

Mdaaf Mraaf



LIVRET DU REPRESENTANT
FAMILIAL





L'UNAF remercie tous les membres du groupe de travail
qui par leur implication ont permis la réalisation de ce guide.

Ils ont nourri leurs contributions de leur expérience de terrain
afin de répondre au mieux aux interrogations de tout représentant familial.

L'UNAF accueillera avec plaisir vos appréciations
et vos informations pour les prochaines mises à jour
à l'adresse courriel suivante : livret-du-representant@unaf.fr



SOMMAIRE



FONDEMENTS DE LA REPRESENTATION FAMILIALE : UNE MISSION DONNEE PAR LE LEGISLATEUR p 5

- ▶ La loi
- ▶ La diversité de l'institution familiale
- ▶ L'expérience et le travail des représentants familiaux
qui vous ont précédé(e)



POSITIONNEMENT, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE : LES TROIS PILIERS DE VOTRE CREDIBILITE p 6

- ▶ Faire connaître votre positionnement..... p 7
- ▶ Etre attentif au respect de l'éthique et de la déontologie
 - Quels sont les rôles de l'éthique et de la déontologie ?... p 8
 - Que préconise l'UNAF en matière d'éthique et de
déontologie ? p 9
 - Quelles sont les conséquences du caractère bénévole et
désintéressé de la représentation familiale ? p 11



LES MOYENS MIS A VOTRE DISPOSITION p 14

- ▶ Ressources à usage politique p 14
- ▶ Outils pratiques..... p 15

ANNEXES p 17

INDEX p 31





ÉDITO



François FONDARD
Président de l'UNAF

Depuis l'ordonnance prise par le gouvernement provisoire de la République française le 3 mars 1945, les unions d'associations familiales sont habilitées à :

« représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles 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 ».

C'est une des missions les plus importantes des unions départementales (UDAF), régionales (URAF) et de l'union nationale (UNAF) parce qu'elle a été expressément voulue par le législateur afin que les pouvoirs publics disposent d'un interlocuteur officiel pour parler au nom des familles à chaque fois que leurs intérêts sont concernés.

En tant que représentant(e) familial(e), vous êtes le porte-parole de l'ensemble des familles vivant en France. Dans l'instance ou dans les instances où vous siégez, vous donnez des impulsions déterminantes par votre force de proposition.

L'assemblée générale de l'UNAF a souhaité valoriser ce rôle clef : elle en a fait un des objectifs du projet institutionnel de l'UNAF, des URAF et des UDAF adopté en 2008.

C'est pourquoi un groupe de travail a été constitué afin d'élaborer des propositions issues de leurs réflexions inspirées par leurs pratiques du terrain. Composé de collaborateurs bénévoles et salariés ainsi que de représentants familiaux des UDAF, des URAF et de l'UNAF, le groupe a réalisé ce guide pratique.

Ce livret est destiné à vous aider à assumer votre charge dans les meilleures conditions pendant toute la durée de votre mandat :

- en vous indiquant les fondements de la représentation familiale,
- en détaillant les piliers de votre crédibilité en tant que représentant(e) : diffusion de votre positionnement, respect de règles d'éthique et de déontologie,
- en répertoriant les très nombreux moyens mis à votre disposition : ressources à usage politique et outils pratiques.

N'hésitez pas également à solliciter l'appui de l'UDAF ou de l'URAF qui vous mandate, ou celui de l'UNAF pour accéder aux différentes ressources dont vous avez besoin.

Ce guide existe aussi en version électronique téléchargeable sur le site www.unaf.fr

Vous adhérez à une association familiale et votre nom a été proposé par l'union départementale ou union régionale des associations familiales, pour que vous deveniez représentant(e) des familles : vous venez d'être nommé(e) au sein d'un organisme, instance, commission, association. Vous allez désormais exercer une des missions politiques les plus importantes confiées par la loi aux unions d'associations familiales : « représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles ».

Les familles sont de véritables acteurs économiques et sociaux et elles sont des partenaires du dialogue social, les représentants familiaux ont donc un rôle capital à jouer.

1 FONDEMENTS DE LA REPRÉSENTATION FAMILIALE : UNE MISSION DONNÉE PAR LE LEGISLATEUR

Quels sont les éléments qui justifient la place accordée à la représentation des familles ?

► La loi

La loi exprime la volonté du législateur de 1945, puis de 1975 de participer institutionnellement à la définition et au développement des politiques qui concernent les familles directement. Intégrée dans le code de l'action sociale et des familles aux articles L.211-1 à 211-14, elle donne aux unions d'associations familiales la mission de représenter l'ensemble des familles françaises et étrangères résidant régulièrement en France. Cette mission a été réaffirmée par la décision du Conseil constitutionnel du 28 mai 2010.

Annexe 1 : Lire le texte de la loi (article L211-3 du code de l'action sociale et des familles)

► La diversité de l'institution familiale

L'institution familiale est composée de :

- l'Union Nationale des Associations Familiales,
- 99 Unions Départementales d'Associations Familiales qui se font l'écho des difficultés concrètes rencontrées par les familles dans

leur vie quotidienne et transmettent leur expérience de terrain,

- 22 Unions Régionales d'Associations Familiales,
- 70 mouvements familiaux qui témoignent de la diversité politique, philosophique, sociologique caractérisant chaque mouvement.

En qualité de représentant(e) familial(e), vous êtes vous-même issu(e) du mouvement familial, fort de 7144 associations et 732 000 familles adhérentes.

► L'expérience et le travail des représentants familiaux qui vous ont précédé(e)

Les nombreuses réalisations des unions d'associations familiales et leur connaissance des réalités vécues par les familles donnent une légitimité au (à la) représentant(e) familial(e) pour s'exprimer au nom de l'union qui le (la) mandate.

La représentation familiale est originale, unique et spécifique dans le sens où elle est globale, et ce à double titre : d'une part elle repose sur une vision globale de la personne et de la vie familiale, d'autre part elle prend en compte la réalité des familles.





2 POSITIONNEMENT, ETHIQUE ET DEONTOLOGIE : LES TROIS PILIERS DE VOTRE CREDIBILITE

Quel est votre rôle ?

Votre mission principale en qualité de représentant(e) est de faire valoir le point de vue des familles dans l'instance lors de l'élaboration des décisions qui les concerneront.

Il est important que vous ayez un positionnement clair vis-à-vis des personnes avec lesquelles vous êtes amené(e) à travailler, qu'elles perçoivent bien votre place et votre rôle dans la mission de représentation des familles.

Au travers de l'UDAF ou de l'URAF qui sont elles-mêmes composées d'associations et de mouvements, vous représentez l'ensemble des familles.

Votre rôle est de porter une parole politique qui va influencer sur la vie des familles. Parce que vos propos et vos prises de positions engagent l'institution familiale qui vous mandate, il est donc nécessaire de vous préparer et de vous former.

La force du représentant, sa crédibilité ainsi que celle de l'UNAF reposent sur sa connaissance d'une très grande diversité de situations. Elle est indispensable pour relayer des situations concrètes.

La représentation des familles n'est pas seulement une représentation d'usagers, de consommateurs. Ce qui vous distingue en tant que représentant(e) familial(e), c'est d'avoir une approche globale dans l'analyse de la situation des familles, de leurs attentes et de leurs difficultés. Vous êtes à la fois témoin et contributeur.

Il est donc important, pour être efficace dans votre mission, d'être en lien avec votre UDAF ou URAF notamment pour connaître :

- l'objet, les missions et le mode de fonctionnement de l'instance où vous avez été désigné(e) et les enjeux de votre mission dans celle-ci,
- les résultats et analyses des observatoires des familles pour avoir une approche très pratique des besoins et des difficultés des familles,
- l'actualité familiale de votre département ou de votre région,
- les positions politiques de l'UDAF ou de l'URAF qui elles-mêmes s'appuient sur celles de l'UNAF afin que toute l'institution familiale parle d'une même voix.

Le lien que vous entretenez avec l'union est également important pour que vous lui apportiez des éléments permettant de nourrir la réflexion politique de l'institution familiale inscrite dans les territoires.

CAS PARTICULIERS :

Dans certaines instances, il vous est demandé de vous prononcer sur des budgets. L'essentiel est alors de s'assurer que les grands objectifs de l'instance en faveur des familles se reflètent dans les budgets prévisionnels, et non d'avoir une parole d'expert financier sur les comptes.



Dans toutes les situations où vous vous trouverez, votre crédibilité s'appuiera sur trois piliers :

- votre positionnement : pour cela vous devrez le faire connaître,
- le respect des règles d'éthique,
- le respect des règles de déontologie.

Elles sont pour les unes comme pour les autres en vigueur au sein de l'institution familiale : vous devrez être très attentif(ve) à leur respect.

► Faire connaître votre positionnement, 1^{er} pilier de votre crédibilité

Pour bien connaître et faire connaître votre positionnement :

- Vous faites connaître à l'instance et à ses membres le rôle de représentant familial, vous assumez totalement cette qualité et vous ne vous exprimez qu'à ce titre. Cela est important pour être efficace dans votre mission. En tant que porteur d'un mandat de l'UDAF ou de l'URAF, vos autres responsabilités ou engagements de toutes sortes ne doivent pas interférer : l'objectif est d'éviter dans l'esprit des personnes qui siègent avec vous dans l'instance toute confusion sur votre place et votre rôle. Il peut être pour cela parfois nécessaire d'expliquer les raisons de son vote en s'appuyant sur un référentiel de critères objectifs.
- Vous connaissez et vous vous appropriez le fonctionnement de l'instance en vous appuyant sur les textes qui la régissent afin d'avoir une stratégie d'intervention. Votre UDAF ou URAF peut vous y aider.
- Vous vous référez à la charte d'engagement réciproque (voir page 9).



CONSEILS :

Comment éviter le risque de confusion entre votre mission de représentant et d'autres responsabilités que vous exercez ?

Dès votre désignation, vous devez toujours vous présenter comme mandataire de l'UDAF ou de l'URAF et évoquer le moins possible les responsabilités que vous exercez dans d'autres cadres.

Par exemple si une UDAF vous mandate pour siéger au Conseil de Famille des Pupilles de l'Etat et que vous vous trouvez avoir d'autres responsabilités dans une association de familles adoptives, vous devrez vous exprimer seulement au nom de l'UDAF.

Par exemple si vous siégez au Comité Régional de l'Habitat, vous devez vous exprimer au nom de l'URAF et non pas au nom d'une association de défense du logement où vous exercez des responsabilités.





► Etre attentif au respect de l'éthique et de la déontologie : 2^e et 3^e piliers de la représentation familiale

Votre crédibilité se fonde également sur le respect des règles d'éthique et de déontologie en vigueur au sein de l'institution familiale.

L'éthique est une philosophie de l'action : elle propose des éléments pour faciliter une prise de décision éclairée et responsable.

La déontologie est la science des devoirs : elle recouvre l'ensemble des règles de bonne conduite relatives à votre fonction de représentant.

Quels sont les rôles de l'éthique et de la déontologie ?

L'objectif de ce chapitre est de vous accompagner dans votre travail de représentant face aux questions qui peuvent survenir à propos de votre mission en précisant des règles communes de conduite pour l'union et pour le représentant. Ce cadre de travail est complété par diverses règles ou préconisations.

Pour assurer cette mission de représentation vous avez reçu un mandat délégué par l'UDAF ou l'URAF. Vous êtes maintenant représentant(e) familial(e).

Par votre travail, vous allez contribuer à la promotion et à la défense des intérêts matériels et moraux des familles. Pour assurer le succès de cette mission, ce mandat fait l'objet d'obligations réciproques.

L'engagement principal de l'union est de vous accompagner et de vous donner les moyens de connaître et relayer ses positions de politique familiale dans l'instance où vous siégez. Elle est votre interlocutrice. Elle vous indiquera des sources d'information et vous proposera



des formations adaptées. A l'écoute de tous ses représentants, elle tiendra compte de vos retours d'information, les diffusant s'il y a lieu aux pouvoirs publics.

L'engagement principal du représentant que vous êtes est d'intervenir et d'échanger : intervenir parce que vous êtes le porte-parole de l'union, échanger parce que l'union compte sur vous pour alimenter sa réflexion à partir des débats auxquels vous participez et à partir des réalités familiales que vous constatez.

Parce que vous êtes mandaté(e) par votre UDAF ou votre URAF pour représenter en son nom l'ensemble des familles, vous êtes tenu(e) de lui rendre compte régulièrement du fonctionnement de l'instance, des questions évoquées, des positions politiques que vous avez prises en son nom là où vous siégez, des éventuels événements ou incidents qui se sont produits dans l'instance. Lorsque l'union donne des avis aux pouvoirs publics sur des questions touchant à la famille, elle va s'appuyer sur divers éléments, notamment sur ces informations.

L'UDAF ou l'URAF vous demandera un compte rendu annuel de mandat et parfois un compte rendu de chacune des réunions. Un formulaire-type de compte rendu annuel de mandat pourra vous être proposé.

La signature d'une charte formalise vos engagements ainsi que ceux de l'union à votre égard.

Les articles de la charte portent principalement sur les points suivants :

- acceptation du mandat par le représentant,
- communication réciproque d'informations destinées d'une part au représentant pour faciliter l'exercice de la représentation, d'autre part à l'union mandante, par l'intermédiaire notamment des comptes rendus, pour nourrir les réflexions du conseil d'administration et donner avis aux pouvoirs publics,
- lien permanent entre le représentant familial et un membre du conseil d'administration,
- engagement du représentant à consacrer le temps nécessaire à la préparation et à la participation régulière aux réunions et à la participation à des sessions de formation,
- défense du représentant en cas de mise en cause dans le cadre de positions prises à la demande de l'union mandante,
- invitation du représentant aux travaux et rencontres relevant de son domaine d'intervention par l'union mandante,
- défense par le représentant familial des positions de l'union ou des principes qu'elle proclame habituellement et conséquences qui en découlent,
- tenue et diffusion d'un annuaire des représentations notamment auprès des associations,
- démission et cessation de fonctions.

Annexe 2 : lire un exemple de charte d'engagement réciproque

Votre crédibilité et celle de l'union qui vous mandate reposent sur le respect des règles éthiques et déontologiques de la représentation : c'est une condition essentielle pour que votre parole soit prise en compte par les pouvoirs publics. Ces aspects déontologiques ont tant

d'importance que certaines instances mettent en place en leur sein un comité de déontologie.

Annexe 3 : Lire un extrait de règlement (extrait du rapport au Président de la République relatif à la nouvelle agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, articles L1313-9 et 1313-10)

Que préconise l'UNAF en matière d'éthique et de déontologie ?

Eviter les incompatibilités politiques pour prévenir les conflits d'intérêt.

Voici quelques exemples où la situation ou le statut d'une personne peut être incompatible avec la fonction de représentant familial :

- Les fonctions d'élus (au niveau communal, cantonal, régional, territorial et national, etc...), particulièrement en ce qui concerne les conseillers municipaux des grandes communes, sont en effet difficilement conciliables avec celles de représentant familial. Il peut y avoir une confusion entre l'intérêt des citoyens que représente l'élu et l'intérêt de l'UDAF ou de l'URAF qui le mandate.





Cela peut entraîner des conflits d'intérêts, c'est-à-dire des situations où vous bénéficiez ou pourriez bénéficier d'une décision favorable prise par une instance où vous êtes à la fois juge et partie. Les conflits d'intérêts peuvent se produire si les règles d'incompatibilité n'ont pas été observées.

UN EXEMPLE :

Vous décidez de vous présenter à une élection politique alors que vous êtes représentant familial, pouvez-vous conserver cette mission ?

Il est important de poser la question à l'union qui vous a mandaté(e) : en fonction du type d'élection auquel vous vous présentez, elle vérifiera la compatibilité de ces différentes qualités et évaluera le risque de conflits d'intérêts entre le mandat électif envisagé et la fonction de représentant familial.

En raison du caractère bénévole et désintéressé de votre mission de représentant(e) familial(e), vous ne siégez pas dans une instance pour obtenir des avantages de votre représentation pour vous-même ou pour l'institution qui vous mandate. D'autres cumuls de fonctions peuvent vous placer dans une situation de conflits d'intérêts.

Afin d'éviter ambiguïté et confusion, des règles de prévention sont parfois explicitement prévues par ou pour certaines instances. Vous êtes tenu(e) de les observer.

L'EXEMPLE :

des représentants UDAF ou URAF dans les caisses de Mutualité Sociale Agricole

Le code rural leur prescrit de remettre au directeur de l'organisme de mutualité sociale agricole, dès leur élection ou leur désignation 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. L723-21 dernier § concernant le régime agricole) qui évaluera le risque de conflits d'intérêts entre le mandat électif envisagé et la fonction de représentant familial.

Annexe 4 : Lire l'article du code rural

Annexe 5 : Lire les règles édictées par l'UNAF concernant les représentants familiaux dans les conseils d'administration des CAF

Gérer les conflits d'intérêts

Il peut arriver que malgré ces mesures de prévention vous vous trouviez néanmoins en conflit d'intérêts dans le cadre de votre mission. Cela peut également se produire dans les cas où il n'y a pas d'incompatibilité au sens strict du terme. Afin d'éviter toute répercussion négative résultant d'un conflit d'intérêts, l'UNAF préconise certaines règles :

- Même si cela n'est pas expressément interdit par les règles internes de l'instance où vous siégez, il est conseillé de faire preuve de discernement et, notamment, de ne pas prendre part à la délibération lorsque la subvention envisagée concerne un domaine dans lequel vous avez un intérêt direct,
- Limiter votre participation aux débats à des compléments d'information lorsque l'instance prend une décision qui concerne l'UDAF-URAF qui vous mandate.

UN EXEMPLE :

Etre en conflit d'intérêts, c'est par exemple être présent dans une instance pour le compte de l'union, lors d'une réunion au cours de laquelle est examinée une demande formulée par une association dont vous êtes salarié.



Quelles sont les conséquences du caractère bénévole et désintéressé de la représentation familiale ?

Le poste de représentant n'apporte pas d'avantage personnel.

Au sein de l'institution familiale, ce sont principalement des bénévoles qui sont amenés à représenter les familles dans les instances. Le bénévole n'est donc pas rémunéré pour exercer sa mission et ne doit pas y trouver d'avantage personnel. Certains organismes font signer une attestation sur l'honneur avant la prise de fonctions.

L'EXEMPLE :

des membres du Comité de Suivi du programme de lutte contre la tuberculose en France

Ils doivent déposer une déclaration mentionnant les liens directs et indirects qu'ils peuvent avoir avec des entreprises commerciales ou industrielles impliquées dans les processus de fabrication ou de commercialisation des produits de santé pouvant être utilisés contre la tuberculose (Arrêté du 31 janvier 2008, art.9)

Annexe 6 : Lire le texte de l'arrêté

Le bénévole peut être remboursé de ses frais et recevoir certaines indemnités.

En tant que représentant(e) vous pouvez être remboursé(e) de vos frais de déplacement et de séjour et parfois recevoir une indemnisation destinée à vous dédommager des contraintes liées à votre mission.

Vous ne pouvez être défrayé(e) et/ou indemnisé(e) qu'une seule fois pour un même objet : soit par la structure où vous avez été officiellement nommé(e) et où vous siégez en tant que représentant(e), soit par l'UDAF ou URAF qui vous mandate. Parfois chacune des deux structures contribue pour une partie de ces versements.

Dans tous les cas, il ne peut y avoir de double remboursement ou de double indemnisation d'une même dépense ou contrainte.

Vous pouvez obtenir les règles de défraiement et d'indemnisation auprès de l'instance où vous siégez, à défaut auprès de l'UDAF ou de l'URAF qui vous mandate.

La loi rend l'exercice de cette mission conciliable avec une activité professionnelle.

Comme tout représentant qui exerce par ailleurs une activité salariée, vous bénéficiez de deux dispositions légales connues sous le terme de « congé de représentation ». Elles sont destinées à rendre votre mission conciliable avec votre vie professionnelle.

Cela vous permet :

- d'être libéré(e) de vos obligations professionnelles pour vous rendre et participer aux réunions,





- de ne pas subir de perte de salaire lors de vos absences pour ce motif : l'employeur dans de nombreux cas doit en effet assurer le maintien de votre salaire. Dans d'autres cas, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation compensatrice des heures pour lesquelles vous n'avez pas perçu de salaires si l'employeur n'était pas tenu de les maintenir.

EXEMPLE CONCRET

Vous êtes salarié(e) d'une entreprise et assurez pour l'UDAF des fonctions de représentation par exemple dans une Commission d'Agrément pour l'Adoption, instance créée par des dispositions réglementaires (décret 98 -771 du 1^{er} septembre 1998) : votre employeur doit vous libérer de votre travail pour vous rendre et assister aux réunions de l'instance.

Il doit également maintenir votre salaire pour le nombre d'heures de votre absence liée à ces réunions, à charge pour lui d'en demander le remboursement à l'UDAF.

Cela ne concerne en revanche pas les formations de représentant auxquelles vous pourriez devoir participer.

Il en va de même pour les représentations assurées pour une URAF, par exemple si vous êtes représentant(e) à la Commission Régionale de conciliation et d'indemnisation des Accidents Médicaux, instance créée par des dispositions législatives (loi du 4 mars 2002).

L'union qui vous mandate peut vous indiquer si vous êtes éligible au congé de représentation et le cas échéant, les modalités d'accès.

Les représentations dans les caisses de sécurité sociale donnent un statut plus complet aux représentants qui y siègent.

Cela facilite :

- leur autorisation d'absence pour les réunions et les temps de formation,

Annexe 7 : Lire l'article L231-9 du code de la sécurité sociale

- leur protection vis-à-vis de leur employeur s'ils exercent une profession salariée,

Annexe 8 : Lire l'article L231-11 du code de la sécurité sociale

- leur indemnisation.

Annexe 9 : Lire l'article L231-12 du code de la sécurité sociale

Que se passe-t-il en cas de non respect des règles éthiques et déontologiques ?

Pour être crédible et ne pas mettre en danger la confiance accordée par les pouvoirs publics et les partenaires à l'institution familiale (UNAF-UDAF-URAF), vous devez par ailleurs scrupuleusement respecter certaines règles de déontologie du représentant qui sont destinées à prévenir des difficultés particulières. Elles relèvent pour l'essentiel du bon sens.

Démission et remise à disposition d'un mandat : il s'agit de tirer les conséquences des situations ne permettant plus d'assurer le mandat de manière conforme aux règles de l'institution familiale et aux règles de l'instance où vous siégez.

En ce qui concerne la remise à disposition d'un mandat, deux cas doivent être distingués :

- Votre situation personnelle vous fait entrer dans une situation d'incompatibilité définie par l'instance où vous siégez : c'est l'instance qui procède alors à un retrait de mandat.

EXEMPLE D'INCOMPATIBILITÉ

Pour les caisses de sécurité sociale (CPAM, CAF...), la caisse peut dans certaines circonstances démettre un représentant. Il peut s'agir d'une fonction que vous exercez à titre professionnel ayant un lien avec la sécurité sociale, par exemple pour certaines caisses la fonction de direction d'un établissement public ou privé de santé, voire celle d'administrateur d'un établissement de santé privé.

Annexe 10 : Lire l'article L231-6-1 du code de la sécurité sociale

- Votre situation personnelle, votre action ou ses modalités entrent en contradiction non pas avec les règles de l'instance où vous siégez mais avec celles de l'institution familiale, en particulier celles figurant dans la charte d'engagement réciproque. Vous ne pouvez alors plus représenter l'ensemble des familles faute de satisfaire aux conditions et règles déontologiques énoncées plus haut, vous avez donc le devoir de remettre votre démission parce que votre engagement vis-à-vis de l'UDAF n'est plus conforme au sens que la loi lui donne (article L211-3 du Code de l'action sociale et des familles). C'est une question de loyauté vis-à-vis de l'institution familiale. Dans ce type de situation, l'UDAF ou l'URAF a aussi la possibilité de vous demander de remettre votre mandat à sa disposition.

QUELQUES EXEMPLES DE CAS OÙ VOUS NE RÉPONDEZ PLUS À CERTAINES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

- Vous n'êtes plus en accord avec les positions que l'union qui vous mandate souhaite faire valoir.
- Vous ne pouvez plus participer de manière régulière aux réunions auxquelles vous êtes convoqué(e).
- Vous n'avez plus de liens avec l'union qui vous mandate.
- Vous n'assistez pas aux séances de formations auxquelles il vous a été demandé de participer.

Annexe 2 : Lire l'article 10 de la charte d'engagement réciproque





3 LES MOYENS MIS À VOTRE DISPOSITION

L'union qui vous mandate est à votre disposition pour que vous ne soyez pas seul(e) dans ce travail et vous propose de nombreux moyens et outils pour vous aider si vous le souhaitez.

Vous pouvez vous appuyer sur différentes ressources proposées par l'institution familiale ainsi que, dans certains cas, sur des ressources proposées par l'instance où vous siégez.

Certaines sont destinées à renforcer vos messages politiques, les autres à un usage plus technique.

Nous vous indiquons les ressources les plus courantes. Vous pouvez vous rapprocher de l'UDAF ou de l'URAF qui vous mandate pour vous les communiquer, y accéder et vous faire connaître celles qui lui sont propres. Il s'agit d'une liste non exhaustive, il y a lieu de se renseigner également auprès de votre UDAF ou URAF.

Celle-ci dispose peut-être d'un référent représentation qui est un bénévole ou un salarié chargé de coordonner le travail de représentation au sein de l'union et qui pourra vous accompagner dans l'exercice de votre mission.

Certaines de ces informations sont également disponibles sur www.unaf.fr

► Ressources à usage politique

Elles sont destinées à donner de la valeur ajoutée à la représentation que vous exercez au nom de l'union qui vous mandate. Elles permettent en outre d'alimenter votre réflexion, de définir votre place et votre périmètre d'action

et de s'approprier les positions de l'institution familiale pour en être le porte-parole.

Parmi les différentes ressources disponibles, on peut en citer deux types, celles qui ont le caractère d'information et celles qui ont le caractère de formation.

Les ressources ayant le caractère de formation :

- les formations relatives aux enjeux dans le domaine dans lequel vous intervenez : prestations familiales, santé, consommation (s'adresser à l'UDAF ou à l'URAF à ce sujet),
- les séminaires, colloques et conférences-débat organisés par l'institution familiale, les différents organismes ou l'instance où vous siégez...
- les réunions d'appui aux représentants familiaux organisées par l'UNAF.

L'organisme de formation de l'institution est l'UNAFOR.

Les ressources ayant le caractère d'information, par exemple :

- Les prises de position du conseil d'administration de l'UDAF ou de l'URAF,
- Les communiqués de presse de l'UDAF, de l'URAF ou de l'UNAF,
- Le rapport d'activité, le rapport moral et d'orientation de l'UDAF ou de l'URAF,
- Le site internet de l'UDAF, de l'URAF ou de l'UNAF,
- Les fiches de synthèse qui contiennent les positions politiques officielles de l'UNAF sur de très nombreux sujets et qui se trouvent sur le portail documentaire de l'UNAF ainsi que

beaucoup d'autres sources documentaires (si vous n'y avez pas personnellement accès, l'UDAF ou l'URAF peut faire une recherche pour vous),

Annexe 11 : Liste des fiches de synthèse disponibles

- Les lettres électroniques générales ou spécialisées existant aux différents échelons de l'institution et auxquelles l'UDAF ou l'URAF peut vous abonner (La Lettre Electronique de l'UNAF, les Echos du Conseil Economique, Social et Environnemental, le Bloc-Notes Santé, la Lettre de l'Assurance Maladie, la Lettre du Collectif Interassociatif Enfance et Média (CIEM), la Lettre CAF, le Délégué au CCAS, la Lettre-Habitat...)
- Les publications de l'UNAF : Réalités Familiales, Recherches Familiales,
- Les Etudes qualitatives réalisées par l'UNAF.

► Outils pratiques

Outils ayant le caractère de formations techniques

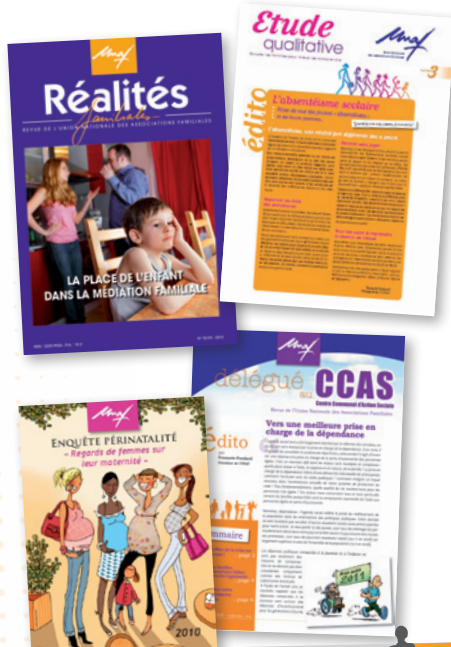
- Modules de formations concernant les compétences techniques qui sont parfois nécessaires à la gestion des dossiers de l'instance, par exemple : les problèmes de gestion des établissements hospitaliers, le système français d'assurance maladie, siéger dans une commission d'agrément ou un conseil de famille, missions et fonctionnement d'un CCAS (parfois proposés par l'instance elle-même),
- Formations sur la prise de parole en public, la prise de notes, l'analyse de documents comptables...

Outils pratiques d'accès à l'information

- Adresse de messagerie et accompagnement dans l'utilisation des outils informatiques et internet si besoin,
- Annuaire des représentants de l'union avec

identification des responsabilités qu'ils ont dans différents domaines,

- Modèles et formulaires de compte rendu de mandat.





ANNEXES

▶ **ANNEXE 1**

Extrait du code de l'action sociale et des familles

▶ **ANNEXE 2**

CHARTRE D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE entre l'Institution et les représentants des familles

▶ **ANNEXE 3**

Extrait du Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010

▶ **ANNEXE 4**

Dispositions de prévention des conflits d'intérêts des administrateurs d'organisme de mutualité sociale agricole

▶ **ANNEXE 5**

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

▶ **ANNEXE 6**

Extrait : Déclarations d'intérêts des membres d'un comité de suivi en matière médicale

▶ **ANNEXE 7**

Conditions dans lesquelles les représentants familiaux des organismes de sécurité sociale peuvent bénéficier du congé représentation

▶ **ANNEXE 8**

La protection du salarié administrateur d'un organisme de sécurité sociale

▶ **ANNEXE 9**

Statut et conditions d'indemnisation de l'administrateur d'un organisme de sécurité sociale

▶ **ANNEXE 10**

Incompatibilités de fonctions concernant les administrateurs de caisses de sécurité sociale

▶ **ANNEXE 11**

Liste des fiches de synthèse





► ANNEXE 1

Extrait du code de l'action sociale et des familles

Source Legifrance • Version consolidée au 31 mars 2011

Chapitre 1^{er} : Associations familiales.

Article L211-1

Ont le caractère d'associations familiales au sens des dispositions du présent chapitre les associations déclarées librement créées dans le cadre de la loi du 1^{er} juillet 1901, qui ont pour but essentiel la défense de l'ensemble des intérêts matériels et moraux, soit de toutes les familles, soit de certaines catégories d'entre elles et qui regroupent :

- des familles constituées par le mariage et la filiation ;
- des couples mariés sans enfant ;
- toutes personnes physiques soit ayant charge légale d'enfants par filiation ou adoption, soit exerçant l'autorité parentale ou la tutelle sur un ou plusieurs enfants dont elles ont la charge effective et permanente.

L'adhésion des étrangers aux associations familiales est subordonnée à leur établissement régulier en France ainsi qu'à celui de tout ou partie des membres de leur famille dans des conditions qui seront fixées par voie réglementaire.

Article L211-2

Il peut être créé :

- dans chaque département, une fédération départementale dite union départementale des associations familiales, composée comme il est prévu à l'article L. 211-4 ;
- au niveau national, une fédération dite union nationale des associations familiales, composée comme il est prévu à l'article L. 211-5.

Article L211-3

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 :

- 1° Donner leur avis aux pouvoirs publics sur les questions d'ordre familial et leur proposer les mesures qui paraissent conformes aux intérêts matériels et moraux des familles ;
- 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 ;
- 3° Gérer tout service d'intérêt familial dont les pouvoirs publics estimeront devoir leur confier la charge ;
- 4° Exercer devant toutes les juridictions, sans avoir à justifier d'un agrément ou d'une autorisation préalable de l'autorité publique, notamment de l'agrément prévu à l'article L. 421-1 du code de la consommation, l'action civile relativement aux faits de nature à nuire aux intérêts moraux et matériels des familles, y compris pour les infractions prévues par l'article 227-24 du code pénal.

Chaque association familiale ou fédération d'associations familiales, dans la limite de ses statuts, conserve le droit de représenter auprès des pouvoirs publics les intérêts dont elle a assumé la charge.

Article L211-4

Les unions départementales des associations familiales sont composées par les associations familiales ayant leur siège social dans le département qui apportent à ces unions leur adhésion, ainsi que les fédérations regroupant exclusivement dans le département les associations telles que définies à l'article L. 211-1.

Peuvent seules concourir à la création des unions départementales ou adhérer aux unions déjà constituées les associations et fédérations familiales déclarées depuis six mois au moins.

Les sections départementales ou locales des associations nationales sont admises dans les unions au même titre que les associations déclarées.

Article L211-5

L'union nationale est composée par les unions départementales des associations familiales, constituées conformément à l'article L. 211-4 et qui lui apportent leur adhésion, et les fédérations, confédérations, associations familiales nationales regroupant au niveau national les associations et sections adhérentes aux unions départementales.

Article L211-6

Sur la proposition des unions départementales agréées, peuvent, par arrêté du ministre chargé de la famille, se constituer à l'intérieur de leur département et dans chaque circonscription (fraction de commune, commune ou groupement de communes) des unions locales d'associations familiales. Ces unions sont formées des associations familiales qui ont donné leur adhésion et qui ont leur siège social dans la circonscription ; elles remplissent, dans la limite de cette circonscription, l'ensemble des missions définies aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 211-3, sans préjudice de toutes autres missions qui résulteraient de leurs statuts.

Article L211-7

L'union nationale et les unions départementales et locales sont constituées sous le régime de la loi du 1^{er} juillet 1901, sous réserve des dérogations résultant du présent chapitre. Chaque union établit ses statuts et un règlement intérieur. Les statuts et le règlement intérieur sont soumis, pour les unions locales, à l'agrément de l'union départementale, pour les unions départementales, à l'agrément de l'union nationale, pour l'union nationale, à l'agrément du ministre chargé de la famille.

L'union nationale et les unions départementales et locales d'associations familiales jouissent de plein droit de la capacité juridique des associations reconnues comme établissements d'utilité publique lorsqu'elles ont obtenu l'agrément prévu au troisième alinéa. Elles bénéficient également des divers avantages fiscaux accordés aux établissements d'utilité publique ayant pour objet l'assistance et la bienfaisance. Elles peuvent posséder tous biens meubles ou immeubles utiles au fonctionnement de leurs services, oeuvres ou institutions.

Article L211-8

L'union nationale et chaque union départementale des associations familiales sont administrées par un conseil dont les membres doivent être pour partie élus, au suffrage familial tel qu'il est prévu à l'article L. 211-9, pour partie désignés par les fédérations, confédérations ou associations familiales adhérentes selon les proportions que doivent prévoir les statuts de ces unions. Ne peuvent être membres des conseils d'administration les personnes frappées par une mesure d'interdiction des droits civiques, civils et de famille.

Article L211-9

Au sein des unions départementales, chaque association familiale adhérente dispose d'un nombre de suffrages calculé selon les modalités prévues aux alinéas suivants.

Chaque famille ou groupe familial tel que défini à l'article L. 211-1, adhérent à l'association au 1^{er} janvier de l'année du vote, apporte, le cas échéant :

- une voix pour chacun des pères et mères ou chacun des conjoints, ou pour la personne physique exerçant l'autorité parentale ou la tutelle ;
- une voix par enfant mineur vivant ;
- une voix par groupe de trois enfants mineurs ;
- une voix par enfant mort pour la France.

La voix attribuée pour chaque enfant mineur handicapé est maintenue lorsque l'enfant qui atteint la majorité demeure à la charge de ses parents.

Au sein de l'union nationale, chaque union départementale groupe les suffrages dont disposaient, au 1^{er} janvier de l'année de vote, les associations familiales adhérentes. Les personnes frappées par une mesure d'interdiction des droits civiques, civils et de famille ne donnent droit à aucune voix. Ces personnes ne peuvent participer à aucun vote.

Article L211-10

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 - art. 10

Les ressources des unions sont constituées par :

- 1° Un fonds spécial alimenté chaque année par un versement effectué par la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole au prorata du montant des prestations familiales versées l'année précédente par chacune d'elles.





Les contributions de ces deux organismes ainsi que le montant du fonds spécial sont fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la famille. Le montant du fonds spécial est fixé dans les conditions suivantes :

- a) Une première part, destinée à couvrir les missions générales mentionnées à l'article L. 211-3 du présent code, évolue chaque année dans les conditions définies au premier alinéa de l'article L. 551-1 du code de la sécurité sociale ;
- b) Une deuxième part est destinée à financer des actions définies par voie conventionnelle entre, d'une part, l'Union nationale des associations familiales et le ministre chargé de la famille et, d'autre part, chaque union départementale d'association familiale et l'Union nationale des associations familiales, après avis du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales concerné. Elle est revalorisée chaque année dans la limite du taux d'évolution constaté au titre de l'année civile précédente du montant des prestations familiales. En cas de création ou de suppression d'une de ces prestations, le taux d'évolution retenu au titre de l'année au cours de laquelle intervient cette création ou cette suppression est celui correspondant à la moyenne des taux d'évolution retenus pour les trois années civiles précédentes.

Les prestations familiales prises en compte pour l'application du présent article sont :

- les prestations que mentionne l'article L. 511-1 du code de la sécurité sociale, y compris celles qui sont versées dans les départements mentionnés à l'article L. 751-1 du même code ;
- l'allocation pour jeune enfant, l'allocation d'adoption et l'allocation parentale d'éducation versées en vertu de la réglementation applicable antérieurement au 1^{er} janvier 2004.

Sont assimilées aux prestations familiales, pour l'application du présent article, l'allocation de garde d'enfant à domicile et l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée versées en vertu de la réglementation applicable antérieurement au 1^{er} janvier 2004.

Les modalités de versement du fonds spécial et sa répartition entre les unions d'associations familiales, les conditions dans lesquelles les fédérations, confédérations ou associations familiales adhérant aux unions peuvent en bénéficier ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle, respectivement par l'Etat et par l'Union nationale des associations familiales, de son utilisation, d'une part, par l'Union nationale des associations familiales, et, d'autre part, par les unions départementales d'associations familiales, sont fixées par voie réglementaire ;

2° Les cotisations des associations, fédérations, confédérations et sections d'associations familiales adhérentes ;

3° Les subventions publiques ou privées ainsi que les dons et legs ;

4° Les rémunérations ou indemnités pour frais de gestion que peuvent comporter les divers services familiaux. Lorsque la gestion des services est confiée aux unions par les pouvoirs publics, ceux-ci déterminent les conditions dans lesquelles ils conservent la charge des frais généraux afférents à cette gestion.

Article L211-11

Les actes, pièces et écrits de toute nature passés ou rédigés en exécution du présent chapitre sont dispensés de tout droit de greffe. Les honoraires des notaires et des greffiers et les salaires des conservateurs des hypothèques sont réduits de moitié.

Article L211-12

Sous réserve des dispositions prévues par le deuxième alinéa du présent article, les contestations nées de la création ou du fonctionnement des unions départementales ou locales sont tranchées en dernier ressort par l'union nationale des associations familiales. Le ministre chargé de la famille peut, à la demande de tout intéressé ou d'office, suspendre ou, après avis du comité consultatif de la famille, annuler toute adhésion ou tout refus d'adhésion aux unions d'associations familiales qu'il estimerait contraire aux dispositions du présent chapitre concernant le caractère familial d'une association, d'une fédération ou confédération d'associations, ou d'une section d'association nationale.

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.

Article L211-14

Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, et notamment les modalités des élections des conseils d'administration de l'union nationale et des unions départementales.

► ANNEXE 2

CHARTRE D'ENGAGEMENT RECIPROQUE entre l'Institution et les représentants des familles

Source UNAF

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... 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 représentant recevant mandat
Article 1 : L'Union s'engage à diffuser régulièrement à ses représentants les informations relatives à leur représentation.	Article 1 : 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.
Article 2 : L'Union s'engage à fournir à ses représentants des formations visant à faciliter l'exercice de leur mandat.	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.
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.	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.
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.	Article 4 : Le représentant s'engage à consacrer le temps nécessaire à la préparation des réunions auxquelles il est convoqué.
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.	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.
Article 6 : L'Union s'engage à faciliter les conditions matérielles liées à l'exercice de la représentation.	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.
Article 7 : L'Union s'engage à associer ses représentants aux travaux qu'elle conduit dans leurs domaines respectifs d'intervention.	Article 7 : Le représentant s'engage à suivre les sessions de formation organisées par l'Union ou par l'instance dans laquelle il siège.
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.	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.
Article 9 : L'Union se tient par tous moyens appropriés au service des représentants notamment pour les alerter, les informer et les aider dans l'exercice de leurs fonctions.	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.

Engagement de l'Union donnant mandat	Engagement du représentant recevant mandat
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.	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.

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.

L'Union donnant mandat :

Le délégué recevant mandat :

Fait à :

Le :

► ANNEXE 3

Extrait du Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 portant création d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

Source Legifrance

Monsieur le Président de la République,

L'article 115 de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance, avant le 22 janvier 2010, les dispositions nécessaires pour procéder à la fusion de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA) et de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET).(...)

L'article L. 1313-9 prévoit que les règles de déontologie applicables aux personnes concernées sont adoptées par le conseil d'administration. Un comité de déontologie veillera au respect par l'ensemble des personnes collaborant aux travaux de l'agence des principes de transparence, d'indépendance et de neutralité.

L'article L. 1313-10 précise les obligations, correspondant à ces principes, auxquelles sont tenus les personnels, les membres des instances siégeant auprès de l'agence et les experts travaillant pour l'agence de manière permanente ou provisoire.
(...)

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.





► ANNEXE 4

Dispositions de prévention des conflits d'intérêts des administrateurs d'organisme de mutualité sociale agricole

Source Legifrance

Code rural

Article L723-21

Modifié par Ordonnance n°2004-141 du 12 février 2004 - art. 1 JORF 14 février 2004 en vigueur le 10 décembre 2004
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.

► ANNEXE 5

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 (article L 231-6 du code de la sécurité sociale) ;

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 (article L 231-6-1 du code de la sécurité sociale) ;

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

Une même personne ne peut être membre du conseil ou administrateur de plusieurs caisses locales, de plusieurs unions de recouvrement ou de plusieurs caisses régionales du régime général de sécurité sociale.

34- Les déchéances de mandat (article L 231-6-1 du code de la sécurité sociale) :

- 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- Une recommandation de l'UNAF ;

L'institution familiale s'est imposée certaines contraintes pour la désignation de sa représentation dans les CAF. C'est ainsi qu'elle a souhaité que les représentants familiaux soient allocataires de prestations familiales (loi du 17 décembre 1982). La mise en place de ce critère répondait à une volonté de rajeunissement et de féminisation (la mère de famille étant désignée allocataire par défaut) de la représentation familiale. Par la suite, ce critère a été retiré de la loi (ordonnance du 24 avril 1996) mais l'UNAF a toujours tenu à ce que la représentation familiale dans les CAF puisse bénéficier de la très forte légitimité que lui apportait la présence de femmes et d'hommes bénéficiant des prestations familiales versées par la CAF. Toutefois, afin de tenir compte des difficultés rencontrées par des UDAF dans le recrutement de représentants familiaux qui soient allocataires de prestations familiales, un critère plus souple fut adopté par l'assemblée générale des 16 et 17 juin 2001 : il suffit désormais que le représentant familial ait au moins un enfant à charge de moins de vingt-cinq ans.

(...)

Note adoptée en 2006





► ANNEXE 6

Déclarations d'intérêts des membres d'un comité de suivi en matière médicale Arrêté du 31 janvier 2008 portant création du comité de suivi du programme de lutte contre la tuberculose en France

Source Legifrance • Version consolidée au 27 janvier 2010 • Extrait

La ministre de la santé, de la jeunesse et des sports,
Vu le code de la santé publique, et notamment l'article L. 1421-3-1 ;
Vu l'arrêté du 3 février 2006 portant création du Comité national d'élaboration du programme de lutte contre la tuberculose,
arrête : (...)

Article 9

Dès leur nomination, les membres du comité de suivi du programme de lutte contre la tuberculose en France et les personnes extérieures participant aux travaux font parvenir au président une déclaration mentionnant les liens directs et indirects qu'ils peuvent avoir avec des entreprises commerciales ou industrielles impliquées dans les processus de fabrication ou de commercialisation des produits de santé pouvant être utilisés contre la tuberculose. A défaut de cette déclaration, le ministre chargé de la santé procède à leur remplacement. (...)

Le directeur général de la santé est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 31 janvier 2008.

Roselyne Bachelot-Narquin

► ANNEXE 7

Conditions dans lesquelles les représentants familiaux des organismes de sécurité sociale peuvent bénéficier du congé représentation

Source Legifrance

Code de la sécurité sociale

Article L231-9

Modifié par Loi n°2004-810 du 13 août 2004 - art. 69 JORF 17 août 2004

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.

► ANNEXE 8

La protection du salarié administrateur d'un organisme de sécurité sociale

Source Legifrance

Code de la sécurité sociale

Article L231-11

Modifié par Loi n°2004-810 du 13 août 2004 - art. 69 JORF 17 août 2004

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.

► ANNEXE 9

Statut et conditions d'indemnisation de l'administrateur d'un organisme de sécurité sociale

Source Legifrance

Article L231-12

Modifié par Loi n°2004-810 du 13 août 2004 - art. 69 JORF 17 août 2004

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.

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.





► ANNEXE 10

Incompatibilités de fonctions concernant les administrateurs de caisses de sécurité sociale

Source Legifrance

Article L231-6-1

Modifié par Ordonnance n°2010-177 du 23 février 2010 - art. 24

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 :

- 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.

► ANNEXE 11

Liste des fiches de synthèse

Relatives aux positions politiques officielles de l'UNAF disponibles sur le site de l'UNAF

Principes de base de la Politique familiale

- Allocations familiales : critère de ressources, impossibilité
- 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'Orientatation 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

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

Annuaire	15	Lettre du Collectif Interassociatif	
Assurance maladie.....	14, 15	Enfance et Média (CIEM)	15
Bloc Notes Santé	14	Lettre Electronique	14
CCAS	15	Lettre-Habitat	15
Cessation de fonctions	7, 9	Loi	5, 11, 12, 13, 18, 23, 25, 26, 27
Charte d'engagement réciproque.....	5, 13, 21	Maintien de votre salaire	12
Commission d'agrément.....	12, 15	Mandat	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 27
Communiqués de presse.....	14	Mise en cause	9
Compte rendu de mandat	8, 15, 22	Modèles	15
Conflits d'intérêts.....	9, 10	Mouvements familiaux.....	2, 5
Congé de représentation	10	Obligations réciproques.....	8
Conseil d'administration.....	9, 10, 14, 23, 24, 25, 26, 28	Observatoires des familles.....	14
Conseil de famille	7, 15	Perte de salaire.....	12
Défraiement.....	11	Porte-parole	1, 8, 13, 14
Délégué au CCAS	15	Positionnement.....	4, 6, 7
Délibérations	10, 24	Positions politiques	6, 8, 14, 29
Démission	9, 12, 13	Pouvoirs publics.....	4, 5, 6, 8, 9, 12, 18, 20, 21
Déontologie	4, 7, 8, 9, 12, 23	Prises de position.....	6, 14
Donner avis	9	Rapport d'activité.....	14
Echos du Conseil Economique, Social et Environnemental	14	Réfèrent représentation	14
Engagements réciproques	6, 8	Remboursement	11, 12
Établissements hospitaliers.....	15	Remise à disposition d'un mandat.....	12
Éthique.....	3, 4, 7, 8, 9, 12	Ressources.....	14
Fiches de synthèse	29	Site internet.....	4, 14
Formations	8, 12, 13, 15		
Formulaires	15		
Frais de déplacement.....	11, 27		
Gestion.....	15, 29		
Incompatibilités.....	9, 25, 28		
Indemnisation	11, 12, 26, 27		
Lettre CAF.....	15		
Lettre de l'Assurance Maladie.....	14		



Pour en savoir
PLUS

Prenez contact avec le Service de l'Institution
Familiale de l'UDAF ou de l'URAF qui vous a
désigné(e) comme représentant(e).
Des informations et des indications de personnes
ressources pourront vous être adressées.

Ce guide est également disponible sur le site

www.unaf.fr

Document édité en 2011 par



Union Nationale des Associations Familiales - 28 Place Saint Georges – 75009 PARIS
www.unaf.fr