

Projet d'accord national interprofessionnel du 14 avril 2022
« Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation »

I- Préambule

Les organisations signataires de cet accord national interprofessionnel, attachées à la démocratie, réaffirment leur détermination à être, pleinement, des acteurs de la consolidation et du renouvellement de la démocratie sociale et de la transformation de la société.

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 partenaires sociaux 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 XX^{ème} siècle d'étapes structurantes majeures issues d'accords nationaux interprofessionnels entre partenaires sociaux : retraites complémentaires, emploi (APEC, assurance chômage), formation professionnelle ; autant de socles qui fondent aujourd'hui notre système social.

Dans une démocratie moderne, où démocratie sociale et démocratie politique se complètent, les modes de régulation doivent être adaptés à la complexité du monde : les salariés, les employeurs ainsi que leurs représentants respectifs sont pleinement légitimes pour en être acteurs.

Faire de la démocratie sociale un outil pleinement efficace pour anticiper et accompagner les transformations économiques, sociales et environnementales suppose de la revitaliser et de mieux articuler 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.

Pour répondre au mieux à ces défis majeurs et les anticiper, paritarisme de gestion et paritarisme de négociation doivent s'adapter. 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 du présent accord souhaitent réaffirmer avec détermination la nécessité et la pertinence d'un dialogue social² constructif et ambitieux.

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.

² Le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives sur des questions présentant un intérêt commun et relatives à la politique économique et sociale.

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

Pour naturelle qu'elle soit, cette ambition, pour être réalisée, doit être portée par des acteurs crédibles. Leur légitimité, 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 sécurisation des parcours professionnels (accompagnement des cadres, logement des salariés, allocations d'assurance chômage, formation professionnelle...).

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

Le premier des objectifs poursuivis est l'instauration d'un dialogue social continu, qui se traduit par la définition d'un agenda économique et social paritaire, construit par les seuls partenaires sociaux. Cet agenda comprend l'ensemble des sujets dont les partenaires sociaux souhaitent traiter par le dialogue social, selon les modalités qu'ils choisissent (de la position commune à l'élaboration de dispositions normatives). Ce dialogue social continu permet ainsi une expression propre et audible, sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux de notre temps.

Clarifier l'articulation des rôles respectifs des partenaires sociaux et des 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 d'améliorer le mode de relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, chacun dans son rôle légitime.

Le troisième objectif est de faire progresser le paritarisme de gestion. Au-delà de la bonne pratique d'une évaluation régulière, il s'agit de parfaire et compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion du paritarisme. 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 cohésion nationale.

II- Affirmer, au niveau national interprofessionnel, la place du dialogue social et de la négociation collective dans le monde du travail

1. Les fondements du dialogue social et de la négociation collective au niveau 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 et responsable. La négociation collective permet également d'élaborer des dispositifs collectifs en matière 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 donc 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 conduit au développement de la capacité d'initiative des partenaires sociaux. Trop rares sont les négociations ayant effectivement fait l'objet d'une anticipation.

La loi Larcher du 30 janvier 2007 réserve 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 avec ces derniers, conformément aux recommandations pratiques formulées à l'article III- 2 du présent accord.

2. Le périmètre de la négociation nationale interprofessionnelle

La négociation nationale interprofessionnelle traite des sujets qui concernent toutes les entreprises et leurs salariés relevant du champ des organisations professionnelles représentatives au niveau national interprofessionnel, sur l'ensemble du territoire national, dans le respect des prérogatives des branches professionnelles, telles que prévues par le code du travail et sans préjudice des dispositions du II-3 du présent accord.

Les domaines relevant de la négociation nationale interprofessionnelle sont identifiés : il s'agit notamment 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 des dispositifs d'aide à l'accès au logement ou de sécurisation des parcours professionnels. Mais, au gré des besoins, le dialogue social national interprofessionnel doit bien entendu pouvoir être élargi aux mutations économiques sociales et environnementales 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.

Les organisations signataires rappellent que le dialogue social interprofessionnel territorial ne saurait avoir de portée normative, 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.

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

La négociation nationale interprofessionnelle est facteur d'innovation et de progrès économique et social, se traduisant par une grande diversité de solution.

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 ayant un caractère normatif, soit directement soit après transposition législative. Elle conduit également à la création de dispositifs paritaires mutualisés (par exemple : assurance chômage, retraites complémentaires, logement, AGFPN...).

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 vocation à 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 qualifiées « d'impulsion », qui incitent les partenaires sociaux à s'emparer de sujets avec une visée prospective ou expérimentale.

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 les organisations 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, et d'anticiper un certain nombre de mutations ayant des conséquences notamment sur l'emploi et 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 III.

1.2 La formalisation de l'agenda économique et social autonome

A cette fin, cet espace de dialogue permet de déterminer :

- 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 paritairement et que soit retenu un nombre réaliste de thématiques.

Sur ces bases, un relevé de décisions paritaire 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 suivre et évaluer l'agenda économique et social et les textes conclus au niveau national interprofessionnel ;
- D'élaborer chaque année un bilan de l'ensemble des travaux conduits, des négociations engagées ou conclues au niveau national et interprofessionnel, bilan qui fera l'objet d'une transmission au Gouvernement (dans le cadre de l'article L.3 du code du travail) et à la représentation nationale ;
- 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 ;
- D'interpréter les accords nationaux interprofessionnels en l'absence de dispositions spécifiques.

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 relevant du champ de l'article L.1 du code du travail : 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 :

Les organisations signataires souhaitent qu'en amont du document d'orientation, le Gouvernement explicite ses objectifs et motivations dans le cadre d'un échange avec les partenaires sociaux. Sur cette base, le Gouvernement engage une concertation avec ces derniers et leur communique un document d'orientation explicitant ses objectifs, sans présumer des options qui seront retenues dans la négociation, ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour la mener à bien.

Les partenaires sociaux font ensuite connaître au Gouvernement leur éventuelle intention de négocier.

La déclaration par le Gouvernement de l'urgence sur un projet de réforme doit être définie et explicitée, et ne doit pas faire obstacle à une négociation entre les organisations de salariés et les organisations d'employeurs.

2.2 Lorsqu'un accord est signé : l'enjeu de la transposition par les pouvoirs publics

a) Transposition législative de l'accord

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

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. Les éventuels écarts de transposition, à la lettre comme à l'esprit de l'accord, font l'objet d'un dialogue permettant d'échanger les arguments entre les organisations signataires et les pouvoirs exécutif et législatif. Des projets d'amendements communs pourront également être portés à la connaissance des parlementaires.

Les organisations signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics que la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) 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.

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 conjointement par les organisations signataires dans un accord conclu conformément aux dispositions des articles L.2232-1 et suivants du code du travail, celui-ci a vocation à être automatiquement étendu, dans le respect des dispositions de l'article L.2261-19 du code du travail. Les organisations signataires souhaitent que tout accord soit réputé comme étant étendu à l'issue d'un délai maximum de 6 mois suivant sa signature. Ce délai doit permettre aux pouvoirs publics d'opérer le contrôle de conformité 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. Les organisations signataires rappellent par ailleurs l'importance d'instaurer une confiance mutuelle entre les parties.

2. Préparation et suivi des négociations

2.1 La préparation des négociations

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 (territoriales, sectorielles, nationales ou internationales), à des comparaisons européennes ou encore à des audits 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 prévoient des indicateurs de suivi, notamment relatifs aux TPE-PME, adaptés en fonction des objectifs poursuivis par l'accord, ainsi éventuellement 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, telle que prévue au III-1.3 du présent accord.

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 établies 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 72 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 favoriser les conditions de négociation d'un accord, les échanges tenus pendant la séance de négociation sont confidentiels. A cet effet, un principe de non-diffusion aux médias et aux réseaux sociaux des textes en cours de discussion, en amont de la séance de négociation, est également institué. Pour autant, 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

Au quotidien, le paritarisme de gestion fait la démonstration 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 et 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 par 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 présidé 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

Les partenaires sociaux s'accordent pour poser en principe l'accès aux droits. C'est une question d'équité entre bénéficiaires, salariés comme entreprises. En conséquence, les organismes paritaires s'attacheront à le faciliter au travers d'une bonne information des bénéficiaires potentiels, d'un accompagnement si nécessaire, voire d'une automaticité du droit lorsque cela est pertinent.

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 capitalisant sur les travaux déjà engagés par les gouvernances de certains organismes paritaires, les partenaires sociaux inscriront la formalisation de la raison d'être à l'occasion d'une modification de l'accord constitutif des organismes paritaires non couverts. Les gouvernances concernées prendront soin d'associer le plus largement possible les salariés dans leurs travaux préalables à cette formalisation.

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, les salariés ou les entreprises parfois éloignés de l'accès aux dispositifs.

La fonction de médiation indépendante, entre bénéficiaires et organismes, est développée dans ces derniers dès lors que la nature des prestations servies le 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 ; ce rapport sera 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 aux organisations 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 ;
- De préciser les conditions de recours à la garantie de l'Etat si elle s'avère nécessaire, dans le respect du cadre légal. Ce recours pourra être exercé notamment en le limitant à des cas exceptionnels, par exemple 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 permettre de remplir l'intégralité de 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 seront adressés à chaque organisation siégeant au conseil d'administration de cet organisme selon les modalités qu'il a définies. 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

La loi du 5 mars 2014 régit le financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, par la création d'un fonds géré par une association paritaire, l'AGFPN.

Ce fonds paritaire est habilité à recevoir notamment toute ressource prévue par un accord collectif national interprofessionnel.

A ce titre, les organisations signataires du présent accord demanderont aux négociateurs, à la prochaine négociation afférente à chacun des organismes paritaires nationaux interprofessionnels, de confier à l'AGFPN, au plus tard le 1^{er} janvier 2026, la gestion des dotations aux organisations prévues au sein de chacun de ces organismes. Ces ressources ainsi affectées le seront au titre du 4^o de l'article L.2135-10 du code du travail. La répartition de ces ressources par l'AGFPN et leur utilisation par les organisations bénéficiaires se réalisent dans le respect des règles définies au sein de chaque organisme.

A cet effet, les organisations signataires du présent accord engageront des discussions avec l'AGFPN afin de définir les modalités techniques lui permettant d'assumer pleinement cette mission.

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 comprend un certain nombre de dispositions de nature à clarifier les responsabilités respectives du directeur général et de la gouvernance paritaire : obligations de neutralité, sollicitation systématique d'un mandat du conseil d'administration dans ses relations avec l'Etat, *reporting* aux administrateurs.

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 Règles d'exercice du mandat

La désignation des mandataires est de la 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 (par l'élaboration de fiches mandats au niveau paritaire).

✓ 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 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 interne de conseil en déontologie, assurée par une personnalité ou un comité éthique et déontologie indépendant, assure l'accompagnement de la gouvernance sur la mise en œuvre de la charte de déontologie, pour tout questionnement survenant au cours de l'exercice des responsabilités.

✓ Règles de parité femmes/hommes

Les partenaires sociaux rappellent que les règles en vigueur en matière de représentation équilibrée femmes/hommes dans les conseils d'administration portent une très forte ambition. Afin de la poursuivre, chaque organisation syndicale et patronale devra atteindre 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 Formation des administrateurs et 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

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.

Il est nécessaire de renforcer la formation technique des administrateurs, au regard notamment de l'impact des services rendus par les organismes, des enjeux financiers ou encore plus généralement de l'implication que nécessite un mandat d'administrateur.

La formation technique 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, dès la prise du mandat, 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 sur la valorisation des parcours des élus et mandatés. L'ensemble des organisations signataires s'engagent à faire la promotion de ces dispositifs auprès des administrateurs comme de leurs mandants.

3.4 Moyens des administrateurs

Conformément aux dispositions de l'article L.2232-3 du code du travail, un groupe de travail paritaire procédera à un bilan 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.

Ce groupe de travail rendra les conclusions de ses travaux et ses préconisations aux signataires du présent accord avant le 31 décembre 2022.

3.5 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.

VI. Durée, règles de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Le suivi du présent accord est assuré par l'espace de dialogue prévu au III-1.3.

Fait à Paris, le 14 avril 2022

Pour la CFDT	Pour le MEDEF
Pour la CGT-FO	Pour la CPME
Pour la CGT	Pour l'U2P
Pour la CFE-CGC	
Pour la CFTC	

CONFIDENTIEL