

**Accord 2011-05 du 9 septembre 2011  
relatif à l'OPCA de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale  
a but non lucratif**



**Article 1 CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants n°1 et n°2.

**Article 2 PERENNISATION D'UNIFAF**

Les partenaires sociaux de la branche décident de pérenniser UNIFAF en qualité de Fonds d'Assurance Formation de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du Code du travail, les signataires demandent l'agrément d'UNIFAF par l'Etat au titre :

- du plan de formation des entreprises<sup>1</sup> de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- du DIF et de la Professionnalisation ;
- du congé individuel de formation.

UNIFAF est également compétent pour gérer les financements que la branche décide de consacrer à la formation et à la professionnalisation des salariés, au-delà des obligations légales.

**Article 3 FONDS D'ASSURANCE FORMATION**

UNIFAF est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du Code du travail.

**Article 4 MISSIONS**

UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés (sauf DOM à ce jour), quels que soient les dispositifs utilisés ;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

<sup>1</sup> Les termes entreprise et salarié sont définis tels que dans le Code du Travail

- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises ;
- veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées.

UNIFAF intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DRCPNE-FP et de l'Observatoire de branche.

Dans ce cadre, UNIFAF s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions d'UNIFAF sont prioritairement :

- 1°) La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;
- 2°) Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche ;
- 3°) Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;
- 4°) La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des Conseils régionaux. UNIFAF s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux ;
- 5°) Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
- 6°) La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5 ORGANISATION D'UNIFAF**

Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :

- **Pour le collège salariés** : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.
- **Pour le collège employeurs** : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

UNIFAF est doté de délégations régionales paritaires (DRP), la composition est identique à celle du Conseil d'administration national.

Les DRP ont pour mission :

- la représentation d'UNIFAF en région auprès des établissements et leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DRCPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- Le déploiement de partenariats régionaux et la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat et collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DRCPNE-FP ;
- L'expérimentation de projets innovants en région avec le soutien et l'appui des acteurs locaux de l'emploi et de la formation ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF et la gestion financière du Fonds de promotion professionnelle.

## **Article 6 FONDS DE PROMOTION PROFESSIONNELLE (FPP) ET DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en créant notamment le Fonds de promotion professionnelle, conformément à l'accord 2011-06 et les suivants. Le FPP a pour objectif le développement de la qualification professionnelle et l'accès à la certification des salariés. Ce Fonds de promotion professionnelle prévoit des orientations au niveau national qui sont, pour tout ou partie, déléguées aux délégations régionales paritaires. Le FPP est financé conformément aux dispositions du présent accord et de l'accord 2011-06 et les suivants.

## **Article 7 MOYENS FINANCIERS**

Les ressources d'UNIFAF sont composées :

- des versements libératoires des établissements de la branche ;
- des contributions des établissements prévues par accords de branche ;
- des subventions et cofinancements de toute nature ;
- des revenus de placements financiers ;
- de toute autre ressource autorisée par la réglementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions de formation, d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

En effet, depuis 2003/2004, une logique de formation stricto sensu a laissé la place à une logique de gestion des compétences des salariés dans l'entreprise. Cette mutation trouve son application concrète dans le cadre du présent accord et de l'accord 2011-06 et les suivants.

Afin de permettre cette évolution, des moyens sont dégagés pour permettre le financement des actions spécifiques de la branche, dans les conditions prévues par l'accord 2011-06 et les suivants.

Enfin, doivent être prises en compte les nouvelles règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

## **Article 8 MONTANT DE LA CONTRIBUTION A VERSER A UNIFAF**

Tous les employeurs de la branche sont tenus de contribuer au financement du développement de la formation professionnelle continue et au développement professionnel des salariés, dans les conditions suivantes :

### **Pour toutes les entreprises :**

- 1,60 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation.  
Cette contribution fait l'objet d'un versement obligatoire à hauteur de 70 % à UNIFAF. Les 30 % complémentaires peuvent être versés à UNIFAF.

Conformément aux dispositions réglementaires (art. R. 6332-47) qui interdisent d'imposer aux établissements un versement total de leur obligation légale à l'OPCA, cette obligation de 70 % se répartit comme suit :

- 0,8 % au titre des obligations légales de financement de la formation professionnelle ; ce sont les 8/9<sup>ème</sup> des 0.9% de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation
- le complément au titre de l'effort supplémentaire de la branche pour la formation et le développement professionnel.

Cette contribution est gérée en 3 sections, (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus) selon le principe de la fongibilité asymétrique des plus importants établissements vers les plus petits, conformément aux dispositions légales.

### **Pour les entreprises de moins de 20 salariés :**

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

### **Pour les entreprises de 20 salariés et plus :**

- 0,50 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,20 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

La contribution de 1,60 % est utilisée par UNIFAF dans les conditions prévues par le présent accord et par l'accord 2011-06 et les suivants.

## **Article 9 FONDS DE PROMOTION PROFESSIONNELLE ET FONDS D'INTERVENTION**

Le Fonds de Promotion Professionnelle (FPP) dispose d'une enveloppe assise sur l'obligation de financement de la formation professionnelle et sur l'effort supplémentaire réalisé par la branche.

Le Fonds d'Intervention est un outil de la branche.

Il doit prioritairement être un levier pour la construction de partenariats et la mobilisation de cofinancements au profit de la branche. Ses interventions doivent donc être articulées avec les priorités du FPSPP et les priorités des autres intervenants (Etat, collectivités locales, organismes publics ou privés, ...) dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le CAP est mandaté pour effectuer annuellement une évaluation de l'utilisation des ressources du Fonds d'Intervention au regard des objectifs de l'accord de branche.

- Dans le cadre de la mise en œuvre des interventions ainsi prévues, il est décidé qu'au moins 50 % des crédits du Fonds d'intervention seront mis à la disposition des Délégations régionales paritaires par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Cette mise à disposition s'effectue sur présentation par la DRP d'un plan régional d'action incluant les cofinancements obtenus ou envisagés. Ces plans sont élaborés en liaison avec les Délégations régionales de la CPNE-FP. Ils ont pour objet :

A hauteur de **50 %** de valoriser **les actions innovantes, d'accompagner les établissements présents** sur leur territoire et de proposer des actions construites à partir d'un diagnostic territorial ;

A hauteur de **50 %** de permettre, dans **le cadre d'un Fonds de Promotion Professionnelle**, de disposer de moyens supplémentaires pour contribuer à l'objectif national d'élévation du niveau de qualification des salariés au cours de leur vie professionnelle.

Au terme de la période triennale de l'accord une évaluation sera menée pour vérifier l'adéquation entre les moyens attribués, les attentes et les résultats produits.

- La part du Fonds d'intervention gérée nationalement (**50%**) **est consacrée pour moitié au Fonds de Promotion Professionnelle.**

Ainsi, le FPP est alimenté par deux sources de financement.

Le montant total des versements destinés à la contribution au FPSPP, au Fonds d'intervention et au Fonds de Promotion Professionnelle, incluant les frais de gestion, est égal à 0,27 % de la masse salariale brute annuelle.

Toutefois, l'ensemble des versements des établissements au titre du Fonds d'intervention, intégrant le Fonds de Promotion Professionnelle, et des frais de gestion sont plafonnés à 32 000 € par établissement. Ce plafond est révisable par avenant.

Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, ce plafond s'applique au niveau de chaque établissement.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 10 FRAIS DE MISSION D'UNIFAF**

Concernant les frais de mission, désormais distincts des frais de gestion, une négociation de branche déterminera le montant des frais de mission nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'Etat sur cette base la Convention d'Objectifs et de Moyens.

## **Article 11 STATUTS ET REGLEMENT INTERIEUR**

Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

Ils peuvent être révisés sur proposition d'une des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations concernées.

En cas de demande d'une révision des statuts d'UNIFAF, une Commission Paritaire de Branche sera réunie dans un délai maximum de trois mois pour traiter spécifiquement de cette question.

Le règlement intérieur est élaboré par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il porte exclusivement sur le fonctionnement d'UNIFAF et de ses instances. Il n'a pas valeur d'accord collectif et ne peut créer de droits ou d'obligations supplémentaires au présent accord, ni pour les employeurs ni pour les salariés.

Les anciens statuts d'UNIFAF sont abrogés par l'entrée en vigueur du présent accord. Il appartiendra au Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF de réviser le règlement intérieur, conformément aux dispositions du présent accord et des nouveaux statuts.

## **Article 12 DECISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE**

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux établissements et aux salariés, le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF actualisera l'ensemble de ses décisions avant la fin de l'année 2012 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

## **Article 13 COMMISSION PARITAIRE D'HARMONISATION**

UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées.

En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières.

Une Commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF. Elle est composée de 10 administrateurs maximum à raison de 5 administrateurs représentant le collège employeurs et de 5 administrateurs représentant le collège salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation. Les administrateurs peuvent donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collège. Cette commission peut être saisie par un membre du Conseil d'administration paritaire, par tout adhérent d'UNIFAF, ou par un membre d'une délégation régionale paritaire, pour traiter des cas de refus de financement à l'exception des dossiers relevant de la compétence de la Commission Paritaire Nationale de Recours Gracieux (CPNRG).

La Commission paritaire d'harmonisation est chargée de veiller à la cohérence des pratiques d'UNIFAF dans l'application des dispositions légales et conventionnelles. Ses décisions sont portées à la connaissance du CAP.

#### **Article 14 MODALITES DE GESTION ADMINISTRATIVE**

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à UNIFAF d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Ainsi, il sera instauré un dossier qui permet à l'établissement ou un salarié de présenter une demande unique de financement même si plusieurs dispositifs sont concernés pour le financement.

UNIFAF dématérialise la gestion administrative des demandes de financement dans un souci de simplification de la gestion de la formation pour les adhérents.

Dans le cadre de sa mission de contrôle du bon usage des financements paritaires, UNIFAF met en place des procédures de vérification des conditions d'accès aux financements qui reposent sur une présomption de bonne foi des demandeurs. Est ainsi privilégié le contrôle a posteriori dans le cadre d'une relation de confiance.

Le contrôle a posteriori s'exerce suivant des modalités fixées par le Conseil d'administration paritaire. Les adhérents sont informés dans le cadre de leurs demandes de financement des modalités de ces contrôles.

#### **Article 15 CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord se substitue en totalité à la Convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifiée par avenant du 10 novembre 2006 relatif à UNIFAF, ses statuts et son règlement intérieur.

Il se substitue également à toute disposition visant UNIFAF figurant dans un accord qui lui serait antérieur.

#### **Article 16 REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

#### **Article 17 AGREMENT ET EXTENSION**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention :

- de l'agrément d'UNIFAF par l'Etat ;
- de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord de branche relatif à l'OPCA puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au JO de ces agréments.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 9 septembre 2011



## **ANNEXE AU PROJET D'ACCORD RELATIF à L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF PORTANT STATUTS DE L'ASSOCIATION UNIFAF**

### **Article 1 : CONSTITUTION D'UNIFAF**

Le Fonds d'Assurance Formation UNIFAF, créé par accord du 14 octobre 2003 est pérennisé. Il est géré par l'association UNIFAF instaurée par l'assemblée constitutive du 8 septembre 2004. Sont membres de l'association, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

### **Article 2 : MISSIONS**

La mission d'UNIFAF est celle d'un Fonds d'assurance formation, telle que prévue à l'article L. 6332-7 du Code du travail.

UNIFAF exerce également les missions qui lui sont confiées par les accords conclus au niveau de la branche.

Sa mission générale est le développement de la formation professionnelle et de la professionnalisation des salariés, anciens salariés ou futurs salariés des établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

### **Article 3 : DUREE**

La durée de l'association est illimitée. Sa dissolution ne peut être prononcée que par la même voie que sa création : en application d'un accord collectif de branche.

### **Article 4 : SIEGE SOCIAL**

Le siège social de l'association est fixé au 31 rue Anatole France, 92300 LEVALLOIS-PERRET. Il peut être modifié à tout moment par son Conseil d'administration paritaire.

### **Article 5 : CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE**

Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux **collèges** :

- **Pour le collège salariés : 10** administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.
- **Pour le collège employeurs: 10** administrateurs désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour une durée indéterminée.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son représentant.

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un Bureau paritaire composé d'un président, un président-adjoint, un trésorier, un trésorier-adjoint, pour une durée de deux ans.

**Le collège salariés** nomme la première année le président et le trésorier-adjoint, qui deviendront respectivement président-adjoint et trésorier la deuxième année.

**Le collège employeurs** nomme la première année le président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement président et trésorier-adjoint la deuxième année.

A titre dérogatoire et pour l'année 2012 :

- ❖ le président et le trésorier adjoint sont désignés par le collège employeurs ;
  - ❖ le président adjoint et le trésorier sont désignés par le collège salariés
- et ce, afin d'assurer la continuité des mandats en cours.

## **Article 6 : REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE**

Le conseil se réunit au moins six fois par an sur convocation de son président. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées par la Présidence à la demande de la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

## **Article 7 : PRISE DE DECISION**

Le Conseil d'administration paritaire prend ses décisions par accord entre les deux collèges.

Ces règles seront revues à l'instar de la composition du CAP lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

## **Article 8 : POUVOIRS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE**

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions du Fonds d'assurance formation UNIFAF énumérées à l'article 4 de l'accord 2011-05.

Toute décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du Conseil d'administration paritaire. Toutefois, en cas d'urgence entre deux réunions du Conseil d'administration paritaire, le Président et le Président adjoint peuvent être autorisés à ester en justice, après consultation par voie électronique des membres du CA.

Le président et le président adjoint peuvent conjointement subdéléguer cette capacité d'ester en justice au Directeur Général d'UNIFAF.

L'exercice de cette délégation ou de cette subdélégation devra faire l'objet d'un compte-rendu lors de la réunion du Conseil d'administration paritaire suivant.

Le Directeur général de l'OPCA dépend de la Présidence paritaire d'UNIFAF. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions. Le Directeur reçoit par délégation expresse de la Présidence paritaire une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et

financière de celui-ci. Il rend compte à la Présidence paritaire des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées.

### **ARTICLE 9 : AIDE AU PARITARISME**

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de réaliser leurs missions au titre de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue au sein de l'OPCA dénommé UNIFAF, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le montant accordé à chaque collègue au titre de l'aide au paritarisme. Cette détermination sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation.

### **Article 10 : BUREAU PARITAIRE**

Le Bureau se réunit dix fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Le Bureau exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration paritaire.

Les orientations et décisions exceptionnelles du bureau sont prises à la majorité des membres composant le bureau, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre du bureau.

### **Article 11 : COMMISSIONS INSTITUTIONNELLES et GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES**

Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- Commission financière ;
- Commission paritaire d'harmonisation ;
- Comité d'éthique ;
- Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de dix membres.

Sont membres de la commission financière et de la commission paritaire d'harmonisation les administrateurs du CAP désignés par leurs organisations qui peuvent être accompagnés par des conseillers des organisations en charge des missions d'assistance technique.

Le Conseil d'administration paritaire peut créer des groupes de travail paritaires. Le temps passé à ces groupes de travail donne droit à autorisation d'absence avec maintien de salaire.

Sont membres du comité d'éthique, de la CPNRG, des groupes de travail paritaires soit des administrateurs, soit des conseillers techniques.

Au sein de ces commissions paritaires institutionnelles, les orientations sont prises, à la majorité des membres.

La CPNRG et la Commission paritaire d'harmonisation ont un pouvoir décisionnel, leurs décisions sont prises par accord entre les deux collègues.

## **Article 12 : DELEGATIONS REGIONALES PARITAIRES**

Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du Conseil d'administration paritaire national, soit 10 membres par collège. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins 6 fois par an. Elles prennent leurs décisions par accord entre les deux collèges.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit dix fois par an, une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres de la DRP et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La délégation régionale paritaire peut créer des groupes de travail à la majorité de ses membres.

## **Article 13 : NON CUMUL DE MANDATS**

En application de l'article L. 6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein d'UNIFAF leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financements, ne peuvent être salariés ou administrateurs d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du Commissaire aux comptes.

## **Article 14 : EXERCICE DES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR**

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes :

- 3 jours pour chaque réunion du Conseil d'administration paritaire au niveau national ;
- 2 jours pour chaque bureau national ;
- 2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

### **Règles communes**

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par UNIFAF sur l'enveloppe destinée aux frais du paritarisme.

Le temps passé aux réunions prévues par le présent accord donne lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

## **Article 15 : CONSEILLERS DES ORGANISATIONS AYANT MISSION D'ASSISTANCE TECHNIQUE**

Chaque membre du Conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont remboursés par chacune des organisations sur demande de l'employeur du conseiller, pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA. Ce remboursement se fait en priorité sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, destinée aux frais du paritarisme de l'organisation à laquelle le conseiller appartient.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du Conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux Commissions institutionnelles soit en tant que conseiller, soit en tant que membre.

Les conseillers ne peuvent participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

## **Article 16 : FORMATION DES ADMINISTRATEURS**

Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans le cadre des dispositions prévues par le décret fixant les frais du paritarisme et dans la limite de 5 jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un forfait fixé par le C.A.P.

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 h de transport (base SNCF).

## **Article 17 : RESSOURCES ET DEPENSES**

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans les accords 2011-05 et 2011-06 et les suivants, les subventions, les dons et, d'une façon générale, toutes les ressources autorisées par la loi.

Les dépenses d'UNIFAF sont engagées conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

## **Article 18 : CONTROLE INTERNE**

Le Conseil d'administration paritaire mettra en place des procédures de contrôle interne permettant de garantir la conformité de l'utilisation des fonds aux règles légales et conventionnelles applicables à UNIFAF.

### **Article 19 : COMMISSAIRE AUX COMPTES**

Le Conseil d'administration paritaire procèdera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le Conseil d'administration paritaire établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

### **Article 20 : REGLEMENT INTERIEUR**

Le Conseil d'administration paritaire élabore son règlement intérieur qui fixe :

- Les compétences du Président, Président-adjoint, Trésorier et Trésorier-adjoint ;
- Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration paritaire ;
- Les modalités de nomination du Directeur et ses pouvoirs ;
- Les règles internes de fonctionnement d'UNIFAF ;
- Les modalités d'adoption et de modification du règlement intérieur.

Il détermine également le règlement intérieur type des Délégations régionales paritaires. Les aménagements du Règlement intérieur seront soumis à l'accord du Conseil d'administration paritaire.

Les règlements intérieurs du Conseil d'administration paritaire et des Délégations régionales paritaires ne peuvent instaurer de droits ou d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou les salariés qui ne seraient prévues par l'accord 2011-05 ou les présents statuts.

### **Article 21 : MODIFICATION DES STATUTS**

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif 2011-05.

Fait à Paris, le 9 septembre 2011