

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL  
DU 17 FEVRIER 2012 SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME  
ET DE SON FONCTIONNEMENT**

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'Unedic 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 – CARACTERE 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 – 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 - REGLES RELATIVES A 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'offre, 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.<sup>1</sup>

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 nommer une proportion d'administrateurs de chaque sexe qui ne peut être inférieure à 30% lors du premier renouvellement.<sup>2</sup>

- 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<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>
- Il convient également de poser des limites à l'exercice d'un mandat :

---

<sup>1</sup> Les institutions relevant de l'AGIRC disposeront d'un délai de deux ans pour mettre leurs statuts en conformité avec les présentes dispositions, en vue des prochains renouvellements de conseils d'administration.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Cette règle ne trouve pas à s'appliquer dans les cas où il n'y a qu'un titulaire par organisation

<sup>4</sup> 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.

- 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 (trois 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,<sup>5</sup>
  - de formation,
  - de secret des délibérations à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat<sup>5</sup>, .....

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.<sup>6</sup>

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 article 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.

---

<sup>5</sup> Sauf disposition légale prévoyant des règles plus contraignantes

<sup>6</sup> En l'absence de dispositions légales particulières.

### **c. Mode de prise de décision par le conseil d'administration**

a) 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 :
  - o celui-ci intervient systématiquement à main levée,
  - o il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation.<sup>7</sup>

b) 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. Les 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.

---

<sup>7</sup> Nonobstant les dispositions du troisième alinéa de l'article 1 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.<sup>8</sup>

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 100millions 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 Etudes, 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.

---

<sup>8</sup> à qui appartient également la décision de mettre fin aux fonctions du directeur.

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<sup>9 10</sup>**

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.

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.

---

<sup>9</sup> Cet article ne concerne pas le financement du paritarisme qui fait l'objet du titre IV.

<sup>10</sup> Il s'applique en l'absence de dispositions légales particulières

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 - EFFICACITE DU SERVICE PROPOSE**

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
- Egalité 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 - COMPETENCE 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 fonction**

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 détentricice 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<sup>11</sup>**

---

<sup>11</sup> En l'absence de dispositions légales ou conventionnelles particulières

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 (article 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 collègue, visant à préparer en amont la position de chaque organisation ou collègue ;
- 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 article 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.

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 article 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 (article 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, 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.