes ou pas satisfaisants.

Cette liste non exhaustive peut être complétée en fonction de la spécificité de certains organismes.

Dans un souci d'objectivité, cette évaluation ne doit pas être exercée par les gestionnaires.

L'organisme extérieur chargé de l'audit, conformément à l'article 2, pourra utiliser les indicateurs, dont la liste est arrêtée par le conseil d'administration, dans le cadre de sa mission.

Il remettra ses observations et conclusions aux organisations signataires de l'accord mettant en place l'organisme paritaire et leur permettra ainsi de s'assurer régulièrement de l'adaptation globale de la gestion paritaire à l'évolution des besoins sociaux et économiques des salariés et des entreprises.

TITRE IV

COMPÉTENCE DES MANDATAIRES

Pour assurer une bonne gestion des organismes paritaires, il est important de disposer de mandataires qualifiés et compétents dans les organismes paritaires dont ils assurent la gestion.

Il convient donc de donner à ces derniers les moyens de remplir pleinement leurs fonctions.

Pour cela, l'appui aux mandataires doit se faire tout au long du mandat, depuis l'entrée en fonction jusqu'à la fin du mandat. Cet appui implique au premier plan les organisations détentrices de ces mandats.

A l'issue du mandat, les compétences acquises par les mandataires à l'occasion de l'exercice de ce mandat doivent pouvoir être reconnues et valorisées dans les activités qu'ils occupent.

Article 9

Mandat et contrat de travail

La détention et l'exercice d'un mandat participent à la construction de l'intérêt général, accomplie dans le cadre du contrat de travail pour les administrateurs salariés. L'exercice de leur mandat ne doit pas porter préjudice à la carrière de ces administrateurs.

A ce titre, les administrateurs salariés doivent bénéficier d'autorisation d'absence de la part de leur employeur afin de pouvoir participer aux réunions auxquelles ils sont convoqués par l'organisme gestionnaire et aux préparations de ces séances. En contrepartie, le salarié mandaté est tenu d'informer son employeur de ces séances dès qu'il en a connaissance.

Article 10

Formation au moment de l'entrée en fonctions

Une description précise du mandat doit être fournie au mandataire avant qu'il occupe ses fonctions.

Indépendamment de celle qui lui est faite par l'organisation qui le mandate, cette description est assurée par deux canaux :

- l'organisme paritaire au travers d'une fiche de mandat validée par son conseil d'administration précisant, notamment, les responsabilités assumées par les mandataires ;
- le Mandascop.

Dès son entrée en fonction, une formation initiale obligatoire – notamment technico-juridique – est dispensée au mandataire. Elle est renouvelée à chaque modification significative du régime par les signataires ou par la loi.

Cette formation est assurée par l'organisme paritaire et fait l'objet d'un cahier des charges, déterminé par les négociateurs et le conseil d'administration, qui précise :

- les aspects techniques de la fonction ;
- le tronc commun de formation ;
- les éléments de formation propres aux fonctions de président, vice-président, de trésorier et trésorier adjoint.

La formation initiale à la prise de mandat ainsi que les formations d'adaptation à l'évolution du mandat font l'objet d'une attestation des compétences acquises délivrée par l'organisme dispensateur.

Il appartient aux signataires de l'accord créant l'organisme d'apprécier la technicité des compétences nécessaires pour exercer le mandat et d'exiger ou non que cette attestation s'appuie sur un dispositif d'évaluation, dont les critères devront le cas échéant être décrits dans le cahier des charges.

Ces attestations pourront être utilisées dans le cadre d'une VAE, au cours ou à l'issue du mandat.

Par ailleurs, il appartient à chaque organisation détentrice de mandats d'assurer la formation propre de chacun de ses mandataires sur les aspects politiques du mandat et notamment sur ce qu'elle attend en priorité de l'intéressé durant l'exercice de son mandat.

Article 11

Formation pendant l'exercice du mandat

Une formation continue est assurée par les organisations gestionnaires. C'est une formation politique, qui précise les objectifs de ces dernières quant à l'exercice du mandat, tout au long de la durée de celui-ci en prenant en compte les évolutions liées à l'actualité.

Le mandataire doit également bénéficier d'une information régulière sur l'organisme concerné, son environnement économique et social, pour être en mesure d'appréhender sa mission et son mandat dans un contexte plus large.

Cette information est assurée par les organisations gestionnaires.

La préparation des réunions et le reporting auprès de l'organisation mandante permettent un meilleur suivi de l'exercice du mandat et un renforcement de la cohérence des positions prises par les mandataires.

L'animation est assurée par les organisations gestionnaires, qui assurent un suivi de l'exercice de chaque mandataire.

Article 12

Compétences acquises

A l'issue de son mandat, le mandataire doit pouvoir valoriser les compétences acquises dans l'exercice de son mandat, notamment dans le cadre de la VAE.

Le Mandascop pourra être mis à profit pour appréhender les compétences acquises à l'occasion de l'exercice d'un ou plusieurs mandats.

Les organismes paritaires devront obligatoirement engager, pour les porteurs des mandats de président, vice-président et administrateur, avant le terme de leur deuxième mandat consécutif, une procédure de reconnaissance des compétences acquises, dont les modalités seront fixées par l'organisme.

TITRE V

FINANCEMENT DU PARITARISME DE GESTION ⁽¹⁾

Un des principaux enjeux de la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement est l'exemplarité de sa gestion.

A ce titre, le financement du paritarisme est un élément fondamental de cette gestion, et la plus grande transparence ainsi que la plus grande rigueur s'imposent.

Article 13

Périmètre du financement

Indépendamment du défraiement des mandataires (art. 5), le financement du paritarisme recouvre les frais engagés par les organisations gestionnaires, tels que :

- les frais engagés par les organisations gestionnaires pour organiser des réunions de formation, information, animation du paritarisme et pour accueillir les mandataires ;
- les frais afférents aux préparations du conseil d'administration, sous forme de réunions internes à chaque organisation gestionnaire ou à chaque collège, visant à préparer en amont la position de chaque organisation ou collège ;
- les frais issus des réunions préparatoires, avec les conseillers techniques par exemple.

La prise en compte de l'ensemble de ces coûts par l'organisme paritaire, dans le cadre d'une convention (voir art. 15) doit être strictement encadrée, et donner lieu à des justificatifs du temps passé à ces préparations, ainsi que des frais engagés. Un montant annuel plafonné doit être fixé par le conseil d'administration, la régularisation étant effectuée en fin d'année.

Article 14

Destinataires du financement

Pour des raisons de simplicité et de traçabilité, le défraiement des mandataires qui assistent aux réunions de l'organisme paritaire doit être effectué directement par ledit organisme.

Le mandataire adresse sa demande de remboursement à l'organisme paritaire, suivant une procédure arrêtée par le conseil d'administration, accompagnée de tous les justificatifs.

(1) En l'absence de dispositions légales ou conventionnelles particulières.

A l'inverse, le défraiement des mandataires relatif aux réunions tenues par les organisations gestionnaires est effectué par lesdites organisations, qui se font à leur tour rembourser les sommes versées aux mandataires, selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration (voir art. 13).

Pour la partie relevant du strict financement des frais engagés tant par les administrateurs que les organisations gestionnaires au titre de la gestion paritaire, l'attribution des contributions intervient dans les limites fixées par la convention financière (art. 15) et sur la base des justificatifs fournis.

Article 15

Modalités du financement du paritarisme

Une convention financière doit être signée entre l'organisme paritaire et chaque organisation gestionnaire, qui fixe les modalités de financement des activités exercées au titre des missions correspondant à l'objet social et aux intérêts dudit organisme.

Cette convention doit préciser toutes les dépenses envisagées pour la bonne gestion de l'organisme paritaire et le suivi des missions qui lui sont confiées.

Le versement d'une avance doit être prévu, dont le montant est fixé par le conseil d'administration, sur la base d'un état prévisionnel des dépenses fourni par l'organisation gestionnaire.

La prise en charge de ces dépenses est subordonnée à la production de justificatifs, dont le conseil d'administration fixe la nature et le contenu.

La convention fixe un plafond de dépenses global, donnant lieu à régularisation en fin d'exercice annuel.

Article 16

Contrôle du financement

Le contrôle du financement des organisations gestionnaires doit obéir au principe de transparence rappelé à l'article 1^{er}, qui impose un double niveau de contrôle des organismes paritaires, interne et externe, lequel trouve bien évidemment à s'appliquer dans le cadre du financement.

Le contrôle interne, confié à un service d'audit, pourra être préparé, le cas échéant, par un comité spécialisé du conseil d'administration.

Il appartient également au commissaire aux comptes désigné par le conseil d'administration de s'assurer du respect des termes de la convention financière.

Le contrôle externe sera confié à un organisme spécialisé, selon les modalités de recours fixées par le conseil d'administration.

La traçabilité est un élément essentiel de ce contrôle et implique la fourniture systématique de justificatifs.

S'il apparaît qu'une organisation gestionnaire a perçu, à titre d'avance, un montant supérieur aux dépenses justifiées, elle doit en rembourser la différence à l'organisme paritaire, dans des conditions fixées par la convention financière.

TITRE VI

SUIVI DE L'ACCORD

Article 17

Comité de suivi

Un comité de suivi, composé des signataires du présent accord, sera mis en place afin de veiller à la bonne application des règles prévues ci-dessus, dans les organismes nationaux interprofessionnels.

Il s'assurera du caractère opérationnel de ces règles et proposera toute modification qu'il jugerait utile à l'amélioration de ce caractère.

Il s'attachera également à suivre la mise en place effective de ces principes dans les organismes paritaires de branche et interprofessionnels territoriaux. A cet effet, il se réunira régulièrement.

Fait à Paris, le 17 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;

UPA ;

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Modernisation du paritarisme et son fonctionnement

CC 2012/24

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance				Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision par collège	Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres				
Sécurité sociale	ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale)	Ordonnance du 21 août 1957	Code de la Sécurité sociale, loi, décrets et arrêtés	Etablissement Public National à caractère administratif		Collaborations et contributions des employeurs et des URSSAF	358,8 Md€ dont 47,5 Md€ par les URSSAF	1. Recueillir les cotisations et contributions à l'Assurance maladie 2. Assurer la gestion commune de la sécurité des branches gérées par la CNAVTS, la CNAVTS et la CNAVTS 3. Offrir des orientations un maître de URSSAF 4. Harmoniser les positions des URSSAF 5. Produire des données statistiques pour les opérations des URSSAF 6. Entrer en contact avec les URSSAF pour la mise en œuvre des cotisations sociales	3 CFDT 3 CDT 3 COT 2 CFE-CGC 2 CFTC	8 MEDEF 3 CGPME des travailleurs indépendants (dont 1 au titre des travailleurs indépendants) 3 LUPA (dont 1 au titre des travailleurs indépendants) UNAPL/CNPL	Commissaire du gouvernement Conseiller général économique et financier avec voix consultative	Il est nommé en Conseil des ministres par le rapport du ministre chargé de la Sécurité sociale, après avis du Président du Conseil d'administration de l'ACOSS	13 (titulaires et suppléants) représentant des employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés		Tuile des ministères Conseiller d'Etat Certification des comptes par la Cour des comptes	Convention financière relative aux actions de formation des représentants des conseils + secrétaire technique
Santé / Assurance maladie	CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés)	Ordonnance des 4 et 19 octobre 1945 Loi du 13 août 2004 Code de la Sécurité sociale Code de la santé publique Convention médicale	Code de la Sécurité sociale, loi, décrets et arrêtés	Etablissement Public National à caractère administratif	Assurés sociaux (hors RSI et MSA), ayants droit et ayants droit de la CMU	Contributions sociales employeurs salariés CSG Impôts et taxes diversifiées affectées Contributions de l'Etat	151 Md€ (charges 2009)	1. Acquiescer le fonctionnement du système de soins 2. Assurer la prise en charge financière de la santé 3. Mettre en œuvre les accords de gestion avec les professionnels de santé 4. Négocier la CSG avec l'Etat 5. Emettre un avis sur les textes relatifs à l'assurance maladie	3 CFDT 3 COT 2 CFE-CGC 2 CFTC	7 MEDEF 3 CGPME des travailleurs indépendants (dont 1 au titre des travailleurs indépendants) 3 LUPA (dont 1 au titre des travailleurs indépendants)	Commissaire du gouvernement Conseiller général économique et financier avec voix consultative	Il est nommé en Conseil des ministres par le rapport du ministre chargé de la Sécurité sociale, après avis du Président du Conseil d'administration de l'ACOSS	13 pour les représentants employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés		Tuile des ministères Conseiller d'Etat Certification des comptes par la Cour des comptes	Convention financière relative aux actions de formation des représentants des conseils + secrétaire technique

DOMAINE PROTECTION SOCIALE

Modernisation du partenariat et son fonctionnement

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance					Nombre de mandataires au CA	Méthode de prise de décision		Contrôle	Moyens du partenariat
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres	Nomination du Directeur		par collège	per majorité des membres		
Famille	CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales)	Ordonnance du 4 octobre 1945 Ordonnance du 21 août 1967	Code de la Sécurité sociale Code de l'action sociale et des familles	Etablissement Public National à caractère administratif	Allocataires éligibles aux prestations	Contributions sociales employeurs salariés CSG Impôts et taxes diverses affectées Contributions de l'Etat	58 Md€ (charges 2009)	1. Assurer le financement de l'ensemble des régimes de prestations familiales 2. Définir la stratégie de la branche famille et les axes de la politique sociale 3. Négocier avec l'Etat la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 4. Emettre un avis sur les textes relatifs à la gestion de la branche et aux politiques familiales et sociales	6 MEDEF 3 CGFME (dont 1 au titre des travailleurs indépendants) 3 UPA (dont 1 au titre des travailleurs indépendants) UNAPL/CNPL (au titre des travailleurs indépendants) 3 CPDT 3 CGT-FO 3 CGT 2 CFE-CGC 2 CFTC	Commissaire du gouvernement Contrôleur général économique et financier avec voix consultative	5 UNAF 4 personnes qualifiées (avec voix délibérative) 3 représentants du personnel (avec voix consultative)	Il est nommé en Conseil des ministres par décret rendu sur le rapport du ministre chargé de la Sécurité sociale après avis du Président du Conseil d'administration de la CNAF	13 pour la délégation patronale et 13 pour les syndicats de salariés	X	Tutelle des ministères Contrôleur d'Etat IGAS Certification des comptes administratifs Cour des comptes	Convention financière relative aux actions de formation et d'information des administrés S * accréditation technique		
Retraite	FSV (Fonds de solidarité vieillesse)	Art. L. 135-1 et s. du Code de la Sécurité sociale	Loi et règlements, notamment Code de la Sécurité sociale	Etablissement public à caractère administratif	Salariés et non-salariés du secteur privé et ayants droit	Divers prélèvements fiscaux (fraction de la CSG et de la CTS), part du prélèvement social de 2%, etc.)	16,2 Md€ (charges 2009)	1. Prendre en charge les avantages d'assurance vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité nationale 2. Financer l'ensemble des régimes de retraite de base de salariés et non salariés du minimum vieillesse	1 CGT 1 CPDT 1 CDT-FO 1 CFE-CGC 1 CFTC	3 MEDEF 1 CGFME 1 UPA	Le Comité de surveillance (23 membres) comprend des représentants des "grands corps" de l'Etat, des représentants des ministères de la Sécurité sociale, de l'économie, du budget et de l'agriculture	Le Comité de surveillance est nommé conjointement par le ministre chargé de la Sécurité sociale et le ministre chargé du budget	5 pour la délégation patronale et autant pour les syndicats de salariés	X	Tutelle des ministères Certification des comptes Cour des comptes			

DOMAINE PROTECTION SOCIALE

Modernisation du paritarisme et son fonctionnement

Champ d'action	Institution	Source du droit	Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	salariés	employeurs	Etat	autres	Nomination du Directeur	Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision par majorité des membres	Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et des régimes sociaux	droit applicable aux bénéficiaires													
Retraite	FRR (Fonds de réserve pour les retraites)	Loi du 17 juillet 2001 codifiée aux art. L.135-6 et s. du Code de la Sécurité sociale	Loi et règlements, notamment Code de la Sécurité sociale	Les réserves sont constituées au profit de la CNAV et du NSI	Une part du prélèvement social de 2% sur les revenus du patrimoine et de placement des régimes sociaux (CNAV et FSV) Les accidents de travail et les régimes sociaux (CNAV et FSV) Le produit de la cession des parts de capitalisation d'épargne, produit de la vente des licences UMTS, ...) Des dotations de nature diverse	33,3 Mds€ (fin 2009)	Fixer, sur proposition du Conseil d'administration, les orientations générales de la politique de gestion des fonds de la CNAV en respectant l'objectif et l'efficacité de l'utilisation des ressources du Fonds et les principes de répartition des dépenses ; Approuver les comptes annuels ; Approuver les comptes consolidés ; Approuver les comptes de gestion ; Approuver les comptes de gestion des fonds de capitalisation d'épargne ; Approuver les comptes de gestion des licences UMTS, ...) Approuver les comptes de gestion des dotations de nature diverse	3 CDT 3 CFT 3 CGT-FO 3 CGT	MEDEF CGPME UPA	4 représentants de l'Etat	4 parlementaires 2 personnes qualifiées	Le Directeur général de la CNAV est nommé par décret du Président de la République sur proposition du Conseil d'Etat.	10 (titulaires et suppléants) pour les représentants des employeurs et des salariés	X	Certification des comptes par des commissaires aux comptes	
Retraite	CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse)	Art. L.222-1 et s. du Code de la Sécurité sociale	Loi et règlements, notamment Code de la Sécurité sociale	L'ensemble des salariés du secteur privé (et leurs ayants droit) de l'industrie, du commerce, des services, cadres, employés, ouvriers, ayant droit	Contributions employeurs, salariés, impôts, transferts	99 Mds€ (charges 2009)	3. En l'absence de la France, gérer directement la retraite du régime général en assurant la tenue des comptes des cotisants, le versement des prestations d'action sociale	3 CDT 3 CGT-FO 2 CFE-CGC 2 CFT	7 MEDEF 3 CGPME 3 UPA	Commissaire du Trésor Contingent économique et financier avec voix consultative	4 personnes qualifiées dont au moins un représentant des retraités	Il est nommé en Conseil des ministres par décret du ministre chargé de la Sécurité sociale après avis du Conseil d'Etat et 3 représentants du personnel de la CNAV	13 (titulaires et suppléants) pour les représentants des employeurs et des salariés	X	Tutelle des ministères Contrôle d'Etat Certification des comptes Cour des comptes	Convention financière financement du secrétariat technique

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance				Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision par majorité des membres	Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres				
Retraite	AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres)	Convention collective nationale du 14 mars 1947 + art L 921-1 et s. du Code de la Sécurité sociale	ANI par délégation de la loi	Fédération d'institutions de retraite complémentaire relevant de l'art L 922-4 du Code de la Sécurité Sociale	Cadres du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture	Cotisations employeurs salariés Contributions Unedic et Etat	19 Md€ (2009) 9,6 Md€ de réserve techniques + 9,2 Md€ de réserve de fonds de roulement	1. Gérer le régime de retraite des cadres du secteur privé 2. Coordonner et contrôler l'ensemble des institutions AGIRC 3. Centraliser les données statistiques et financières et réaliser des prévisions 4. Emettre un avis sur les textes relatifs à la retraite complémentaire des cadres	4 CGT 4 CFTD 4 CGT-FO 4 CFE-OGC 4 CFTC	20 représentants désignés par le MEDEF conjointement avec la CGPME (les 3/4 sont désignés parmi les administrateurs des IRC)		Le Directeur général est nommé par le Conseil d'administration	30 (20 titulaires + 10 suppléants) pour les représentants des employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés	X	Approbation des statuts et règlements des IRC par le ministre chargé de la Sécurité sociale Commissaires aux comptes IGAS Cour des comptes	Prise en charge d'un conseiller technique par organisation signataire
Retraite	ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés)	Accord du 8 décembre 1991 + art L 921-1 et s. du Code de la Sécurité sociale	ANI par délégation de la loi	Fédération d'institutions de retraite complémentaire relevant de l'art L 922-4 du Code de la Sécurité Sociale	L'ensemble des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, des artisans, des indépendants	Cotisations employeurs salariés Contribution Unedic et Etat	36 Md€ (2009) 4,2 Md€ de réserve technique + 20 Md€ de réserve de fonds de roulement	1. Gérer le régime de retraite de l'ensemble des salariés du secteur privé 2. Coordonner et contrôler l'ensemble des institutions ARRCO 3. Centraliser les résultats statistiques et financiers et réaliser des prévisions 4. Emettre un avis sur les textes relatifs à la retraite complémentaire	4 CGT 4 CFTD 4 CGT-FO 4 CFE-OGC 4 CFTC (la moitié au moins est choisie parmi les administrateurs des IRC)	20 représentants désignés par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UAPA (la moitié au moins est choisie parmi les administrateurs des IRC)		Le Directeur général est nommé par le Conseil d'administration	30 (20 titulaires + 10 suppléants) pour les représentants des employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés	X	Approbation des statuts et règlements des IRC par le ministre chargé de la Sécurité sociale Commissaires aux comptes IGAS Cour des comptes	Prise en charge d'un conseiller technique par organisation signataire

DOMAINE PROTECTION SOCIALE

Modernisation du paritarisme et son fonctionnement

Champ d'action	Initiative	Sources du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance				Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision par majorité des membres	Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et des bénéficiaires	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres				
Retraite	ASF (Association pour la structure financière)	ANI du 4 février 1993 + statuts d'association	ANI étendu et élargi par arrêté ministériel	Association loi 1901	L'ensemble des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture		2 M€	Engager les actions nécessaires pour recouvrer les dettes de l'Etat au titre de la convention financière du 28 avril 1997.	CFDT CFE-CGC CGT-FO CGT	MEDEF CGPME UPA			10 pour les représentants des employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés	X	Commissaires aux comptes IGAS	
Retraite	AGSF (Association pour la gestion du fonds de financement)	ANI du 10 février 2001 + statuts d'association	ANI étendu et élargi par arrêté ministériel	Association loi 1901	L'ensemble des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, cadres compris	Une cotisation sur les salaires versés à compter du 1 ^{er} janvier 2001, destinée à financer les retraites des salariés relevant des régimes de retraite complémentaires AGIRC - AIRRCCO, au taux de -2,00% sur la rémunération brute limitée au plafond de la Sécurité sociale et de 1,20% par les employeurs et les salariés. -2,20% sur la branche de rémunération complémentaire de la Sécurité sociale et 4 fois ce montant (soit 8,80%) à la charge des employeurs et des salariés. B) suppose une cotisation de 1,30% par les employeurs et 0,30% par les salariés. Les produits financiers provenant de la gestion de la réserve	10 Mds€ (2009)	1. Gérer le fonds de financement de la retraite complémentaire du secteur privé relevant leur retraite entre 60 et 65 ans 2. Centraliser les résultats statistiques et financiers et réaliser des prévisions	CFDT CFE-CGC CGT-FO CGT	MEDEF CGPME UPA			20 (10 titulaires et 10 suppléants) pour la délégation paritaire et autant pour les syndicats de salariés	X	Commissaires aux comptes IGAS	

Chap d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance					Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision par collège	Contrôle	Moyens du partenariat
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres	Nomination du Directeur				
Prévoyance	CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance)	Statuts d'association	Association loi 1901	Partenaires sociaux gestionnaires des institutions de prévoyance (IP)	Institutions de prévoyance	Fonds gérés par les IP total : 50 milliards d'euros, dont 12 milliards de fonds propres disponibles Budget du CTIP : 4,5 millions d'euros hors prévoyance 4. Pouvoir de collations GIP MDS, Gie recommandation Sesam Viala, Unocam	1. Représenter les intérêts des instances nationales et européennes 2. Elaborer des recommandations dans le cadre de la gouvernance 3. Garantir l'équilibre des IP article 15 de la loi du 8 juillet 2009 3. CGT-FO 3. CFE-CGC 3. CFTC	10 MEDEF 2 CGPME 1 UNAPL 1 UPA 1 FNSEA	Le Directeur général est nommé par le Conseil d'administration	15 pour les représentants des employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés	X	ACP sur les institutions de prévoyance					
	Dépendance	CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	LFSS, CSS, loi de finances, loi du 30 juin 2004 et du 11 février 2005	Code de la Sécurité sociale Code de l'action sociale et des familles	Personnes âgées dépendantes et handicapées	18,1 Md€ (comptes 2009) pour l'ensemble des handicaps et CSG Transferts de l'Assurance	1. Financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées 2. Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps 3. Assurer une mission d'expertise	1 FO 1 CGT 1 CFTC 1 CFE-CGC	1 MEDEF 1 CGPME 1 UPA	10 Représentants de l'Etat	6 représentants d'associations d'handicapés 6 représentants des associations caritatives pour les personnes âgées 6 représentants des conseils généraux 2 parlementaire 7 représentants d'institutions relevant des ministères	3 pour les représentants des employeurs et 5 pour les représentants des syndicats de salariés	X	Contrôleur d'Etat Certification des comptes Cour des Comptes			

DOMAINE PROTECTION SOCIALE

Modernisation du partenariat et son fonctionnement

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des parties prenantes sociales dans la gouvernance				Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision		Contrôle	Moyens du partenariat
		création de l'institution et textes applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salarés	employeurs	Etat	autres		par collège	par majorité des membres		
Retraite Santé	Groupes paritaires de protection sociale (GPS)	Textes législatifs, réglementaires et conventionnels		Association sommitale (asso Loi 1901)	Entreprises, salariés et non salariés			Mettre en œuvre notamment les régimes obligatoires et généralisés de retraite complémentaire ainsi que les assurances sociales complémentaires collectives ou individuelles	CFDT CFE-CGC CGT-FO CGT	MEDEF CGPME UPA			Environ 1000 représentants des employeurs		X	ACP (sur partie prévoyance) AGIRC-ARRCO (sur partie retraite complémentaire)	
Santé au travail	Branches ATMP de la CNAVTS	Ordonnance du 4 octobre 1945 Loi du 25 juillet 1994 Loi n°810 du 13 août 2004 Loi, décrets, arrêtés	Code de la Sécurité sociale Conventions nationales d'objectifs	Etablissement Public à caractère administratif	Entreprises et salariés	Collisions assises sur les salaires à la charge des employeurs (75%) Impôts et taxes (15%) Autres produits (5%)	11 Mds (charges 2006)	1. Exercer les compétences du conseil de la CNAVTS 2. Être en charge de la prévention, la certification et la réparation des ATMP 3. Concourir à la détermination des recettes pour équilibrer les comptes de la branche	1 CFDT 1 CFE-CGC 1 CGT-FO 1 CGT	3 MEDEF 1 CGPME 1 UPA	Commissaire du Gouvernement	Fixe réglementairement	5 pour la délégation paritaire et autant pour les syndicats de salariés		X	Tutelle des ministères Contrôleur d'Etat Certification des comptes Déclaire au fonctionnaire et aux actions ORST	Dotations aux organisations professionnelles syndicales pour développer des actions d'information et de prévention des risques professionnels Subvention dédiée au fonctionnement des actions ORST Dotations pour la prise en charge d'un conseiller technique ORST

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance				Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision		Contrôle	Moyens du partenariat
		création de l'institution et textes applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salarisés	employeurs	Etat	autres		par collage	par majorité des membres		
Santé au travail	CTN (9) (Comité technique national)	Arrêté du 23 février 1959 Décret du 1er décembre 2000 Arrêté du 22 décembre 2000 Loi, décrets, arrêtés	Code de la Sécurité sociale		Entreprises et salariés			1. Assister la CATMP 2. Centriser et étudier les statistiques concernant leurs branches d'activités respectives (9 CTN) 3. Elaborer des recommandations et des conventions nationales d'objectifs	8 représentants des syndicats salariés dans chaque CTN CGDT CGT-FO CFE-CGC CGT CFTC	8 représentants des employeurs dans chaque CTN MEDEF CGPME UPA			72 pour les représentants des salariés (dans les 9 CTN) et autant pour les représentants des syndicats de salariés		X		
Santé au travail	INRS (Institut national de recherche et de sécurité)	Créé en 1947 par la Cnamts, l'INS est devenu l'INRS en 1968 Statuts	Code du travail Code de la Sécurité sociale	Association loi 1901	Entreprises et salariés du régime général	Fonds de prévention des ATMP signés par la Cnamts Collaborations des adhérents de l'association Indemnisation des services rendus	84 M€	1. Conduire des études et des recherches dans le domaine de la sécurité au travail et des conditions de travail 2. Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles 3. Elaborer des conventions nationales d'objectifs	2 CFDT 2 CGT-FO 1 CFE-CGC 3 CGT 1 CFTC	7 MEDEF 1 CGPME 1 UPA			9 pour les représentants des employeurs et autant pour les représentants des syndicats de salariés		X	Contrôle de la Cnamts Tutelle des ministères Contrôleur d'Etat	
Santé au travail	EUROCIIP (CA)	Arrêté du 28 novembre 1991 Convention constitutive		Groupeement d'intérêt public constitué par la Cnamts et l'INRS	En priorité acteurs de la branche ATMP	Au 31-12-2009 : - 80% du financement provient du régime de l'ATMP et - 20% des conventions signées avec les pouvoirs publics français et les autorités communautaires (proportion fluctuante selon les années)	1,484 millions	Autres : Construire et développer les actions des organismes de sécurité sociale en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail sur le plan européen	1 CFDT 1 CGT-FO 1 CFE-CGC 1 CGT 1 CFTC	5 MEDEF 1 CGPME (supplément) 1 UPA (supplément)			7 pour les représentants des employeurs et 5 pour les représentants des syndicats de salariés		X	Contrôle de la Cnamts Contrôleur d'Etat	

DOMAINE PROTECTION SOCIALE																	
Champ d'action	Institution	Source au droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Modernisation du partenariat et son fonctionnement									
		création de l'institution et des relations sociales	droit applicable aux bénéficiaires					salariés	employeurs	Etat	autres	Nomination du Directeur	Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision par collège	Contrôle	Moyens du partenariat	
Santé au travail	FIVA (Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante)	Loi du 23 décembre 2000 et décret du 23 octobre 2001 Règlement intérieur	Code de la Sécurité sociale	Etablissement public national placé sous la double tutelle des ministères chargés de la Sécurité sociale et du budget	Victimes de l'amiante	Contribution de la branche ATMP par la LFSS Contribution de l'Etat dont le montant est fixé par la loi de finances	553 M€	1. Instruire les dossiers des demandes de réparation 2. Réparation financière des victimes de l'amiante et de leurs ayants droit	1 MEDEF 1 CGPME 1 UPA	5 représentants de l'Etat	4 membres des organisations nationales d'aide aux victimes de l'amiante 4 personnes qualifiées	Nommé par arrêté conjoint du ministre de la Santé et du ministre de la Sécurité sociale et du budget pris après avis du Haut Comité de l'amiante (article 8 du décret du 23 octobre 2001)	3 pour les représentants des employeurs et 5 pour les représentants des salariés		X	Tutelle des ministères Contrôleur d'Etat Certification des comptes Cour des Comptes	X
Santé au travail	FCAATA (Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) (conseil de surveillance)	Article 41 de la loi du 23 décembre 1988 Décret du 29 mars 1989	Code de la Sécurité sociale	Personne morale de droit public Fonds gérés par la Caisse des dépôts et consignations (art. 6 du décret du 29 mars 2005)	Salariés ou anciens salariés d'établissements portuaires figurant sur une liste établie par le ministère ministériel Salariés ou anciens salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur une liste d'établissements	0,31% du produit du droit de contribution de la branche ATMP du régime général de la LFSS (principal financeur) Contribution de la branche ATMP du régime des salariés agricoles financée par la LFSS	699 M€	Examiner les comptes du fonds et transmettre au Gouvernement un rapport annuel retraçant l'activité du fonds	1 MEDEF 1 CGPME 1 UPA	4 représentants de l'Etat	3 personnes qualifiées 4 représentants de la CNAAMTS 4 représentants de la MSA		3 pour les représentants des employeurs et 5 pour les représentants des salariés				
Conditions de travail	ANACT (Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail)	Loi du 27 décembre 1973 Contrat de progrès signé avec l'Etat	Code du travail	Etablissement public National à caractère administratif placé sous tutelle du ministère en charge du travail (art. R.4642-3)	Entreprises du secteur privé et public, organisations professionnelles d'employeurs et syndicales	Subvention de l'Etat, des services rendus, Fonds social européen des entreprises et conventions particulières	12,49 M€	1. Analyser les conditions de travail des salariés et l'efficacité des entreprises 2. Favoriser l'adaptation des méthodes de travail par tous les acteurs concernés	5 MEDEF 1 UPA 1 FNSEA	Des représentants des ministères intéressés	3 personnes qualifiées A titre consultatif, un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section d'affaires sociales au Conseil économique, social et environnemental	Nommé par arrêté du ministre en charge du travail (article 17 du décret du 22 avril 1974)	8 pour les représentants des employeurs et 9 pour les représentants des salariés		X	Contrôle financier de l'Etat	

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires actuels dans la gouvernance				Nombre de mandataires au CA	Mode de prise de décision		Contrôle	Moyenne du paritarisme
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres		par collège	par majorité des membres		
Sécurité sociale	UCANSS (Union Nationale des Caisses de Sécurité Sociale)	Statuts approuvés par arrêté du 12 novembre 1969 Loi de 1970 Code de la Sécurité sociale (Livres II) Décret du 6 mars 2002			Personnel des Caisses du régime général de Sécurité sociale (CNAV, CNAF, CNAVTS, CNAF, CNAF et ACCOSS)	Prélèvement annuel sur les cotisations au régime général de Sécurité sociale (art L200-2-1 du CSS)		Négocier les conventions collectives du personnel des Caisses de Sécurité sociale et travailler pour le compte de ces mêmes organismes sur des tâches mutualisées (gestion des ressources humaines, expertises immobilières, etc. achats)	2 CGT 2 CGT-FO 2 CFDT 2 CFTE 1 CFE-CGC	2 UPA La CGPME et la MEDEF ne siègent plus depuis 2001			Le MEDEF ne siège plus		X	Toutelle du ministre du Travail, de la Sécurité et du ministre de l'économie et des finances	

101

Champ d'actua	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Négotiations	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance				Nb de mandataires au CA	Mode de prise de décision		Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres		par collège	par majorité des membres		
Formation professionnelle	CPNFP (Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle)	ANI 3 juillet 1981	ANI 5 octobre 2009 (dernière version)				0	Orientations et suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle Définition des orientations et des conditions de contractualisation du FPSPP...	CFDT CFE-CGC CFTC CGT-FO CGT	MEDEF CGPME UPA		pas de directeur Secrétariat assuré par le MEDEF	20		X		
Formation professionnelle	FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels)	ANI 5/10/2009 (remplace le FUP par le FPSPP) Loi du 24/11/2009 Décret du 19/02/2010	ANI Loi / Décrets Statuts Convention FPSPP- Etat	Association Loi 1901 + Agrément Etat	OPCA et OFACIF, directement par le biais d'une péréquation Salaires, entreprises, demandeurs d'emploi, indirectement par le biais de conventions	% des obligations légales de financement par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue + excédents des OPCA et des OFACIF Montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre de la professionnalisation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée pour insuffisance de versement (majorations Trésor public)	1,06 milliard d'euros	- Co-financement d'actions de formation professionnelle conduisant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi - Péréquation des fonds par les versements aux OPCA et OFACIF	CFDT CFE-CGC CFTC CGT-FO CGT	MEDEF CGPME UPA	Commissaire du Gouvernement (droit de veto suspensif dans les 15 jours) + contrôle général économique et financier	CA du FPSPP	40		Décisions prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, nouvelle réunion dans les 15 jours et décision prise à la majorité des voix des membres présents ou représentés, tous collèges confondus.	Certification des comptes + services de contrôle de l'Etat (DGFPP, IGF, IGAS) + compte rendu d'activité annuel à l'Etat + Cour des comptes	

Champ d'action	Institution	Source du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Places des partenaires sociaux dans la gouvernance					Mode de prise de décision		Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres	Nomination du Directeur	Nb de mandataires au CA	par collège		
Formation professionnelle	FONGEFOR (Fonds de gestion paritaire de la formation professionnelle continue)	ANI du 13/11/1996 en application du décret du 7/8/1996 Articles R. 6332-96 à 103 du Code du travail	ANI + Dispositions réglementaires + Statuts	Association Loi 1901 Agrément de l'Etat	Organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et inter-professionnel	Contribution égale à 0,75% des sommes collectées par les OPCA du champ	28,6 millions d'euros	Contributions versées aux organisations pour leur permettre de : - Elaborer et mettre en place le dispositif interprofessionnel concernant l'emploi et la formation professionnelle ; - Prendre les initiatives nécessaires à la mise en œuvre des accords ; - Evaluer les conséquences des actions interprofessionnelles sur l'insertion, l'adaptation et la promotion des salariés ; - Harmoniser les actions et assurer la cohérence du dispositif paritaire de gestion et de promotion de la formation continue ; - Favoriser la concertation entre les branches professionnelles et l'Etat ; - Participer aux instances interprofessionnelles de coordination.	CFDT CFE-CGC CFTC CGT-FO CGT	MEDEF COPME UPA	pas de directeur secrétaire assuré par le MEDEF	20	X	Certification des comptes + Services de contrôle de l'Etat (DGEFP) + Cour des comptes	Articles R 6332-97 et 99 du Code du travail		
	Formation professionnelle	OPCA et OPACIF (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés et Organismes Paritaires de gestion du congé individuel de formation)	ANI du 05/10/2010 + Textes législatifs et réglementaires + dispositions conventionnelles spécifiques (accords constitutifs...)	ANI + Textes législatifs et réglementaires + statuts + Règles FPSP	Association Loi 1901 + Agrément de l'Etat	Salariés, entreprises, demandeurs d'emploi éligibles	Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle continue Possibilité de financements complémentaires	6 milliards d'euros	Collecte des fonds pour lesquels les OPCA et OPACIF sont agréés (plan de formation, professionnalisation, CIF...) Prise en charge d'actions de formation ou d'accompagnement Services de proximité (ANI du 5/10/2009, Loi du 24/11/2009)	Organisations représentatives d'employeurs salariés au niveau national et interprofessionnel ou au niveau professionnel	Organisations représentatives d'employeurs salariés au niveau national et interprofessionnel ou au niveau professionnel	CA de l'OPCA	2240	X (selon les statuts) X (selon les statuts)	Certification des comptes Etat, statistique et financier transmis chaque année à l'Etat Services de contrôle de l'Etat (DGEFP, IGAS, DGGCRF) Cour des comptes	Financement des organisations dans les conditions des articles R 6332-43 et 44 du Code du travail	

Champ d'action	Institution	Sources du droit		Statut de l'institution	Bénéficiaires	Financement	Montant des fonds gérés	Missions	Place des partenaires sociaux dans la gouvernance				Nb de mandataires au CA	Mode de prise de décision		Contrôle	Moyens du paritarisme
		création de l'institution et règles applicables	droit applicable aux bénéficiaires						salariés	employeurs	Etat	autres		par collège	par majorité des membres		
Politique de l'emploi, Formation professionnelle des adultes	AFPA	Décrets du 9/11/1945 et du 11/01/1949	Loi et règlements statuts	Association Loi de 1901	Demandeurs d'emploi, salariés, entreprises	Etat, collectivités territoriales, entreprises et subventions publiques	884,23 millions d'euros	Développer les compétences des demandeurs d'emploi et salariés actifs	CFDT CFE-CGC CFTC CGT-FO CGT	MEDEF CGPME	Commissaire du Gouvernement représentant des entreprises caritatives, représentants de l'ARF	Assemblée générale de l'AFPA Agencement Ministère chargé de l'emploi	27		X	Certification des comptes Commissaire du gouvernement Contrôle général des comptes technique et financier Cour des comptes IGF, IGAS	