



PROJET MUTUALISTE
et
CHARTRE DE L'INSTITUTION

(documents adoptés par le Congrès du 8 Juin 1986)



UN PROJET MUTUALISTE POUR LA M.A.C.I.F.

La M.A.C.I.F. est née voici 25 ans dans un environnement favorable : les Sociétés d'assurances étaient peu performantes et peu imaginatives, la loi d'obligation avait ouvert une énorme clientèle potentielle, le boom économique allait faire de l'automobile un bien de consommation courant et la culture de l'assurance se distillait dans toutes les couches de la Société.

Dans ce contexte, les Mutuelles d'assurances ont mis en pratique une stratégie originale de distribution de produits d'assurance « prêt-à-porter », de franchise, de sélection des risques, de moralisation de l'acte d'assurance.

Plus que d'autres, la M.A.C.I.F. a réussi dans cette voie nouvelle en raison de la rigueur de sa gestion, du contrôle des coûts, de la déconcentration de ses structures techniques, de l'attachement de son personnel largement motivé, d'une promotion qui ne devait rien à la publicité artificielle, mais à la réalité d'une image de performance portée de bouche à oreille par des intermédiaires efficaces (agents d'encadrement, comités d'entreprise...) et par les sociétaires satisfaits.

Aujourd'hui, les temps ont changé et la M.A.C.I.F. doit naturellement s'adapter.

Dans un contexte difficile, les entreprises les plus vulnérables sont menacées. Les évolutions sociologiques conduisent à un renversement des mentalités où l'ambition de « l'être » tend à supplanter la frénésie de « l'avoir ». Les entreprises d'assurances, naguère engoncées dans leurs archaïsmes, reprennent du poil de la bête. Les autres Mutuelles convoitent un marché qui, dans ce secteur économique, bascule en faveur des entreprises d'économie sociale. Elles tendent à déborder de leur population traditionnelle en cherchant de nouveaux vecteurs, en créant ou acquérant de nouveaux outils, en diversifiant leurs produits, en se positionnant sur d'autres secteurs économiques (banque, presse, distribution, etc.). De nouvelles expériences de distribution (grandes surfaces et sociétés de vente par correspondance) voient le jour. Bref, le paysage économique se modifie profondément sur fond de déréglementation et de « libéralisme » au point que la M.A.C.I.F. doit s'interroger sur elle-même en termes de stratégie et de mutualisme.

Ce constat a amené la Mutuelle à mettre en œuvre un projet de décentralisation qui porte les espoirs de sa pérennité ; mais, il lui faut, pour réussir, un dessein et une âme, c'est-à-dire : une ambition et une motivation permettant à chacun de s'identifier dans une grande action. Le Projet Mutualiste peut en tracer les contours et baliser le chemin par quelques repères essentiels, étant entendu que le meilleur projet est celui qui respire au rythme de la vie et des réalités successives.

LES ÉLÉMENTS DU PROJET

Les éléments fondamentaux du Projet Mutualiste de la M.A.C.I.F. sont ceux-là mêmes qui ont justifié la régionalisation. Ils sous-tendent les perspectives de développement et la recherche d'une adhésion profonde du sociétariat aux objectifs de la Mutuelle.

La M.A.C.I.F. est, avant tout, une entreprise d'économie sociale dont le projet économique est valorisé et justifié par une finalité humaine et sociale. A ce titre, elle plonge ses racines dans la tradition mutualiste héritée du XIX^e siècle et fondée sur la démocratie économique.

Mais, la pérennité de l'entreprise exige qu'elle ne demeure pas figée sur la culture économique et sociale d'une autre époque. Elle doit s'adapter aux exigences des temps modernes, tant en ce qui concerne les aspirations humaines que les contraintes économiques et technologiques. Le concept de solidarité appelle aujourd'hui une adhésion consciente et une action positive. Il ne peut se suffire de la répartition passive et banalisée des cotisations des uns en faveur des sinistres des autres. Au caractère de contrainte, il faut substituer la notion de participation.

Il faut, par conséquent, marier harmonieusement un « mutualisme enrichi d'expressions et de concepts nouveaux » et la performance qu'appelle une compétition très dure.

Cela impose qu'un consensus s'établisse sur l'essentiel, de telle sorte que les perspectives étant éclairées, les dirigeants de la M.A.C.I.F. puissent marcher d'un même pas dans la même direction et se considérer comme les acteurs d'un projet collectif à dimension humaniste.

Ce consensus porte sur :

- une ambition et une stratégie de développement,
- l'esprit des règles d'organisation,
- l'implication des acteurs humains,
- une stratégie de communication.

UNE AMBITION ET UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT

Nous constatons que toute entreprise sainement conçue exprime une ambition adaptée à chacune des étapes de sa vie. L'ambition première est d'exister, la suivante est de prospérer, la dernière enfin de dominer. Cette étape peut être parfois perçue comme la volonté d'écartier les autres ou plus sagement de devenir « leader » dans son secteur économique.

La M.A.C.I.F., qui a connu cette évolution, doit aujourd'hui aspirer à être toujours davantage une « référence » dans son domaine d'activité en terme de qualité des produits et de service. Elle doit, pour ce faire, choisir ses moyens et témoigner d'une capacité d'innovation toujours aussi soutenue.

La Mutuelle s'est largement développée sur la base d'une stratégie articulée autour d'un produit de base : le contrat d'assurance automobile. Progressivement, elle s'est dotée de produits complémentaires répondant aux besoins domestiques des familles et des entreprises familiales, aux besoins professionnels des commerçants en boutique et des Commerçants Non Sédentaires, aux besoins associatifs. Ce faisant, dans une certaine mesure, elle a pu maintenir et cultiver son caractère mutualiste.

Dans un temps où la compétition se durcit et où certains augures prétendent que le salut réside dans la diversification des entreprises, il faut répondre à la question de savoir si la M.A.C.I.F. doit :

- conserver une image d'assureur automobile,
- s'imposer comme le spécialiste de l'assurance pour les besoins de ses sociétaires,
- s'engager dans la voie de la diversification.

Et, il faut répondre en termes de « qualité mutualiste » et « d'efficacité économique ». Considérant que les entreprises classiques ont généralement pour réussir le choix entre trois postulats stratégiques : les prix (ex. grandes surfaces), la différenciation (ex. commerce fondé sur la mode) et la spécialisation (grande compétence sur un produit ou un marché), on peut se dire que la M.A.C.I.F. a la chance de pouvoir les appréhender tous à la fois et de construire ainsi une entreprise solide et relativement unique. Elle peut ainsi démontrer sa capacité à relever les défis économiques et à donner toujours plus d'évidence à son utilité sociale et à son rôle d'expérimentation. Entreprise complexe, la M.A.C.I.F. doit s'affirmer sur les registres économique, social et humain.

Les prix

La M.A.C.I.F. doit continuer à se distinguer par le meilleur rapport service/prix et pratiquer une politique d'explication, de transparence et de vérité. Explication sur la nécessité, pour l'assurance, de répondre aux besoins « réels » et de proscrire ce qui est gadget ou surabondant, sur la notion de produits de masse destinés à prendre en charge les besoins de société communément ressentis par les groupes socio-professionnels. Transparence qui conduit à la compréhension de la technique de l'assurance et que peut éclairer le système des franchises si on lui fait jouer son rôle de ticket modérateur et d'effort personnel proportionné au sinistre, à la capacité contributive ou à la fidélité à l'Institution. Enfin, vérité des prix qui, outre ce qui précède, exige une action permanente aux divers stades de leur formation :

- A l'origine du contrat par une sélection avisée et équilibrée des risques et par le juste calcul des cotisations en fonction des risques encourus par les diverses catégories socio-professionnelles.

Cette pratique doit être tempérée par la nécessaire solidarité mutualiste, ce qui signifie notamment que ces risques ne peuvent pas être appréciés sur des populations trop étroites. Cela conduirait, en effet, vers un processus d'individualisation du risque. La solidarité doit donc s'établir à l'intérieur de groupes significatifs et dont les risques sont objectivement mesurables. Elle doit même s'attacher à l'ensemble de la population assurée lorsque la cotisation concernée se situe à un faible niveau.

- Pendant la durée du contrat par la rigueur d'une gestion qui ne doit surtout pas exclure la qualité de l'accueil. Car si le contrat s'établit sur un produit « prêt-à-porter », la relation avec le sociétaire doit être « sur mesure » et appropriée à la dimension humaine de l'assureur automobile.

Dans le même souci, la M.A.C.I.F. doit s'imposer un effort de prévention propre à réduire la fréquence des sinistres et leur importance. Cela peut inciter à développer des efforts pédagogiques liés ou non à l'éthique mutualiste. Mais, cela peut se traduire également par des opérations spécifiques d'incitation à la réduction des sinistres et par des actions de partenariat avec des organismes spécialisés au plan national comme à celui des régions.

- A la survenance du sinistre par la maîtrise des coûts et le contrôle des prescripteurs (experts, réparateurs). Ce qui conduit à refuser les logiques contraires de divers professionnels susceptibles de charger indûment les obligations de l'assureur.

En résumé, une politique de prix fondée sur une rigueur intellectuelle et sur une action pédagogique constitue sans aucun doute l'un des atouts de la M.A.C.I.F.

La différenciation

Elle réside dans le caractère mutualiste de la M.A.C.I.F. dont il faut cultiver toutes les potentialités par les moyens appropriés (accueil, formation, information, communication, consumérisme...). C'est la chance d'une structure où se combine une diversité d'acteurs, que de pouvoir, mieux que d'autres, apporter aux besoins sociaux des réponses qui ne soient pas uniquement techniques. Et par là-même, d'être en mesure de qualifier la relation assuré/assureur par la prise en compte d'une dimension nouvelle que donnent la responsabilité et la confiance.

Le mutualisme implique interactivité entre la Mutuelle et les mutualistes : nécessité d'éclairer les techniques de la solidarité, d'expliquer les processus et les contraintes et de recevoir les attentes des sociétaires même dans ce qu'elles ont d'irrationnel.

L'exigence du mutualisme aujourd'hui vise à la protection du consommateur en résistant à ses penchants égoïstes. En matière d'assurance, il faut rompre avec le caractère passif du contrat en tendant à faire de l'assuré un sociétaire conscient.

D'une façon générale, la relation avec le sociétariat doit, au-delà de la liaison technique, appréhender les phénomènes de société relatifs à la protection sociale au sens le plus large du terme. Elle est fondée sur l'explication de la différence mutualiste, sur le conseil et sur le souci du dialogue, et met en œuvre divers moyens : enquêtes auprès du sociétariat, groupes de vérification de la validité et de la pertinence des produits, données informatives sur les grands problèmes de la protection sociale, implication de la S.M.A.C.I.F. dans la relation personnelle en donnant à cette société un rôle moins captif, plus dynamique et d'innovation sociale...

La S.M.A.C.I.F., qui coopère actuellement avec l'U.N.I., doit participer au développement de la M.A.C.I.F. sans que cela la dispense d'une autonomie d'imagination. Son action ne saurait néanmoins s'exercer qu'en accord avec la M.A.C.I.F.

Par les produits spécifiques qu'elle peut fournir aux sociétaires de la M.A.C.I.F. sans que cela l'amène à se situer sur le terrain des sociétés mutualistes locales ou professionnelles, la S.M.A.C.I.F. peut élargir le champ d'intervention de la M.A.C.I.F. Au surplus, elle peut constituer un intéressant moyen d'action conjointe avec la M.A.C.I.F. pour favoriser une politique de partenariat avec le mouvement mutualiste dans sa diversité.

En bref, le mutualisme de la M.A.C.I.F., qui constitue la seule différence irréductible par rapport aux sociétés classiques, ne doit être ni « archaïque » ni « angélique », mais « moderne » et « lucide ». Il doit contribuer à développer une véritable culture de la solidarité.

La spécialisation

Elle prend, pour la M.A.C.I.F., deux aspects complémentaires visant la population et le domaine d'activité.

Il faut affirmer la M.A.C.I.F. comme la Mutuelle du « commerce et de l'industrie » au sens large du terme, cette spécialisation ayant nécessairement une connotation corporative. Les salariés du commerce et de l'industrie, les commerçants et les industriels, tout comme les fonctionnaires et les enseignants, doivent avoir le sentiment de posséder « leur structure ».

S'agissant de son domaine d'activité, il est évident que la M.A.C.I.F. ne peut fonder son avenir et former son image sur un produit unique ou dominant. La fidélisation de son sociétariat nécessite qu'elle s'affirme comme le « spécialiste de l'assurance familiale et de l'assurance professionnelle de certaines catégories d'entreprises ». Cela vise naturellement les risques I.A.R.D., mais aussi l'assurance-vie que la M.A.C.I.F. doit développer par synergie avec une structure spécialisée et filialisée aussi proche d'elle que possible.

Par contre, la M.A.C.I.F. résistera à la tentation de la dispersion qui aboutirait probablement à l'élévation de ses coûts, à la banalisation de ses activités et à la dilution de son image.

Cela ne saurait signifier qu'elle s'interdise d'intervenir dans différents domaines de l'activité économique avec d'autres mutuelles ou d'autres entreprises de l'économie sociale pour répondre à d'autres besoins sociaux. Mais, ce ne pourrait être qu'au travers de structures qui auraient leur propre logique et leur propre destin. Cela veut dire qu'elle ne doit pas transformer ses guichets en « bazars de l'activité tertiaire », car on fait bien le métier qu'on connaît et mal celui des autres. Tous les efforts des dirigeants, des élus et du personnel doivent être portés sur la protection des biens et la formation de l'épargne familiale. Sans proscrire des développements latéraux innovants, la M.A.C.I.F. doit dans sa structure mutualiste s'attacher à devenir leader de l'assurance familiale et de l'assurance professionnelle de certaines entreprises par la création et la distribution de nouveaux produits véritablement adaptés aux besoins.

De même, elle ne doit pas s'interdire d'envisager une action hors des frontières de l'ensemble français.

En résumé, dans un environnement de compétition où le « voisin le plus proche est le concurrent le plus cruel », il faut imposer une image de solidité, de consumérisme et de professionnalisme. Il faut fidéliser le sociétariat par la qualité intrinsèque des produits, par leur diversité, par des structures proches des usagers, par une gestion rapide et efficace des sinistres, par une implication dans l'économie régionale, par une approche plus dialoguante et par la création de liens reposant sur la confiance et la responsabilité et c'est à ce prix que la M.A.C.I.F. sera durablement une « référence » dans son domaine d'activité et un acteur économique reconnu.

A cet égard, la M.A.C.I.F. peut s'attacher cependant à servir l'économie régionale par l'attribution de concours financiers répondant à ses règles de placement, de façon à favoriser l'expansion locale dans l'aire de responsabilité de ses régions. Elle peut aussi participer à des actions locales en faveur de la création d'entreprises dans le cadre d'un partenariat local.

L'ESPRIT DES RÈGLES D'ORGANISATION

Au-delà du texte des statuts et du contenu de la Charte de l'Institution, il est essentiel d'avoir une vision claire de l'esprit dans lequel doivent jouer les instruments juridiques et conventionnels dont se dote l'Institution. Cela suppose un postulat, un état d'esprit et une règle du jeu.

Le postulat consiste à considérer la M.A.C.I.F. comme une expérience originale de gestion des besoins sociaux. Elle doit donc exprimer un « plus » par rapport aux structures de type capitaliste ou public. Son caractère participatif doit la protéger de toute déviation bureaucratique et technocratique. La création de structures décentralisées va dans le sens d'une meilleure implication des acteurs.

Le fonctionnement de ces structures, désormais régionalisées, repose sur les principes de liberté et de responsabilité. La liberté est complète, mais elle s'exerce dans le cadre d'une réglementation. La responsabilité est globale, politique et financière, et n'est limitée que par les nécessaires solidarité et cohésion nationales.

L'état d'esprit conduit à avoir une vision claire des exigences d'une entreprise d'économie sociale dans un contexte où l'économique apparaît créateur de richesse, tandis que le social est donné comme dépensier, ce qui met en relief la contradiction permanente à laquelle ce type d'entreprise est confronté. S'imposer un équilibre constant entre le rêve et la réalité, l'humanisme et les contraintes, l'irrationnel et le positif, est une exigence fondamentale qui doit habiter les élus et les dirigeants de l'entreprise.

La règle du jeu appelle une définition aussi précise que possible du rôle respectif des organes d'administration et des organes de gestion, de sorte que leur mission soit clairement admise et s'exerce dans une perspective de complémentarité.

Les organes élus jouent le rôle de chambre de réflexion en amont des décisions qu'ils prennent, notamment sur proposition du Directeur Régional, ce dernier étant naturellement associé aux débats. Les élus exercent aussi une mission de contrôle de la gestion en aval de l'exécution. Le Président et le Bureau ont, à cet égard, une responsabilité de vigilance et d'animation au plan mutualiste.

Le Directeur Régional, chef d'entreprise, est responsable de sa gestion, et il ne doit pas être entravé dans ses mouvements, car les actes essentiels ne peuvent souffrir d'atermoiements. La responsabilité déléguée du Chef d'entreprise ne se retient ni ne se partage. Elle se juge.

Cette apparente dichotomie ne peut cacher l'exigence de la totale harmonie et du climat de confiance qui doivent dominer les relations entre le Président Régional et le Directeur Régional. animateurs de leurs équipes respectives, ils sont complémentaires et garants des grands équilibres.

Les organes nationaux (Président, Conseil d'Administration, Comité National Technique) doivent également contribuer à ces équilibres, dans la mesure compatible avec la liberté régionale.

Le bon fonctionnement des organes de l'Institution est la condition « sine qua non » pour que la M.A.C.I.F. poursuive sans dommage sa trajectoire, sans craindre les turbulences économiques et pour rendre crédible un mutualisme régénéré, élagué de ses pesanteurs et protégé des tentations de la facilité.

L'IMPLICATION DES HOMMES, ACTEURS, ET FINALITÉ DE L'INSTITUTION

L'approche moderne et dynamique des problèmes de l'entreprise mutualiste doit, d'un point de vue éthique et dans un souci d'efficacité, privilégier le rôle des acteurs. Cette exigence doit être vue sous tous ses aspects.

Les sociétaires

La M.A.C.I.F. ne doit avoir de cesse que ses assurés se considèrent comme des sociétaires avec, comme nous l'avons vu, ce que cela suppose de différenciation par rapport aux sociétés classiques.

Mais, à l'exigence d'implication et de responsabilité doit correspondre, pour le sociétaire, le sentiment de pouvoir être entendu. Les Comités Régionaux, en coopération avec le Conseil d'Administration, devront donc s'attacher à inventer un système de médiation ou de recours permettant au sociétaire, en cas de conflit essentiel portant sur un problème d'assurance, de faire entendre sa voix. Cette pratique visant à humaniser la relation ne saurait cependant faire obstacle aux prérogatives et responsabilités des techniciens de la Mutuelle.

Les élus

Du choix des délégués, membres des Comités Régionaux et Administrateurs, dépendent la qualité du fonctionnement démocratique de l'Institution et la représentativité des organes élus. Les candidats aux postes de responsabilité doivent être aptes à une action militante et avoir une expérience associative au sens générique du terme.

Les délégués doivent être des relais d'information et des propagateurs actifs portant l'image d'une Mutuelle dynamique. Ils agiront comme des révélateurs permettant ainsi à la M.A.C.I.F. d'être toujours en phase avec la réalité sociale.

Les listes de candidats proposés par le Conseil d'Administration doivent tenir compte d'une juste représentation des diverses sensibilités sociales et recouvrir les groupes socio-professionnels au sein de la population statutaire de la M.A.C.I.F.

L'efficacité des débats et la pertinence des décisions demandent un minimum de formation pour que les élus soient capables d'appréhender les problèmes dans toutes leurs dimensions humaine, sociale, technique et économique. La Mutuelle s'attachera à rechercher solution à cette question.

La recherche d'un consensus, sur les questions essentielles, doit être une préoccupation constante et une règle de conduite. Pour reprendre une expression pertinente « le consensus n'est pas l'absence de désaccord; ce n'est ni l'harmonie universelle, ni l'unanimité. C'est le consentement à quelques règles, l'adhésion à quelques valeurs tenues pour essentielles et l'acceptation d'une procédure pour surmonter les désaccords ». En se référant à cette définition, les militants de la M.A.C.I.F. feront du consensus une pratique dynamique et constructive.

Les personnels

L'évolution des technologies et le rôle des personnels dans la réussite de l'entreprise moderne en font des rouages essentiels. La dimension mutualiste doit être donnée par une formation minima. C'est la condition d'une bonne appréhension des objectifs de l'entreprise et de l'émergence d'un sentiment de réussite globale.

Les personnels doivent être conscients de la nécessaire dimension sociale et humaine de l'entreprise avec ce que cela suppose de qualité dans la relation avec les sociétaires.

Ils sont naturellement impliqués dans l'administration de la Mutuelle et doivent se sentir également responsables, avec les élus, des choix stratégiques débattus et retenus.

Les cadres d'autorité doivent avoir la volonté de s'insérer dans une structure d'économie sociale et être aptes à intégrer la dimension humaniste de l'entreprise.

En résumé, la M.A.C.I.F. doit optimiser le rôle des acteurs de l'entreprise et développer le concept de leur responsabilité commune et de leur solidarité dans les processus d'administration et de développement. Chacun de ces acteurs doit contribuer à dispenser et à développer une culture mutualiste.

UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION

La valeur d'une entreprise est liée à sa situation financière, à sa capacité de recherche et d'innovation, mais aussi à son image. Etant entendu, à cet égard, qu'on ne peut valablement communiquer que la réalité et que les premiers vecteurs de la communication sont les hommes et les femmes de l'entreprise.

Cela pose le problème de la communication comme facteur de projection et comme moyen permanent d'évaluation. Une bonne et honnête politique de communication est une pratique d'hygiène sociale pour la cohésion interne et pour la formation d'une réalité que doit finir par refléter l'image. Elle conduit constamment à s'interroger sur l'image que l'on souhaite traduire, sur la réalité qu'elle exprime et sur la capacité des acteurs à la véhiculer.

Dans une période de mutation structurelle où la régionalisation ne doit pas porter atteinte à l'identité nationale de la M.A.C.I.F. ni à l'effet de réseau que doivent exprimer les régions, il est d'autant plus important de porter attention à tout ce qui peut cimenter l'unité.

Une politique de communication doit être conduite. Elle aura nécessairement une dimension nationale et sera relayée par les régions. Elle pourra comporter un volet régional spécifique dans la mesure où cet effort ne contredira pas la politique nationale dont le Conseil d'Administration et la Direction Générale seront les artisans.

La communication concernera la population potentielle de la M.A.C.I.F. comme les acteurs de l'entreprise. Elle fera valoir la politique de la Mutuelle.

La communication doit être moderne, dynamique, adaptée, pédagogique et permanente. Elle portera en elle, dans sa forme, l'image même qu'elle entendra traduire et sera en quelque sorte le miroir de l'entreprise.

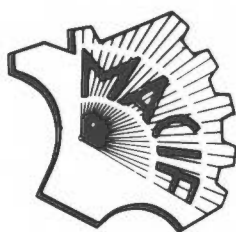
CONCLUSION

A un moment où, pour épouser son époque, la M.A.C.I.F. décide de gérer une très profonde mutation, elle doit naturellement se projeter dans les dix années qui viennent.

Son ambition est certes de gagner des parts de marché, mais aussi de mériter la confiance de ceux qui composent son sociétariat comme de ceux qui le rejoindront. Il s'agit donc de fidéliser par la qualité des produits, une gamme suffisante, le meilleur rapport qualité/prix, une approche consumériste de l'assurance et par le supplément d'âme que seule peut donner une institution d'économie sociale soucieuse de résister à la banalisation.

Mais, l'ambition de la Mutuelle, ce doit être aussi que, chacun à sa place, dans la cohésion et la complémentarité, les acteurs de l'entreprise concourent à sa prospérité et gagnent ensemble.





CHARTE
DE
L'INSTITUTION

PRÉAMBULE

Lors de leur Congrès du 25 au 27 mai 1985, les délégués se sont massivement prononcés pour la régionalisation.

La présente Charte a pour but de préciser les règles de fonctionnement de la « M.A.C.I.F. régionalisée ».

Elle constitue avec les statuts et le Projet Mutualiste des règles qui s'imposent à tous.

La régionalisation a pour but :

- **de valoriser le caractère mutualiste de la M.A.C.I.F.**

Il faut être lucide : la dimension prise par la Mutuelle, d'où résulte l'éloignement du sociétaire des lieux de décision, tend à rendre de plus en plus formelle la démocratie. De plus, cet effacement est encore accentué par la technicité croissante de « l'entreprise » qui tend naturellement à prendre de plus en plus de relief. De sorte que si nous n'y prenions garde, l'entreprise M.A.C.I.F. pourrait un jour se justifier pour elle-même, sans référence à ses sociétaires ni à la société dans laquelle elle s'inscrit.

- **de rester à l'avant-garde**

Personne ne contredira le fait que si la M.A.C.I.F. a réussi, c'est parce qu'elle a su combattre les errements traditionnels et apporter des solutions innovatrices à des besoins de société. Il faut donc poursuivre dans cette voie, en sachant bien que désormais tous les acteurs de la Mutuelle doivent se sentir concernés par la modernité de l'entreprise.

- **de comprendre les nouvelles mentalités et de communiquer**

Le rapprochement des centres de décision favorisera la communication, en la situant au niveau des réalités vécues, même si, par ailleurs, il paraît éminemment souhaitable de continuer la construction d'une image nationale sur laquelle la Mutuelle a beaucoup capitalisé depuis sa création.

Il est impossible de transformer la M.A.C.I.F. en une union de Mutuelles ayant une personnalité juridique. Aussi, la présente Charte a pour but de fixer les droits et les devoirs de chaque organe de la Mutuelle, ainsi que les procédures de fonctionnement dans une perspective démocratique et pluraliste.

Elle répond au principe fondamental suivant : les Comités Régionaux exercent la totalité des pouvoirs, dans tous les domaines, à l'exception de ceux qui sont réservés formellement au Conseil d'Administration par les articles du Chapitre VIII ci-après.

La conséquence de ce postulat est que les exceptions sont limitatives et qu'en cas de doute, il convient de trancher en faveur du droit commun, c'est-à-dire du pouvoir des régions. Exprimée en terme de principe, cette règle signifie que le niveau national ne doit faire que ce que les régions ne peuvent accomplir et que le principe « donner et retenir ne vaut » doit être rigoureusement appliqué.

En résumé, la région sera maîtresse de la structure des tarifs, des conditions de remboursement des sinistres et de la plus ou moins grande rigueur en matière d'indemnisation et de sélection des risques, tandis que le Conseil d'Administration fixera le niveau des tarifs à partir des résultats constatés.

Les principes exposés par le Projet Mutualiste et les règles édictées par la Charte de l'Institution s'imposent à tous. Toute décision qui serait prise en contradiction avec ces principes et en infraction avec ces règles aurait un caractère illicite.



Chapitre I – DU CONGRÈS

Article 11

Les délégués prévus par l'article 15 des statuts, appelés délégués nationaux, se réunissent en Congrès aussi souvent qu'il est nécessaire sur convocation du Conseil d'Administration.

La convocation est de droit si elle est demandée par un tiers des régions au moins, avec le même ordre du jour.

Article 12

Les modalités de convocation, de représentation, les conditions de quorum, la formation du Bureau, sont les mêmes que celles fixées par les statuts pour l'Assemblée Générale Extraordinaire.

Les délibérations sont prises à la majorité simple des délégués présents ou représentés, sauf dans les cas où une majorité qualifiée est prévue par la présente Charte.

Article 13

Le Congrès est compétent pour toutes les questions intéressant l'Institution, à l'exception de celles réservées aux Assemblées Générales par la loi et les statuts.

Article 14

Le Congrès est seul compétent pour décider une révision de la présente Charte.

Tout projet de modification doit donc lui être soumis.

Dans ce cas, il délibère à la majorité des 2/3, sauf pour modifier les articles 21 et 51 pour lesquels une majorité des 3/4 est requise.



Chapitre II – DES RÉGIONS

Article 21

Les régions prévues par l'article 15 des statuts sont au nombre de onze.

La répartition des départements entre les différentes régions est annexée à la présente Charte, mais n'en fait pas partie intégrante.

Article 22

Tout projet de modification de la composition des régions est soumis au préalable, pour avis, aux Comités Régionaux concernés.

En cas d'avis favorable, la décision conforme du Conseil d'Administration est exécutoire sans autres formalités.

En cas d'avis défavorable d'un Comité Régional au moins, la décision éventuelle du Conseil d'Administration ne devient exécutoire qu'après ratification par le Congrès. Dans ce cas, l'avis motivé des différents Comités Régionaux consultés est joint à la convocation.

Article 23

Tous les contrats d'assurance souscrits par un sociétaire auprès de la Mutuelle sont gérés dans une même région qui devient la région de rattachement du sociétaire concerné.

Article 24

Tout sociétaire a le libre choix de sa région. Toutefois, un changement de région n'est possible que pour des motifs objectifs limitativement énumérés par le Conseil d'Administration.

Tout conflit dans ce domaine est de la compétence du Comité des Sages.

Article 25

Un sociétaire ne peut voter que dans sa région de rattachement.

Quand celle-ci est différente de celle où se trouve son adresse statutaire, il ne peut faire partie d'aucun des groupements prévus à l'article 16 des statuts.

Toutefois, si une région compte plus de cinq cents sociétaires en dehors de ses limites territoriales, le Conseil d'Administration les regroupe en créant un ou plusieurs groupements spéciaux jouant le même rôle que ceux définis par les statuts.

Chapitre III – DES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

Article 31

Les représentants des sociétaires définis par l'article 16 des statuts sont appelés délégués régionaux.

Le territoire de base qui permet de constituer les groupements de sociétaires du même article 16 est appelé section de vote.

Article 32

Pour être candidat aux élections des délégués régionaux, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir deux ans d'ancienneté dans la Mutuelle,
- Avoir au moins un contrat en cours auprès de la Mutuelle,
- Etre à jour de ses cotisations.

Article 33

Le Comité Régional doit présenter une liste dans chaque section de vote à renouveler, dont les candidats s'engagent à défendre le projet de la Mutuelle et à soutenir la politique du Comité exposée dans la déclaration électorale, document rédigé par le Comité pour l'ensemble des sections de la région à renouveler.

Pour l'ensemble de la région, les candidats présentés, ajoutés à ceux qui ne sont pas renouvelables, doivent respecter la règle du pluralisme.

Le Président Régional envoie à la date fixée par les statuts, au Comité National des Elections prévu à l'article 73 de la présente Charte, les listes qu'il présente dans les différentes sections à renouveler, avec un rapport permettant au Comité de faire rapidement son travail de contrôle. Ce rapport doit être contresigné par les membres du Bureau et le Directeur Régional.

Ce contrôle ne porte que sur la régularité formelle des candidatures et sur le respect du pluralisme.

La déclaration électorale est transmise au Comité des Sages prévu à l'article 75, responsable du respect du Projet Mutualiste.

Les décisions du Comité National des Elections et du Comité des Sages sont notifiées au Président Régional avant le 31 Décembre. Elles sont sans appel.

Article 34

Le Comité National des Elections est compétent pour juger de la régularité formelle des autres listes et pour apprécier si la déclaration électorale respecte les dispositions de l'article 16 des statuts.

Il doit statuer avant le 15 Janvier et en cas de rejet, envoyer copie de sa décision par lettre recommandée au sociétaire tête de liste supposé représenter ses colistiers.

Ce dernier peut interjeter appel auprès du Comité des Sages si le litige porte sur la déclaration électorale, dans les huit jours de la réception de la lettre recommandée.

Ce dernier convoque alors l'intéressé.

Si l'intéressé ne se présente pas, la délibération du Comité des Sages est réputée contradictoire.

Si l'intéressé se présente, le Comité s'efforce de parvenir à un accord sur la rédaction de la déclaration électorale.

En cas de désaccord, le Comité peut décider, soit d'interdire la liste, soit de la présenter avec une déclaration électorale amputée des phrases litigieuses, ou encore sans déclaration électorale.

Article 35

Le Conseil d'Administration délègue aux Comités Régionaux le pouvoir de désigner les bureaux de vote des différentes sections à renouveler.

Article 36

Les fonctions de Directeur Régional sont incompatibles avec l'exercice d'un mandat de délégué régional.



Chapitre IV – DE L'ASSEMBLÉE RÉGIONALE

Article 41

Chaque année, entre le 15 Avril et le 31 Mai, les délégués régionaux sont convoqués en Assemblée Régionale Ordinaire par les soins du Comité Régional.

Ils peuvent être en outre convoqués extraordinairement à toute époque de l'année, soit par le Comité Régional, soit par le Conseil d'Administration.

Les convocations sont faites par lettre personnelle envoyée à chaque délégué, quinze jours au moins avant la réunion. La convocation mentionne l'ordre du jour ; l'Assemblée ne peut délibérer que sur les questions qui y figurent.

L'ordre du jour est fixé par l'autorité responsable de la convocation. Il peut contenir en outre les propositions communiquées un mois au moins avant la date de la réunion par un quart au moins des délégués.

Le planning des réunions des différentes Assemblées Régionales Ordinaires est arrêté un an à l'avance par les soins du Conseil d'Administration, après concertation avec les Comités Régionaux.

Les Administrateurs et le Directeur Général sont invités à participer aux réunions des Assemblées Régionales. Le Directeur Général peut se faire représenter par un autre membre de la Direction.

Article 42

Les règles concernant la tenue de l'Assemblée, la composition du Bureau, le quorum, la feuille de présence, les procès-verbaux, etc., sont celles fixées par les statuts pour l'Assemblée Générale Ordinaire, en remplaçant Conseil d'Administration par Comité Régional.

Toutefois, dans le cas où l'Assemblée est convoquée par le Conseil d'Administration, c'est le Président de l'Institution, ou à défaut un Vice-Président, qui assure la présidence de l'Assemblée.

Article 43

En dehors de son rôle statutaire concernant l'élection des délégués nationaux, l'Assemblée Régionale exerce les attributions fixées aux articles suivants.

Elle ne peut en aucun cas empiéter sur les attributions de l'Assemblée Générale.

Article 44

Chaque année, à l'occasion de l'Assemblée Régionale Ordinaire, les délégués prennent connaissance des comptes de la région et ils entendent un rapport du Comité Régional sur la marche des affaires de la région et sur la politique suivie par le Comité au cours de l'année écoulée.

L'Assemblée ne peut pas statutairement émettre de vote sur l'approbation des comptes.

Le débat sur le rapport du Comité est sanctionné par un vote.

En cas de vote de défiance, le Comité Régional est réputé démissionnaire.

L'Assemblée peut également se prononcer sur des vœux présentés par des délégués.

Article 45

L'Assemblée Régionale approuve les comptes du Fonds de Solidarité régional et vote la subvention annuelle à cet organisme.

Elle désigne les membres du Comité de Gestion du Fonds.

Les régions sont totalement libres de leur politique dans ce domaine, avec la réserve toutefois que les sommes mises à la disposition du Fonds soient bien utilisées conformément à son objet.

Article 46

Les frais de réunions des délégués, les frais de fonctionnement du Comité Régional, les indemnités versées aux membres du Comité au cours de l'exercice précédent doivent être soumis à l'approbation de l'Assemblée et faire l'objet d'un rapport spécial d'une commission de contrôle élue pour trois ans par l'Assemblée et prise en dehors des membres du Comité Régional.

Cette commission de contrôle peut être également compétente pour examiner les comptes du Fonds de Solidarité, si l'Assemblée en décide ainsi.



Chapitre V – DES DÉLÉGUÉS NATIONAUX

Article 51

Le nombre de délégués nationaux est de douze par région, sauf pour la région parisienne et la région Rhône-Alpes où il est de dix-huit.

Article 52

Pour être candidat aux élections des délégués nationaux, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

- Etre âgé de 68 ans au plus,
- Avoir au moins trois ans d'ancienneté dans la Mutuelle.

Article 53

Les candidatures sont présentées à l'Assemblée Régionale par liste complète. Une liste ne peut pas comporter plus de deux candidats rémunérés d'une façon ou d'une autre par la Mutuelle.

Les listes doivent être déposées au Siège Social un mois au moins avant la réunion de l'Assemblée Régionale.

Le Comité National des Elections est seul juge de la régularité des listes. Ses décisions sont sans appel.

Article 54

Le scrutin a lieu à bulletin secret. Aucun bulletin ne doit comporter plus de noms que de délégués à élire. Le panachage et le vote préférentiel sont interdits.

Aux deux premiers tours, est élue la liste ayant obtenu la majorité absolue des membres présents ou représentés. Au troisième tour, la majorité relative suffit.

Article 55

La limite d'âge des délégués nationaux est de 70 ans. Si un délégué national atteint l'âge limite en cours de mandat, ses fonctions prennent fin à l'Assemblée Régionale qui suit son soixante-dixième anniversaire.

Article 56

Si un mandat de délégué national devient vacant par décès, démission ou en application de l'article 15 - 3^e alinéa des statuts, il est procédé à son remplacement à l'Assemblée Régionale suivante, aucune cooptation n'étant possible.

Article 57

Les fonctions de Directeur Général et de Secrétaire Général sont incompatibles avec l'exercice d'un mandat de délégué national.



Chapitre VI – DES COMITÉS RÉGIONAUX

Article 61

Il est institué dans chaque région un Comité Régional, organe délibérant chargé d'assurer l'administration de la région.

Le Comité Régional délibère et prend ses décisions par délégation du Conseil d'Administration et en son nom, conformément aux dispositions du chapitre VIII sur la répartition des pouvoirs.

Il est assisté dans l'exercice de ses attributions par un Directeur Régional chargé de l'exécution de ses décisions.

Article 62

Les délégués nationaux sont membres de droit du Comité Régional de leur région.

Ainsi constitué, le Comité Régional est complété par les représentants des salariés de la Région, au nombre de trois, sauf pour la région parisienne et la région Rhône-Alpes où il est de quatre.

Article 63

Les représentants des salariés sont élus à bulletin secret par l'ensemble des salariés de la Région.

Les modalités de leur désignation, la durée de leur mandat et leur statut particulier font l'objet d'un protocole d'accord séparé, négocié par le Conseil d'Administration avec les organisations syndicales. Il est le même pour toutes les régions.

Article 64

Le fonctionnement des Comités Régionaux est organisé par un règlement intérieur arrêté par le Conseil d'Administration.

Article 65

Chaque année, après la réunion de l'Assemblée Régionale, le Comité Régional élit son Bureau composé d'un Président, de deux ou trois Vice-Présidents et d'un Secrétaire.

Les représentants des salariés sont inéligibles au Bureau.

La limite d'âge des membres du Bureau est celle fixée à l'article 55 pour les délégués nationaux.

Article 66

Les dispositions de l'article 13 des statuts sont applicables aux membres des Comités Régionaux.

Article 67

Le Président Régional est de plein droit candidat aux élections d'Administrateurs.

Chaque Comité Régional désigne en outre, parmi ses membres délégués nationaux, un autre candidat après consultation du Comité National des Elections chargé de faire respecter le pluralisme.

Si le Comité Régional ne suivait pas la demande du Comité National des Elections, l'Assemblée Générale trancherait en dernier ressort.

Article 68

Chaque Comité Régional désigne parmi ses membres délégués nationaux un candidat à l'élection des Administrateurs de la S.M.A.C.I.F., après consultation du Comité National des Elections chargé de faire respecter le pluralisme.



Chapitre VII – DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 71

Le nombre d'Administrateurs est fixé à deux par région, soit 22 en tout.

Sous réserve d'une modification de l'article 7 des statuts, ce nombre peut être augmenté pour permettre l'entrée de représentants des salariés, dans des conditions à déterminer.

Article 72

Le Président du Conseil d'Administration devient le Président de l'Institution. Il ne peut pas être choisi parmi les représentants des salariés, s'il y en a.

Ses fonctions sont incompatibles avec celles de Président de Comité Régional.

Si le Conseil d'Administration désigne comme Président un Administrateur Président de Comité Régional, le Comité intéressé est invité à désigner sans délai un nouveau Président.

Si le nouveau Président désigné est le deuxième Administrateur de la région, la procédure de régularisation est terminée.

Dans le cas contraire, le deuxième Administrateur doit donner sa démission afin de permettre au Conseil d'Administration de coopter le nouveau Président.

Article 73

Chaque année le Conseil d'Administration désigne, aussitôt après l'élection du Bureau, un Comité National des Elections composé de 7 Administrateurs.

Ce Comité est présidé par le Président du Conseil d'Administration, membre de droit. Les six autres membres sont choisis de façon à respecter le pluralisme.

Article 74

Le Comité National des Elections, dont les fonctions sont précisées aux articles 33, 34 et 53 de la présente Charte, prend ses décisions à la majorité simple.

S'il n'y a pas unanimité, un ou plusieurs membres minoritaires peuvent décider de faire appel au Comité des Sages. L'appel est suspensif.

S'il y a unanimité ou si les minoritaires renoncent à faire appel, la décision du Comité devient exécutoire et elle est sans appel, sauf dans le cas prévu au 3^e alinéa de l'article 34.

Article 75

Il est constitué un Comité des Sages de 12 membres, élus pour 9 ans et renouvelés par tiers tous les trois ans, composé de 6 Administrateurs et de 6 délégués nationaux ou anciens délégués, désignés par le Conseil d'Administration en raison de leur expérience et de leur autorité morale.

L'ordre de renouvellement est fixé la première année par tirage au sort.

Sauf pour les premiers tirés au sort, le mandat de membre du Comité des Sages n'est pas renouvelable. La limite d'âge fixée par l'article 55 n'est pas applicable aux membres délégués nationaux.

Le Président de l'Institution ne peut faire partie du Comité des Sages.

Article 76

Le Comité des Sages, qui fixe librement ses règles de fonctionnement, est chargé de veiller au respect du projet de la Mutuelle.

A ce titre, il peut être saisi par tout intéressé.

Ses décisions, qui sont sans appel, doivent être motivées.

Dans les cas où le Comité considère qu'une pratique ou une décision est contraire au projet de la Mutuelle, il transmet son avis motivé au Président de l'Institution qui doit faire connaître dans les trois mois la suite qu'il entend donner à l'affaire.

Article 77

Le Comité des Sages joue le rôle d'instance d'appel dans les conflits concernant les élections, comme il est précisé aux articles 33, 34 et 74 de la présente Charte. Dans ce cas, il doit statuer sans délai et ses décisions n'ont pas à être motivées.



Chapitre VIII – DU PARTAGE DES POUVOIRS

Article 81

Le Conseil d'Administration délègue aux Comités Régionaux la totalité des pouvoirs, dans tous les domaines, nécessaires à l'administration de la région, à l'exception de ceux qu'il conserve en vertu des articles suivants.

Le Conseil d'Administration s'interdit d'exercer concurremment les pouvoirs ainsi délégués.

Les régions ne peuvent exercer aucun pouvoir en dehors de leurs limites territoriales.

Toute action entreprise par une région pour le compte d'une autre région ou pour le compte de l'Institution est illicite et de nul effet.

Toutefois, plusieurs régions peuvent convenir d'exercer une action en commun, avec l'accord du Siège Social, c'est-à-dire : du Conseil d'Administration et ~~de~~ de la Direction Générale.

Article 82

Le Siège Social a seule compétence pour représenter l'Institution auprès des Pouvoirs Publics nationaux, auprès des organisations professionnelles nationales et auprès de tout organisme de la profession.

A ce titre, le Conseil d'Administration désigne les représentants de la Mutuelle auprès des organismes nationaux auxquels elle participe et auprès des différentes filiales.

De même, le Siège Social est le seul interlocuteur de l'Autorité de Tutelle et de la profession.

Le Siège Social peut autoriser une région à entrer directement en relation avec l'un des organismes énumérés dans les alinéas précédents, sous son contrôle. Dans ce cas, la région représente l'Institution tout entière.

Article 83

Le Siège Social est responsable de l'équilibre général des comptes de l'Institution. C'est lui qui détermine les règles comptables auxquelles les régions doivent impérativement se plier.

Le Siège Social fixe en dernier ressort le montant des provisions et notamment des provisions techniques région par région et il arrête les comptes des régions dans les conditions fixées au chapitre X.

Il arrête les comptes de l'Institution et décide éventuellement des rappels ou des ristournes de cotisations.

Enfin, c'est lui qui fixe le niveau général des tarifs, contrat par contrat et région par région, comme il est dit au chapitre X.

Article 84

Le Siège Social conserve la gestion des placements et de la trésorerie.

Une partie des placements peut être régionalisée sur demande des Comités Régionaux, cas par cas.

Certains placements, sortant du cadre normal de la gestion courante, doivent être soumis pour avis à une commission « ad hoc » nommée par le Conseil d'Administration.

Il est fait chaque année au Conseil d'Administration un rapport sur la politique suivie en matière de placement.

La gestion de la trésorerie donne lieu à concertation avec les Directeurs Régionaux.

Article 85

Tout investissement immobilier, d'un montant supérieur à une somme fixée annuellement par le Conseil d'Administration, doit être soumis à son agrément.

Article 86

Le Conseil d'Administration nomme les Directeurs Régionaux, sur proposition du Directeur Général, après avis du Comité Régional.



Chapitre IX – DU CONTROLE DES RÉGIONS

Article 91

Le Siège Social dispose d'un droit de contrôle sans limite sur les régions.

Ce droit de contrôle est exercé par le Président, le Directeur Général ou leurs représentants.

Le Président et le Directeur Général sont membres de plein droit des Comités Régionaux avec voix consultative. Ils sont destinataires des convocations, des rapports et des procès-verbaux. C'est un droit qui leur est personnel : ils ne peuvent le déléguer.

Article 92

Le Siège Social est garant, vis-à-vis des Pouvoirs Publics, du respect des lois et des règlements.

Il est garant, vis-à-vis des tiers, de la bonne exécution des conventions et des accords passés.

Il est garant du respect de la présente Charte vis-à-vis de l'Institution.

Si un Comité Régional prend une délibération illégale ou illicite, le Président informe par écrit le Président Régional que la décision prise est sans valeur et qu'elle est réputée inexistante. En même temps, le Directeur Régional est invité à ne pas l'exécuter.

Si une décision ou une simple pratique du Directeur Régional est illégale ou illicite, le Directeur Général, après intervention amiable infructueuse, met l'intéressé en demeure par écrit de rentrer dans la légalité, avec copie au Président Régional.

Dans tous les cas, si le caractère illégal ou illicite de la décision incriminée est contesté, il est possible de faire appel au Conseil d'Administration dans le délai de huit jours à compter de la réception de la lettre.

Si le Directeur Régional refuse de s'incliner et persiste dans ses errements antérieurs, il peut être suspendu par le Directeur Général pour une durée n'excédant pas 6 mois.

Il peut aussi être révoqué par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général.

Article 93

Une décision d'une région, ou même une simple pratique, quoique licite, peut être considérée comme contraire aux intérêts matériels et/ou moraux de l'Institution.

Dans ce cas, il est possible de mettre en jeu une procédure de sauvegarde.

Le Président de l'Institution dispose seul du droit d'engager cette procédure, soit qu'il agisse de sa propre initiative, soit à la demande du Directeur Général, soit sur requête du Comité des Sages.

S'il agit de sa propre initiative, il doit demander l'avis du Directeur Général. En cas d'avis défavorable, il ne peut passer outre qu'avec l'accord du Comité des Sages.

Si le Président, saisi d'une demande du Directeur Général ou d'une requête du Comité des Sages, refuse d'engager la procédure de sauvegarde, le Directeur Général peut faire inscrire d'office la question à l'ordre du jour d'un prochain Conseil d'Administration. Si le Conseil d'Administration désavoue le Président, celui-ci se soumet ou se démet.

Article 94

Une fois prise la décision d'engager la procédure de sauvegarde, le Président invite le Président Régional à convoquer le Comité Régional pour une deuxième lecture. Si la décision incriminée n'émane pas du Comité, celui-ci est invité à en débattre néanmoins pour dire s'il approuve ou non la décision ou la simple pratique du Directeur Régional.

Si le Comité Régional refuse de rapporter la décision incriminée ou décide de couvrir le Directeur Régional, le Président peut convoquer le Conseil d'Administration pour lui demander de délibérer sur le point de savoir si les conditions nécessaires à la mise en jeu de la clause de sauvegarde sont bien réunies.

En cas de vote positif, le Président convoque alors le Congrès qui se prononce sur le problème à la majorité des 2/3. Si la majorité qualifiée est atteinte, la décision incriminée est déclarée contraire aux intérêts matériels et/ou moraux de l'Institution et elle devient de ce fait illicite.



Chapitre X – DE L'ÉQUILIBRE DES COMPTES

Article 101

Chaque année, le Siège Social établit un compte d'exploitation par région, sur le modèle du compte d'exploitation générale de la Mutuelle.

Les frais généraux du Siège et des Services communs sont répartis entre les régions en fonction des services rendus quand cela est possible, à défaut au prorata des cotisations acquises.

Les revenus des placements sont distribués proportionnellement au montant des provisions techniques en début d'exercice.

Les revenus de la trésorerie gérée par le Siège Social sont distribués proportionnellement aux sommes mises par la région à sa disposition et prorata temporis.

Article 102

Dans le cas où les frais généraux d'une région, y compris sa quote-part dans les frais généraux du Siège et des Services communs, dépasserait 30 % des cotisations acquises, le Comité Régional concerné pourrait être provisoirement suspendu par le Conseil d'Administration qui administrerait directement la région pendant le temps nécessaire au redressement de la situation.

Article 103

Les régions doivent équilibrer leurs comptes.

Toutefois, si un déséquilibre survenait dans une région par suite de circonstances exceptionnelles (catastrophe naturelle, par exemple), le déficit serait pris en charge par l'Institution, après mise en jeu de la réassurance.

De même, le Conseil d'Administration peut décider que l'Institution supportera le déficit structurel d'une région pendant le temps nécessaire à cette région pour atténuer progressivement et finalement supprimer la cause du déséquilibre.

*+ gde soluchant par rapport au pnten
ecommunier de certains regions*

Article 104

En cas de déficit d'une région non accepté par l'Institution, le montant du déficit sera repris dans le compte d'exploitation de l'exercice suivant et ceci jusqu'à ce que la région retrouve son équilibre.

Pendant tout ce temps, le Conseil d'Administration se réserve le droit de majorer le niveau général des tarifs de cette région, pour tous les contrats ou pour certains contrats seulement.

Article 105

Chaque année, avant le 30 Septembre, les régions adressent au Siège Social leurs propositions de tarif pour l'exercice suivant.

Dans le courant du mois d'Octobre, le Siège arrête contrat par contrat le tarif qu'il va déposer auprès de la Direction des Assurances.

Il notifie ensuite à chaque région le tarif qu'elle devra appliquer, exprimé en pourcentage de rabais sur le tarif maximum déposé.

Article 106

Le Siège Social peut conserver la gestion directe des contrats non distribués par les régions. Dans ce cas, il doit lui-même équilibrer ses comptes dans les mêmes conditions.

Article 107

Si, en fonction des résultats d'ensemble d'un exercice, le Conseil d'Administration décide une ristourne de cotisations, le taux de cette ristourne est fixé pour chaque région en fonction de ses résultats propres. Le taux est nul pour les régions en déficit.

Dans le cas d'un rappel de cotisations, le taux du rappel est déterminé par le Conseil d'Administration pour chaque région en fonction de ses résultats propres. Il peut être nul pour les régions en excédent.

Article 108

Les sommes versées à I.M.A. sont réparties entre les régions au prorata du nombre de sociétaires pour les charges fixes et au coût réel pour les sinistres.

Les commissions versées par la SOCRAM et par MUTAVIE sont reversées aux régions en fonction des contrats établis par elles.

Article 109

Les résultats de Groupements d'Intérêt Economique, comme par exemple NAVIMUT et JURIMUT, sont répartis entre les régions au prorata de leurs affaires respectives avec ces organismes.



Chapitre XI – DU COMITÉ NATIONAL TECHNIQUE

Article 111

Les Directeurs Régionaux, désignés comme il est dit à l'article 86, sont responsables devant leur Comité Régional qui peut les révoquer.

Toutefois, un Directeur Régional ne peut être révoqué que par le Conseil d'Administration pendant les deux années qui suivent sa nomination.

Article 112

Les Directeurs Régionaux ou leurs représentants, réunis sous la présidence du Directeur Général, constituent le Comité National Technique.

Ce Comité se réunit aussi souvent qu'il est nécessaire et au moins une fois par trimestre, sur convocation du Directeur Général qui fixe l'ordre du jour en accord avec les Directeurs Régionaux.

Les décisions sont prises à la majorité absolue qui est de sept voix.

Les délibérations font l'objet d'un procès-verbal qui est communiqué aux Présidents Régionaux par les soins du Directeur Général.

Article 113

Le Comité National Technique est compétent dans tous les domaines où la pratique de l'Institution doit être unitaire, nonobstant l'autonomie des régions.

Les régions minoritaires sont alors tenues de se plier au choix majoritaire.

L'adhésion aux conventions inter-sociétés, l'informatique et le statut du personnel sont des domaines unitaires.

D'autres domaines peuvent être déclarés unitaires s'il y a un accord unanime des régions. En l'absence d'unanimité, mais si une majorité de régions le souhaite, la décision est renvoyée au Congrès.

Article 114

Le Comité National Technique constitue un organe de concertation et de coordination des régions pour tous les problèmes techniques, en vue de rechercher l'harmonie sur les points essentiels et d'échanger les expériences.

Article 115

Le Comité National Technique constitue un organe consultatif pour le Directeur Général en ce qui concerne les décisions qui sont de sa responsabilité, et notamment pour l'organisation des services communs.

Article 116

La délégation de l'employeur dans les négociations avec les organisations syndicales est conduite par le Secrétaire Général. Elle est constituée de représentants du Comité National Technique désignés par lui. La délégation peut, avant toute décision, en référer pour avis au Comité National Technique.



LA MACIF RÉGIONALISÉE



- Centre-Ouest** Région Poitou-Charentes + Vendée, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire.
- Sud-Ouest** Régions Aquitaine et Midi-Pyrénées + Pyrénées Orientales, Aude.
- Sud-Est** Régions Provence, Côte d'Azur (moins les Hautes-Alpes) et Corse + Gard, Lozère, Hérault.
- Rhône-Alpes** Région Rhône-Alpes + Haute-Loire, Hautes-Alpes.
- Centre** Régions Limousin et Auvergne (moins la Haute-Loire), Région Bourgogne (moins l'Yonne) + Indre, Cher.
- Ouest** Régions Bretagne et Basse-Normandie + Mayenne, Sarthe, Eure-et-Loir, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher.

- Nord** Région Nord-Pas-de-Calais.
- Est** Régions Alsace et Lorraine, Région Franche-Comté
- Nemours** Région Champagne-Ardennes + Seine-et-Marne, Essonne, Loiret, Yonne.
- Compiègne** Régions Picardie et Haute-Normandie + Val-d'Oise.
- Paris** Paris, Hauts-de-Seine, Seine-St-Denis, Val-de-Marne, Yvelines.

L'annellation des régions est provisoire et pourra être ultérieurement modifiée.