

# ACCORD SUR LA GOUVERNANCE DES GROUPES PARITAIRES DE PROTECTION SOCIALE DU 8 JUILLET 2009

Vu l'ensemble des textes législatifs, réglementaires et conventionnels intéressant les groupes paritaires de protection sociale,

Vu les statuts de référence établis par décisions des Conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO (circulaire du 16 mai 1997) en application de l'accord portant dispositions communes à l'AGIRC et à l'ARRCO en date du 25 avril 1996,

Vu le rapport de Messieurs Philippe Laigre et Philippe Langlois fait à la demande des Partenaires sociaux,

Vu le rapport du groupe de travail paritaire, en date du 16 mars 2009, sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale, ci-après désignés GPS,

Considérant l'intérêt que présentent le maintien et le développement des GPS pour les entreprises et les salariés dans le cadre de la mise en œuvre des couvertures de protection sociale complémentaire décidées par les Partenaires sociaux au plan national, de branches ou d'entreprises et de leur gestion, en particulier la mise en place d'un guichet unique permettant de bénéficier d'un seul interlocuteur,

Considérant la défense des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire et notamment la mission d'intérêt général confiée aux institutions de retraite complémentaire,

Considérant l'évolution du cadre de fonctionnement des GPS,

Considérant la spécialisation croissante des métiers de la retraite, d'une part, et de la prévoyance, d'autre part,

Considérant les mouvements de concentration intervenus,

Considérant la nécessité de mieux définir, dans les GPS, les responsabilités des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 créant le régime AGIRC et de l'accord national du 8 décembre 1961 créant l'ARRCO, ci-après désignés Partenaires sociaux,

Considérant la volonté des Partenaires sociaux d'exercer pleinement leur rôle dans le pilotage et le contrôle des GPS, chaque organisme restant responsable de ses décisions,

Les signataires conviennent d'appliquer à la gouvernance des GPS les principales dispositions suivantes, issues du rapport du groupe de travail paritaire qui doit inspirer les travaux complémentaires prévus dans cet accord :

## CHAPITRE I – RATIONALISER LE FONCTIONNEMENT INTERNE DES GPS

### *Section 1 – Le GPS*

#### **Article 1**

Le GPS est un ensemble structuré de personnes morales, ayant entre elles des liens étroits et durables, créé, piloté et contrôlé par les Partenaires sociaux.

Les personnes morales constituant le GPS mettent en oeuvre notamment des régimes obligatoires et généralisés de retraite complémentaire ainsi que des couvertures de protection sociale complémentaire collectives ou individuelles.

Le groupe, doté d'une Association sommitale gérée paritairement, comporte au moins une institution de retraite AGIRC, une institution de retraite ARRCO et une institution de prévoyance.

Le conseil d'administration de l'Association sommitale définit les orientations politiques et stratégiques du groupe. Ce dernier, à direction unique, met en commun des moyens de gestion au service des entreprises, des salariés et des retraités.

## *Section 2 – L'Association sommitale*

### **Article 2**

Sont membres de l'Association sommitale des organismes à but non lucratif : des institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, des institutions de prévoyance, unions d'institutions de prévoyance et, dans la mesure où elles existent, des institutions de retraite supplémentaire qui se transformeront en institution de gestion de retraite supplémentaire, des mutuelles, unions de mutuelles et sociétés d'assurance mutuelles.

### **Article 3**

L'Association sommitale, structure unique de gouvernance du GPS, a pour missions et attributions :

- de veiller à la qualité de la gouvernance du GPS, au fonctionnement normal des instances et au règlement des conflits d'intérêt de toute sorte,
- d'assurer la préservation des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire,
- de veiller au respect par l'ensemble des organismes de leurs obligations et engagements,
- de veiller au périmètre du GPS, toute évolution de ce périmètre devant lui être soumise et faire l'objet d'un suivi régulier notamment par le biais d'un compte rendu annuel,
- de valider la conformité des décisions de prise de participation ou de partenariat concernant un membre du GPS avec les intérêts du groupe et, en particulier, ceux de la retraite complémentaire,
- de s'assurer que les comités spécialisés (comité d'audit et comité des rémunérations) ont été mis en place et d'en vérifier le bon fonctionnement,
- d'adopter une convention de fonctionnement, établie en considération d'un modèle élaboré dans le cadre des réunions prévues à l'article 16 du présent accord, soumise à la signature de chacun des organismes relevant du périmètre du GPS. Cette convention engage chaque membre vis-à-vis du groupe et de ses règles de fonctionnement et énonce clairement les attributions respectives de l'Association sommitale, des organes communs de gestion et de chacun des membres du groupe,
- de nommer (et de prendre la décision de licencier) le directeur général. En exécution de cette décision, le contrat de travail est conclu (ou rompu) par la structure de moyens.

L'Association sommitale n'exerce pas d'activité de gestion et n'a pas de moyens en propre. Si elle a besoin de moyens extérieurs pour accomplir l'une de ses missions, elle demande à la structure de moyens, qui a alors une compétence liée, de les inscrire dans son budget.

### **Article 4**

L'assemblée générale est composée de tous les administrateurs des différents organismes membres de l'Association sommitale.

Au sein de l'assemblée générale, les représentants des institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO doivent constituer au moins une minorité de blocage, soit au minimum 40% des voix. La pondération des voix des organismes membres s'appuie pour moitié sur le poids relatif en termes de cotisations et pour moitié sur le poids relatif en termes de frais de gestion.

## **Article 5**

Le conseil d'administration est paritaire. Les membres du conseil d'administration sont désignés par les Partenaires sociaux.

Des moyens seront mis à la disposition des administrateurs de l'Association sommitale pour préparer les réunions des instances ainsi que des temps de formation technique et syndicale.

Le conseil d'administration peut se doter d'un bureau.

Au sein du conseil d'administration, les représentants des institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO doivent constituer au moins une minorité de blocage, soit au minimum 40% des administrateurs. Les mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et les sociétés d'assurance mutuelles (relevant du Code des assurances), dès lors qu'elles ne se présentent pas sous forme paritaire, disposent d'un statut de membre avec voix consultative.

### *Section 3 – Les structures de moyens*

## **Article 6**

Les structures de moyens ont pour objet la mise en commun des moyens de gestion ; elles n'ont pas de vocation politique.

Elles mettent en œuvre les décisions de l'Association sommitale et de ses membres. Elles consolident les budgets des différents membres et prennent en compte les demandes de l'Association sommitale.

Les réunions des conseils d'administration des structures de moyens ne peuvent se tenir en commun avec celles des conseils d'administration de l'Association sommitale.

### *Section 4 – Le directeur général*

## **Article 7**

Le directeur général participe par ses propositions à l'élaboration des orientations générales du GPS et met en œuvre la politique et la stratégie définies par le conseil d'administration de l'Association sommitale.

Le directeur général a la responsabilité de l'organisation et de la gestion opérationnelle du GPS. Dans ce cadre, il assure l'animation et le management des équipes.

## **Article 8**

Un comité des rémunérations, composé au moins des Présidents et Vice-présidents de l'Association sommitale et de la structure de moyens, doit examiner la fixation des éléments constitutifs du contrat de travail du directeur général et ses évolutions.

Ce comité est présidé par le Président du conseil d'administration de l'Association sommitale.

Il reçoit, chaque année, une information sur l'ensemble des éléments de rémunération des membres du comité de direction sur lequel il émet un avis.

## **Article 9**

L'activité du directeur général est exclusive de toute autre activité professionnelle, exception faite des interventions bénévoles éventuelles dans le domaine de l'enseignement et du social.

Le directeur général ne peut accepter aucune autre rémunération sous quelque forme que ce soit.

Toutefois, avec l'autorisation du conseil d'administration de l'Association sommitale il pourrait être amené à siéger dans des conseils de sociétés commerciales avec lesquelles le GPS ou l'une de ses entités aurait des liens, compatibles avec les objectifs du GPS, les jetons de présence étant alors reversés à l'entité au titre de laquelle il siège.

### *Section 5 – Les incompatibilités*

## **Article 10**

Les incompatibilités définies à l'annexe 2 à l'accord du 10 février 2001 sont révisées comme suit :

- l'incompatibilité visant le Président ou Vice-président d'une institution de retraite complémentaire ne concerne que la fonction de Président ou Vice-président dans un organisme exerçant d'autres activités et faisant appel aux mêmes organismes de moyens au sein du GPS,
- la désignation de Commissaires aux comptes différents pour les institutions de retraite complémentaire ne vaut que vis-à-vis des autres membres du groupe et non vis-à-vis des structures de moyens du GPS,
- les institutions de retraite complémentaire peuvent retenir comme appellation le nom du groupe associé à la mention du régime de retraite complémentaire concerné (ARRCO ou AGIRC) après accord des fédérations AGIRC et ARRCO,
- les administrateurs sont soumis à une obligation de confidentialité, en particulier en cas de cumul de mandats au sein de plusieurs GPS.

### *Section 6 – La modification des statuts de référence*

## **Article 11 -**

Les statuts de référence pris en application de l'accord du 25 avril 1996 seront modifiés pour prendre en compte les dispositions des articles précédents par les conseils d'administration des fédérations AGIRC et ARRCO, en liaison avec le CTIP, dans un délai maximum d'un an après l'entrée en vigueur du présent accord.

## **CHAPITRE II – RENFORCER LE SUIVI ET LE CONTRÔLE DES GPS AU NIVEAU NATIONAL**

### *Section 7 – La défense des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire*

## **Article 12**

Aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 922-5 du Code de la Sécurité sociale, les fédérations AGIRC et ARRCO sont dotées d'un droit de suite qui peut les amener à étendre leur contrôle, « *lorsque cela est nécessaire à la vérification de la situation financière des institutions* » de retraite complémentaire « *et du respect de leurs engagements, (...) aux groupements dont les institutions sont membres ainsi qu'aux personnes morales liées directement ou indirectement à une institution par convention* ».

Les fédérations AGIRC et ARRCO préciseront le champ et les conditions de mise en œuvre du droit de suite dans un délai d'un an à compter de la signature du présent accord.

### **Article 13**

Des recommandations et des directives pourront être émises par les fédérations AGIRC et ARRCO afin d'optimiser les modalités de répartition analytique des charges entre retraite complémentaire et autres activités.

### **Article 14**

Chaque année, les Présidents des Associations sommitales transmettent au directeur général des fédérations AGIRC et ARRCO, qui en assure la confidentialité, les données relatives aux éléments de rémunération des directeurs généraux, notamment :

- les clefs de répartition du salaire entre la part « retraite complémentaire » et la part « autres activités »,
- la répartition entre les parts fixes et variables,
- les avantages en nature.

Le directeur général en informe les présidences paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO. Des informations sur les différents éléments de rémunération font l'objet d'une communication annuelle au comité visé à l'article 16 du présent accord.

#### *Section 8 – Les recommandations du CTIP dans le domaine de la gouvernance et des responsabilités propres des institutions de prévoyance*

### **Article 15**

Les Associations sommitales veillent à ce que les institutions de prévoyance mettent en œuvre les recommandations concernant la gouvernance de celles-ci retenues par le conseil d'administration du CTIP. Le CTIP analyse les informations qui lui sont transmises chaque année, à cet égard, par les institutions de prévoyance. Il saisit les conseils d'administration des institutions de prévoyance lorsque celles-ci n'appliquent pas ces recommandations sans explication suffisante. Il établit chaque année un rapport sur le suivi de ses recommandations. Ce rapport remis au conseil d'administration du CTIP fait partie intégrante du rapport annuel visé à l'article 16 du présent accord.

#### *Section 9 – La coordination entre les fédérations AGIRC et ARRCO et le CTIP*

### **Article 16**

Les Présidences de l'AGIRC, de l'ARRCO et du CTIP, auxquelles s'associent les représentants des Partenaires sociaux non déjà représentés au titre des Présidences, tiennent une réunion à fréquence au minimum trimestrielle. Les directions générales de l'AGIRC, de l'ARRCO et du CTIP participent à ces réunions qui ont pour objet :

- d'échanger sur les sujets d'intérêt commun aux secteurs couverts par les GPS, notamment les sujets relevant des sections 7 et 8 du présent accord ;
- de suivre l'ensemble de l'activité des GPS, notamment : mise à jour annuelle de la cartographie des groupes, établissement d'un rapport annuel sur les groupes, mise en place de nouveaux outils ;
- d'examiner les dossiers de rapprochement des GPS et de formuler des avis ;

- de concevoir et de mettre en place des dispositifs de formation spécifique à l'attention des administrateurs siégeant dans les conseils d'administration des Associations sommitales.

Le modèle de convention de fonctionnement mentionnée à l'article 3 du présent accord est élaboré dans le cadre de ces réunions.

Afin d'éclairer les conseils d'administration des Associations sommitales, les Partenaires sociaux pourront élaborer, également dans le cadre de ces réunions, une méthode permettant d'analyser la légitimité d'inscrire, dans le périmètre d'un GPS, un partenariat, une participation ou, plus généralement, une activité du champ concurrentiel et d'en assurer le contrôle paritaire.

Les Présidents de l'AGIRC, de l'ARRCO et du CTIP soumettent le résultat des travaux précités à l'approbation de leurs conseils d'administration respectifs.

#### *Section 10 – L'examen des rapprochements de GPS*

##### **Article 17**

Dans le cadre d'un projet de rapprochement de GPS, les Associations sommitales des groupes concernés devront conjointement missionner au moins deux cabinets de conseil indépendants afin d'examiner la faisabilité et l'intérêt du rapprochement.

Les critères d'évaluation des groupes en cas de rapprochement prévus par l'annexe 3 à l'accord du 10 février 2001 seront revus afin de compléter les éléments d'analyse mis à la disposition des fédérations AGIRC et ARRCO.

Les statuts de la ou des structures de gestion du GPS sont transmis aux fédérations AGIRC et ARRCO.

L'autorisation de regroupement est accordée conjointement par les fédérations AGIRC et ARRCO, après avis consultatif du conseil d'administration du CTIP.

Dans un délai maximum de deux ans après la mise en place de l'Association sommitale résultant du regroupement, un bilan est effectué par les fédérations AGIRC et ARRCO en liaison avec le CTIP.

#### *Section 11 – La délibération sociale sur la modernisation du paritarisme*

##### **Article 18**

Si la délibération portant sur le paritarisme devait conduire à une négociation susceptible de modifier la portée du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient pour en tirer les conséquences.

#### *Section 12 – Suivi de l'accord*

##### **Article 19**

Le présent accord fera l'objet d'un bilan dans les deux ans suivant sa mise en œuvre.