

## **1/ Femmes et Syndicalisme**

### **Compte rendu d'activité**

La dynamique de la commission femmes a pris toute son ampleur au cours de l'année 2004 et s'est activement poursuivie en 2005. Trois à quatre rencontres par an ont favorisé la formation d'un noyau stable de militantes issues de différentes régions.

Une charte de fonctionnement annuelle en définit les objectifs et les thèmes. La question de la mixité est reposée chaque année et en fonction des thèmes ; une rencontre de la commission peut-être mixte ou non.

La direction générale a été systématiquement interpellée depuis deux ans à la fois sur des aspects techniques du bilan des ressources humaines national, et sur notre volonté d'ouvrir au moins des discussions sur l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein de l'ANPE. Nous avons été entendues puisque des négociations en vue d'un accord sur l'égalité professionnelle doivent démarrer en fin d'année 2005.

Lors du dernier congrès avait été actée la parité dans les instances nationales, cet objectif a été pleinement atteint avec de plus le souci constant de la mixité dans la formation de délégations.

Une réflexion sur l'organisation interne de notre syndicat a été menée à partir de l'expression des femmes.

A partir de l'expression des femmes militantes, une réflexion s'est développée autour des freins que rencontrent celles-ci dans l'accès aux responsabilités syndicales. Plusieurs pistes d'améliorations se sont dégagées.

Enfin, la commission femmes du secteur ANPE a participé très régulièrement au secteur femmes de la FSU (écriture de textes pour le congrès FSU, participation à une revue intersyndicale, au stage annuel intersyndical...). Cette présence active nous donne l'occasion de participer à la vie fédérale mais également aux instances féministes qui mènent les luttes actuelles (Collectif National du Droit des Femmes, CADAC, etc.). A partir de toutes ces actions, la commission femmes a montré tout au long de cette mandature l'importance de son rôle dans et pour le SNU.

### **Orientations 2005-2008**

***La commission femmes tient une place singulière dans notre organisation. Il ne s'agit pas d'un lieu où l'on réfléchit seulement sur les difficultés que rencontre une catégorie spécifique du personnel, mais de prolonger des réflexions développées depuis de longues années dans notre société sur la place des femmes dans leur vie professionnelle et dans notre société.***

La dernière mandature a tenu ses engagements en matière de parité dans les instances nationales mais ne s'est pas suffisamment penchée sur la recherche des conditions d'égalité d'accès aux responsabilités syndicales et des modalités pour les exercer. La commission femmes a toutefois proposé cette année de nouvelles pistes.

La commission femmes a également développé des échanges sur la prise en compte des problématiques spécifiques des femmes demandeuses d'emploi lors de leur passage en ALE. Le nombre important de participant(e)s a montré l'intérêt que cela suscite pour notre syndicat. De nombreuses pistes d'actions concrètes se sont révélées, il nous faut maintenant les relayer auprès de la DG afin que nos pratiques professionnelles s'améliorent.

De tout le travail fourni au cours de ces trois dernières années, il ressort trois grands axes à poursuivre et/ou développer :

#### **La place des femmes au sein de l'ANPE :**

- Vont débiter en 2005 des négociations sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes. En s'appuyant sur les travaux effectués et à venir de la commission femmes, le SNU pèsera de tout son poids pour l'obtention de nouveaux droits pour les femmes de l'Agence.

#### **La place des femmes au sein du SNU :**

- Poursuivre nos réflexions sur la recherche des meilleures conditions d'égalité d'accès aux responsabilités syndicales et les mettre en œuvre. Une piste de réflexion pourrait être une co-direction Homme/Femme au secrétariat général.

- favoriser le développement et la création de commission femmes régionales.

La place des femmes au sein de la FSU et du SNU-TEFI :

- Poursuivre la participation active au secteur femmes national de la FSU en tant que syndicat national et développer un travail intersectoriel au sein du SNU-TEFI sur le modèle de la commission femmes existant.

On reconnaît à la commission femmes une place très spécifique dans notre organisation, son rôle peut devenir déterminant pour les femmes de l'ANPE, pour le développement de notre syndicat. Notre organisation syndicale le SNU a un rôle déterminant pour participer aux différentes luttes féministes actuelles.

## **2/ Le SNU et l'encadrement**

Les dernières élections professionnelles dans la sphère de l'encadrement ont livré deux messages clairs :

- 1) Nous sommes toujours la 3<sup>ème</sup> organisation syndicale dans l'encadrement ;
- 2) Notre influence a reculé avec la sanction de notre disparition en CPN5.

Nous sommes dans une situation difficile où il nous faut prendre à bras le corps la question de notre orientation dans l'encadrement et des mesures organisationnelles à mettre en place.

Notre conception syndicale, notre projet de transformation radicale de la société et du service public de l'emploi ont besoin d'une implantation dans l'encadrement. Il s'agit d'organiser, de nourrir et de développer un courant qui se revendique de nos valeurs et de notre projet et qui démontre concrètement qu'une autre conception de l'encadrement peut exister à l'Agence. La commission cadres du SNU est ouverte aux agents de niveau IV A, IV B et V.

Nos difficultés sont nées de plusieurs facteurs, la plupart externes et quelques uns internes.

Nous connaissons un vieillissement de notre réseau et surtout les transformations dans les modes opérationnels et l'arrivée du nouveau statut ont changé largement le contexte.

La mise sous tension permanente, l'intensification du travail, la culture dite du résultat ont fourni une matrice qui tend les rapports entre le personnel et l'encadrement directement opérationnel. Lui même est assujéti à une pression très forte de la part de l'encadrement supérieur qui procède en cascade. En particulier, le SNU s'est à juste titre opposé au nouveau statut du personnel, statut approuvé par une grande majorité de l'encadrement de l'établissement.

*Mais les contradictions sont fortes et bien là. L'assiette hiérarchique s'est élargie avec la cristallisation statutaire des AEP. Au processus d'individualisation, d'éclatement des collectifs, a répondu en symétrie la construction de logiques collectives qui diluent les responsabilités pour l'encadrement (ELP, EDD, Institut de formation, séminaires etc...).*

Le statut donne à l'encadrement des outils encore plus discrétionnaires en matière de gestion, avec un cassage des droits individuels et des garanties collectives auxquels sont substitués subjectivités et flexibilités des gestions individuelles (VIAP, CICA, primes). Là encore, le rôle qu'on veut faire jouer par exemple aux DALE est profondément en contradiction avec ce que nous défendons. Toutefois, il s'agit également d'un marché de dupes, puisqu'ils n'ont pas (encore ?) la liberté totale de gestion, de ce que certains considèrent comme leur PME-ALE.

Le système de primes mis en place depuis quelques années est volumétriquement considérable et devient un réel levier matériel pour attacher certains secteurs de l'encadrement à la réussite des objectifs fixés (primes de performance, prime de responsabilités, etc ...).

Nous subissons également depuis notre création une espèce de guerre larvée, avec des séquences plus ou moins dures, à l'encontre de notre présence dans l'encadrement, l'ex-DRH étant particulièrement clair sur ce sujet avec des relais dans un certain nombre de cercles hiérarchiques régionaux. Notre sigle est assurément plus lourd à porter que celui du syndicat dont nous sommes sortis à la création parce que beaucoup plus combatif et radical.

La Direction n'a pas caché que ses interlocuteurs privilégiés dans l'encadrement sont la CGC et la CFDT, à tel point que nous les avons définis comme appartenant au "syndicalisme domestique" .

En matière de facteurs internes, nous y avons ajouté nos propres ingrédients. Un enfouissement professionnel tel qu'il nous a été impossible de dégager des animateur/trices de notre travail cadre, au sein de nos adhérents et militants. Une méfiance rampante ou déclarée de certains secteurs, pensant dans une vision plus que sommaire, que le SNU n'a rien à faire dans l'encadrement. Le tout se conjuguant dans un amateurisme organisationnel qui nous a coûté cher, malgré nos intentions en direction des AEP et l'existence d'initiatives régionales.

Pourtant nous pensons que l'Agence n'est en aucun cas un bocal clos indifférent et opaque sur lequel "les vents externes" de la vie sociale et politique n'ont aucune prise. Bien au contraire (cf. les textes A SNU-TEFI et 1 secteur ANPE) les forces et débats à l'œuvre dans toute la société se reflètent dans l'Agence : défense des services publics, mouvements anti-libéraux, alter-mondialisme, humanisme professionnel etc ...

Aussi nous avons des territoires d'influence, d'adhésion autour de notre vision et de notre ambition pour le service public. Nous pensons qu'une partie de l'encadrement partage et peut partager un refus de se voir opposer au personnel, refusant le caporalisme, luttant contre les managers fascinés par le boursicotage des vies humaines ...

Nous savons que la qualité de nos analyses pèse dans la bataille ouverte pour élargir ces cercles d'influence ; avec le facteur important que nous sommes la première force syndicale dans l'établissement.

Face aux orientations gouvernementales, nous devons être capables de trouver en notre sein, après débat de conviction collectif, le ressort pour construire notre intervention. Il s'agit en particulier de mettre en place une lettre électronique en direction de l'encadrement (adhérents, sympathisants), de faire vivre des cercles de réflexion autour de problématiques spécifiques (place des AEP dans l'établissement, la dégradation des conditions de travail des 'managers', la place de l'Agence dans un marché du travail en profonde mutation économique et institutionnelle). L'alternative est simple, soit on se consolide et on repart en avant (avec bulletin public, cercles de réflexion, reconstructions de notre réseau commission cadres, commissions inter-régionales) soit on se contente de la gestion molle de notre déclin dans l'encadrement. Nous ne devons pas rentrer dans la stratégie de l'établissement qui voudrait couper les agents de base de la hiérarchie de proximité.

### **3/ Les agents avec une spécificité**

Notre organisation syndicale doit se donner les moyens de mieux assurer la défense des personnels avec une spécificité.

#### **1) Les TH**

Même si l'établissement a développé ces dernières années une politique de recrutement en direction des TH, l'accompagnement et l'adaptation des postes de travail, qui vont de paire, ne sont pas mis en œuvre. **Nous devons organiser des relais en lien avec les élus CNHSCT et CRHSCT, afin de mieux accompagner nos collègues dans leurs problématiques d'intégration**

et d'adaptation à leur poste de travail. Nous devons également intégrer dans nos réflexions l'aide aux agents ayant des enfants handicapés.

## 2) Les CISI

Les collègues en poste se posent des questions sur leur devenir : les moyens sont de plus en plus réduits, la sous-traitance subie est organisée en dépit du bon sens, et effectuée par des sociétés non formées à nos systèmes informatiques, ni informées de nos besoins réels. Pour nous, il est indispensable que l'établissement conserve une filière informatique digne de ce nom, surtout en cette période où se développent les SAD. L'indépendance de l'informatique de l'Agence est à ce prix.

## 3) Les détachés en structures diverses

L'agence, de par les directives gouvernementales, se doit de travailler en étroite collaboration avec divers partenaires (CG, Mission locale, Mairie et autre). Nos collègues ne doivent pas pour autant subir des contraintes supplémentaires, des pénalisations tant financières que pour leur déroulement de carrière. Bien souvent, le fait de travailler à l'extérieur les coupe du réseau et du système d'information (exemple : concours internes...). **Nous devons nous donner les moyens de défendre leurs revendications propres.**

## 4/ Les retraités au SNU

La démographie des pays industrialisés est inéluctablement marquée par un vieillissement de la population. En France métropolitaine, on constate une croissance démographique des plus de 60 ans et à l'inverse une baisse du nombre des moins de 20 ans en pourcentage de la population. (64 millions).

Aussi l'augmentation du nombre de retraités est un élément déterminant dans la vie de notre société. Il a un impact important sur les plans politique, économique et social. Les récentes mobilisations sur les retraites en sont l'expression. On mesure mieux l'impact important des nouvelles lois sur la réduction du montant des pensions des retraités.

A l'Agence, il est prévu 1170 départs en retraite entre 2005 et 2007.

***Ce facteur de vieillissement de la population, assorti des modifications des conditions de vie en retraite, allongement de l'espérance de vie, amélioration de la santé des seniors, ouvre de nombreux champs de réflexion, de questionnement et d'action.***

La vie sociale des retraités de l'agence, leur conscience restent marquées par leurs ex-liens d'appartenance professionnelle. La référence à l'Agence est structurante dans les activités et la vie sociale de nos ancien(ne)s collègues. Même si cela se réalise avec des variantes complexes et ambivalentes. Il est typique de retrouver d'anciens collègues militants dans des associations intervenant autour des thèmes de l'emploi, de l'exclusion. Il n'en reste pas moins que le départ à la retraite est souvent vécu comme une rupture, y compris sur le plan syndical (non renouvellement d'adhésion, démobilisation, etc...).

Sur trois directions au moins, l'existence d'un secteur retraités s'impose donc pour au moins 4 raisons essentielles :

- une raison d'ordre général : l'adhésion et l'action syndicales ne doivent pas s'arrêter avec la vie professionnelle. Comme les actifs et en solidarité avec eux, les retraités ont des intérêts individuels et collectifs à défendre, et une vision solidaire à faire partager.
- 3 raisons propres à l'ANPE :
  - Tout d'abord à l'ADASA. Les prestations leurs sont ouvertes et ils participent réellement à certaines activités. Ils votent pour leurs représentants à l'assemblée générale.

-Il y a aussi les activités mutualistes, notamment à MUTACMA. Ils disposent de prestations et peuvent participer à la vie des structures (A.G., C.A. ou bureau). Nous devons transformer les statuts de la mutuelle pour les prendre en compte dans les élections des structures comme retraités.

-C'est aussi le suivi et l'implication dans le contrôle collectif des régimes de retraite particuliers, à l'ANPE, dont l'IRCANTEC et le régime sur-complémentaire.

Nous devons obtenir une réelle expertise sur ces questions afin d'aider activement les collègues sur le départ. Il faut trouver un angle d'attaque et d'intervention dans les stages de préparation à la retraite de l'établissement.

Le conseil national du mois de Juin 2004 a acté cette analyse et a adopté la création d'un collectif national des retraités SNU-ANPE, chargé d'animer et de suivre l'ensemble de la structuration du réseau retraité(es).

**Objectif dans un premiers temps :**

- **Recenser les adhérents retraités en liaison avec les régions.**
- **Créer des collectifs régionaux et un bulletin national d'information.**
- Organiser une rencontre nationale annuelle ou bi annuelle.
  - **Le collectif participe au congrès et au conseil national et dispose d'un membre associé au bureau national.**

## **5/ ADASA**

Le début de l'année 2006 va être marqué par les élections ADASA.

Un nouveau rendez-vous à ne pas manquer. L'ensemble du syndicat, à tous les niveaux, est concerné et doit s'impliquer dans le processus.

C'est un moment fort de débat auquel tous les collègues doivent pouvoir participer. L'organisation de colloques régionaux ou inter-régionaux sur la politique sociale est une opportunité pour offrir à chacun un temps d'information et d'échanges.

En prise directe avec la réalité sociale des agents, l'ADASA, avec les moyens financiers dont elle dispose, est un lieu privilégié de redistribution différenciée. Notre choix, depuis toujours, est articulé sur la mutualisation des moyens pour verser l'essentiel de nos prestations de manière inversement proportionnelle aux revenus en faisant la distinction entre salaire et revenus du foyer fiscal pour :

- **Permettre à chacune et chacun de partir en vacances, quels que soient ses revenus.**
- **Offrir un accès facilité à des activités culturelles et/ou de loisirs.**
- **Apporter une aide pour les enfants : garde pour les plus jeunes, vacances, loisirs, rentrée scolaire...**
- **Conserver ou développer tous les moments de convivialité tels les arbres de Noël.**
- **Favoriser les pratiques de voyage privilégiant toutes formes de tourisme solidaire respectueux de l'environnement et des populations.**

L'ADASA est et doit rester un acteur essentiel de création ou de développement du lien social à l'interne ou à l'externe de l'ANPE.

Pour cela il est nécessaire qu'elle puisse répondre à tous les enjeux d'aujourd'hui et de demain et plus particulièrement :

- Donner les moyens aux agents de s'exprimer sur le fonctionnement et les choix de leur association.
  - Favoriser les échanges inter-régions par la mise en œuvre de projets communs
  - **Conserver et développer son intervention en faveur des anciens collègues partis en retraite et qui souhaitent rester adhérents de l'association (ce qui est de droit). Pour ce faire, la direction doit verser une subvention spécifique afin d'arrêter l'anomalie qui permet aux retraités de voter pour l'ADASA sans être intégrés dans le calcul de la subvention. Pour notre part nous veillerons au respect du droit à l'information des retraités en ce qui**

concerne les prestations ADASA. Cela suppose une adaptation de nos circuits d'information dans leur direction car beaucoup ne disposent pas d'un accès à Internet.

- Poursuivre ses actions de solidarité à l'interne pour les agents les plus en difficulté par les prêts et secours, mais aussi à l'externe parce que l'ADASA ne peut être indifférente aux bouleversements et détresses financières du monde qui l'entoure, qu'ils soient dus à des phénomènes naturels, ou la conséquence de choix politiques, économiques ou sociaux.

Accroître son intervention sur le champ social, par exemple en créant une nouvelle prestation d'aide aux familles mono-parentales, ou pour l'accès au logement locatif, ou pour s'assurer contre les accidents de la vie liés à la santé ou au travail.

L'ADASA étant un lieu de débat et de confrontation inter-syndicaux, il est nécessaire d'obtenir les majorités les plus larges sur nos positions pour porter les revendications face à la direction et obtenir de nouvelles avancées tant sur la valeur du chèque restaurant (à hauteur du butoir fiscal) que sur la subvention « retraité » ou l'augmentation de la subvention globale allouée à l'ADASA. La moyenne économique reste le pilier de notre politique de redistribution, son évolution passe obligatoirement par un débat le plus large possible.

Ecrire la transformation sociale dans le quotidien de chaque agent, une réalité que l'ADASA doit poursuivre et amplifier ! Face aux difficultés naissantes induites par le stress, la pénibilité au travail, les répétitions de conflits interpersonnels, chacun cherche à se rééquilibrer ; l'ADASA pourrait promouvoir toute action de formation ou d'activité favorisant le mieux-être des agents. L'ADASA serait un véritable relais en apportant un soutien à la mise en place d'actions dans le cadre d'un CIF ou hors CIF, par la diffusion d'informations sur les modalités d'accès, de propositions d'activités visant à l'épanouissement personnel (telles que par exemple l'apprentissage d'une langue étrangère, la relaxation, des disciplines manuelles...).

## **6/ PROTECTION SOCIALE / MUTACMA**

### **PROTECTION SOCIALE**

Depuis la constitution du SNU nous avons peu abordé le thème de la protection sociale dans son ensemble. C'est surtout au moment de la lutte contre le projet de loi sur les retraites ou sur la réforme de la sécurité sociale, que notre manque de réflexion globale sur le sujet s'est fait sentir. Notre appartenance à une fédération FSU très majoritairement fonction publique est dans ce domaine un handicap. Mais n'est-ce pas à nous d'être le moteur d'une réflexion porteuse de propositions ?

Le bureau national a décidé la création d'une commission nationale pouvant informer et faire des propositions sur tout le champ de la protection sociale.

### **MUTACMA**

Notre investissement est toujours très fort dans notre mutuelle. De nombreux événements ont eu lieu ces trois dernières années.

C'est principalement la mise en œuvre du nouveau code de la mutualité, imposé par une directive européenne, qui nous a obligés à faire un choix difficile et dans la précipitation. Cette directive s'inspire de la logique libérale et veut transformer, réduire le poids des mutuelles, voire les supprimer. A l'assemblée générale d'octobre 2002, il nous a fallu choisir entre une demande d'agrément qui garantissait notre indépendance, mais avec des fonds de réserve très importants et difficilement atteignables, ou la substitution auprès d'une « grosse mutuelle ». C'est la deuxième solution qui a été retenue avec l'AG2R.

L'orientation définie au congrès d'Annecy était de travailler à un rapprochement avec la sphère mutualiste. Mais la tentative échoua à l'Assemblée Générale des délégués de MUTACMA de 2003.

Dans le cadre de la renégociation du maintien du revenu, la Direction Générale choisissait après un appel d'offre l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF) en remplacement de l'AG2R. En perdant ce « marché » celle-ci ne souhaitait plus travailler avec MUTACMA, et proposait une cotisation très élevée pour la prestation invalidité incapacité. La rupture était consommée ... et les négociations entamées par le bureau de MUTACMA conduisaient l'A.G. de 2004 à rejoindre le secteur mutualiste. MUTACMA a adhéré à la FNMF (Fédération Nationale Mutualité Française) et à la MFP (Mutuelle Fonction Publique). Pour la maladie chirurgie avec la MNAM (mutuelle nationale de l'aviation et de la marine) et l'UNPMF pour les prestations prévoyance.

Le changement de prestataire ne s'est pas fait sans difficultés, l'AG2R ne jouant pas franc jeu dans la période et sa gestion apparaît aujourd'hui comme peu transparente. Ce qui a eu des répercussions importantes puisqu'à la dernière A.G., l'ensemble des délégués a refusé de valider les comptes 2004.

1/. Dans les DOM, la situation concernant le tiers-payant est devenu très difficile pour les adhérents dès janvier 2005. A la Réunion, une convention locale signée en août 2005 a permis de trouver une solution, au moins dans ce département.

2/. Le SNU oeuvrera pour que l'ensemble des adhérents des DOM retrouve un niveau de prestations satisfaisant.

De plus cette période a vu se développer une crise au sein de l'équipe dirigeante du SNU. Celle-ci s'est traduite par la démission de trois responsables historiques de la mutuelle. Un véritable gâchis pour les hommes et les femmes concernés et pour l'organisation. Le B.N. n'a pas ménagé sa peine. Il y a consacré et y consacre encore beaucoup de temps. Son souci a été de permettre à l'équipe de travailler ensemble. Malgré cela, MUTACMA continue sa progression, avec à l'heure actuelle plus de 10 000 adhérents.

Ceci est dû au travail de terrain qu'accomplissent chaque jour les délégués, par l'information au quotidien et la diffusion d'informations nationales mais aussi :

Par la création d'une nouvelle tarification avec de nouvelles prestations pour la garantie-chirurgie (confiance).

Par l'amélioration et la création de nouvelles prestations à partir de la demande des agents.

(Certaines ont des résultats plutôt mitigés comme MUT'Enfants majeurs).

Par les nouveaux partenariats avec la MACIF et SOCRIF.

- **L'invalidité incapacité progresse, conséquence des conditions de travail qui se répercutent sur la santé des agents, les arrêts maladie de courte durée, le risque de se retrouver sans salaire. C'est notre référence et notre « produit d'appel » car aucune condition d'adhésion n'est exigée (ni condition d'âge, ni dossier santé) ce qui est une prestation exceptionnelle dans la sphère prévoyance.**
- **Aujourd'hui, la mutuelle est confrontée à la mise en place de la réforme de la Sécurité Sociale, notamment le parcours de soins. Quelle doit-être la prise en charge par la mutuelle ? Quelle répercussion sur les cotisations ? Cette réforme risque à terme de bouleverser les fondements de la mutuelle, la grille des cotisations, la solidarité inter-générationnelle et les prestations d'un bon niveau pour tous.**
- **Nous avons la responsabilité de combattre à titre syndical les pressions de nos directions sur les agents et la dégradation très rapide de nos conditions de travail qui, à moyen terme et dans un climat de casse du système de protection sociale français, peuvent mettre en danger l'équilibre financier solidaire de cette prestation.**

La dernière AG de MUTACMA a décidé de ne pas toucher la grille des cotisations. Mais elle est contrainte par la nouvelle loi de rembourser les prestations inscrites dans le parcours de soins.

### **Les élections dont nous sommes sortis renforcés.**

Nous avons fait le choix politique de gérer la mutuelle à 3 O.S.

Depuis la répartition des sièges	au bureau	au C.A.
SNU	6	13
CFTC	2	5
FO	2	5

La CFDT étant représentée par un membre honoraire au C.A, 4 organisations sont représentées au C.A.

L'investissement de notre organisation est important en temps. Nos rapports avec les autres organisations syndicales oscillent entre confiance et marquage à la culotte, chacun voulant tirer les marrons du feu. Mais dans la dernière période, on peut dire que tout le monde a travaillé en bonne intelligence.

### **Nos orientations et nos propositions.**

#### **Aujourd'hui il nous faut :**

- Reconstruire une équipe qui doit s'appuyer sur les valeurs de notre syndicat et travailler plus collectivement en lien permanent avec le B.N. ;
- Responsabiliser les délégués par une préparation plus collective des A.G., des C.A., (réunions téléphoniques, travail en commission) ;
- Reprendre le journal interne en direction des délégués et des adhérents du SNU ;
- **Développer la coopération et le partenariat avec les secteurs de l'économie solidaire.**

Nous revendiquons toujours :

- **Une mutuelle d'Établissement, avec un rapprochement avec la MGAS.**
- **L'augmentation de la durée de prise en charge du maintien du revenu par la D.G (dans un premier temps passer à six mois sans augmentation de la cotisation salariale).**
- L'élargissement de la mutuelle aux secteurs du champ de notre syndicat, qui a été acté dans les statuts de la mutuelle.
- **La création de 3 niveaux de cotisations pour les retraités (texte voté à Annecy), .**

Mais la question de fond qui se pose à nous aujourd'hui est bien celle de savoir si nous poursuivons dans la voie tracée par l'assemblée générale de NOUAN- le -FUZELIER en 2002, à savoir de constituer des réserves et des fonds propres (de solvabilité) très importants pour garantir notre indépendance. Cela a un prix ! notamment sur les cotisations ! Il faut aussi s'interroger sur le poids de notre mutuelle de 4550 adhérents et au maxi de 23 000. Plus de 2000 mutuelles ont disparu depuis 3 ans, les plus petites. Cette logique va se poursuivre. Faut il creuser notre sillon dans le giron de la mutualité, ou vouloir notre indépendance au prix fort ? Cette question devra être traitée dans les plus brefs délais.

Blainville sur Mer le 27/11/05