

CODE DE DEONTOLOGIE DE L'ELU ET DU MANDATAIRE

Sommaire

PREAMBULE	2
ARTICLE I - LES PRE-REQUIS	2
ARTICLE II - LA PRISE DE MANDAT.....	3
ARTICLE III - L'EXERCICE DU MANDAT	3
ARTICLE IV - LES INCOMPATIBILITES ET LES CONFLITS D'INTERETS.....	3
ARTICLE V - LE DEVOIR D'EXPRESSION ET LE RESPECT DU FAIT MAJORITAIRE	4
ARTICLE VI - LE RESPECT DES REGLES DE CONFIDENTIALITE ET DE DISCRETION.	4
ARTICLE – VII - LA REMISE DU CODE DE DEONTOLOGIE	4

Préambule

Fidèle aux principes et à l'éthique qui ont présidé à sa création, la CPME entend pérenniser le modèle d'organisation patronale agissant dans le cadre de l'intérêt général et sociétal qu'elle est fière de faire vivre et grandir.

A cette fin, elle s'est engagée à poursuivre son développement et son action, pour la défense et la promotion des TPE-PME en privilégiant quatre axes :

- encourager la prise de risque au lieu de la sanctionner,
- agir pour un environnement favorable au développement des TPE/PME,
- être le moteur de l'innovation et favoriser un développement responsable des TPE /PME,
- favoriser un dialogue social serein et non contraint.

Représentative sur le plan interprofessionnel dans les secteurs de l'industrie, du commerce, des services, de l'artisanat et des professions libérales et, à ce titre, interlocuteur des pouvoirs publics et partenaire social à la fois, la CPME détient de nombreux mandats aux niveaux international, européen, national, régional, départemental et local, dans tous les domaines intéressant la vie de l'entreprise, notamment en matière économique, sociale et environnementale.

Afin de pourvoir ces postes, à l'exception des mandats territoriaux pourvus sur propositions des structures territoriales CPME, les fédérations professionnelles adhérentes à la CPME et lesdites structures territoriales, régionales et / ou départementales selon les cas, sont directement sollicitées par la commission nationale des mandats de la CPME.

Toutefois, aussi bien les adhérents « directs » que les mandataires ou les élus s'engagent, en raison de leur adhésion, à respecter, à défendre et à promouvoir les valeurs de la CPME.

En outre :

- les élus qui siègent au sein des structures CPME et,
 - les mandataires/désignés ou élus pour la représenter dans des instances extérieures,
- s'engagent à respecter le présent code et confirment cet engagement avant leur prise de fonction.

Le présent code ne constitue pas uniquement un ensemble des prescriptions rigides mais a pour objectif d'accompagner l'élu ou le mandataire tout au long de sa mission.

Il précise les principes de conduite auxquels sont tenus les élus et les mandataires mais ne saurait tout prévoir. Il est donc également fait appel au sens des responsabilités de chacun.

Article I - Les pré-requis

L'élu ou le mandataire doit :

- jouir de ses droits civiques et ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation intéressant les délits visés par l'article L500-1 du Code monétaire et financier et les articles L 653-2 à L 653-5 du Code de commerce (interdiction de gérer et faillite frauduleuse notamment) (art 13 - statuts nationaux),
- prévenir la CPME de toute instruction judiciaire susceptible de le concerner,

*Rappel étymologique du mot
« Déontologie »
« Deonto » : du grec « déontos »
ou « devoir » & « Logie » : du
grec « logia » ou « théorie »*

- être adhérent ou membre, soit d'une structure territoriale, soit d'une fédération professionnelle, elle-même adhérente à la CPME et vis-à-vis de laquelle il est à jour de cotisations, l'adhésion au niveau territorial de la fédération professionnelle pouvant éventuellement être exigée par la CPME régionale et / ou départementale concernée.

Article II - La prise de mandat

L'élu ou le mandataire :

- prend connaissance de ses droits et obligations et s'engage à respecter les statuts et règlement(s) intérieur(s) de la (des) CPME concernée(s),
- doit s'informer, lors de sa prise de mandat, des dispositions légales et réglementaires relatives à sa mission qu'il devra respecter pendant la durée de son mandat,
- est attentif aux modalités de fonctionnement des organismes auprès desquels il est mandaté,
- s'engage à ne percevoir aucune rémunération, directe ou indirecte, ni des instances concernées, ni de la CPME, en contrepartie de l'exercice de ses fonctions (art. 13 - statuts nationaux),
- s'engage à consacrer à ses fonctions l'attention et le temps nécessaires, ce dernier ne devant toutefois pas être prépondérant par rapport à son activité professionnelle.

Article III - L'exercice du mandat

L'élu ou le mandataire doit :

- demander les éléments qu'il estime indispensables à son information et mettre à jour les connaissances, notamment réglementaires, utiles eu égard au mandat confié,
- s'informer régulièrement des positions de la CPME et participer aux réunions d'information / formation organisées ou accréditées par ses soins,
- participer avec assiduité et diligence aux réunions auxquelles il est convoqué au titre de ses engagements,
- rendre compte objectivement et régulièrement à son mandant* et l'alerter de tout élément porté à sa connaissance lui paraissant être de nature à affecter les intérêts de la CPME et des valeurs qu'elle représente,
- prendre position en faveur des intérêts des TPE-PME et adopter une démarche militante, dans le respect de l'éthique de la CPME et des préceptes du présent code,
- veiller notamment au respect des valeurs de responsabilité individuelle et de solidarité collective de la CPME en prenant toujours en considération l'intérêt à long terme des TPE-PME,
- s'engager à respecter les consignes, ou à défaut la ligne syndicale de la CPME sous peine de révocation de son (ses) mandat(s).

* structure au titre de laquelle il détient son mandat.

Article IV - Les incompatibilités et les conflits d'intérêts

L'élu ou le mandataire :

- ne peut accepter aucun mandat d'une organisation patronale interprofessionnelle autre que la CPME sauf accord exprès de la CPME,

- fournit au mandant la liste exhaustive, au jour de sa désignation, des mandats qu'il détient et des activités qu'il exerce et l'informe impérativement de tout nouveau mandat confié par la suite et de toute modification relative à son statut,
- est attentif à éviter tout risque de conflit entre ses intérêts et ceux des organismes dans lesquels il représente la CPME et, en conséquence, refuse ou se démet de tout mandat susceptible d'engendrer une situation de conflit d'intérêts.

Par ailleurs, notamment afin d'éviter tout conflit d'intérêt, il s'interdit de se prévaloir de la qualité de mandataire CPME à des fins et / ou pour des intérêts personnels directs ou indirects.

Article V - Le devoir d'expression et le respect du fait majoritaire

Dans le cadre de sa mission, l'élu ou le mandataire :

- ne prend aucune initiative susceptible de nuire aux intérêts de la CPME et des valeurs qu'elle défend et contraire aux directives qui lui ont été données,
- fait valoir les orientations et prises de positions de la CPME dès sa participation aux réunions préparatoires et jusqu'à l'adoption des décisions issues du respect du fait majoritaire,
- doit être conscient qu'accepter le fait majoritaire est une nécessité qui n'interdit pas de contribuer à faire adopter une autre décision.

Article VI - Le respect des règles de confidentialité et de discrétion.

L'élu ou le mandataire respecte les règles de confidentialité relatives aux informations, délibérations et décisions :

- du / des organisme(s) où il exerce son / ses mandat(s) nonobstant son obligation de rendre compte objectivement et régulièrement à son mandant et,
- de la CPME lorsqu'elle est demandée (art II – Règlement intérieur national).

L'élu ou le mandataire est en outre soumis à un devoir de réserve.

Article – VII - La remise du code de déontologie

Le présent code de déontologie sera remis à l'élu ou au mandataire, simultanément avec la lettre de mandat, contre la signature par ses soins d'une lettre d'engagement en double exemplaire.

François ASSELIN
Président

MANDAT
- CAF -
CAISSE
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

Articles L. 212-1 et L. 212-2 du code de la sécurité sociale. Articles L. 231-6 et L. 231-6-1 du code de la sécurité sociale (conditions d'éligibilité).

Articles R. 142-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Articles R. 212-1 à R. 212-3 du code de la sécurité sociale.

Articles D. 212-1 à D. 212-2 du code de la sécurité sociale. Articles D. 231-1 à D. 231-4 du code de la sécurité sociale.

Arrêté du 28 Novembre 1996.

[Arrêté du 28 novembre 1996](#) fixant les modèles de statuts des CAF.

[Convention d'Objectifs et de Gestion \(COG\) entre l'Etat et la CNAF 2018-2022.](#)

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Les Caisses d'Allocations familiales ont pour rôle :

- ✓ d'assurer le service des Prestations Familiales, financées par le Fonds National des Prestations Familiales (FNPF),
- ✓ d'assurer également le service des prestations dont la gestion leur est confiée par les textes en vigueur: allocations logement à caractère social (financement assuré par le FNAL : Fonds National d'Aide au Logement), l'aide personnalisée au logement (financée par le Fonds National de l'Habitat) et le RSA (revenu de solidarité active), financé par l'Etat et les départements (via le Fonds National des Solidarités Actives ...),
- ✓ d'exercer une « action sociale familiale » dans les domaines d'intervention énumérés par un arrêté du 3 Octobre 2001 et précisés par une instruction pluriannuelle de la CNAF. Ces domaines d'intervention sont :
 - l'action en faveur de la petite enfance,
 - le soutien aux familles et à la fonction parentale,
 - la prévention des exclusions,
 - l'appui aux jeunes adultes,
 - le « temps libre » et les vacances des enfants et des familles.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Chaque caisse d'allocations familiales est administrée par un conseil d'administration de 24 membres comprenant :

- ✓ 8 représentants des assurés sociaux désignés par les organisations syndicales de salariés interprofessionnelles représentatives au plan national,
- ✓ 8 représentants des employeurs et travailleurs indépendants à raison de :
 - 5 représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives : 3 pour le MEDEF, 1 pour la CPME et 1 pour l'U2P,
 - 3 représentants des travailleurs indépendants désignés par les institutions ou les organisations professionnelles des travailleurs indépendants les plus représentatives au plan national : 1 pour la CPME, 1 pour l'U2P et 1 désigné conjointement par l'UNAPL et la Chambre Nationale des professions libérales,

MANDAT
- CAF -
CAISSE
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)



- ✓ 4 représentants des associations familiales désignés par l'union départementale des associations familiales ; la désignation est effectuée par l'Union nationale des associations familiales si, dans la circonscription de la caisse régionale, il n'existe pas d'union départementale ou si, en cas de pluralité d'unions départementales dans cette circonscription, elles ne sont pas parvenues à un accord,
- ✓ 4 personnes qualifiées dans les domaines d'activité des caisses d'allocations familiales et désignées par l'autorité compétente de l'Etat.

Siègent également, avec voix consultative, 3 représentants du personnel.

MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Les représentants sont désignés par la CPME Nationale sur proposition de ses structures territoriales, après vérification des conditions de désignation et de l'absence d'incompatibilités (voir ci-dessous).

Ils sont ensuite nommés par arrêté du préfet de la région dans laquelle l'organisme à son siège, sous réserve des mêmes contrôles.

DUREE DU MANDAT, CALENDRIER DES RENOUELEMENTS ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de 4 ans. Prochain renouvellement en 2022

NB : afin que les derniers renouvellements des mandats des conseillers des CPAM et des administrateurs des CAF, des URSSAF et des CARSAT, interviennent simultanément (de fin décembre 2017 à fin mars 2018) les mandats de administrateurs des CARSAT, dont le renouvellement était intervenu en 2011, avaient été prorogés d'un an, soit jusqu'à fin 2017.

Le conseil d'administration de la CAF se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le président et au moins quatre fois par an.

Au sein du conseil d'administration sont également mises en place des commissions :

- ✓ des commissions réglementaires :
 - la commission de recours amiable qui est renouvelée chaque début d'année ; elle comprend 2 administrateurs de l'organisme, appartenant à la même catégorie que le réclamant, et deux administrateurs choisis parmi les autres catégories d'administrateurs ; elle a donc un rôle fondamental.
 - la commission des marchés,
 - la commission chargée de prononcer des pénalités.
- ✓ des commissions dites facultatives (Commission d'action sociale, commission financière, commission statistique...).

La disponibilité requise est donc fonction de la fréquence des réunions des commissions et des travaux qui y sont effectués.

MANDAT
- CAF -
CAISSE
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)



CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Les conditions et incompatibilités sont indiquées sur l'attestation sur l'honneur remplie par le candidat (être âgé de moins de 66 ans à la date de leur nomination par arrêté, ne pas avoir fait l'objet de certaines condamnations, être à jour de ses cotisations...).

De plus :

- ✓ Tout administrateur qui, en cours de mandat, se trouve en situation d'incompatibilité est déchu de son mandat.
- ✓ Perdent également le bénéfice de leur mandat les personnes dont le remplacement est demandé ou qui cessent d'appartenir à l'organisation qui a procédé à leur désignation.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Ils règlent, par leurs délibérations, les affaires de la caisse. Ils orientent et contrôlent l'activité de la caisse, en se prononçant notamment sur les rapports qui lui sont soumis par le directeur. Les membres des conseils d'administration des CAF doivent avoir une connaissance des problématiques et des enjeux de la politique familiale.

Ils ont pour mission de soutenir le développement d'une politique familiale adaptée à la réalité de la vie contemporaine, tout en assumant une gestion rigoureuse, ce qui implique une lutte efficace contre les fraudes.

Ils ont également pour mission de veiller à la bonne utilisation des fonds d'action sociale dont l'affectation relève de leurs seules décisions.

Ces fonctions – au sein du CA et des commissions spécialisées – nécessitent une bonne connaissance des « enjeux famille » et des relations sociales ainsi qu'une capacité d'appréhension de dossiers très techniques, à dimension souvent financière et réglementaire.

La capacité – et une expérience en ce domaine – de nouer un dialogue constructif avec les Confédérations syndicales de salariés est une qualité indispensable pour tout administrateur. Son action s'inscrit dans les orientations définies dans les réunions préparatoires de la délégation patronale.

BIBLIOGRAPHIE

www.legifrance.gouv.fr

Code de la sécurité sociale (Editions Dalloz, 2020)

Guide de la gouvernance des organismes de sécurité sociale (Editions Docis, 2018 / prochaine édition juillet 2021, en principe).

MANDAT
CARSAT
Caisse
d'Assurance
Retraite et de la
Santé au Travail

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- Articles L.215-1 à L. 215-7 ; L422-2 à L422-6 ; R.215-1-1 et R.215-1-2 ; R.231-1 et R.231-2 ; R.421-11 ; R.261-1 à R.262-8 ; R.421-11 et D.215-1 du code de la sté sociale,
- Loi n°94-63/ du 25 juillet 1994 relative à la Sécurité Sociale,
- Ordonnance n°96-344 du 24 avril 1996 relative à l'organisation / sécurité sociale,
- Arrêté du 28 novembre 1996 fixant les modèles de statuts de CRAM,
- [Loi n°2009-8/9 du 21 juillet 2009](#) portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HIPS) (art. 128),
- [Ordonnance n°2010-177 du 23 février 2010](#) portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HIPS) (art. 24),
- [Décret n°2010-344 du 31 mars 2010](#) portant application / loi n° 2000-8/9 (HIPS)
- [Décret n°2010-1623 du 23 décembre 2010](#) relatif à la composition des CRAI/MP
- [Décret n° 2014-1163 du 9 octobre 2014](#) (cf. durée des mandats des membres des conseils et CA d'organismes de sécurité sociale)
- [Circulaire DSS/SD2C/2011/17 du 18 janvier 2011](#),
- [COG – Branche AI-MP - 2018-2022](#) et [COG - CNAV -2018-2022](#) ;

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAI) se sont substituées au CRAM en 2010, sauf en « Ile de France ». Elles ont notamment pour mission :

- ✓ d'intervenir dans le domaine des risques professionnels en développant et en coordonnant la prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles,
- ✓ de concourir à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs
- ✓ d'enregistrer et contrôler les données nécessaires à la détermination des droits à la retraite des assurés du régime général,
- ✓ de liquider et servir les pensions résultant de ces droits
- ✓ d'informer et de conseiller les assurés et leurs employeurs sur la législation de l'assurance vieillesse,
- ✓ de mettre en œuvre les programmes d'action sanitaire et sociale définis par la CNAM et la CNAV,
- ✓ d'assurer un service social à destination des assurés sociaux de leur circonscription,
- ✓ d'assurer éventuellement les tâches d'intérêt commun aux caisses de leur circonscription.

COMPOSITION DES INSTANCES

- CONSEIL D'ADMINISTRATION (art. L.215-2)

Il est composé de 21 membres ayant voix délibérative :

- ✓ 8 représentants des assurés sociaux (désignés par les organisations syndicales nationales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel) : 2 CGI, 2 CGI-FO, 2 CFDT, 1 CFIC et 1 CFE-CGC,
- ✓ 8 représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel : 4 MEDEF, 2 CPME et 2 U2P,

**MANDAT
CARSAT
Caisse
d'Assurance
Retraite et de la
Santé au Travail**

(01/01/21)



- ✓ 1 représentant désigné par la Fédération Nationale de la Mutualité Française,
- ✓ 4 personnalités qualifiées désignées par le préfet, dont au moins un représentant des retraités

Siègent également avec voix consultative : 1 représentant des associations familiales (UDAF) et 3 représentants du personnel des Caisses.

Les organisations ayant désigné un ou plusieurs représentants désignent un nombre égal de suppléants dans les mêmes conditions.

Lorsque le Conseil d'Administration traite des accidents du travail et maladies professionnelles, seuls prennent part aux votes les 8 représentants des syndicats de salariés et les 8 représentants des employeurs.

- COMITES TECHNIQUES REGIONAUX (CTR) (art. L.215-4, R.421-11)

Constitués par branches d'activités (exemple: Industrie, Services (restauration, aide à domicile, ...) et BIP), ils sont chargés d'assister les CA des CARSAI en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

ils comportent chacun au moins 8 membres, rarement administrateurs mais issus des secteurs professionnels intéressés et désignés paritairment par le CA sur propositions des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs reconnues représentatives par le Préfet de Région.

Membres suppléants désignés en nombre égal dans les mêmes conditions.

- COMMISSION REGIONALE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES (CRAT/MP) (art. L.215-1-1)

Composée paritairment de représentants choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du conseil d'administration et des comités techniques, à raison de :

- ✓ 5 représentants des assurés sociaux au titre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel) : 1 CGI, 1 CGI-FO, 1 CFDT, 1 CFIC et 1 CFE-CGC,
- ✓ 5 représentants des employeurs au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel : 3 MEDEF, 1 CPME et 1 U2P,

elle est chargée de donner son avis au CA en matière de risques professionnels, de prévention des AI/MP et de tarification. Le CA peut lui donner délégation dans des conditions déterminées.

Membres suppléants désignés en nombre égal dans les mêmes conditions.

- AUTRES COMMISSIONS

La commission « d'action sanitaire et sociale », la commission « de recours amiable » (CRA), la commission « des marchés », la commission « des pénalités » et la commission « de réclamation / compte pénibilité ».

**MANDAT
CARSAT
Caisse
d'Assurance
Retraite et de la
Santé au Travail**

(01/01/21)



MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Désignés par la CPME Nationale sur proposition de ses structures territoriales, après contrôle du respect des conditions de désignation et de l'absence d'incompatibilités, ils sont ensuite nommés par arrêté du préfet de la région du siège de l'instance, sous réserve de la vérification des mêmes critères.

DUREE DU MANDAT ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de 4 ans (cf. articulation de la périodicité du renouvellement des membres avec celle de la détermination de la représentativité des organisations syndicales et patronales au niveau national interprofessionnel / [décret n°2014-1163](#))

Communication à la fin de l'année « n-1 » du planning des réunions des diverses instances qui se réunissent selon les périodicités ci-dessous :

- Conseil d'administration : au moins 4 fois par an, environ ½ journée,
- CRAI/MP : environ 3 réunions / an, durée de la réunion ½ journée,
- CIR : ils se réunissent chacun 1 fois / semestre (soit 2 fois / an), environ ½ journée,

Autres commissions :

- Commission « d'action sanitaire et sociale » : 3 réunions / semestre (soit 5 à 6 réunions / an), environ ½ journée,
- Commission « de recours amiable » (CRA) : 1 réunion / mois, durée environ 2h,
- Commission « des marchés » : 2 à 3 réunions par semestre mais fréquence variable selon les années (en moyenne, 4 réunions / an), durée environ 2h,
- Commission « des pénalités » : en fonction des contentieux, parfois aucune réunion dans l'année et,
- Commission « de réclamation / compte pénibilité » : également en fonction des contentieux, 1 réunion au 1^{er} semestre 2017 en général (commission mise en place en 2017 en raison des textes législatifs mais avenir incertain pour les mêmes raisons).

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Conditions et incompatibilités reprises dans l'attestation sur l'honneur signée par le candidat, à savoir notamment :

- ✓ être âgé de moins de 66 ans à la date de la nomination par arrêté,
- ✓ ne pas avoir fait l'objet de condamnations reprises à l'art. L231-6 du Code de la Sécurité Sociale et ne pas être privé de ses droits civiques,
- ✓ être à jour de ses cotisations,
- ✓ ne pas être assesseur (titulaire ou suppléant) des pôles sociaux des Tribunaux Judiciaires désignés au titre de l'art. L211-6 du Code de l'Organisation Judiciaire (cf. contentieux sécurité sociale) (art. L 218-4 du Code de l'Organisation Judiciaire),
- ✓ ...

A noter en outre qu'est destitué de son mandat, tout administrateur :

- ✓ qui se trouve en situation d'incompatibilité en cours de mandat et / ou,
- ✓ dont le remplacement est demandé ou qui cesse d'appartenir à l'organisation qui a procédé à sa désignation.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Les entreprises financent la branche AI/MP par leurs cotisations, les mandataires devront donc être particulièrement vigilants sur les questions de tarification et de prévention des AI/MP.

En lien avec les mandataires siégeant au sein la CRAI/MP et les membres désignés dans les CIR, ils devront notamment :

- ✓ être attentifs au classement des entreprises en fonction de leurs codes risques, classement qui détermine les taux applicables de manière collective,
- ✓ s'assurer que les propositions de majorations de cotisations AI/MP des entreprises soient justifiées,
- ✓ favoriser les dossiers de « ristournes » sur les cotisations « accidents du travail » (afin de tenir compte des mesures de prévention prises par l'employeur) ainsi que sur la majoration « accident de trajet »,
- ✓ favoriser la mise en œuvre des conventions nationales d'objectifs (CNO) et des aides financières simplifiées (AFS),
- ✓ s'impliquer dans l'élaboration de guides simplifiés et d'outils techniques en relation avec la réglementation applicable,
- ✓ n'adopter ni dispositions générales, ni recommandations ayant un caractère contraignant, ni pénalités susceptibles d'être prononcées à l'encontre des entreprises,
- ✓ informer la CPME des orientations de la CARSAI afin de permettre une éventuelle coordination territoriale et / ou professionnelle si nécessaire et enfin,
- ✓ désigner un chef de file chargé d'organiser des réunions préparatoires afin que la délégation patronale s'exprime d'une seule voix et que l'action des CIR et de la CRAI/MP soient coordonnées .

Les mandataires au sein de la CARSAI, dont l'action s'inscrit dans les orientations définies au sein des réunions préparatoires de la délégation patronale, doivent avoir une bonne connaissance des questions d'assurance retraite, de santé au travail et de tarification des AI/MP ainsi qu'une expérience en matière de relations sociales.

Ils doivent également avoir une capacité d'appréhension de dossiers très techniques, à dimension souvent financière et réglementaire.

BIBLIOGRAPHIE

www.legifrance.gouv.fr

Code de la sécurité sociale (Editions Dalloz, 2020)

Guide de la gouvernance des organismes de sécurité sociale (Editions Docis, 2018 / prochaine édition juillet 2021, en principe).

MANDAT

CARSAT

Caisse
d'Assurance
Retraite et de la
Santé au Travail

(01/01/21)

MANDAT

- CPAM -

CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE
MALADIE

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

Articles L. 211-1 à L. 211-7 du code de la sécurité sociale. Articles L. 231-6 et L. 231-6-1 du code de la sécurité sociale (conditions d'éligibilité).

Articles R. 211-1 à R. 211-11-3 du code de la sécurité sociale.

Articles D. 231-1 à D. 231-4 du code de la sécurité sociale.

Articles L. 281-1 à L. 281-6 du code de la sécurité sociale (contrôle sur les organismes locaux et régionaux).

[Arrêté du 26 octobre 1995](#) relatif aux prestations supplémentaires.

[Convention d'objectifs et de gestion \(COG\) entre l'Etat et la CNAM 2018-2022](#)

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) ont pour mission, notamment :

- ✓ d'assurer dans leur circonscription, le service des prestations « légales » d'assurance maladie, se rapportant à la gestion des assurances maladie, maternité, invalidité, décès d'une part, et d'autre part des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- ✓ d'assurer dans leur circonscription, le versement de prestations supplémentaires aux assurés sociaux et à leurs ayants droit par décisions individuelles, dans la limite du crédit inscrit au chapitre correspondant à leur budget d'action sanitaire et sociale ; ces prestations sont fixées par l'arrêté du 26 octobre 1995,
- ✓ de délivrer la carte d'assurance maladie à tous les bénéficiaires de l'assurance maladie,
- ✓ d'assurer les relations avec les médecins conventionnés et avec les centres de santé.

COMPOSITION DU CONSEIL

Il est composé de 23 membres ayant voix délibérative :

- ✓ 8 représentants des assurés sociaux (désignés par les organisations syndicales nationales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel) : 2 CGT - 2 CGT-FO - 2 CFDT - 1 CFTC - 1 CFE-CGC,
- ✓ 8 représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel : 4 MEDEF - 2 CPME - 2 U2P,
- ✓ 2 représentants désignés par la Fédération Nationale de la Mutualité Française,
- ✓ 4 représentants d'institutions intervenant dans le domaine de l'assurance maladie désignées par le préfet de région,
- ✓ 1 personnalité qualifiée désignée par le préfet de région.

Siègent également avec voix consultative 3 représentants du personnel élus ; le directeur assiste aux séances du conseil.

MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Les représentants sont désignés par la CPME Nationale sur proposition de ses structures territoriales, après vérification des conditions de désignation et de l'absence d'incompatibilités (voir ci-dessous).

Ils sont ensuite nommés par arrêté du préfet de la région dans laquelle l'organisme à son siège, sous réserve des mêmes contrôles.

DUREE DU MANDAT, CALENDRIER DES RENOUELEMENTS ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de 4 ans. N. B. : afin que le renouvellement de leur mandat coïncide avec celui des administrateurs des CAF, des URSSAF et des CARSAT, la durée du précédent mandat des conseillers avait été fixée à 3 ans à titre transitoire (soit du 2^{ème} semestre 2014 au 2^{ème} semestre 2017), le renouvellement étant intervenu de mi-mars à fin avril 2018. Prochain renouvellement en 2022.

Le conseil de la CPAM se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le président et au moins quatre fois par an. La convocation est obligatoire lorsqu'elle est demandée par le tiers des membres ou par la Mission Nationale de Contrôle.

Au sein du conseil, sont également mises en place des commissions :

- ✓ des commissions réglementaires :
 - la commission de recours amiable qui est renouvelée chaque début d'année ; elle comprend 2 administrateurs de l'organisme, appartenant à la même catégorie que le réclamant, et 2 administrateurs choisis parmi les autres catégories d'administrateurs ; elle a donc un rôle fondamental,
 - la commission chargée de prononcer des pénalités.
- ✓ des commissions dites facultatives (Commission d'action sociale, commission financière, commission statistique...).

La disponibilité requise est donc fonction de la fréquence des réunions des commissions et des travaux qui y sont effectués.

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Les conditions et incompatibilités sont indiquées sur l'attestation sur l'honneur remplie par le candidat (être âgé de moins de 66 ans à la date de leur nomination par arrêté, ne pas avoir fait l'objet de certaines condamnations, être à jour de ses cotisations...).

De plus :

- ✓ Tout administrateur qui, en cours de mandat, se trouve en situation d'incompatibilité est déchu de son mandat.
- ✓ Perdent également le bénéfice de leur mandat les personnes dont le remplacement est demandé ou qui cessent d'appartenir à l'organisation qui a procédé à leur désignation.

MANDAT

- CPAM -

CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE
MALADIE

(01/01/21)

MANDAT
- CPAM -
CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE
MALADIE

(01/01/21)

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Les mandataires au sein des Conseils des CPAM ont un rôle « d'influence », de surveillance des services dans différents domaines, notamment :

- ✓ la gestion du risque,
- ✓ la lutte contre les fraudes,
- ✓ la maîtrise des dépenses de toutes sortes.

Ils doivent favoriser la notion d'optimisation des dépenses et pour cela :

- ✓ rappeler régulièrement les notions de rigueur et d'équité,
- ✓ militer pour l'ajustement des dépenses aux recettes.

Ils doivent également défendre la responsabilisation des prescripteurs et des assurés sociaux.

Ainsi, ces fonctions – au sein du Conseil et des commissions spécialisées – nécessitent une bonne connaissance des « enjeux de la maladie » et des relations sociales ainsi qu'une capacité d'appréhension de dossiers très techniques, à dimension souvent financière et réglementaire.

La capacité – et une expérience en ce domaine – de nouer un dialogue constructif avec les Confédérations syndicales de salariés est une qualité indispensable pour tout administrateur. Son action s'inscrit dans les orientations définies dans les réunions préparatoires de la délégation patronale.

BIBLIOGRAPHIE

www.legifrance.gouv.fr

Code de la sécurité sociale (Editions Dalloz, 2020)

Guide de la gouvernance des organismes de sécurité sociale (Editions Docis, 2018 / prochaine édition juillet 2021, en principe).

MANDAT
Conseiller
Prud'homme

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- Articles L 1411-1 et suivants du Code du Travail
- [Décret n° 2008-515 du 29 mai 2008](#) (composition des conseils de prud'hommes)
- [Loi n°2014-1528 du 18 décembre 2014](#) relative à la désignation des conseillers prud'hommes
- [Loi n°2015-990 du 6 août 2015](#) pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « loi Macron » (art. 258 et 259)
- [Loi n°2015-994 du 17 août 2015](#) relative au dialogue sociale et à l'emploi (art. 8)
- [Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016](#) relative à la désignation des conseillers prud'hommes
- [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (art. 35)
- [Décret n° 2016-1359 du 11 octobre 2016](#) relatif à la désignation des conseillers prud'hommes
- [Arrêté du 1^{er} mars 2017](#) portant répartition des activités entre les sections
- [Arrêté du 2 août 2017](#) portant répartition des sièges entre les organisations
- [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017](#) (art. 36 et 37)
- [Arrêté du 14 décembre 2017](#) portant nomination des conseillers prud'hommes
- [Arrêté du 12 avril 2018](#) portant nomination pour la mandature 2018-21
- [Arrêté du 14 décembre 2018](#) portant nomination complémentaire (2018-2021)
- [Arrêté du 30 octobre 2019](#) portant nomination complémentaire (2018-2021)
- [Arrêté du 11 mai 2020](#) portant nomination complémentaire (2018-2021)
- [Arrêté du 21 décembre 2020](#) portant nomination complémentaire (2018-2022)

MISSION GENERALE DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

La mission des conseils de prud'hommes est de trancher les litiges individuels entre employeurs et salariés nés de l'application des contrats de travail de droit privé. Ils n'ont donc pas à connaître des litiges collectifs (licenciements économiques collectifs, litiges électoraux), ni des contrats de travail de droit public (fonctionnaires).

ROLE DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Les conseillers prud'hommes ont pour mission première la conciliation des parties (Bureau de conciliation et d'orientation). Lors de cette phase, les conseillers entendent les parties à huis clos, sans aborder le fond de l'affaire, afin de les inciter à trouver une issue amiable au litige. Ce n'est qu'en cas d'échec de cette phase de conciliation que l'affaire est portée devant le Bureau de Jugement, afin d'être plaidée et jugée. Une procédure d'urgence est également prévue, le référé, pour les affaires urgentes et non contestables (salaire dû et non payé, ...).

COMPOSITION DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Les conseils de prud'hommes et leurs différentes formations sont des juridictions paritaires où siègent employeurs et salariés en nombre égal. Ils sont divisés en 5 sections autonomes (Industrie, Commerce, Agriculture, Activités Diverses et Encadrement), la répartition entre ces sections des adhésions / effectifs, des candidats et des litiges, à l'exception de la section encadrement, étant désormais, fixée d'après les codes IDCC (identifiant convention collective) (cf. [arrêté du 1^{er} mars 2017 publié au JO du 22 mars 2017](#)).

MANDAT
Conseiller
Prud'homme

(01/01/21)

Le nombre de conseillers est fixé par décret pour chaque conseil et par section ([décret n° 2008-515 du 29 mai 2008](#)) mais leur répartition par collèges entre organisations au sein de ces formations est fixée d'après l'audience des dites organisations (cf. [Arrêté du 2 août 2017 publié au JO du 12 août 2017](#)).

L'audience, déterminée au niveau national pour les organisations patronales, prend en compte le nombre d'entreprises, employant au moins un salarié, adhérentes à des organisations professionnelles d'employeur et le nombre de leurs salariés, chacun à hauteur de 50%.

Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne

MODE DE DESIGNATION ET DUREE DU MANDAT

Désormais, les conseillers prud'hommes seront nommés par arrêté sur proposition des organisations représentatives, pour 4 ans renouvelable. Les candidats sont présentés par des mandataires départementaux désignés par lesdites organisations.

A cet effet, pour chaque conseil de prud'hommes dans lequel des sièges auront été attribués à l'organisation, le mandataire départemental déposera une liste nécessairement composée alternativement d'un candidat de chaque sexe et ne pouvant pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges attribués par section et conseil de prud'hommes, sous peine d'irrecevabilité.

A noter que des désignations complémentaires sont prévues tous les ans (cf. décès, démissions, ...). Prochain renouvellement prévu au 1^{er} semestre 2021.

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Le candidat devra nécessairement :

1. être salarié(e), employeur, à la recherche d'un emploi ou avoir cessé d'exercer toute activité professionnelle
2. être de nationalité française
3. n'avoir aucune mention figurant au bulletin B2 du casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions prud'homales et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques
4. être âgé(e) de 21 ans au moins
5. avoir exercé une activité professionnelle de 2 ans ou justifier d'un mandat prud'homal dans les 10 ans précédent la candidature, sachant que nul ne peut être candidat(e) sur plus d'une liste, dans plus d'une section ou dans un conseil de prud'hommes, un collège ou une section autres que ceux au titre desquels il remplit les conditions pour être candidat.

En outre, pour être candidat au sein du collège employeur, il devra soit :

1. employer, pour son compte ou pour le compte d'autrui, un ou plusieurs salariés,
2. le cas échéant, sur mandat express d'une telle personne si elle n'est pas elle-même candidate, être conjoint collaborateur,
3. être associé en nom collectif, président de conseil d'administration, directeur général ou directeur, ou encore cadre détenant une « délégation particulière d'autorité » établie par écrit et permettant de l'assimiler à un employeur,
4. avoir cessé toute activité professionnelle, la dernière exercée relevant d'une des catégories mentionnées au 1^o ou au 3^o

MANDAT
Conseiller
Prud'homme

(01/01/21)



Pour les personnes mentionnées au 2°, les conditions pour être candidat doivent être remplies à la fois par le mandant et le conjoint collaborateur, la condition de l'exercice d'une activité professionnelle pendant 2 ans dans les 10 années précédant la candidature étant toutefois remplacée par celle d'appartenance au statut de conjoint collaborateur pendant la même durée.

L'indemnisation des conseillers prud'hommes employeurs est prévue par les articles R 1423-55, D 1423-57, D 1423-58 et D 1423-65 à D 1423-75 du Code du Travail. Elle correspond actuellement à 14,20 € / heure pour les conseillers prud'hommes employeurs en activité et à 7,10 € / heure pour les conseillers prud'hommes employeurs à la retraite.

Le remboursement de leurs frais de déplacement et d'hébergement si nécessaire est prévu par l'article D 1423-64 du Code du Travail.

Pour de plus amples précisions, se reporter à la [circulaire du 31 juillet 2014](#) actuellement en vigueur. Voir également le [décret n°2018-625 du 17 juillet 2018](#) (cf. mesures complémentaires).

FORMATION(S) REQUISE(S)

Formation initiale obligatoire:

- commune aux conseillers prud'hommes salariés et employeurs:
- pour les nouveaux conseillers prud'homaux seulement
- assurée par l'ENM (Ecole Nationale de la Magistrature),
- dès février 2018 (étalement sur 15 mois / formations "au fil de l'eau")
- dans toutes les Cours d'Appel, sessions comportant 3 jours en e-learning (non continus / soir, ...) et 2 jours de présentiel.

Formation continue: organisée par l'IFP-PME (pour la CPME), durée ½ à 1 journée, nombre variable de sessions / an => contacter les CPME territoriales,

FREQUENCE DES AUDIENCES ET DES SEANCES

Pour les nouveaux conseillers prud'hommes, prévoir entre 1,5 à 2 jours / mois (hypothèse haute), sachant que:

- cette estimation moyenne, identique pour l'ensemble du territoire,
- se répartit approximativement comme suit:
 - audience de conciliation (½ journée),
 - audience de jugement (½ journée),
 - séance de délibéré (différée par rapport à l'audience) (½ journée)

A toutes fins utiles, pour les conseillers prud'hommes confirmés, susceptibles de devenir présidents d'audience, il convient de prévoir du travail personnel supplémentaire (cf. rédaction de jugements, ...).

BIBLIOGRAPHIE

- www.designation-prudhommes.gouv.fr
- Code du travail Dalloz - Edition 2020-21 & www.legifrance.gouv.fr
- Cahiers prud'homaux édités par l'Association d'Etudes Prud'homales (ASSEP)

MANDAT APEC (CPR)

COMITE PARITAIRE REGIONAL

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

[Accord National Interprofessionnel du 12 juillet 2011](#) relatif à l'APEC.

[ANI \(Accord National Interprofessionnel du 17 février 2012\)](#) relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

[Arrêté du 31 juillet 2012](#) portant extension de l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'APEC.

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'APEC accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper et préparer leur évolution, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur 1^{er} emploi. Elle propose aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences internes.

L'action de l'APEC s'exerce à la fois sur le plan national et sur le plan régional par l'intermédiaire des centres APEC et des Comités Paritaires Régionaux (CPR).

COMPOSITION DU COMITE

Le Comité Paritaire Régional est composé de 5 membres au titre des organisations syndicales de salariés et de 5 membres au titre des organisations patronales.

Pour la partie patronale :

- ✓ 1 membre pour la CPME
- ✓ 3 membres pour le MEDEF
- ✓ 1 membre pour l'U2P

Un suppléant, qui siège en l'absence du titulaire seulement, est désigné dans les mêmes conditions que ce dernier.

MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Les représentants au sein des Comités Paritaires Régionaux de l'APEC sont désignés par la CPME Nationale sur proposition de ses structures régionales.

DUREE DU MANDAT, CALENDRIER DES RENOUVELLEMENTS ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de deux ans et il est renouvelable. Le prochain renouvellement est prévu en janvier 2022.

Le Comité Paritaire Régional se réunit en moyenne 2 à 3 fois / an (au moins deux réunions statutaires (cf. règlement intérieur) et possibilité de réunion(s) non statutaire(s) (à la demande des membres)), ½ journée.

MANDAT
APEC (CPR)

COMITE
PARITAIRE
REGIONAL

(01/01/21)

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Les membres du Comité Paritaire Régional doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation.

L'attention de chaque organisation est requise afin de tendre vers une parité « hommes-femmes » de leurs représentants dans les Comités Paritaires Régionaux.

Les membres du Comité Paritaire Régional doivent être assidus aux réunions. Trois absences injustifiées au cours d'une année entraînent la déchéance du mandat et son remplacement. Ils sont tenus au secret professionnel. Leurs fonctions sont gratuites. Ils ont droit au remboursement de leur frais dans les mêmes conditions que les administrateurs de l'APEC.

Les membres du Comité Paritaire Régional ne peuvent pas être titulaires pendant leur mandat d'un contrat de travail conclu avec l'APEC.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Le Comité Paritaire Régional a pour missions :

- ✓ de représenter l'APEC dans son champ territorial de compétences,
- ✓ de formuler un avis ou des propositions sur le programme des actions territoriales de l'APEC,
- ✓ de suivre les actions territoriales et tout particulièrement la politique de partenariats, à laquelle il est étroitement associé dans son champ d'activité territorial,
- ✓ de suivre l'exécution au plan territorial des orientations décidées par le conseil d'administration de l'APEC.

Il soumet au conseil d'administration toute proposition utile au renforcement du rôle de l'APEC dans son champ territorial.

Il rend compte chaque année au conseil d'administration et établit un rapport sur l'activité au plan territorial.

BIBLIOGRAPHIE

www.apec.fr

MANDAT
Comité Régional /
Territorial
Action Logement
(CRAL / CTAL)

Action Logement

(01/07/20)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- Articles L 313-17 et suivants de la construction et de l'habitation
- [Décret n° 2016-1681 du 5 décembre 2016](#) (cf. approbation / statuts ALG)
- Charte de déontologie du groupe "Action Logement" (AL) (nov. 2018)
- Règlement intérieur d'Action Logement Services (ALS) (art. 6)
- [Convention quinquennale 2018-22](#) du 16 janv. 2018 entre l'Etat et Action Logement
- [Convention du 25 avril 2019 relative au Plan d'investissement volontaire](#) (PIV) valant avenant à la convention quinquennale (CQ) 2018-22 du 16 janv. 2018 entre l'Etat et Action Logement

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Les CRAL (métropole) / CTAL (DROM) assurent la représentation politique du groupe "Action Logement" sur les territoires. A ce titre, ils sont chargés de porter les orientations définies par ALG ainsi que d'analyser et proposer les réponses aux besoins des salariés et des entreprises (cf. statuts ALG / art. 8).

Souhaitée par les partenaires sociaux lors de la réforme de la PEEC (participation des employeurs à l'effort de construction), cette représentation vise à consolider l'ancrage territorial du groupe Action Logement afin de répondre à la problématique du lien emploi-logement et de réduire la fracture territoriale.

Afin de veiller à la cohérence avec les politiques locales de l'habitat, les CRAL / CTAL assurent notamment leur mission dans le cadre de partenariats avec les collectivités territoriales compétentes (EPCI, Cseils Départ., Cseils Régionaux, ...).

Les CRAL / CTAL donnent également leur avis à ALG sur les principales conventions.

Ils sont rattachés aux directions régionales Action Logement qui assurent le soutien opérationnel à leur fonctionnement

COMPOSITION DES INSTANCES PARITAIRES

Les CRAL comprennent 20 titulaires (CTAL / 10 titulaires) répartis à raison de :

- 10 membres pour le collège patronal (8 représentants MEDEF et 2 représentants CPME) (CTAL / 5 membres dont 4 représentants MEDEF et 1 représentant CPME) et,
- 10 membres pour le collège salarié désignés par les Confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à savoir la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO (2 représentants par Confédérations) (CTAL / 5 membres dont 1 représentant désigné par chacune des confédérations ci-dessus mentionnées).

Les CRAL / CTAL procèdent à l'élection (renouvellement possible 2 fois maximum) d'un Président (nécessairement issu du collège patronal) et d'un Vice-Président (en conséquence issu du collège des salariés) pour la durée de leur mandat.

MANDAT
Comité Régional /
Territorial
Action Logement
(CRAL / CTAL)

Action Logement

(01/07/20)



MODE DE DESIGNATION ET DUREE DU MANDAT

Les désignations des mandataires, présentées pour approbation au Conseil d'Administration d'ALG par les organisations patronales et salariales, sont ratifiées par l'AG. Elles sont effectuées pour une durée de 3 ans renouvelable.

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Les mandataires doivent être âgés de moins de 70 ans et pouvoir justifier de leur rattachement territorial (cf. domicile, ...).

Ils ne peuvent cependant pas exercer de mandat ou de fonction au sein du groupe « Action Logement », y compris au sein des entités relevant de l'article L 233-3 du code de commerce ou de celles dans lesquelles le groupe détient des participations minoritaires (sauf exception / cf. autorisation de cumuler plusieurs mandats dans le groupe accordée par le CA à des membres de CTAL).

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Interlocuteurs privilégiés des élus et des partenaires dans les territoires, les membres des CRAL / CTAL ont pour mission de renforcer les liens avec les acteurs locaux et de mieux connaître les besoins spécifiques des territoires afin de trouver des solutions adaptées. Ils ont un rôle d'orientation et de représentation ainsi qu'un rôle consultatif (cf. avis sur les principales conventions « Action Logement »).

Le rôle des mandataires CPME, en s'appuyant sur les positions de celle-ci, est de défendre les intérêts des TPE-PME dans ces domaines.

Intéressés par le logement social, il est souhaitable qu'ils soient en activité, sachant qu'ils peuvent être issus de secteurs professionnels concernés par ces thématiques (bâtiment, immobilier, matériaux de construction, ...), une réelle assiduité étant toutefois attendue.

Ils reçoivent en outre une formation à leur entrée en fonction et peuvent s'inscrire en cours de mandat à d'autres formations, toutes dispensées par le groupe AL .

FREQUENCE ET LIEU DES REUNIONS

Le CRAL se réunit en moyenne 6 fois par an (le CTAL en moyenne 3 fois par an) au siège de la délégation régionale (coordonnées des implantations territoriales => <https://www.actionlogement.fr/implantations>)

Les frais de déplacement (et d'hébergement si nécessaire) sont remboursés d'après les barèmes en vigueur

BIBLIOGRAPHIE

A toutes fins utiles :

- www.legifrance.gouv.fr
- Code de la construction et de l'habitation

MANDAT CREFOP

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

[Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle](#)

[Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

[Décret n°2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle](#)

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est une instance quadripartite (Etat, Région, représentants des salariés et des employeurs) issue de la fusion du conseil régional de l'emploi et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

COMPOSITION DES INSTANCES

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est composé, outre le préfet de région et le président du conseil régional, de membres nommés par arrêté du préfet de région, à savoir :

- avec voix délibérative :
 - ✓ 6 représentants de la région désignés par le conseil régional,
 - ✓ 6 représentants de l'Etat,
 - ✓ des représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs sur proposition de leur organisation respective, soit pour la partie patronale :
 - 1 représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs, représentative au plan national et interprofessionnel (1 CPME, 1 MEDEF, 1 U2P),
 - 1 représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs, représentative au plan national et multi professionnel,
 - ✓ 1 représentant pour chacun des trois réseaux consulaires sur proposition de leur organisation respective et,
- avec voix consultative :
 - ✓ des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans la région.

Un suppléant est désigné dans les mêmes conditions que le titulaire et pour les représentants également membres du bureau, ce qui est le cas de la CPME, un second suppléant peut être désigné dans les mêmes conditions.

Le Bureau comprend :

- ✓ 6 représentants de l'Etat,
- ✓ 4 représentants de la région,
- ✓ 1 représentant régional de chaque organisation syndicale de salariés et professionnelle d'employeurs représentative au plan national et interprofessionnel.

Pour assurer son bon fonctionnement, le CREFOP peut se doter de Commissions, permanentes ou temporaires.

MANDAT CREFOP

(01/01/21)



MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Chaque organisation membre du CREFOP, dont la CPME, désigne auprès du Préfet ses représentants.

DUREE DU MANDAT, CALENDRIER DES RENOUVELLEMENTS ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de trois ans. Le dernier renouvellement étant en principe intervenu à la fin de l'année 2017, le prochain devrait intervenir fin 2020.

Le CREFOP se réunit au moins deux fois par an.

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Chaque CREFOP adopte un règlement intérieur qui fixe l'organisation de ses travaux.

Pour chaque organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le CNEFOP.

Chaque année, le CREFOP établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles selon une méthodologie définie par le CNEFOP.

Le CREFOP émet avant leur adoption ou leur conclusion, un avis sur :

- ✓ les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation,
- ✓ la carte régionale des formations professionnelles initiales,
- ✓ les programmes relevant du service public régional de formation professionnelle,
- ✓ ...

BIBLIOGRAPHIE

- www.legifrance.gouv.fr
 - Code du travail DALLOZ – Edition 2020-21
 - Les fiches pratiques de la formation continue – Centre Inffo – Edition 2020
-

MANDAT
Entreprise Sociale
pour l'Habitat
(ESH)

Action Logement

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- Articles L 313-17 et suivants de la construction et de l'habitation
- [Décret n° 2016-1681 du 5 décembre 2016](#) (cf. approbation / statuts ALG)
- Charte de déontologie du groupe Action Logement (nov. 2018)
- [Décret n°2016-1770 du 19 décembre 2016](#) (cf. approbation / statuts ALI)
- [Convention quinquennale 2018-22](#) du 16 janv. 18 entre l'Etat et Action Logement
- [Convention du 25 avril 2019 relative au Plan d'investissement volontaire](#) (PIV).

PRESENTATION ET MISSIONS DE L'ORGANISME

Les Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) sont des sociétés anonymes investies d'une mission d'intérêt général : assurer le logement des personnes et des familles éligibles au logement social. Les ESH gèrent plus de 2,2 millions de logements, soit près de la moitié du parc HLM. Intervenant tant en locatif qu'en accession, elles sont des acteurs de l'aménagement des villes et des territoires.

Leurs missions est de construire, acquérir, aménager, rénover, gérer des logements (immeubles, pavillons, résidences...) et installations annexes en vue de leur location à usage social, d'accompagner socialement les populations concernées, de réaliser des opérations foncières pour son compte ou celui de tiers, d'acquérir ou améliorer des logements en vue de leur vente au titre de résidences principales à des personnes physiques, d'assurer les fonctions de syndic de copropriété ou d'administrateur de biens de certains immeuble ...

Le Groupe Action Logement, via sa filiale Action Logement Immobilier (ALI), est actionnaire de référence de plus de 50 ESH en France métropolitaine et en Outre-mer. Ce sont des filiales autonomes mais non indépendantes puisqu'en lien avec la stratégie du Groupe.

COMPOSITION DES INSTANCES

Les ESH sont agréées par l'Etat et leurs statuts contiennent des clauses types avec un mode d'organisation spécifique, en lien avec leur mission d'intérêt général. Ainsi les collectivités territoriales et les locataires sont systématiquement représentés.

Les Conseils d'administration comportent 18 titulaires, en principe répartis ainsi :

- 6 représentants des collectivités locales et des locataires,
- 12 représentants de l'actionnaire majoritaire (ALI), dont :
 - 9 représentants des organisations patronales (OP), dont le Président
 - 3 représentants des organisations de salariés (OS), dont le Vice-Président.

Nomination possible d'un (ou deux) censeurs maximum (avec voix consultative).

Cas particuliers :

- selon le nombre de sièges détenus par ALI (éventuel actionnaire minoritaire, personnalité qualifiée...), adaptation du nombre de représentants salariés : si 10 à 12 sièges détenus par ALI => 3 OS, si 7 à 9 sièges détenus par ALI => 2 OS et si moins de 6 sièges détenus par ALI => 1 OS,
- en cas de fusion, possibilité de passer à titre temporaire et pour 3 ans de 18 à 24 administrateurs maximum (les mandats provisoires étant identifiés) sachant que si 18 sièges sont détenus par ALI, 5 sont attribués aux OS.

A noter la possibilité d'instaurer des Comités composés de 3 personnes (dont 1 OP) : Comité d'audit et des Comptes et Comité des Investissements notamment, aux côtés des Commissions dites réglementées : la Commission d'Appel d'Offre (CAO) et la Commission d'Attribution des Logements et d'Examen de l'Occupation des Logements (CALEOL) prévues par le Code de la construction et de l'habitation.

MANDAT

Entreprise Sociale
pour l'Habitat
(ESH)

Action Logement

(01/01/21)



MODE DE DESIGNATION ET DUREE DU MANDAT

Les désignations des mandataires, présentées à Action Logement par les organisations patronales (OP) et salariales (OS), sont ratifiées par les AG des ESH concernées. D'une durée de trois ans, les mandats sont renouvelables par 1/3 tous les ans (cf. tirage au sort), deux fois au plus.

CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Les mandataires doivent être âgés de moins de 70 ans (démission d'office du plus âgé des représentants d'ALI si plus du tiers des membres de ce collège ont plus de 70 ans), un minimum de 40% d'administrateurs de chaque sexe (tous collèges confondus, soit 8 administrateurs au moins sur 18) dans les ESH dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et le chiffre d'affaires ou le total du bilan d'au moins 50 millions d'euros, étant en outre requis.

Ils doivent par ailleurs être domiciliés ou exercer une activité régulière dans le département du siège social de l'ESH concernée ou à défaut dans un département proche au sein de la même région et ne peuvent pas exercer plus de trois mandats simultanément au sein des ESH, sachant que ce mandat est également incompatible avec un mandat au sein d'un CRAL ou d'une instance nationale du Groupe Action Logement.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Interlocuteurs privilégiés des élus dans les territoires, le rôle des administrateurs est de nouer des partenariats avec les acteurs locaux (collectivités locales, acteurs du logement et autres organismes), qui peuvent se traduire à terme par des rapprochements avec d'autres opérateurs HLM, par exemple via la constitution de SAC (SA de coordination), ces acteurs étant sensibles à l'approche d'Action Logement de par sa gouvernance de proximité et sa relation aux territoires, distincte de celle plus centralisatrice d'autres opérateurs.

Le rôle des mandataires CPME, en s'appuyant et relayant la stratégie d'Action Logement, est de défendre les intérêts des TPE-PME dans ce cadre. Intéressés par le logement social, ils devront disposer de connaissances dans le domaine immobilier et être de préférence en activité. Ils peuvent être ou non issus de sphères professionnelles concernées par ces thèmes (bâtiment, immobilier, matériaux de construction...). Une réelle assiduité est attendue. Ils seront invités à suivre des formations dispensées par Action Logement en cours de mandat.

FREQUENCE ET LIEU DES REUNIONS

Le CA et les comités se réunissent au moins 4 fois par an (1/2 journée) au siège de l'ESH, les commissions en fonction de l'activité. Les frais de déplacement (et d'hébergement si nécessaire) sont remboursés d'après les barèmes en vigueur.

BIBLIOGRAPHIE

A toutes fins utiles :

- www.legifrance.gouv.fr
- Code de la construction et de l'habitation

MANDAT

IPR - Pôle Emploi

INSTANCE PARITAIRE REGIONALE

(01/01/21)

TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

Articles L. 5312-10, R. 5312-28 à R. 5312-30 du code du travail.

[Loi n°2008-126 du 13 février 2008](#) relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

Placés au sein des Directions régionales de Pôle emploi, les Instances Paritaires Régionales (IPR) représentent au plan régional les Confédérations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces instances veillent en particulier à l'application des règles de l'assurance chômage.

COMPOSITION DES INSTANCES PARITAIRES REGIONALES

Les Instances Paritaires Régionales comprennent cinq membres représentant les employeurs et cinq membres représentant les salariés. Ces membres sont désignés par les Confédérations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel.

Pour la partie patronale, ce sont la CPME, le MEDEF et l'U2P qui désignent les représentants des employeurs.

Pour chaque représentant, un suppléant, chargé de le remplacer en cas d'empêchement, est désigné dans les mêmes conditions. Les suppléants peuvent assister aux réunions.

MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Sur la base d'une répartition actée entre les 3 Confédérations patronales (CPME, MEDEF, U2P), qui varie selon les régions, les représentants de la CPME sont désignés auprès du Président du conseil d'administration de Pôle emploi par la CPME Nationale sur proposition de ses structures régionales.

DUREE DU MANDAT, CALENDRIER DES RENOUELEMENTS ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de trois ans et il est renouvelable. Le prochain renouvellement aura lieu en avril 2022.

Les Instances Paritaires Régionales se réunissent en tant que de besoin et au minimum huit fois par an.

MANDAT

IPR - Pôle Emploi

INSTANCE PARITAIRE REGIONALE

(01/01/21)



CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

La fonction d'agent ou de salarié de Pôle emploi ou d'une autre institution du service public de l'emploi (Unédic, APEC, AFPA, DIRECCTE, DIECCTE, Maison de l'emploi, ...) est incompatible avec celle de membre de l'IPR.

Un ancien agent ou salarié ne peut être désigné qu'au terme d'un délai de 3 ans après la date de cessation de son activité.

Les membres d'une IPR doivent être domiciliés dans la région au sein de laquelle l'IPR est compétente géographiquement. En cas de changement de domicile en cours de mandat entraînant un départ de la région concernée, le mandat prend fin et il est procédé au remplacement du membre.

Les membres des IPR sont tenus au respect de la confidentialité des débats et à une obligation de discrétion concernant les informations protégées à leur connaissance dans le cadre de leurs fonctions.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

Les Instances se réunissent au sein des Directions régionales de Pôle emploi pour :

- ✓ veiller à la bonne application de la convention d'assurance chômage et de ses accords d'application,
- ✓ statuer sur les situations individuelles de demandeurs d'emploi qui nécessitent un examen particulier,
- ✓ participer aux plans d'action locaux de Pôle emploi (elles sont associées à la mise en œuvre des différentes aides et formations, afin d'assurer leur articulation avec la politique régionale de l'emploi).

BIBLIOGRAPHIE

www.legifrance.gouv.fr

www.unedic.org

Vade-mecum des membres des IPR

MANDAT
- URSSAF –
UNION DE
RECOUVREMENT
DES
COTISATIONS DE
SECURITE
SOCIALE ET
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)



TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

Articles L. 213-1 à L. 213-3 (mission, composition, ...) et L.231-6 et L. 231-6-1 du code de la sécurité sociale (règles d'inéligibilité et d'incompatibilité)

Articles L 218-4 et L 211-6 du code de l'organisation judiciaire (cf. incompatibilité / assesseurs pôles sociaux des tribunaux judiciaires / contentieux sécurité sociale)

Articles R. 213-1 à R. 213-5 du code de la sécurité sociale.

Article D. 213-1 à D. 213-7 du code de la sécurité sociale.

[Arrêté du 18 juin 2013](#) fixant les modèles de statuts des URSSAF.

[Convention d'Objectifs et de Gestion \(COG\) entre l'Etat et l'ACOSS 2018-2022.](#)

[Charte du réseau des URSSAF relative à l'instruction et à la gestion des demandes de recours amiables auprès des IDIRA & des CRA .](#)

MISSIONS GENERALES DE L'ORGANISME

L'Union de recouvrement assure essentiellement :

- ✓ le recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale dues par les salariés ou assimilés relevant du régime général, leurs employeurs ainsi que par les salariés ou assimilés volontaires,
- ✓ le recouvrement des cotisations d'allocations familiales dues par les professions libérales,
- ✓ le recouvrement de la contribution mentionnée à l'article L 5212-9 du code du travail,
- ✓ le recouvrement des cotisations et contributions sociales dues par les indépendants (cf. article L611-1 du code de la sécurité sociale) à l'exception des professions libérales et des avocats,
- ✓ le recouvrement d'une partie de la CSG et de la CRDS,
- ✓ le calcul et l'encaissement des cotisations sociales d'assurance vieillesse des professions libérales,
- ✓ le contrôle et le contentieux du recouvrement.

Depuis Janvier 2001, l'URSSAF assure aussi le recouvrement des cotisations pour le compte de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) et, depuis le 1^{er} Janvier 2011, le recouvrement et le contrôle des cotisations et contributions d'assurance chômage pour le compte de Pôle Emploi.

Elle met également en œuvre les décisions des IRPSTI relatives aux demandes de recours amiables.

Elle recouvre enfin les contributions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour le compte de tiers (AGEFICE, OPCO-EP, FAFCEA, ...) (cf. art. L 6131-1 du code du travail).

MANDAT
- URSSAF –
UNION DE
RECOUVREMENT
DES
COTISATIONS DE
SECURITE
SOCIALE ET
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)



COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Les conseils d'administration de chaque URSSAF sont administrés par :
 - ✓ 20 membres ayant voix délibérative :
 - 8 représentants des assurés sociaux (2 CGT, 2 CGT-FO, 2 CFDT, 1 CFTC, 1 CFE-CGC),
 - 8 représentants des employeurs et travailleurs indépendants
 - 5 représentants des employeurs (3 MEDEF, 1 CPME, 1 U2P),
 - 3 représentants des travailleurs indépendants (1 CPME, 1 U2P, 1 UNAPL / CNPL).
 - 4 personnes qualifiées désignées par le préfet.
 - ✓ 1 représentant de l'IRPSTI et 3 représentants du personnel des organismes siègent en outre avec voix consultative.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants au Conseil d'administration de l'URSSAF désigne un nombre égal de suppléants.

- Les « conseils départementaux » :

La réforme de 2011, qui a notamment consisté à regrouper les 88 URSSAF départementales en 22 URSSAF régionales, a aussi conduit à créer des instances à caractère consultatif appelés « conseils départementaux » auprès des conseils d'administration des URSSAF (dispositions qui ne sont pas applicables en Corse).

Ces conseils sont composés de 16 membres :

- ✓ 8 membres désignés au titre des assurés sociaux (2 CGT, 2 CGT-FO, 2 CFDT, 1 CFTC, 1 CFE-CGC),
- ✓ 8 membres désignés au titre des employeurs et des travailleurs indépendants :
 - 5 représentants des employeurs (3 MEDEF, 1 CPME 1 U2P),
 - 3 représentants des travailleurs indépendants (1 CPME, 1 U2P, 1 UNAPL/CNPL).

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants au Conseil départemental de l'URSSAF désigne un nombre égal de suppléants.

MODE DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS CPME

Les représentants sont désignés par la CPME Nationale sur proposition de ses structures territoriales, après vérification des conditions de désignation et de l'absence d'incompatibilités (voir ci-dessous).

Ils sont ensuite nommés par arrêté du préfet de la région dans laquelle l'organisme à son siège, sous réserve des mêmes contrôles.

Attention : Les membres des conseils départementaux sont nommés par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale après transmission par l'ACOSS des désignations auxquelles ont procédé les organisations ou les institutions concernées.

DUREE DU MANDAT, CALENDRIER DES RENOUVELLEMENTS ET FREQUENCE DES REUNIONS

La durée du mandat est de 4 ans. Prochain renouvellement en 2022.

NB : afin que les derniers renouvellements des mandats des conseillers des CPAM et des administrateurs des CAF, des URSSAF et des CARSAT, interviennent simultanément (de fin décembre 2017 à fin mars 2018) les mandats de administrateurs des CARSAT, dont le renouvellement était intervenu en 2011, avaient été prorogés d'un an, soit jusqu'à fin 2017.

En outre, les fonctions des membres des conseils départementaux prennent fin à l'expiration du mandat des membres du conseil d'administration de l'URSSAF (durée de leur mandat identique à celle des administrateurs de l'URSSAF, soit 4 ans).

Le conseil d'administration de l'URSSAF se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le président et au moins quatre fois par an.

Le conseil départemental se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le président et au moins deux fois par an.

Au sein du conseil de l'URSSAF, sont également mises en place des commissions :

- ✓ des commissions réglementaires :
 - la commission de recours amiable qui est renouvelée chaque début d'année ; elle comprend 2 administrateurs de l'organisme, appartenant à la même catégorie que le réclamant, et deux administrateurs choisis parmi les autres catégories d'administrateurs ; elle a donc un rôle fondamental,
 - la commission des marchés,
 - la commission chargée de prononcer des pénalités.
- ✓ des commissions dites facultatives (Commission d'action sociale, commission financière, commission statistique...).

La disponibilité requise est donc fonction de la fréquence des réunions des commissions et des travaux qui y sont effectués.

NB : compte tenu de la réforme de 2011 et de la spécificité du « réseau » des URSSAF, il est également constitué auprès de chaque conseil départemental une IDIRA (Instance Départementale d'Instruction des Recours Amiables) chargée d'instruire les recours amiables relevant du champ départemental : cette instruction permet à l'IDIRA de proposer une décision à la CRA de l'URSSAF régionale ; l'IDIRA est composée de 5 représentants des employeurs et TI et 5 représentants des salariés.

MANDAT

- URSSAF -

UNION DE
RECOUVREMENT
DES
COTISATIONS DE
SECURITE
SOCIALE ET
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)

MANDAT
- URSSAF –
UNION DE
RECOUVREMENT
DES
COTISATIONS DE
SECURITE
SOCIALE ET
D'ALLOCATIONS
FAMILIALES

(01/01/21)



CONDITIONS ET INCOMPATIBILITES

Les conditions et incompatibilités sont indiquées sur l'attestation sur l'honneur remplie par le candidat (être âgé de moins de 66 ans à la date de leur nomination par arrêté, ne pas avoir fait l'objet de certaines condamnations, être à jour de ses cotisations...).

De plus :

- ✓ Tout administrateur qui, en cours de mandat, se trouve en situation d'incompatibilité est déchu de son mandat.
- ✓ Perdent également le bénéfice de leur mandat les personnes dont le remplacement est demandé ou qui cessent d'appartenir à l'organisation qui a procédé à leur désignation.

Un même mandataire ne peut siéger à la fois dans plusieurs URSSAF, mais peut détenir un mandat dans une URSSAF et dans une CPAM.

ROLE DES MANDATAIRES ET COMPETENCES REQUISES

- ✓ Assurer le recouvrement homogène des cotisations nécessaires au financement des dépenses de prestations sociales afin de préserver l'égalité de traitement des entreprises.
- ✓ Favoriser les relations personnelles et de proximité entre les entreprises d'une part, et les URSSAF ainsi que les Conseils départementaux d'autre part afin d'éviter tout litige ultérieur.
- ✓ Veiller au respect des droits du cotisant (cf. [charte du cotisant contrôlé](#)) en application de la réglementation existante.
- ✓ S'impliquer dans les travaux de la CRA au niveau régional et de l'IDIRA au niveau départemental.

Les CRA comme les IDIRA sont chargées d'examiner les dossiers relatifs à la remise de majoration de retard qui ne relèvent plus de la compétence du Directeur, les dossiers relatifs aux litiges entre les URSSAF et les entreprises concernant l'assiette des cotisations, et les dossiers relatifs aux contestations des décisions initiales dans le cadre de la [procédure de rescrit social](#) .

- ✓ Encourager la mutualisation des moyens et des supports au niveau régional pour une meilleure efficacité des dépenses de gestion.
- ✓ Mettre en place les préconisations de la [COG 2018-2022](#) .

BIBLIOGRAPHIE

www.legifrance.gouv.fr

Code de la sécurité sociale (Editions Dalloz, 2020)

Guide de la gouvernance des organismes de sécurité sociale (Editions Docis, 2018 / prochaine édition juillet 2021, en principe)

[Guide des prestations du réseau des URSSAF](#)