

LA REPRÉSENTATION
FAMILIALE
MODE D'EMPLOI

GUIDE POUR LES **UDAF** ET **URAF**



La mission de représentation des familles est l'une des 4 missions légales des unions d'associations familiales. Elle se situe au cœur de leur action politique fondée sur la « *défense de l'ensemble des intérêts matériels et moraux des familles* » (art. L.211-1 du code de l'action sociale et des familles).

Elle a été confiée à l'institution familiale par le législateur par l'ordonnance du 3 mars 1945 et figure à l'article L.211-3 du code de l'action sociale et des familles :

« *L'union nationale et les unions départementales des associations familiales sont habilitées (...) à :*

(...)

représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles et notamment désigner ou proposer les délégués des familles aux divers conseils, assemblées ou autres organismes institués par l'Etat, la région, le département, la commune ».

Cette mission a été réaffirmée par la décision du Conseil Constitutionnel du 28 mai 2010 : « *en reconnaissant la représentativité de l'union nationale et des unions départementales, le législateur a entendu assurer auprès des pouvoirs publics une représentation officielle des familles au travers d'une association instituée par la loi regroupant toutes les associations familiales souhaitant y adhérer* ».

Les représentants familiaux sont les « ambassadeurs des familles ». Leur réflexion est enrichie par la très grande diversité associative et le militantisme développé au contact des réalités vécues par les familles. Cette expérience de terrain et leur connaissance des situations familiales sont très utiles dans la mission de représentation. Elles sont aussi le gage de leur crédibilité.

Les représentants familiaux sont proposés pour siéger en qualité de représentant d'une union départementale, régionale ou de l'union nationale. En tant que porte-parole des familles, leurs postes leur fournissent de multiples occasions de s'exprimer pour défendre l'ensemble des familles. Il est essentiel qu'ils utilisent cette place privilégiée pour diffuser en direction des décideurs et en particulier des pouvoirs publics, les points de vue et les valeurs partagées par les familles.

Devant l'importance de cette mission, le projet institutionnel de l'UNAF, des UDAF et des URAF, voté à l'Assemblée Générale de l'UNAF des 21 et 22 juin 2008, a décidé de faire de la valorisation de la représentation familiale un de ses objectifs. C'est pourquoi un groupe de travail composé de bénévoles et de permanents d'UDAF et d'URAF a conduit de nombreux travaux de réflexion et de production. Il a en particulier élaboré ce guide destiné aux unions d'associations familiales pour les accompagner dans la gestion de la représentation familiale.

Il répond à un double objectif : faire connaître des préconisations formulées par ce groupe visant à pourvoir le mieux possible les sièges de représentation et à gérer au mieux les différents aspects de cette mission notamment l'animation des représentants. Il s'agit d'autre part de fournir un descriptif de chacune des principales représentations au niveau de l'UNAF, des URAF et des UDAF.



Afin de répondre aux besoins du plus grand nombre, ce guide existe en version numérique disponible sur le portail documentaire de l'UNAF ainsi qu'en version papier disponible au service de l'institution familiale de l'UNAF.

Je remercie les membres du groupe de travail ainsi que tous ceux et toutes celles qui se sont investis dans ces différentes tâches. Ce guide va permettre à chaque acteur de l'institution familiale d'être mieux équipé pour réinvestir tout le travail réalisé par les représentants familiaux, le valoriser et défendre plus énergiquement encore les intérêts des familles.

Le service de l'institution familiale de l'UNAF est à votre disposition : il recueille les compléments et mises à jour à apporter à ce document et peut vous aider à résoudre les difficultés que vous pouvez rencontrer dans la gestion des représentations familiales : n'hésitez pas à le contacter à l'adresse suivante la-representation-familiale-mode-d-emploi@unaf.fr

François FONDARD

LA REPRESENTATION FAMILIALE, UNE MISSION INSTITUTIONNELLE	7
Ce que disent les textes	7
Intérêt de promouvoir un environnement favorable à la représentation familiale	8
Comment favoriser l'émergence de candidatures	8
▲ En cultivant l'image de l'institution	8
▲ En valorisant le travail du représentant	9
▲ En encourageant l'engagement du représentant	9
Intérêt de choisir des règles	12
▲ Répondre à des objectifs	12
▲ Connaître les préconisations diffusées par l'UNAF	12
Comment optimiser le recrutement ?	13
▲ Définir le rôle politique du représentant	13
▲ Mettre en place des règles éthiques et déontologiques	14
LA VIE DE LA REPRESENTATION FAMILIALE	19
Comment accompagner la prise de fonctions du représentant	19
En instituant des liens et en établissant une communication efficace entre l'union et le représentant	19
▲ Par la mise en place de référents représentations, garant(s) du lien avec l'union	19
▲ Par la prise de contact entre le référent et le représentant	20
En veillant au respect des règles éthiques et déontologiques	21
▲ Le représentant est le mandataire de l'union : c'est pourquoi celle-ci délimite, lors de son investiture, le cadre de sa mission	21
▲ Le représentant engage la crédibilité de l'institution	21
▲ Le représentant évite de se trouver en conflit d'intérêts	22
Comment accompagner le représentant tout au long de son mandat	22
En développant les relations entre l'union et son représentant	23
▲ Par l'entretien d'un lien permanent et interactif entre l'union et son représentant	23
▲ Par l'expression de points de vue en cohérence avec les positionnements de l'union	23
En développant les relations entre le représentant et l'instance où il siège	24
▲ Par l'intervention de l'union en cas de non reconnaissance ou de contestation du rôle du représentant familial	24
▲ Par la gestion des conflits d'intérêts	25
LA REPRESENTATION FAMILIALE : QUELLES RESSOURCES POUR L'ANIMER	27
Les ressources d'ordre politique	27
Les ressources d'ordre technique	28



LA REPRESENTATION FAMILIALE, UNE MISSION INSTITUTIONNELLE

Ce que disent les textes

Cette mission a été officiellement confiée à l'institution familiale par le législateur en 1945 dans l'ordonnance du 3 mars 1945. Elle figure aujourd'hui à l'article L.211-2 du code de l'action sociale et des familles :

« *L'union nationale et les unions départementales des associations familiales sont habilitées sans préjudice de tous les droits et prérogatives pouvant résulter de leurs statuts à :*

(...)

2° Représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles et notamment désigner ou proposer les délégués des familles aux divers conseils, assemblées ou autres organismes institués par l'Etat, la région, le département, la commune ; »

Ce sont les conseils d'administration des unions qui donnent mandat à des personnes qui représentent l'ensemble des familles.

Représenter l'ensemble des familles recouvre deux réalités :

- ✓ la défense de l'intérêt général, qui implique une approche globale des aspects familiaux, non pas la juxtaposition de situations particulières.
- ✓ la défense de toutes les familles sans exception et non pas des seuls adhérents des associations familiales.

C'est pourquoi la représentation familiale est originale, unique et spécifique.

Organisée du local au national (associations-UDAF-URAF-UNAF), l'institution familiale s'appuie sur les constats réalisés sur le terrain par les associations familiales et par des enquêtes et observatoires de la famille.



La place que doit occuper la représentation familiale doit permettre de porter d'une seule voix les attentes des familles.

L'exposé des motifs de l'ordonnance de 1945 présentait l'émergence d'un corps familial comme un groupement d'intérêts comparable aux syndicats professionnels. C'est dire l'enjeu que porte la représentation familiale.

Intérêt de promouvoir un environnement favorable à la représentation familiale

Loin de l'improvisation, le recrutement des futurs représentants se prépare en organisant et en anticipant. Voici quelques moyens issus de l'expérience qui permettent de faciliter ce travail.

Il est recommandé que ces moyens soient mis en œuvre bien en amont des échéances de renouvellement des représentants car il peut s'agir d'une démarche de longue haleine.

Comment favoriser l'émergence de candidatures



▲ En cultivant l'image de l'institution

Il s'agit d'abord pour l'union d'associations familiales d'être pleinement reconnue, tant par les familles, par les associations la composant que par la société civile.

Il est souhaitable de réaliser un travail régulier d'information et de pédagogie auprès des mouvements, fédérations et associations familiales que justifie le rôle particulier d'interlocuteur officiel des pouvoirs publics.

Ce travail peut se structurer autour des missions de l'institution et des différents moyens de participer à la vie de l'union (réunions de commission, universités des familles, rencontres thématiques, assemblée générale...)

▲ En valorisant le travail du représentant

Cela doit se faire aussi fréquemment et aussi largement que possible. L'objectif est de donner envie à des militants familiaux de devenir représentants et de le rester.

La valorisation passe notamment par une restitution des travaux réalisés et des résultats concrets obtenus.

Les occasions de communiquer sont notamment les suivantes :

- les assemblées générales des fédérations et associations membres et les assemblées générales des unions : UDAF, URAF ou UNAF,
- les commissions sectorielles et groupes de travail,
- les réunions de coordination des représentants d'un secteur,
- les conseils d'administration des unions,
- les rencontres de représentants familiaux organisées par les unions,
- les réunions d'informations organisées par les UDAF dans les CCAS pour faire connaître le rôle du délégué familial dans cette instance,
- les manifestations organisées par les associations et fédérations d'associations familiales ainsi que par les unions.

▲ En encourageant l'engagement du représentant

Il est intéressant de lui faire connaître les moyens qui peuvent être mis à sa disposition :

- les ressources dont disposent les représentants pour s'informer et se former tout au long de leur mandat,
- les possibilités de défraiement des dépenses occasionnées dans l'exercice de la mission,
- le congé de représentation, dispositif qui inclut deux droits pour le représentant familial exerçant par ailleurs une activité professionnelle salariée :
 - ✓ le droit de s'absenter de son travail pour l'exercice de représentation,



- ✓ le droit de ne pas subir de perte de rémunération en raison de ses absences s'il est salarié.

Ces dispositions concernent toutes les représentations fondées sur des textes officiels : lois, règlements ou arrêtés. Le régime du congé de représentation et ses conséquences sur la rémunération, varie selon la qualité au titre de laquelle siège le représentant : représentant des associations familiales, représentant des associations de consommateurs, représentant des usagers du système de santé, représentant au sein d'un organisme de sécurité sociale, ...

Chacun des trois régimes de congé de représentation existant a ses particularités.

Le congé de représentation du code de l'action sociale et des familles : maintien du salaire

Lorsque le salarié est désigné pour assurer la représentation d'associations familiales, par exemple en qualité de représentant de l'UNAF, de l'UDAF, de l'URAF, il peut bénéficier du congé de représentation propre aux représentants d'associations familiales prévu par l'article L211-13 du code de l'action sociale et des familles. Cela concerne par exemple les CCAS, les commissions de surendettement des particuliers, les conseils de famille des pupilles de l'Etat, la plupart des instances en matière de logement.

L'employeur peut sous certaines conditions, refuser une autorisation d'absence en cas de risques de conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

C'est à l'UDAF¹ que l'employeur demande le remboursement des salaires maintenus pendant les absences du salarié pour participer aux réunions de l'instance où il siège. Attention ! L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire pendant les temps de formation aux fonctions de représentant.

Lire l'article L211-13 du code de l'action sociale et des familles

¹ Dans l'attente de la reconnaissance des URAF par la loi (à ce jour elles ne sont pas incluses dans les dispositions du code de l'action sociale et des familles), ce congé de représentation ne bénéficie pas aux représentants familiaux désignés par les URAF. Mais ils peuvent sous certaines conditions bénéficier des autres congés de représentation.

Le congé de représentation des organismes de sécurité sociale : maintien de la rémunération

Lorsque le salarié est désigné pour siéger dans un organisme de sécurité sociale du régime général, CAF, CPAM..., ou une caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA), il peut bénéficier du congé de représentation institué par les articles L.231-9 et suivants du code de la sécurité sociale. A plusieurs titres celui-ci est plus étendu que les deux précédents :

- ✓ l'employeur n'a pas la possibilité de refuser au représentant de s'absenter pour se rendre et participer aux réunions,
- ✓ l'autorisation d'absence couvre non seulement le temps des réunions, le temps de déplacement pour s'y rendre mais aussi la formation à leurs fonctions de représentant,
- ✓ le maintien de la rémunération concerne les salariés mais aussi les travailleurs indépendants.

Le montant des salaires remboursés est versé directement par l'organisme de sécurité sociale, à l'employeur lorsqu'il s'agit d'un emploi salarié, au représentant en activité professionnelle lorsqu'il s'agit d'un travailleur indépendant.

Lire l'article L 231-7 et suivant du code de la sécurité sociale

Le congé de représentation du code du travail : indemnité compensatrice de la perte de salaire

Pour tous les autres types de représentation, c'est-à-dire lorsque le représentant siège par exemple au titre des associations de consommateurs, au titre de la représentation des usagers du système de santé (art. L.1114-3 du Code de la Santé Publique) ..., il peut prétendre au bénéfice du congé de représentation visé aux articles L.3142-51 à 55 du code du travail. L'employeur n'est pas tenu de maintenir sa rémunération. Dans ce cas, le représentant peut demander à l'instance où il siège, le versement d'une indemnité compensatrice (le décret du 16 juin 2008 la fixe à 7,10 €) pour les heures ne faisant pas l'objet d'un maintien de salaire.

Lire l'article L3142-51 et suivant du code du travail

En ce qui concerne les représentations santé, il s'agit des instances suivantes : établissement de santé public ou privé et instances instituées par l'Etat comme les conseils de surveillance des Agences Régionales de Santé, les Conférences Régionales de Santé et d'Autonomie, les Conférences de Territoire, etc....

Récapitulatif des trois types de congés de représentation



Intérêt de choisir des règles

Désigner un représentant est un acte de votre conseil d'administration qui doit être réalisé de manière rigoureuse et transparente.

▲ Répondre à des objectifs

Les règles de désignation ont pour finalité de renforcer la crédibilité, l'efficacité, et la bonne gestion de la représentation familiale.

Le représentant familial doit être considéré par les tiers comme légitime et représentatif (pouvoirs publics, partenaires, autres représentants composant l'instance) :

- légitime signifie que les tiers reconnaissent au mandant, c'est-à-dire à l'union d'associations familiales, le pouvoir de désigner des représentants ou des mandataires. Pour que ce pouvoir soit considéré comme utilisé à bon escient, la procédure de désignation doit être transparente. Ainsi la légitimité de l'institution familiale à désigner des représentants leur permet-elle d'être crédibles et donc efficaces.
- représentatif signifie que les représentants peuvent valablement s'exprimer au nom de l'UDAF, de l'URAF ou de l'UNAF et de l'ensemble des familles qu'elles représentent.

▲ Connaître les préconisations diffusées par l'UNAF

- Se doter de procédures de désignation

Aujourd'hui les procédures de désignation ne sont pas définies par des textes statutaires, mais il est important que chaque union d'associations familiales se dote de règles de bon sens, gages d'efficacité, lesquelles seront débattues et définies en conseil d'administration :

- ✓ le conseil d'administration délibère sur toutes les désignations de représentants dans des instances siégeant à son échelon géographique ; lorsque celles-ci doivent être faites en urgence, il sera tenu informé.

- ✓ deux procédures permettent d'aboutir à une désignation :
 - Le lancement d'un appel à candidatures suivi d'un vote à bulletin secret en conseil d'administration,
 - Une proposition de désignation présentée aux suffrages du conseil d'administration. Celle-ci peut être faite soit au sein du secteur concerné par l'instance, soit au sein du conseil d'administration, soit parmi les militants familiaux (en tenant compte de leur expertise).

Lire les modalités de désignation des représentants nationaux

- Se doter d'un vivier de représentants potentiels

Au fur et à mesure des appels à candidatures, d'éventuels candidats sont identifiés. Garder en mémoire les candidats non élus permet de constituer un vivier de futurs candidats.

- Mettre en place un annuaire des représentants

Constituer un annuaire des représentants précisant les dates ou fréquence des renouvellements de mandat permet d'anticiper et de faciliter la recherche de candidats. Il peut également s'agir d'un outil plus complet comme une base de données qui permet d'accéder facilement à des informations.

- Communiquer sur le projet politique

Il s'agit de communiquer sur les axes politiques retenus que le représentant désigné s'efforcera de promouvoir et, si possible, de réaliser au sein de l'instance où il siègera.

Comment optimiser le « recrutement » ?

▲ Définir le rôle politique du représentant

- Lier la fonction de représentant et le projet politique

Représenter, ce n'est pas seulement siéger mais s'affirmer comme une force constructive. Dans la mesure où la représentation familiale s'inscrit au cœur du projet politique de votre union, il vous appartient de définir son projet à partir de :

- ✓ votre analyse des besoins et des attentes des familles de votre territoire (département, région...) d'une part,
- ✓ votre tissu associatif en terme de bénévolat et de compétences mobilisables d'autre part.



Le projet politique en matière de logement peut être par exemple l'application d'une ou plusieurs positions du conseil d'administration de l'UDAF, URAF ou UNAF dans les conseils d'administration des Offices Publics de l'Habitat préconisant de ne pas accepter de voter, pour l'année 2011, des augmentations de loyers supérieures à l'Indice de Référence des Loyers (IRL).

Le réseau des représentants est un vecteur capital de diffusion des messages, des propositions, voire des « revendications » de l'union.

Le choix des représentants familiaux dans les Caisses d'Allocations Familiales

La mission de représentation devient alors un outil au service du projet politique. Compte tenu de l'importance des messages à diffuser, une analyse du poids, du rayonnement, de la sensibilité de chaque poste de représentant est vivement recommandée.

- Veiller à ce que les représentants parlent ou agissent au nom de l'ensemble des familles
- ✓ Il est dans l'intérêt des familles que le choix d'un représentant se porte sur un adhérent d'une association familiale, ou futur adhérent.

Modèle type d'acte de candidature

- ✓ L'expression du représentant doit s'affranchir de toute considération personnelle ou propre à ses engagements militants : il exprime l'intérêt général de l'ensemble des familles.

▲ Mettre en place des règles éthiques et déontologiques

- Les incompatibilités politiques

La situation personnelle du représentant ne doit créer aucune confusion dans l'esprit des tiers avec lesquels il va travailler en qualité de représentant familial. C'est pourquoi l'UNAF vous recommande d'observer, pour la désignation des représentants, les mêmes règles que celles qui sont appliquées aux candidatures à des postes au sein de leur conseil d'administration. Il s'agit de celles figurant au chapitre 6, page 19 du document de

fonctionnement des UDAF adopté en assemblée générale de l'UNAF² qui sur ce point inclut les dispositions suivantes :

« **□ Non cumul d'un mandat politique électif et d'un mandat de membre du Bureau et du Conseil d'Administration de l'UDAF.**

*Les règles ci-dessous définies représentent le **minimum incompressible** et s'appliquent aux candidats aux élections ci-dessous définies.*

- Si les administrateurs des unions Départementales souhaitent se présenter, à une élection à un siège de Maire dans une commune où le scrutin de liste est applicable (3500 habitants et plus), Conseiller Général et Régional, Sénateur, Député, Député Européen, ils doivent démissionner de leur fonction à l'UDAF dès que leur candidature est publique.

D'une manière générale, ces fonctions sont incompatibles avec le poste d'administrateur d'UDAF.

- Pour les élections de Conseiller Municipal ou le poste de Maire-Adjoint dans les communes où le scrutin de liste est applicable (3500 habitants et plus), et le poste de Maire dans une commune où le scrutin de liste n'est pas applicable (moins de 3500 habitants), auxquels se présente un administrateur d'UDAF, le Conseil d'administration de l'UDAF apprécie souverainement si le mandat politique n'est pas de nature à créer une quelconque confusion dans l'esprit des électeurs entre les options politiques et les missions de l'UDAF qui représente l'ensemble des familles ».

En tout état de cause, à chaque fois qu'existe un tel risque de confusion, il importe que le conseil d'administration de l'union délibère sur cette question de compatibilité d'un mandat électif politique avec un mandat de représentant familial.

Il y a donc lieu de sensibiliser les représentants à cette question, en les invitant à informer le conseil d'administration s'ils estiment que leurs différentes responsabilités sont de nature à « créer une confusion dans l'esprit des électeurs entre les options politiques et les missions de l'UDAF qui représente l'ensemble des familles ». Le conseil d'administration décide si telle candidature est néanmoins valable, ou si tel représentant, - en raison de nouveaux engagements créant une incompatibilité -, doit être remplacé. Les incompatibilités peuvent survenir en cours d'un mandat de représentant familial.

² Assemblée générale du 22 novembre 1997 à Paris



○ Les moyens de prévenir les conflits d'intérêts.

Les conflits d'intérêts sont des situations où des intérêts particuliers risquent de prendre le pas sur l'intérêt général.

Cela peut être le cas lorsque le représentant d'une instance se trouve être à la fois juge et partie ou en situation de cumul de responsabilités parce que les règles énoncées ci-dessus n'ont pas été observées.

Il est important d'éviter les conflits d'intérêt car ils peuvent nuire à la défense des intérêts de l'ensemble des familles et discréditer le travail réalisé par l'institution familiale.

Il est recommandé de ne pas désigner comme représentantes des personnes qui, en raison de leur situation personnelle, familiale ou professionnelle, ont un intérêt quelconque à peser sur les décisions qui seront prises dans l'instance.

Exemple des représentants UDAF ou URAF dans les caisses de Mutualité Sociale Agricole qui doivent observer la règle suivante :

remettre au directeur de l'organisme de mutualité sociale agricole, dès leur élection et le cas échéant en cours de mandat, une déclaration mentionnant les fonctions d'administrateur, de directeur ou de gérant qu'ils exercent dans des entreprises, institutions ou associations qui bénéficient d'un concours financier de la part de l'organisme de mutualité sociale agricole ou qui participent à la prestation de travaux, de fournitures ou de services au bénéfice dudit organisme ou à l'exécution des contrats d'assurance, de bail ou de location. Cette déclaration est communiquée par le directeur au conseil d'administration de l'organisme. (Code rural, art. L.723-21 dernier § concernant le régime agricole)

Sur un plan général, la question de la pertinence des cumuls de fonctions doit être examinée en pesant les conséquences de telles situations. Il peut s'agir par exemple, de la compatibilité des fonctions de dirigeant de l'institution (directeur salarié ou président) avec celles de représentant familial dans une Caisse d'Allocations Familiales.

De la même façon, il convient d'apprécier la situation des salariés de l'UDAF intervenant dans le domaine social (chef de services, délégué à la tutelle, travailleurs sociaux), qui siègeraient comme représentants dans une instance. Le cas particulier des postes de responsabilités attribués à des représentants salariés d'une union est évoqué plus loin dans ce guide.

- Valoriser le caractère bénévole et désintéressé de la mission de représentant familial

Parce que la représentation familiale est un acte militant, elle est principalement exercée par des bénévoles. Toutefois certaines unions peuvent trouver pertinent dans leur mode de fonctionnement d'intégrer un de leurs salariés à un groupe de représentants familiaux. Par prudence, cela suppose qu'au préalable un certain nombre de questions aient été débattues : les liens entre l'activité professionnelle du salarié et l'exercice d'un mandat, le statut (titulaire ou suppléant), l'exercice de fonctions de responsabilités (présidence, chef de file de délégation...)

D'une manière générale, le conseil d'administration de l'UDAF ou de l'URAF doit débattre des enjeux des nominations à des fonctions de représentant et à des fonctions de responsabilité. Il doit prendre en considération ces différents éléments avant de procéder à une désignation, notamment lorsqu'il s'agit de la fonction de président.



LA VIE DE LA REPRÉSENTATION FAMILIALE

Comment accompagner la prise de fonctions du représentant

En instituant des liens et en établissant une communication efficace entre l'union et le représentant

La pratique montre que lorsqu'il y a des relations entre l'union et le représentant et un accompagnement personnalisé de ce dernier lors de sa prise de fonctions, cela développe la motivation du représentant et le rapproche de l'union qui le mandate.

En effet, l'investissement du représentant dans sa fonction est souvent proportionnel à l'attention qui lui est portée dès le début de son mandat.

▲ Par la mise en place de référents représentations, garant(s) du lien avec l'union

Certaines pratiques sont réalisées avec succès par les UDAF et les URAF et garantissent l'entretien d'un lien entre le représentant et l'union.

Administrateur et/ou salarié de l'union, le référent représentation est l'interlocuteur de l'ensemble des représentants ; il peut s'appuyer sur les administrateurs en charge d'un secteur (logement, protection sociale-santé, psychologie-sociologie-droit de la famille, etc).

Il peut s'agir d'un binôme administrateur-salarié : le premier assurant la fonction politique, le second la fonction technique et de coordination.



Le référent de ce fait identifié comme personne-ressource, diffuse d'une part auprès du représentant les informations qui peuvent lui être utiles et, d'une manière générale, répond à ses besoins. Il est d'autre part en lien avec le conseil d'administration auquel il transmet toute interrogation ou information émanant des représentants.

Certaines UDAF ont choisi de mettre en place un référent administrateur par champ d'intervention (protection sociale, santé, logement, transports...)

▲ Par la prise de contact entre le référent et le représentant

Cette prise de contact avec le référent doit se faire au plus tard au moment de sa désignation. Il est souhaitable que le référent associe à cette rencontre le prédécesseur du représentant.

Elle est l'occasion de :

- ▲ Lui faire connaître le sens de son engagement, les devoirs qui en découlent pour lui, ainsi que pour l'union qui le mandate, de lui faire signer la charte d'engagement réciproque,
- ▲ Lui communiquer les éléments concernant l'instance où il va siéger,
- ▲ Lui présenter les formations, les journées thématiques nationales, les supports d'information disponibles...

En veillant au respect des règles éthiques et déontologiques

L'institution familiale recommande aux unions d'être vigilantes sur plusieurs points :

▲ Le représentant est le mandataire de l'union : c'est pourquoi celle-ci délimite, lors de son investiture, le cadre de sa mission :

- le représentant s'exprime au nom de l'union qui le mandate pour défendre les intérêts de l'ensemble des familles : celles qui résident sur le territoire, qu'elles adhèrent ou non à une association familiale, qu'elles connaissent ou non des difficultés particulières...
- le représentant se tient régulièrement informé des prises de position votées par le conseil d'administration de l'union dans le domaine qui le concerne et intervient en cohérence avec elles,
- le représentant s'engage à être assidu aux réunions auxquelles il est convoqué,
- le représentant s'engage à respecter les règles de confidentialité propres à l'instance où il siège.

Les représentants familiaux qui siègent dans les conseils de familles de pupilles de l'Etat ou dans les CCAS et les CCIAS ont accès à des informations couvertes par le secret professionnel ; ils n'ont absolument pas le droit de divulguer la teneur des dossiers traités, ni au travers de comptes rendus de réunion ni par des révélations à des tiers.

Une telle divulgation est passible de sanctions pénales (art. 226-3 du code pénal)

▲ Le représentant engage la crédibilité de l'institution

L'union doit veiller à ce que la situation personnelle ou professionnelle du représentant ou sa participation à certains types de débats et délibérations, ne le placent pas dans une situation d'incompatibilité ou de conflit d'intérêts de nature à nuire à l'union comme à lui-même.



- Le représentant doit démissionner lorsqu'il exerce d'autres fonctions incompatibles avec sa qualité de représentant :

- dans le cas d'une candidature à une élection politique le conseil d'administration de l'union devra se prononcer sur la compatibilité ou l'incompatibilité de ce projet et demander au représentant, en cas d'incompatibilité, d'en tirer les conclusions.

- s'il exerce une fonction ou une activité professionnelle incompatible ou contrôlée par l'instance où il siège, par exemple les représentants dans les Caisses d'Allocations Familiales et les Caisses Primaires d'Assurance Maladie. (Lire l'article L231-6-1 du code de la sécurité sociale) ou dans les Caisses de Mutualité Sociale Agricole, (Lire l'article L723-21 du code rural et de la pêche maritime).

▲ Le représentant évite de se trouver en conflit d'intérêts, c'est-à-dire dans des situations où il est à la fois juge et partie. L'institution familiale préconise dans ce cas de :

- ne pas prendre part au vote des délibérations concernant des sujets sur lesquels il a un intérêt direct,
- s'abstenir de prendre part aux débats précédant une décision qui concerne directement l'union qui le mandate, en limitant ses interventions à un strict apport d'informations,
- défendre tout au moins la position de l'union en vertu du mandat que celle-ci lui a donné.

Comment accompagner le représentant tout au long de son mandat ?

L'accompagnement du représentant tout au long de son mandat favorise l'appropriation progressive des principes et positions clés de l'union, par l'échange et le contact permanent ; il facilite, par ailleurs, les prises de position du représentant au nom de l'union.

En développant les relations entre l'union et son représentant

▲ Par l'entretien d'un lien permanent et interactif entre l'union et son représentant

L'entretien de relations permanentes et réciproques entre l'union et son représentant, ainsi que la qualité de celles-ci, conditionnent fortement l'efficacité de la représentation.

Cela consiste en particulier pour l'union qui mandate, à mettre en œuvre certaines mesures destinées à prévenir les situations où l'exercice du mandat de représentation soulève des difficultés.

C'est la raison pour laquelle l'union doit régulièrement être informée :

- de la participation de ses représentants aux réunions des instances où ils siègent,
- de la teneur des débats et des prises de positions adoptées par son représentant, par l'instance (sauf hypothèse de confidentialité générale).

L'union incite le représentant à s'inscrire dans un travail en réseau en participant aux sessions de formation et aux journées nationales ou régionales.

Conformément à la charte d'engagements réciproques, l'union adresse tous documents (détaillés en dernière partie du guide), donne toute information, nécessaire à l'exercice du mandat du représentant.

Chacun de vos représentants, ainsi qu'il s'y engage dans cette charte, doit vous adresser une fois par an un compte rendu de mandat pour vous permettre d'être informés.

Exemple de compte rendu annuel de mandat

▲ Par l'expression de points de vue en cohérence avec les positionnements de l'union

L'union et le représentant sont attentifs à la cohérence des positions politiques affirmées par l'union d'une part et exprimées par le représentant dans l'instance où il siège d'autre part, afin éviter de placer l'union et le représentant en porte-à-faux, ce qui poserait la question du maintien du représentant ès qualités.

Un cumul de responsabilités ou bien une situation où le représentant est à la fois juge et partie, peut être à l'origine d'un conflit d'intérêt.



De même, il ne peut y avoir d'expressions divergentes des membres d'une délégation dans l'exercice d'une représentation. Celles-ci peuvent s'exprimer lors de réunions préparatoires et doivent faire l'objet d'un consensus.

Les règles de bonne gouvernance s'appliquent sur toute la durée du mandat : la situation personnelle ou professionnelle du représentant est susceptible d'évoluer sur la période et la question des incompatibilités et conflits d'intérêt éventuels peut apparaître à tout moment.

L'anticipation et la prévention restent les bases d'une bonne gouvernance.

En développant les relations entre le représentant et l'instance où il siège

L'union peut faciliter la prise de mandat du nouveau représentant en organisant une rencontre de présentation avec le Président de l'instance où il siège, rencontre à laquelle peut être associé le représentant sortant.

Cette démarche peut être renouvelée en cas de changement de Président de l'instance.

Ces rencontres permettent de rappeler le rôle institutionnel de l'union, ses prises de position ainsi que le rôle du représentant familial. Elles sont également un temps d'échange sur les problématiques portées par l'instance et sur la plus-value apportée par l'expérience et la vision globale des familles dans les territoires.

▲ Par l'intervention de l'union en cas de non reconnaissance ou de contestation du rôle du représentant familial

La légitimité ou l'action d'un représentant familial peuvent se voir contestées par l'instance même où il siège, ou par une partie de ses membres.

Dans ce cas, il appartient au représentant d'en saisir d'urgence l'union.

La réaction de l'union est graduée en fonction des enjeux : signalement des dysfonctionnements ou intervention auprès du Président de l'instance ou auprès de l'autorité ayant désigné le représentant, etc.

De même, si vous êtes saisis par l'instance ou l'autorité concernée à propos d'un représentant, vous prendrez contact rapidement avec ce dernier afin d'être en mesure de répondre à l'interlocuteur à l'origine de la saisine.

▲ Par la gestion des conflits d'intérêts

Par conflit d'intérêt, on entend une situation où les intérêts particuliers risquent de prendre le pas sur l'intérêt général. Cela peut être le cas lorsque le représentant d'une instance se trouve être à la fois juge et partie ou en situation de cumul de responsabilités parce que les règles énoncées ci-dessus n'ont pas été observées.

L'union doit s'en saisir immédiatement, ceci afin de ne pas nuire à la crédibilité et à la confiance accordée dans la représentation des intérêts de l'ensemble des familles.

La résolution de cette difficulté doit être recherchée. Le cas échéant, l'union rappelle au représentant les règles déontologiques enfreintes.

La résolution du conflit d'intérêt peut aller jusqu'à la démission du représentant suivie de son remplacement.

En l'absence de démission, l'union peut informer l'autorité de désignation que le représentant n'est plus mandataire de l'union, qu'il ne s'exprime plus au nom de l'union mais s'exprime désormais à titre personnel.



- ✓ les fiches de synthèse « principes et positions de l'UNAF »,
- ✓ les sites internet des UDAF, des URAF ou de l'UNAF,

[liste des fiches de synthèse disponibles relatives aux positions politiques officielles de l'UNAF](#)

- ✓ les lettres électroniques générales ou spécialisées existant aux différents échelons de l'institution (notamment à l'échelon national : La Lettre Electronique, le Délégué CCAS, le Bloc-notes Santé, la LEAM, la LECAF...) Vous pouvez vous abonner à ces lettres électroniques en allant sur le site de l'UNAF.

Les ressources d'ordre technique

Les ressources d'ordre technique recouvrent :

- ✓ celles relatives à une compétence technique mobilisable dans la gestion des dossiers : par exemple, la gestion des établissements hospitaliers, le système français d'assurance maladie, l'agrément relatif à l'adoption par le conseil de famille, les missions et fonctionnement d'un CCAS (elles sont parfois proposées par l'instance elle-même),
- ✓ celles relatives à des techniques de base, par exemple la prise de parole en public, la prise de notes, l'analyse de documents comptables...

De même l'accès à l'information peut être facilité par :

- ✓ la création d'une adresse de messagerie et l'accompagnement dans l'utilisation des outils informatiques et internet, si besoin,
- ✓ l'utilisation de l'espace documentaire de l'UNAF,
- ✓ la proposition de formulaires de compte rendu de mandat.

Enfin l'UNAF met à disposition un outil informatique destiné à la gestion des représentations :

Il s'agit d'une base de données qui permet de recenser les différentes informations dont vous devez disposer sur chaque représentation et sur chaque représentant. Cet outil nécessite de disposer du logiciel de bureautique ACCESS ou de son équivalent.

A titre d'exemples on peut citer parmi les données y figurant :

- ✓ Le nom de l'instance, les textes de référence à l'origine de sa création et indiquant sa composition, l'arrêté de nomination du ou des représentants, la durée du mandat et la date de renouvellement de la désignation, nom et coordonnées du représentant (dont adresse de messagerie du représentant), association à laquelle il adhère, les

comptes rendus de mandat du représentant, utilisation du congé de représentation, etc...

- ✓ L'application permet de croiser des informations, de faire des requêtes suivant un critère précis, par exemple formations suivies depuis 3 ans, liste des représentants dont le mandat arrive à échéance au cours de l'année n+1, liste des représentants qui ont encore des enfants mineurs à charge, liste des rencontres proposées par l'union à un représentant et liste de celles auxquelles un représentant a assisté, etc.
- ✓ Le recensement de toutes ces informations permet d'avoir plus de visibilité sur ce qui se passe réellement concernant une représentation et donne les moyens de la dynamiser s'il y a lieu.



ገጽ 29 ላይ የተገለጹትን ደንብ ለማረጋገጥ ወይም ለማሻሻል ለማድረግ ለሚገቡ ሰነድ ማቅረብ ይገባል።

A N N E X E S

Annexe 1

Extrait du code de l'action sociale et des familles relatif au congé de représentation

Annexe 2

Extrait du code de la sécurité sociale relatif au congé de représentation applicable pour les organismes de sécurité sociale du régime général

Annexe 3

Extrait du code du travail relatif au congé de représentation institué en faveur des associations

Annexe 4

Récapitulatif des trois types de congé de représentation

Annexe 5

Modalités de désignation des représentants nationaux

Annexe 6

Le choix des représentants familiaux dans les Caisses d'Allocations Familiales

Annexe 7

Modèle type d'acte de candidature

Annexe 8

Exemple de charte d'engagement réciproque entre l'institution et les représentants des familles

Annexe 9

Dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux incompatibilités , aux règles de prévention des conflits d'intérêt et de perte du mandat applicables aux représentants dans les conseils d'administration des organismes de sécurité sociale du régime général

Annexe 10

Dispositions du code rural et de la pêche maritime relatives aux conditions d'éligibilité, aux incompatibilités et aux déclarations d'intérêts des représentants dans les caisses de Mutualité Sociale Agricole.

Annexe 11

Exemple de compte rendu annuel de mandat

Annexe 12

Liste des fiches de synthèse disponibles relatives aux positions politiques officielles de l'UNAF



Extrait du code de l'action sociale et des familles relatif au congé de représentation propre aux représentants des associations familiales

Article L211-13

Lorsqu'un salarié est désigné pour assurer la représentation d'associations familiales par application de dispositions législatives ou réglementaires, son employeur est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions où il doit assurer cette représentation.

Cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. La durée maximale annuelle d'absence par salarié est fixée par voie réglementaire.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation de ces salariés aux réunions des organismes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la famille n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés participant aux réunions ci-dessus mentionnées pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les dépenses supportées par l'employeur en ce qui concerne le maintien du salaire lui sont remboursées, selon le cas, par l'union nationale des associations familiales ou par l'union départementale concernée sur les ressources du fonds spécial prévu au 1° de l'article L. 211-10. Le budget du fonds est abondé en conséquence.

Extrait du code de la sécurité sociale relatif au congé de représentation applicable pour les organismes de sécurité sociale du régime général

Article L231-9

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil ou d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les membres d'un conseil ou administrateurs salariés pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les absences de l'entreprise des membres d'un conseil ou administrateurs salariés, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Les membres d'un conseil ou administrateurs salariés, travaillant en service continu ou discontinu posté, ont droit à un aménagement d'horaires de leur travail de façon à leur garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs.

Article L231-10

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil ou d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, sur leur demande, des autorisations d'absence pour leur permettre d'assister aux sessions de formation organisées pour l'exercice de leurs fonctions.

Les organismes de sécurité sociale peuvent assurer, dans des conditions prévues par décret, le financement de la formation des membres des conseils ou conseils d'administration des organismes de sécurité sociale pour les préparer à l'exercice de leurs fonctions.

Article L231-11

L'exercice du mandat de membre du conseil ou d'administrateur ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat de membre du conseil ou d'administrateur ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Il en est de même du licenciement des candidats aux mandats de membre du conseil ou d'administrateur dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsque le membre du conseil ou l'administrateur salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont



accordées par ce même article L. 412-18 aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, les délais de protection définis au deuxième alinéa du présent article sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle.

Extrait du code du travail relatif au congé de représentation institué en faveur des associations

Article L3142-51

Lorsqu'un salarié, membre d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, est désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

Article L3142-52

Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.

L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.

Article L3142-53

La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Article L3142-54

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus est motivé à peine de nullité. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L3142-55

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :

1° Les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat ;



2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année.

Récapitulatif des trois types de congé de représentation

1. Qu'est-ce que le congé de représentation ?

Le congé de représentation est un dispositif qui inclut deux droits pour le représentant familial exerçant par ailleurs une activité professionnelle rémunérée :

- a- le droit de s'absenter pour l'exercice de représentation,
- b- le droit de ne pas subir ou de minimiser une éventuelle perte de rémunération en raison de ses absences.

Ces dispositions concernent toutes les représentations fondées sur des textes officiels : lois, règlements ou arrêtés.

Il existe trois types différents de congés de représentation.

2. Comment connaître le congé de représentation applicable à une représentation ?

Cela dépend de la qualité au titre de laquelle siège le représentant :

- représentant des associations familiales,
- représentant des associations de consommateurs,
- représentant des usagers du système de santé,
- représentant au sein d'un organisme de sécurité sociale,
- etc ...

3. Les trois types de congés de représentation

3.1. Le congé de représentation du code de l'action sociale et des familles (CASF)

Lorsque le salarié est désigné pour assurer la représentation d'associations familiales, par exemple en qualité de représentant de l'UNAF, de l'UDAF, de l'URAF, il peut bénéficier du congé de représentation propre aux représentants d'associations familiales prévu par l'article L211-13 du code de l'action sociale et des familles. Cela concerne par exemple les CCAS, les conseils de familles, les commissions de surendettement des particuliers, et la plupart des instances en matière de logement.

Dispositions de l'article L211-13 du code de l'action sociale et des familles :

Article L211-13

Lorsqu'un salarié est désigné pour assurer la représentation d'associations familiales par application de dispositions législatives ou réglementaires, son employeur est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions où il doit assurer cette représentation.

Cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. La durée maximale annuelle d'absence par salarié est fixée par voie réglementaire.



Annexe 4 (suite)

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation de ces salariés aux réunions des organismes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la famille n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés participant aux réunions ci-dessus mentionnées pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les dépenses supportées par l'employeur en ce qui concerne le maintien du salaire lui sont remboursées, selon le cas, par l'union nationale des associations familiales ou par l'union départementale concernée sur les ressources du fonds spécial prévu au 1° de l'article L. 211-10. Le budget du fonds est abondé en conséquence.

→ quelles sont les trois conditions à remplir ?

Pour la représentation

Tous les organismes issus de dispositions législatives ou réglementaires, dont les réunions permettent d'assurer la représentation d'associations familiales, ouvrent droit à ce congé.

Pour le représentant

Celui –ci doit remplir deux conditions cumulatives pour qu'il puisse bénéficier de ce congé :

- Etre salarié, quelle que soit la structure qui l'emploie (privée, publique),
- Etre désigné au titre de l'union départementale, régionale ou nationale des associations familiales.

→ Remarques complémentaires

- L'employeur peut sous certaines conditions refuser une autorisation d'absence : cela concerne les cas où après avis conforme du comité d'entreprise, ou s'il n'en existe pas, après avis conforme des délégués du personnel, cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.
- Le refus d'autorisation d'absence doit être motivé.
- En cas de différend l'Inspecteur du Travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.
- C'est à l'UDAF ou à l'URAF que l'employeur demande le remboursement des salaires maintenus pendant les absences du salarié pour participer aux réunions de l'instance où il siège. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire pendant les temps de formation aux fonctions de représentant.
- Le nombre maximal d'heures pouvant faire l'objet d'un congé de représentation n'est pas plafonné.

3.2. Le congé de représentation du code de la sécurité sociale

→ quelles sont les conditions à remplir ?

Pour la représentation

Lorsqu'une personne en activité professionnelle est désignée pour siéger dans un organisme de sécurité sociale du régime général, CAF, CPAM..., ou une caisse de mutualité sociale agricole (MSA), elle peut bénéficier du congé de représentation institué par les articles L231-9 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article L231-9

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil ou d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les membres d'un conseil ou administrateurs salariés pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les absences de l'entreprise des membres d'un conseil ou administrateurs salariés, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Les membres d'un conseil ou administrateurs salariés, travaillant en service continu ou discontinu posté, ont droit à un aménagement d'horaires de leur travail de façon à leur garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs.

Pour le représentant

Le représentant désigné doit avoir une activité professionnelle rémunérée et cette activité doit être exercée en tant que salarié ou à titre indépendant.

Les représentants salariés peuvent prétendre au maintien de leur salaire.

Les travailleurs indépendants peuvent percevoir une indemnité pour perte de leurs gains (art. L.231-12 du code de la sécurité sociale).

Article L231-12

Les organismes de sécurité sociale ne peuvent, en aucun cas, allouer un traitement à leurs membres du conseil ou administrateurs. Toutefois, ils leur remboursent leurs frais de déplacement.



Annexe 4 (suite)

Ils remboursent également aux employeurs des membres du conseil ou administrateurs salariés les salaires maintenus pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que les avantages et les charges sociales y afférents.

Les membres du conseil ou administrateurs des organismes de sécurité sociale ayant la qualité de travailleur indépendant peuvent percevoir des indemnités pour perte de leurs gains, fixées par arrêté ministériel.

→ Remarques complémentaires

A plusieurs titres, celui-ci est plus étendu que le congé de représentation du code de l'action sociale et des familles décrit plus haut :

- l'employeur n'a pas la possibilité de refuser au représentant de s'absenter pour se rendre et participer aux réunions.
- le remboursement des salaires par l'employeur ou les demandes d'indemnité pour perte de gains sont à la charge de l'organisme où siège le représentant, et non à la charge de l'UDAF ou de l'URAF.
- l'autorisation d'absence couvre non seulement le temps des réunions, le temps de déplacement pour s'y rendre mais aussi le temps de formation à leurs fonctions de représentant.
- Le nombre annuel de jours d'absences pour l'exercice de ces mandats n'est pas plafonné.

3.3. Le congé de représentation du code du travail

Il s'agit d'un congé de représentation destiné à faciliter l'implication des associations en général qui figure aux articles L3142-51 à 55 du code du travail. Il permet au représentant d'être autorisé à s'absenter.

A la différence des deux autres il ne donne pas le droit au maintien de la rémunération par l'employeur : il permet au salarié de demander une indemnité compensant en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération : 7,10 € par heure (décret du 16 juin 2008).

→ Quelles sont les conditions à remplir ?

Pour la représentation

L'instance ou l'organisme où siège le représentant ne doit relever ni du code de l'action sociale et des familles ni du code de la sécurité sociale.

Il doit s'agir d'une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.

Ce congé de représentation concerne donc toutes les autres instances ou tous les autres organismes que ceux visés par les deux autres congés de représentation décrits plus haut, à la condition qu'ils aient été créés par des dispositions législatives ou réglementaires.

Il peut s'agir de diverses représentations :

- en ce qui concerne les représentations santé, il s'agit des instances suivantes : établissement de santé public ou privé et instances instituées par l'Etat comme les conseils de surveillance des Agences Régionales de Santé, les Conférences Régionales de Santé et d'Autonomie, les Conférences de Territoire, etc.....
- en ce qui concerne la consommation il s'agit principalement des commissions d'examen des situations de surendettement.

Pour le représentant

- Il doit être salarié,
- Il doit avoir subi à cette occasion une baisse de sa rémunération.

→ Remarques complémentaires

- La demande d'autorisation d'absence doit être écrite et adressée 15 jours avant la date de la réunion en indiquant sa date et la durée de l'absence ainsi que l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger. Le bénéfice du congé de représentation peut être refusé par l'employeur :

- s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante :

1° Moins de 50 salariés	: un bénéficiaire ;
2° 50 à 99 salariés	: deux bénéficiaires ;
3° 100 à 199 salariés	: trois bénéficiaires ;
4° 200 à 499 salariés	: huit bénéficiaires ;
5° 500 à 999 salariés	: dix bénéficiaires ;
6° 1 000 À 1 999 salariés	: douze bénéficiaires ;
7° A partir de 2 000 salariés	: deux bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés ;

- en cas de risque de conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

- En cas de refus, celui-ci est notifié au salarié dans les quatre jours à compter de la réception de sa demande. En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'art. L.3142-54, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.
- La demande d'indemnisation, en cas d'absence pour se rendre à des réunions de l'instance où le représentant a été désigné et s'il a subi une retenue sur salaire, est à adresser à l'administration qui a convoqué le représentant, accompagnée d'une attestation de l'employeur indiquant qu'il a subi une retenue sur son salaire et le volume d'heures correspondant.

Article L3142-52

« Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.*

L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.

*Le volume de cette indemnité est le même que celui alloué aux conseillers prud'hommes :

Article D1423-56 du code du travail
Créé par Décret n°2008-560 du 16 juin 2008 - art. 3



Annexe 4 (suite)

Le conseiller prud'homme salarié qui exerce l'une des activités énumérées à l'article R. 1423-55 du code du travail, perçoit une allocation pour ses vacances dont le taux horaire est fixé à 7, 10 euros dans les cas suivants :

- 1° Lorsqu'il exerce cette activité en dehors des heures de travail ;*
- 2° Lorsqu'il a cessé leur activité professionnelle ;*
- 3° Lorsqu'il est demandeur d'emploi. »*

Article L3142-53

« La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. »

Article L3142-54

« L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus est motivé à peine de nullité. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Pour plus d'information, vous pouvez vous adresser à l'UDAF ou à l'URAF qui vous a désigné(e). »

Modalités de désignation des représentants nationaux

Adoptées par le Conseil d'administration de l'UNAF du 19 juin 2009

La présente note précise les principes sur lesquels reposent les procédures de désignation pour les représentations nationales.

Elle accompagne l'annuaire des représentations nationales dans lequel un mode de désignation est préconisé pour chacune des représentations. Cet annuaire sera régulièrement mis à jour et accessible sur le portail documentaire.

■ Rappel du cadre de la représentation familiale

Les représentations d'une manière générale s'inscrivent dans le processus de consultation de la société civile pour la prise de décisions par les pouvoirs publics. **Les représentations familiales bénéficient dans ce domaine d'un statut particulier** car le législateur a fait des unions d'associations familiales les représentantes officielles de l'ensemble des familles établies en France. C'est le sens de l'art. L.211-3 du code de l'action sociale et des familles qui dispose :

« L'union nationale et les unions départementales des associations familiales sont habilitées, sans préjudice de tous les droits et prérogatives pouvant résulter de leurs statuts, à :

(...)

2° Représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles et notamment désigner ou proposer les délégués des familles aux divers conseils, assemblées ou autres organismes institués par l'État, la région, le département, la commune ; »

L.211-13 précise par ailleurs la « *représentation d'associations familiales par application de dispositions législatives ou réglementaires* ». **Il s'agit donc, lorsque l'on parle de représentations familiales au sens strict du terme, de sièges de représentants familiaux dans des instances créées par la loi ou par voie réglementaire.**

En dehors de ce cadre qui fixe la représentation à l'égard des pouvoirs publics, il est à noter que l'UNAF peut être amenée à siéger dans un certain nombre d'organismes non prévus par la loi ou par des textes réglementaires. C'est le cas, par exemple, des structures associatives dans lesquelles elle est adhérente.

De même, il peut arriver que des membres de l'UNAF soient sollicités personnellement pour siéger dans un organisme en tant que personnalité choisie en raison de ses compétences, sans qu'il ne s'agisse en tant que telle d'une représentation de l'UNAF (ex : Conseil Consultatif National d'Éthique).

■ Préconisations en matière de désignation des représentants dans des instances siégeant à l'échelon national

Les modes de désignations de représentants nationaux ne reposent actuellement sur aucun texte statutaire. Il appartient donc à l'UNAF de se doter de règles de bon sens et d'efficacité.

1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNAF DELIBERE SUR TOUTES LES DESIGNATIONS DES REPRESENTANTS NATIONAUX, PAR VOTE OU PAR RATIFICATION

Il appartient au président de l'UNAF de présenter les candidatures ou les propositions de désignation.

En cas d'urgence, le président procède à la désignation après consultation des vice-présidents et la soumet pour ratification au premier conseil d'administration qui suit la décision.



Lorsque le président doit siéger « ès qualités » dans une instance, il informe le conseil d'administration du nom du représentant auquel il a demandé de le représenter.

2. DEUX PROCEDURES PERMETTENT D'ABOUTIR A UNE DESIGNATION

2.1 par lancement d'un appel à candidatures

Dans le cadre de cette procédure, la diffusion de l'appel à candidatures peut être plus ou moins large et se faire :

- soit au sein de l'UNAF, aussi souvent que possible,
- soit au sein du réseau institutionnel (UNAF, UDAF)

Le Conseil d'administration procède à la désignation par un vote à bulletin secret sur les candidatures reçues.

2.2 par présentation d'une proposition de désignation

Cette procédure correspond notamment aux cas où les représentations sont liées au portage de dossiers dans les départements, ou au recours à des compétences spécifiques. Dans ce cadre, il est proposé de désigner un représentant :

- soit au sein du département,
- soit au sein de l'UNAF,
- soit au sein du réseau institutionnel.

Le président propose au conseil d'administration de désigner un représentant, après avoir recueilli l'avis du Président du département chargé du suivi de la représentation en question. Le conseil d'administration statue et reste souverain sur la décision finale.

Qu'il s'agisse d'une désignation par lancement d'un appel à candidatures ou d'une procédure par présentation d'une proposition de désignation, les candidats ou les personnes proposées devront, préalablement à leur nomination, s'engager à respecter les termes de la charte d'engagement réciproque et à la signer une fois désignés.

3. Les représentations sont assurées en priorité par des administrateurs nationaux, et par des militants familiaux ou des salariés lorsque cela s'avère utile.

Dans le dernier cas, les raisons peuvent reposer sur des questions de disponibilité, de caractère technique, de composition des instances. En outre, la dimension politique de certaines représentations peut se jouer en séance plénière, et non nécessairement à tous les niveaux de travaux préparatoires. Il convient également de rappeler les dispositions de la charte adoptée à Belfort en 2000 qui ont fixé pour principe que « le président peut déléguer des pouvoirs de représentations au directeur ».

Par ailleurs, afin d'optimiser le travail des représentants pour peser dans les décisions des pouvoirs publics concernant les familles, tout représentant doit travailler en équipe : le représentant qui est administrateur avec le ou les chargés de mission-référents et réciproquement.

4. LES REPRESENTANTS QUI PERDENT LEUR QUALITE D'ADMINISTRATEURS SONT REMPLACES DANS LEURS FONCTIONS ET SONT DONC APPELES A ETRE REMPLACES DANS LEURS REPRESENTATIONS

Ce principe s'applique de la même façon pour les militants familiaux ou les salariés qui perdent tout lien avec l'UNAF.

Le choix des représentants familiaux dans les Caisses d'Allocations Familiales

Extrait de la note UNAF sur le mandat d'administrateur de Caisse d'Allocations Familiales

(...)

3/ Choisir les représentants familiaux dans les CAF ;

31- Les conditions légales et réglementaires (art. L 231-6 CSS) ;

Conditions d'âge :

Les administrateurs de CAF doivent être âgés de dix-huit ans au moins et de moins de soixante-six ans au 1^{er} octobre 2011 (*date présumée de nomination*).

Autres conditions :

- Ne pas avoir fait l'objet d'aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 6 et L. 7 du code électoral (suppression du droit de vote et d'élection, condamnations depuis cinq à certaines infractions pénales) ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation à une peine correctionnelle prononcée en application des dispositions du code de la sécurité sociale ou, dans les cinq années précédant la date de la nomination, à une peine contraventionnelle prononcée en application de ce code.

32- Les incompatibilités (art. L 231-6-1 CSS) ;

Ne peuvent être désignés comme administrateur ou perdent le bénéfice de leur mandat :

- Les assurés, les assurés personnels, les employeurs et les travailleurs indépendants qui n'ont pas satisfait à leurs obligations à l'égard des organismes de recouvrement de sécurité sociale dont ils relèvent ;
- Les membres du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale, de leurs unions, fédérations ou de leurs établissements, ainsi que les anciens membres qui ont cessé leur activité depuis moins de cinq ans, s'ils exerçaient une fonction de direction dans la branche pour laquelle ils sollicitent un mandat, ou qui ont fait l'objet depuis moins de dix ans d'un licenciement pour motif disciplinaire ;
- Les agents exerçant effectivement, ou ayant cessé d'exercer depuis moins de cinq ans, dans le cadre de leurs attributions, des fonctions de contrôle ou de tutelle sur l'organisme concerné ;
- Les personnes, salariées ou non, exerçant les fonctions d'administrateur, de directeur ou de gérant d'une entreprise, institution ou association à but lucratif, qui bénéficient d'un concours financier de la part de la CAF, ou qui participent à la prestation de travaux, de fournitures ou de services ou à l'exécution de contrats d'assurance, de bail ou de location ;
- Les personnes qui perçoivent, à quelque titre que ce soit, des honoraires de la part d'un organisme du régime général de sécurité sociale ;
- Les personnes qui, dans l'exercice de leur activité professionnelle, plaident, consultent pour ou contre l'organisme où elles siègent, ou effectuent des expertises pour l'application de la législation de sécurité sociale à des ressortissants dudit organisme.

33- Cumul de mandats d'administrateurs de caisses locales du régime général de sécurité sociale (art. L 231-1 CSS) ;

Une même personne peut désormais être membre du conseil ou administrateur de plusieurs caisses locales du régime général de sécurité



sociale. Elle peut par exemple siéger à la fois à la CAF et à la CPAM de son département.

34- Perte de mandat (art. L 231-6-1 CSS) ;

Cet article prévoit deux situations de perte de mandat. Elles concernent :

- Les personnes qui cessent d'appartenir à l'organisation qui a procédé à leur désignation au sein du conseil d'administration de la CAF ;
- Les personnes dont le remplacement est demandé par l'organisation qui a procédé à leur désignation.

35- Recommandation de l'UNAF ;

➤ **Avoir des enfants à charge**

L'institution familiale s'est imposée certaines contraintes pour la désignation de sa représentation dans les CAF. Afin de renforcer la légitimité de la représentation familiales dans les CAF, en favorisant la présence de femmes et d'hommes ayant des enfants à charge, l'assemblée générale des 16 et 17 juin 2001 a recommandé aux UDAF de désigner à la CAF des représentants familiaux ayant au moins un enfant à charge de moins de 25 ans.

➤ **Parité hommes-femmes**

Par ailleurs la parité hommes-femmes devra être recherchée (Loi 2011-103 du 27 janvier 2011).

Modèle type d'acte de candidature

ACTE DE CANDIDATURE

Je soussigné(e).....
Proposant ma candidature au poste de représentant(e) pour l'UDAF au titre de³
au sein de⁴

m'engage si je suis désigné(e) à :

- Assister aux réunions suivantes :
 - réunions des représentants, X fois par an,
 - réunions de ...
 - Assemblée générale de l'UDAF/URAF,
 - réunions régionales et nationales

- Réaliser :
 - des comptes rendus après chaque réunion,
 - un compte rendu synthétique de mandat chaque année.

Fait à

le

Signature

³ Titulaire – suppléant

⁴ nom de l'organisme



Exemple de charte d'engagement réciproque entre l'institution et les représentants des familles

Parmi les missions dévolues aux unions d'Associations Familiales par le législateur, il en est une, fondamentale, qui est contenue au second point de l'article L. 211-3 du code de l'action sociale et des Familles, lequel dispose : « *L'union nationale et les unions départementales des associations familiales sont habilitées...*

Ea A<WXCvBN ?./Szezs<<<<<à représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles et notamment désigner ou proposer les délégués des familles aux divers conseils, assemblées ou autres organismes institués par l'État, la région, le département, la commune. »

A ce titre, il appartient donc à chacune des unions d'associations familiales de désigner des représentants pour siéger dans les instances où sont concernés les intérêts matériels et moraux des familles afin de contribuer, par leur participation active, à ce que ces intérêts soient convenablement pris en compte.

De ce fait, le choix des représentants est un acte capital : il s'agit de désigner de véritables acteurs de l'union, fidèles, actifs et dynamiques, constituant un réseau important qui se doit d'être au plus près des préoccupations des familles et ainsi de faire entendre leurs voix, au sein des instances dans lesquelles ils siègent.

Les représentants sont et agissent en tant qu'« *ambassadeurs permanents* » de l'union, et, à ce titre, ils sont les porte-parole officiels de ses positions et de sa politique. Souvent jugée à travers eux, l'union se doit de leur apporter le soutien nécessaire à l'exercice de leur mission.

Les représentants, exerçant leur mandat au nom de l'union, s'engagent à respecter un certain nombre d'obligations tant à l'égard de l'instance dans laquelle ils siègent qu'au regard de l'union qui les a désignés.

Pour que cette mission de représentation soit exercée au mieux, la charte d'engagement réciproque fixe les droits et devoirs des unions et des représentants familiaux qu'elles ont désignés dans les différentes instances.

ENGAGEMENT DE L'UNION DONNANT MANDAT	ENGAGEMENT DU REPRESENTANT RECEVANT MANDAT
<i>article 1 : l'union s'engage à diffuser régulièrement à ses représentants les informations relatives à leur représentation.</i>	<i>article 1^{er} : le représentant marquera par la signature de la présente charte son acceptation de remplir son mandat conformément à la mission que lui a confiée l'union.</i>
<i>article 2 : l'union s'engage à fournir à ses représentants des formations visant à faciliter l'exercice de leur mandat.</i>	<i>article 2 : le représentant s'engage à participer avec assiduité aux réunions de l'instance dans laquelle il a accepté de siéger et d'associer son suppléant aux travaux et réflexions.</i>
<i>article 3 : l'union s'engage à transmettre à chacun de ses représentants les éléments fondamentaux de la politique familiale et toutes positions spécifiques dans le domaine qui le concerne.</i>	<i>article 3 : le représentant s'engage à prendre connaissance des informations, positions de l'union dans son domaine d'intervention. Le représentant s'engage à défendre les positions adoptées par l'union ou en tous cas à inscrire ses interventions en cohérence avec les principes habituellement proclamés par l'union. Dans le cas où les représentants constituent une délégation de l'union, son expression doit être unanime.</i>
<i>article 4 : l'union s'engage à ce que chaque administrateur, responsable d'un dossier, assure un contact régulier et en tant que de besoin avec tous les représentants, titulaires ou suppléants, désignés dans les instances relevant de son champ d'activités.</i>	<i>article 4 : le représentant s'engage à consacrer le temps nécessaire à la préparation des réunions auxquelles il est convoqué.</i>
<i>article 5 : l'union s'engage à défendre ses représentants dans le cas où ils seraient mis en cause en raison de positions prises à sa demande.</i>	<i>article 5 : le représentant s'engage à rendre compte, régulièrement et en tant que de besoin, des positions qu'il a soutenues dans l'instance dans laquelle il siège. Le représentant s'engage également à transmettre à l'union, dans les limites des règles de confidentialité, toute information qu'il peut recueillir dans l'exercice de son mandat.</i>
<i>article 6 : l'union s'engage à faciliter les conditions matérielles liées à l'exercice de la représentation.</i>	<i>article 6 : le représentant s'engage à adresser une fois par an à l'union le compte rendu de mandat concernant l'instance au sein de laquelle il siège.</i>
<i>article 7 : l'union s'engage à associer ses représentants aux travaux qu'elle conduit dans leurs domaines respectifs d'intervention.</i>	<i>article 7 : le représentant s'engage à suivre les sessions de formation organisées par l'union ou par l'instance dans laquelle il siège.</i>
<i>article 8 : l'union facilitera le développement des relations entre ses divers représentants par la mise en place de rencontres régulières et par leur participation aux manifestations qu'elle organise.</i>	<i>article 8 : le représentant s'engage à répondre à toute sollicitation de l'union, pour des travaux ou rencontres relevant de son champ d'intervention.</i>



<p><i>article 9 : l'union se tient par tout moyen approprié au service des représentants notamment pour les alerter, les informer et les aider dans l'exercice de leurs fonctions.</i></p>	<p><i>article 9 : le représentant s'engage à remettre à disposition de l'union le mandat qui lui a été confié, soit au terme prévu par les textes fondateurs de l'organisme dans lequel il siège, soit le cas échéant, à la demande de l'union.</i></p>
<p><i>article 10: l'union peut inviter le représentant à remettre à disposition son mandat s'il a perdu les qualités en fonction desquelles il a été choisi ou s'il ne s'acquitte pas, de manière régulière, de ses obligations telles que définies dans cette charte.</i></p>	<p><i>article 10 : le représentant peut remettre son mandat à la disposition de l'union, pour des raisons de convenances personnelles ou en cas de différends survenant entre ses propres convictions et les positions que l'union lui demande d'exprimer.</i></p>
<p>Chaque partie s'engage à remplir de bonne foi l'ensemble des dispositions contenues dans la présente Charte et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour faciliter l'exercice de leur engagement et de leurs échanges réciproques, notamment en recherchant et en utilisant chaque fois que possible les solutions d'information et de communication les plus adaptées à chaque situation.</p> <p style="text-align: center;">L'Union donnant mandat : Le délégué recevant mandat :</p> <p style="text-align: center;">FAIT A LE :</p>	

Dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux incompatibilités, aux règles de prévention des conflits d'intérêt et de perte du mandat applicables aux représentants dans les conseils d'administration des organismes de sécurité sociale du régime général

Article L231-6-1

Ne peuvent être désignés comme membre du conseil ou administrateur ou perdent le bénéfice de leur mandat :

1° Les assurés volontaires, les assurés personnels, les employeurs et les travailleurs indépendants qui n'ont pas satisfait à leurs obligations à l'égard des organismes de recouvrement de sécurité sociale dont ils relèvent ;

2° Les membres du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale, de leurs unions, fédérations ou de leurs établissements, ainsi que les anciens membres qui ont cessé leur activité depuis moins de cinq ans, s'ils exerçaient une fonction de direction dans la branche pour laquelle ils sollicitent un mandat, ou qui ont fait l'objet depuis moins de dix ans d'un licenciement pour motif disciplinaire ;

3° Au conseil de la caisse primaire d'assurance maladie, les agents des sections locales de la caisse dont ils assurent une partie des attributions ;

4° Les agents exerçant effectivement, ou ayant cessé d'exercer depuis moins de cinq ans, dans le cadre de leurs attributions, des fonctions de contrôle ou de tutelle sur l'organisme concerné ;

5° Dans le ressort de l'organisme de sécurité sociale :

a) Pour la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et les caisses primaires d'assurance maladie :

-les personnes qui exercent des fonctions de direction dans un établissement public de santé ou des fonctions de direction ou un mandat d'administrateur dans un établissement de santé privé à but lucratif ou non lucratif ;

-les personnes qui produisent, offrent ou délivrent des soins, des biens ou des services médicaux donnant lieu à prise en charge par l'assurance maladie, ainsi que les mandataires d'organisations représentant les professions de ces personnes ;

b) Les personnes, salariées ou non, exerçant les fonctions d'administrateur, de directeur ou de gérant d'une entreprise, institution ou association à but lucratif, qui bénéficient d'un concours financier de la part de l'organisme de sécurité sociale, ou qui participent à la prestation de travaux, de fournitures ou de services ou à l'exécution de contrats d'assurance, de bail ou de location ;

c) Les personnes qui perçoivent, à quelque titre que ce soit, des honoraires de la part d'un organisme du régime général de sécurité sociale ;

d) Les personnes qui, dans l'exercice de leur activité professionnelle, plaident, consultent pour ou contre l'organisme où elles siègent, ou effectuent des expertises pour l'application de la législation de sécurité sociale à des ressortissants dudit organisme.

Perdent également le bénéfice de leur mandat :



Annexe 9 (suite)

1° Les personnes qui cessent d'appartenir à l'organisation qui a procédé à leur désignation au sein d'un conseil ou d'un conseil d'administration ;

2° Les personnes dont le remplacement est demandé par l'organisation qui a procédé à leur désignation.

Dispositions du code rural et de la pêche maritime relatives aux conditions d'éligibilité, aux incompatibilités et aux déclarations d'intérêts des représentants dans les caisses de Mutualité Sociale Agricole.

Article L723-21

Les membres des conseils d'administration ne doivent pas avoir fait l'objet, au cours des cinq années précédant la date de leur élection, d'une condamnation à une peine correctionnelle ou contraventionnelle prononcée pour une infraction aux dispositions du livre VII du présent code.

Ne peuvent être élus comme membres du conseil d'administration d'un organisme de mutualité sociale agricole ou perdent le bénéfice de leur mandat :

1° Les personnes appartenant aux premier et troisième collèges qui n'ont pas satisfait à leurs obligations en matière de déclarations et de paiements obligatoires à l'égard des organismes de mutualité sociale agricole dont elles relèvent ;

2° Les membres du personnel des organismes de mutualité sociale agricole, ainsi que les anciens membres qui ont cessé leur activité depuis moins de cinq ans, s'ils exerçaient une fonction de direction dans l'organisme pour lequel ils sollicitent un mandat, ou qui ont fait l'objet depuis moins de dix ans d'un licenciement pour motif disciplinaire ;

3° (alinéa abrogé).

Perdent également le bénéfice de leur mandat les personnes qui cessent de relever d'un régime de protection sociale agricole.

Les administrateurs sont tenus de remettre au directeur de l'organisme de mutualité sociale agricole, dès leur élection et le cas échéant en cours de mandat, une déclaration mentionnant les fonctions d'administrateur, de directeur ou de gérant qu'ils exercent dans des entreprises, institutions ou associations qui bénéficient d'un concours financier de la part de l'organisme de mutualité sociale agricole ou qui participent à la prestation de travaux, de fournitures ou de services au bénéfice dudit organisme ou à l'exécution des contrats d'assurance, de bail ou de location. Cette déclaration est communiquée par le directeur au conseil d'administration de l'organisme.

Sauf désignation par le conseil d'administration en qualité de représentants de l'organisme de mutualité sociale agricole, les administrateurs dans la situation prévue à l'alinéa précédent ne peuvent pas prendre part aux délibérations concernant soit les entreprises, associations ou institutions dans lesquelles ils exercent des fonctions de dirigeants, soit les prestations ou contrats auxquels ils participent ou sont parties.



Exemple de compte-rendu annuel de mandat

COMPTE-RENDU DE MANDAT POUR L'ANNEE 20xx

**A retourner avant le 25 janvier 20xx à xxxxx@udaf.fr
au Service de l'Institution Familiale**

Rappel de l'objectif de ce compte rendu de mandat : recueillir auprès des représentants des informations concernant les représentations nationales qu'ils assurent et collecter ce qu'ils attendent de l'UDAF ou l'URAF pour faciliter leur mission.

S'il y a plusieurs représentants UDAF/URAF siégeant au sein d'une même instance (par exemple plusieurs titulaires ou un titulaire et un suppléant), la délégation désignera une personne responsable du compte-rendu annuel de mandat, qui fera valider son projet par ses collègues.

Saisissez votre texte dans les zones grisées (zones de texte illimitées). Naviguez d'une zone à l'autre à l'aide de la souris ou de la touche « tabulation » de votre clavier.

NOM ET PRENOM du représentant : QUALITE DU REPRESENTANT (titulaire ou suppléant) : Sélectionner	Adresse de messagerie : Téléphone aux heures ouvrables :
---	---

ORGANISME :
DATE DE FIN DE MANDAT ⁵ :
COMMISSIONS ET GROUPES THEMATIQUES S'IL Y LIEU :

DATES DE CONVOCATION – PRESENCE Cochez si vous étiez présent(e)					
		<i>Exemple :</i> 16 septembre 20xx		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

REUNIONS : durée moyenne (Cocher la réponse correspondante)	Moins de 2 heures <input type="checkbox"/>	De 2 à 4 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 4h à 6 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 6 heures <input type="checkbox"/>
PREPARATION DE LA REUNION ET DU COMPTE-RENDU : durée moyenne (Cocher la réponse correspondante)	Moins de 2 heures <input type="checkbox"/>	De 2 à 4 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 4h à 6 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 6 heures <input type="checkbox"/>

⁵ Si la durée de mandat est définie

TRAJET ALLER-RETOUR : Durée moyenne (Cocher la ou les réponses correspondantes)	Moins de 3 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 3h à 6 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 6h à 12 heures <input type="checkbox"/>	Plus de 12 heures <input type="checkbox"/>	Nuitée <input type="checkbox"/>
FORMATIONS, COLLOQUES, SEMINAIRES : Temps consacré pendant l'année écoulée	Pas de formation, colloque, séminaire en 20xx <input type="checkbox"/>		Type et nombre de journées en 20xx		

PRINCIPAUX POINTS D'ORDRE DU JOUR SUR LESQUELS VOUS ETES INTERVENU(E)⁶ :	POSITIONS PRISES PAR LE REPRESENTANT SUR CES POINTS :
EVENTUELS INCIDENTS ou difficultés :	
THEMES sur lesquels vous êtes le mieux écouté (e) :	
REMARQUES à transmettre au conseil d'administration de l'union:	
QU'ATTENDEZ-VOUS DE L'UNAF-UDAF-URAF pour faciliter votre travail de représentant (rencontres, formations, coopération avec les services de l'UNAF, etc....) :	

Merci de bien vouloir joindre, si possible, les ordres du jour des réunions de l'année.

Fait le

Signature et/ou Nom prénom du rédacteur :

⁶ Pour les instances où une partie des débats est couverte par le secret, ne mentionner que ce qui peut être divulgué.



Liste des fiches de synthèse « Principes et Positions de l'UNAF » disponibles relatives aux positions politiques officielles de l'UNAF

Principes de base de la Politique familiale

- Allocations familiales : critère de ressources, imposabilité
- Compensation des charges familiales
- Financement de la politique familiale
- Les Prestations familiales

Acteurs publics

- La Conférence de la famille : Un outil primordial pour élaborer une politique familiale concertée

Communication

- Bébés et télévision : les bébés face aux images audiovisuelles
- Education aux Médias tout au long de la vie
- La régulation des TIC et Média
- Les Echanges de biens culturels numériques
- Protection de l'enfance et internet : 1/ La parentalité à l'ère du numérique

Consommation

- Accès au crédit aux personnes présentant un risque de santé
- Action de groupe des consommateurs
- Effacement des dettes
- Fichier positif de crédit
- La Publicité
- Ouverture des commerces le dimanche

Développement durable

- Développement durable : "Pas de développement durable sans les familles"
- La gestion des déchets : Un enjeu de développement durable pour les familles
- Politique de l'eau
- Transports et environnement

Droit de la Famille

- Adoption
- Autorité parentale
- Divorce
- Droit de la famille
- La Convention Internationale des droits de l'enfant
- Le Mariage
- Le Nom de famille
- Le PACS
- Médiation familiale
- Résidence alternée

Economie

- E-Services et E-Démocratie : l'E-Administration
- Faculté contributive et fiscalité indirecte
- Fiscalité : la familialisation de la CSG ; l'hypothèse d'une fusion de l'impôt sur le revenu avec la CSG
- Fiscalité locale
- Impôt sur le revenu

- Les Principes généraux de la fiscalité
- Pouvoir d'achat
- Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Education – Enseignement

- Droit d'accueil des élèves des écoles primaires en cas de grève des professeurs
- Lire et faire lire
- L'Orientation scolaire et universitaire
- Lutte contre l'Illettrisme

Immigration

- Conditions de vie des familles immigrées
- Immigration et politique familiale

Logement – Habitat

- Famille-Gouvernante
- Familles et énergies
- L'accession à la propriété
- L'action de l'Institution familiale dans la politique du logement
- Le Droit au logement opposable
- Le logement locatif privé
- Le Logement locatif social
- Les Aides personnelles au logement

Outils et Dispositifs

- Les Points Info-Familles
- Outils d'observation, d'information et de représentation : Les Observatoires des familles

Protection sociale

- Protection sociale : la Sécurité sociale en France
- Protection sociale : Présentation générale
- Vieillesse et Protection sociale

Santé

- Droits des malades et droits des usagers du système de santé
- Fin de vie
- La régionalisation du système de santé
- Le dossier médical personnalisé
- Prélèvement et greffe d'organes en France
- Toxicomanie : Prévenir l'usage, et soigner

Social

- Famille et exclusion
- Handicap-Dépendance : les aidants familiaux
- L'Aide et l'information des tuteurs familiaux

Société

- Bioéthique

Soutien à la Parentalité

- Accueil de la petite enfance
- Conseil conjugal
- Le parrainage de proximité
- Protection de l'enfance
- Soutien à la parentalité



Annexe 12 (suite)

Transports

- Carte enfant famille
- Carte SNCF "famille nombreuse"
- Famille et sécurité routière
- Politique des transports et familles

Travail – Emploi

- Emploi : principes généraux
- Formation professionnelle

Retrouvez le contenu de ces fiches sur le site www.unaf.fr dans l'onglet « ressources documentaires », puis aller dans « Espace Institutionnel » et cliquer sur « Principes et positions de l'UNAF ».

INDEX

A

absences 10, 37, 41, 43, 44
accompagner le représentant 26
activité professionnelle... 10, 12, 20, 25,
37, 41, 43, 44, 46, 51, 58
adhérent 16
adresse de messagerie..... 32, 33
Agences Régionales de Santé..... 13, 45
analyse des besoins..... 16
annuaire des représentants 15, 31
anticipation 27
approche globale..... 7
autorisation d'absence ... 10, 12, 36, 39,
42, 44, 45, 46

B

base de données 15, 33
bénévoles 20
Bloc-Note Santé..... 32

C

Caisses d'Allocations Familiales 25
caisses de Mutualité Sociale Agricole 35,
59
Caisses Primaire d'Assurance Maladie 25
candidats 15, 17, 38, 49
candidature8, 15, 16, 17, 18, 25, 35,
38, 49, 53
code de l'action sociale et des familles 3,
7, 10, 11, 41, 44, 45, 48
code de la sécurité sociale12, 35, 37,
43, 44, 45, 51, 57
code du travail..... 12, 35, 37, 39, 44
cohérence 24, 27
colloques 31
commission d'agrément 32
communiquer 9, 15
communiqués de presse..... 32
compatibilité 17, 20, 25
compétences 16, 48, 49
composition..... 33, 49
compte rendu de mandat 26, 33
Conférences de Territoire 13, 45
Conférences Régionales de Santé et
d'Autonomie 13, 45
conflits d'intérêts 19, 20, 29
confusion 17, 18
congé de représentation... 9, 10, 11, 12,
33, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 44,
45, 46
consensus 27
consommation 31, 45

contact 23, 26, 28
contestation 28, 46
crédibilité..... 14, 24, 29
cumul..... 20, 27, 29, 52

D

d'assurance maladie 32
d'incompatibilité..... 25
débats 25, 26
déchéances de mandat 52
défraiement 9
Délégué CCAS 32
délibérations 25, 59
démission 29
démissionner 17, 25
désignation .. 14, 15, 17, 20, 23, 29, 33,
35, 48, 49, 52, 58, 59
difficultés 24, 26
droits et des devoirs 31
durée 27, 33, 36, 37, 38, 39, 42, 43, 45,
46
dysfonctionnements 28

E

échange..... 26, 27
échéance 33
engagement 9, 31, 35, 49, 54
espace documentaire..... 33
expérience 8, 27
expressions divergentes 27

F

formations relatives aux enjeux..... 31
formulaire..... 33

G

gestion de la représentation familiale. 14
gouvernance 27
groupement d'intérêts..... 8

I

incompatibilités.. 17, 18, 27, 35, 51, 57,
59
incompatibles 17, 25
indemnité compensatrice..... 12, 39, 46
institutionnel 3, 27, 49
intérêt général..... 7, 16, 19, 29
intérêts particuliers 19, 29
intervention..... 5, 25, 28, 55, 56

I

N

D

E

X

J

journées nationales ou régionales..... 26

L

l'analyse de documents 32
La Lettre Electronique 32
LEAM 32
LECAF 32
légitimité 14, 28
licenciement 37, 51, 57, 59
lisibilité..... 33
liste des représentants..... 33

M

mandataire 24, 29
motivation 22
mutualité sociale agricole 43, 59

N

nominations 20
Non cumul 17

O

Observatoires des familles 64
organisme de formation 31
organisme de sécurité sociale 10, 12, 37,
41, 43, 57
outil 15, 16, 31, 33, 63
outils..... 32

P

participation 24, 26, 36, 42, 54
périmètre d'action 31
personne(s) ressource 23
plus-value 27
points de vue 3, 27
porte-parole 31, 54
positionnements 27
positions de l'institution familiale 31
présentation 27, 49
président 20, 21, 49, 50
prévention 27, 35, 57
principes et positions 26, 32
prise de mandat 27
prise de notes 32
prise de parole en public 32
prises de position 24, 26, 27, 32

projet politique 15, 16

R

rapport d'activité..... 32
rapport moral 32
recrutement 8, 15
référénts..... 22, 50
réflexion 3, 31
règles éthiques et déontologiques 17, 24
relations 22, 26, 27
remboursement 10, 43, 44
remplacement 29, 52, 58
rémunération 10, 12, 36, 39, 41, 42, 44,
45, 46
renouvellement 8, 33
renouvellement des représentants 8
représentations..... 4, 10, 13, 22, 33, 41,
45, 48, 49, 50
réseau 16, 26, 49, 54
résolution 29
responsabilités..... 18, 20, 27, 29
ressources 9, 31, 32, 36, 42, 63, 65
réunions d'appui 31
rôle..... 8, 9, 15, 27, 28
rôle du représentant familial 27, 28

S

salaire 10, 12, 36, 42, 43, 44, 46
santé 10, 12, 13, 22, 31, 41, 45, 57, 63,
64
sécurité sociale.. 12, 35, 37, 44, 51, 52,
57, 58
séminaires 31
sessions de formation 26, 37
sites internet 32

T

textes de référence 33
travailleurs indépendants 12, 44, 51, 57

U

UNAFOR..... 31

V

valeurs 3
valorisation 3, 9
vision globale 27
vote 15, 25, 49, 51