



N°1540 | MAI 2019
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE | LIRE PAGES 2 ET 3

Transition écologique : au boulot ! | LIRE PAGE 2

Parce qu'il est urgent de transformer le travail, le Ceras organise un colloque en mai, auquel s'associe la CFTC

Mobilité durable | LIRE PAGES 2 ET 3

Les trajets bientôt intégrés à vos négociations ?

Loi Pacte | LIRE PAGE 3

Des seuils... difficiles à franchir !

ORGANISATION ET DÉVELOPPEMENT LIRE PAGES 4 À 6

Accompagnement confédéral | LIRE PAGES 4 ET 5

Les dispositifs 2019

Vu et entendu au Com' nat' ! | LIRE PAGE 5

Synthèse des sujets portés au Comité national

Tournée des Villages 2019 | LIRE PAGE 6

Hissez le bleu !

Suivi de : 3 questions à... Frédéric Lemayitch

VIE DU MOUVEMENT | LIRE PAGE 7

En bref

Synthèse de l'actualité juridique et des événements en région

Ce numéro comprend les encarts

Assurance maladie : télémédecine et dossier médical partagé.

Crédit : Julie Bourges



Bien dire et faire sont deux

Lors de son allocution du 25 avril destinée à présenter les conclusions qu'il tire du Grand Débat national lancé fin 2018, Emmanuel Macron a notamment annoncé l'ouverture d'« un nouvel acte de décentralisation adapté à chaque territoire », lequel devrait « porter sur des politiques de la vie quotidienne, le logement, le transport, la transition écologique, pour garantir

des décisions prises au plus près du terrain ». Parce que cette approche répond à la subsidiarité à laquelle la CFTC est attachée, nous ne pouvons qu'y souscrire...

À condition toutefois que les partenaires sociaux y soient associés ! Toute réforme de ce que le président de la République appelle dans son discours « le pacte territorial » ne manquera pas, en effet, d'avoir des répercussions sur l'emploi et les conditions de travail, mais aussi sur les temps de vie.

Il est donc crucial que les travailleurs puissent s'exprimer et que leurs représentants y prennent toute leur place. Qu'il s'agisse de l'habitat, de la mobilité ou de la politique environnementale, et de leurs liens avec le travail et l'emploi, la CFTC a des propositions très concrètes à formuler, de court, moyen et long terme, que ses militants de terrain doivent porter.

Le chef de l'État a également annoncé la création de maisons baptisées « France Services ». Elles auront pour mission, dans chaque canton, de répondre aux questions administratives de nos concitoyens. Cela devrait

se faire par le redéploiement d'agents de l'État. Nos militants dans les différentes administrations devront veiller à ce que les attentes de leurs mandants en matière de mobilité soient entendues. Depuis plusieurs années, la CFTC porte une revendication similaire qui consisterait à regrouper dans un même lieu tous les organismes de protection sociale, d'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle...

On voit ainsi que, à l'échelon territorial comme à l'échelon national, le discours du président de la République offre « du grain à moudre ». Pour que les actes soient conformes aux paroles prononcées, la présence des militants CFTC est indispensable !

Philippe Louis
Président confédéral

RÉFLEXION ET PROSPECTIVES

Transition écologique : au boulot !

Penser le futur du travail, non le rêver. Partir d'expériences concrètes pour séparer le bon grain de l'ivraie. Pour repérer les germes du monde de demain que nous souhaitons voir se développer. C'est à cette réflexion menée par le Ceras que s'associe la CFTC.

Le travail. « C'est par lui qu'on se définit, qu'on est socialement reconnu, qu'on donne parfois du sens à notre vie », précise le Ceras, le Centre de recherche et d'action sociales. Or, il nous fait souffrir : maladies professionnelles, fragmentation du tissu social, crises du sens, chômage de masse, destruction environnementale irréversible. Il faut avoir le courage de proposer un modèle alternatif aux principes de rendement immédiat et de compétition forcée. »

Philippe Louis, président de la CFTC, est loin de contredire cette analyse : « Notre environnement est notre bien commun et nous devons pouvoir le transmettre aux générations futures sans l'avoir dégradé. On

ne va pas dans le bon sens, il faut qu'on se reprenne et qu'on revoie nos fondamentaux. » À cette fin, il rappelle que la numérisation doit nécessairement être mise au service de l'homme, en fournissant quelques exemples d'actions déjà initiées : la robotisation pour éliminer la pénibilité ; la création d'emplois pour accélérer la rénovation thermique des logements ; la révision des déplacements des salariés par le covoiturage, le chèque transport, le télétravail (lire l'article suivant « Mobilité durable »). « Ce colloque devrait permettre de faire émerger d'autres exemples. J'invite le maximum de personnes à y assister », conclut-il.

Avec le concours de chercheurs, de représentants politiques, associatifs et de l'Église, le Ceras organise un colloque sur trois jours. Le but est de repenser ce qu'est, ce que pourrait être et ce que devrait être le travail. Étant entendu que le cadre retenu est celui du « travail décent », tel que défini par l'Organisation internationale du travail (OIT), partenaire de l'événement, qui fête (aussi !) ses 100 ans. Comme le résume le Ceras, « il n'y a pas deux crises – l'une sociale, l'autre environnementale – mais une seule, à laquelle il faut répondre collectivement en proposant des changements structurels ».

■ MV

« Quel travail pour une transition écologique solidaire ? », du 20 au 22 mai. Siège de l'Unesco - 125, avenue Suffren - Paris, 7^e - Inscriptions : travailecologieparis2019.com et, sur adherent.cftc.fr, retrouvez la vidéo de présentation du colloque par Philippe Louis.



MOBILITÉ DURABLE

Les trajets bientôt intégrés à vos négociations ?

Le projet de loi d'orientation des mobilités est débattu à l'Assemblée nationale. L'un de ses enjeux est de faire de la question des trajets des salariés un thème de dialogue social en entreprise. Bonne idée, selon la CFTC. Voici sous quelles conditions.

La CFTC est favorable à la négociation de la mobilité (le trajet domicile-travail) en entreprise, à condition qu'un cadre national soit fixé, qui garantirait une prise en charge minimale obligatoire de ce trajet par l'entreprise. Ce, quel que soit le type de transport retenu. En effet, la participation actuelle des structures publiques et privées aux frais de transport des travailleurs n'est pas toujours obligatoire. Elle l'est pour les transports en commun, à hauteur de 50% des frais. Mais, s'agissant des transports individuels, elle reste facultative!...

La CFTC est très attachée au principe d'égalité de traitement. C'est pourquoi, lors de la concertation préalable aux travaux parlementaires, à chaque groupe de travail, elle a insisté sur l'importance d'une prise

en charge des transports collectifs ET individuels, pour les travailleurs du public ET du privé, sans oublier l'outre-mer. Ce qui n'empêche pas, pour les transports individuels, de moduler le socle commun de la participation en fonction de leur empreinte écologique. On peut, par exemple, envisager une prise en charge plus élevée pour un véhicule électrique que pour un au carburant... Ce que la CFTC prône surtout, c'est de ne pas opposer les modes de transport entre eux et de réfléchir à leur utilisation combinée sur un même trajet, encore appelée multimodalité.

Faire prendre en charge par les entreprises une partie des frais de déplacement des salariés et favoriser collectivement les modes vertueux de déplacement de ces

La voiture : haute dépendance

L'Insee, dans une étude publiée le 13 février, remet à chacun les pieds sur terre, en collectant ce chiffre : 7 salariés sur 10 se rendent au travail en voiture. Les transports en commun ne parviennent à supplanter la voiture qu'à Paris, dans la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne) et à Lyon.

travailleurs. Voilà deux objectifs du projet de loi qui répondent parfaitement aux orientations définies lors du Congrès de Vichy en 2015 et, plus récemment, dans le

« Pacte pour le pouvoir de vivre »² que la CFTC a signé avec 18 autres organisations le 5 mars dernier.

■ SB

1. Précisons que les entreprises de plus de 11 salariés implantées dans certains territoires sont assujetties au versement transport auprès des collectivités territoriales. Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises de plus de 100 salariés doivent élaborer un plan de mobilité... Une obligation avec laquelle seulement 8 % des établissements concernés seraient en conformité, d'après une étude de l'Ademe et d'Ekodev de décembre 2018 - 2. Il s'agit de 66 propositions « pour donner à chacun le pouvoir de vivre ». Une alerte sur l'urgence d'un pacte social et écologique, à l'initiative de 19 organisations, dont la CFTC. Pour en savoir plus : tapez « pacte écologique » dans adherent.cftc.fr (proposition 47).

LOI PACTE

Seuils... difficiles à franchir !

Le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises est adopté depuis le 11 avril. Il contient une « rationalisation » et une « harmonisation » des seuils sociaux. Que vaut vraiment cette réforme ?

Seuil social : c'est le nombre de salariés au-delà duquel de nouvelles obligations s'imposent à une entreprise (fiscales, déclaratives...). Le Pacte conserve trois seuils d'effectifs, ceux de 11, 50 et 250. Et supprime ceux de 10, 20*, 25, 100, 150 et 200**. Quant au mode de calcul retenu, il s'aligne sur celui du Code de la sécurité sociale (article R.130-1), qui prévaut déjà dans la cadre de la DSN (déclaration sociale nominative). L'effectif est donc égal à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, arrondi au centième. Il inclut les CDD, intérimaires et intermittents (sauf en cas de remplacement), et exclut les apprentis et alternants. Enfin, pour « franchir » un seuil et être assujéti à de nouvelles contraintes, il faut que le cap des 11, 50 et 250 salariés soit dépassé pendant cinq années consécutives. Tout retour sous le seuil pendant cette période remet « les compteurs à zéro ». Ce qui le rend difficilement franchissable...

« Rationaliser » n'a jamais signifié « lisser ». C'est ce qu'avait rappelé la CFTC au gouvernement, en lui faisant part de son scepticisme quant aux effets de cette réforme sur le rétablissement d'une croissance durable (lire la LC n° 1529-1530, « Faut-il croire au nouveau Pacte ? »). Elle regrette bien sûr ces nouvelles dispositions qui, par exemple, ne contraignent pas les entreprises à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale au bénéfice de leurs équipes – le seuil des 50

étant plus complexe à franchir. Idem pour la participation de l'employeur à l'effort de construction, passé de 20 à 50. Quant au dialogue social à proprement parler, la CFTC craint qu'il ne s'en trouve pénalisé. Notamment sur le règlement intérieur, qui garantit les droits du salarié en définissant le « vivre ensemble » dans l'entreprise et en pénalisant les abus (discriminations, harcèlement...). Heureusement, si le seuil de 50 salariés est toujours requis pour la mise en place d'un comité social et économique, la période probatoire de 5 ans ne s'applique pas dans ce cas : celle de 12 mois est maintenue.

Si le respect des seuils sociaux s'impose aux entreprises, cela ne leur interdit nullement de mettre en place de façon volontaire un dialogue social de qualité, de la participation, de l'intéressement... Et ce, en deçà des seuils définis par les textes.

■ MV

Nouveaux seuils

- Règlement intérieur : 50 salariés (et non plus 20)
- Mise à disposition d'un local syndical : 200 salariés (inchangé)
- Mise en place d'un CSE : 50 salariés (pendant 12 mois consécutifs)

EMPLOIS FRANCS EXTENSION

Un an après son lancement (avril 2018) et neuf mois avant son terme (décembre 2019), l'expérimentation du dispositif des emplois francs a été modifiée. Le gouvernement dit vouloir en augmenter l'attrait. Le principe reste le même : les entreprises (et les associations) perçoivent une prime pour l'embauche de personnes issues de QPV, quartiers prioritaires de la politique de la ville (lire la LC 1525-1526, « Les emplois francs à l'essai »). Soit 5 000 € par an sur trois ans pour un CDI, 2 500 € sur deux ans pour un CDD de plus de 6 mois¹. Mais la liste des QPV éligibles s'est étendue, incluant notamment l'outre-mer². Le bilan des premiers mois de l'expérimentation a aussi conduit à modifier certains paramètres d'éligibilité des actifs. Le dispositif est maintenant ouvert aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle (résidant, bien sûr, dans l'un des territoires retenus). La CFTC réitère son soutien à cette mesure publique de lutte contre les discriminations.

■ SB

1. L'aide peut être prolongée en cas de renouvellement d'un CDD ou de transformation d'un CDD en CDI.
2. Est retenu l'ensemble des QPV des Hauts-de-France, Ile-de-France, Ardennes, Bouches-du-Rhône, Haute-Garonne, Maine-et-Loire, Vaucluse, ainsi que de l'outre-mer : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs>.

LE BUREAU DE DEMAIN

Les échanges humains en *open space* ont été mis à mal par une récente étude de la Harvard Business School. Les résultats pointent une perte de 70 % des interactions, ainsi qu'une augmentation de l'usage des mails (56 %) et de la messagerie instantanée (40 %). En bref, le retour de murs... virtuels ! À ce sujet, retrouvez notre article « Quel sera le bureau de demain ? » sur www.cftc.fr.

*Sauf en ce qui concerne l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

**Sauf pour la mise à disposition d'un local syndical.

ACCOMPAGNEMENT CONFÉDÉRAL

Les dispositifs 2019

2019 est une année à fort enjeu pour la représentativité de la CFTC, toutes les entreprises devant se doter d'un comité social et économique avant le 31 décembre 2019. Il nous faut donc agir avec efficacité pour obtenir les résultats qui permettront à la CFTC de se tenir à la table des négociations.

Pour la CFTC, ce renouvellement des IRP constitue une triple opportunité : opportunité d'innover, de s'implanter et de conforter ses résultats. Pour accompagner les syndicats au plus près du terrain, la Confédération propose trois dispositifs complémentaires.

1. L'appel à projet innovation syndicale

Pour tout syndicat qui met en place une campagne ou une action de développement innovante, une dotation de 2500€ peut être attribuée sur sélection du projet. Les trois meilleurs projets seront valorisés lors du prochain Congrès confédéral. **Attention, pour 2019, le nombre de projets éligibles est limité à 20.**

Pour candidater : envoyez votre projet à l'adresse suivante : organisation@cftc.fr, sur format libre (courrier, présentation, vidéo) en

indiquant en titre : *Appel à projet innovation syndicale*, et en précisant :

- Le contexte de l'action (campagne d'adhésion, nouvelle implantation, CSE, consolidation d'audience...).
- Les dates prévisionnelles de réalisation.
- La nature du projet et des actions, le budget.
- Les résultats attendus.

2. La Prime à l'implantation, bonifiée pour les IDCC entre 7% et 8%

Une prime de 100€ est accordée pour toute nouvelle implantation. Elle est bonifiée de 100€ en cas d'implantation dans un établissement relevant d'une des 26 IDCC dans lesquelles la CFTC a réalisé des scores entre 7 et 8 % au 2^e cycle.

Pour candidater : imprimez le formulaire disponible sur Inaric (onglet « Manuels et documents ») ou sur votre espace Adhérent (tapez « implantation 2019 » dans adherent.

cftc.fr). Envoyez-le, complété et accompagné des justificatifs demandés, à l'adresse suivante : organisation@cftc.fr.

3. La Prime électorale

Une prime de 200€ à 1 000€ (selon la taille de l'entreprise et les résultats obtenus) pour les syndicats réalisant une progression significative dans leurs élections, entre le 2^e et le 3^e cycle.

Pour candidater : imprimez le formulaire disponible sur Inaric (onglet « Manuels et documents ») ou sur votre espace Adhérent (tapez « prime électorale » dans adherent.cftc.fr). Envoyez-le, complété et accompagné des justificatifs demandés, à l'adresse suivante : organisation@cftc.fr.

■ EB et GM

Des questions, des renseignements complémentaires ? Contactez le service Organisation, Brigitte Rachdi, au 01 73 30 49 55.

Crédit : Bernard Couéard



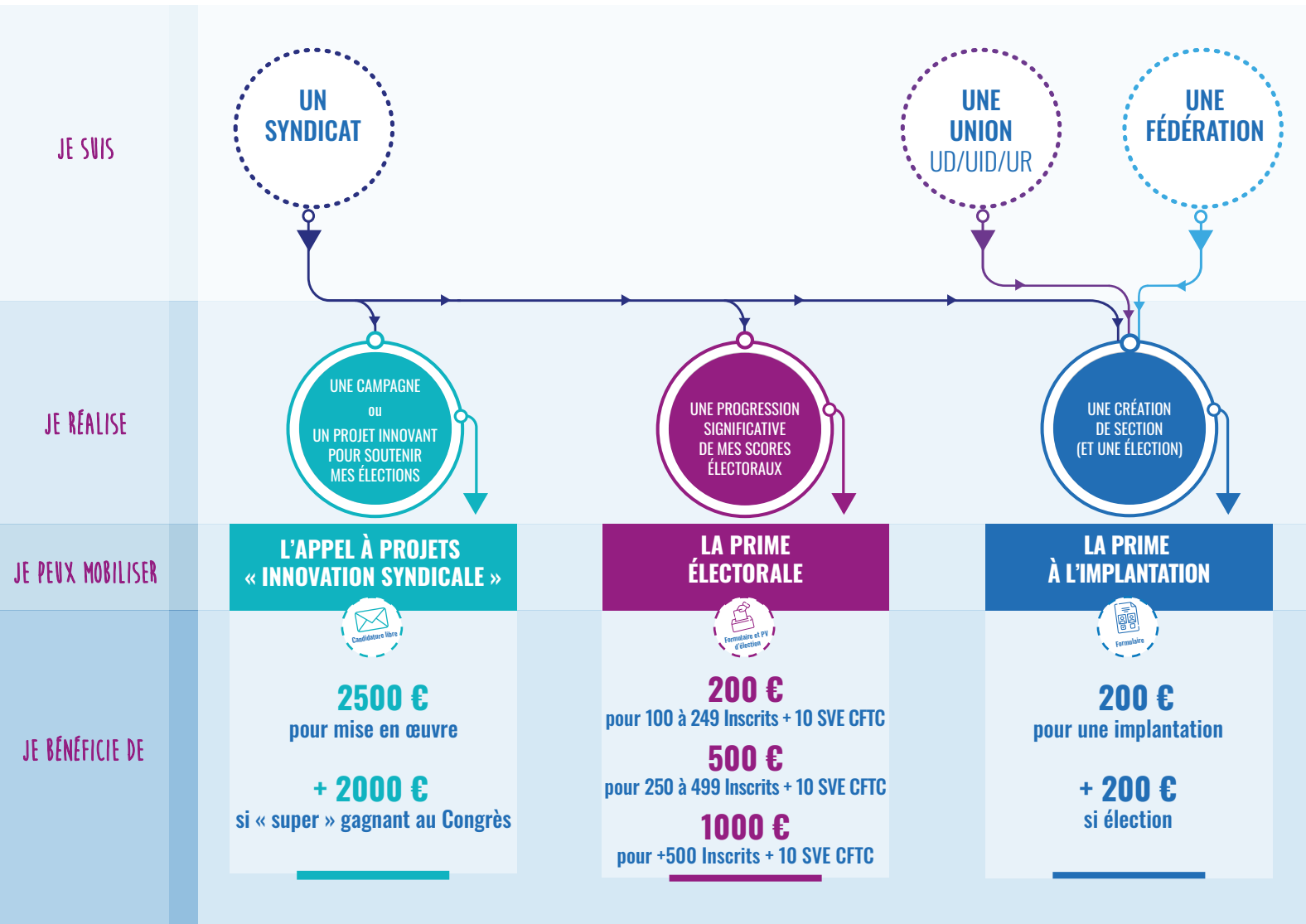
Éclairage

Jean-Michel Tessier, secrétaire général confédéral en charge des élections professionnelles, détaille les enjeux de représentativité de 2019.

« En application des ordonnances Macron, tous les CSE doivent être mis en place au 31 décembre. Or, aujourd'hui, nous comptons peu de CSE installés. Pire, nous enregistrons un nombre élevé de carences dans les entreprises, particulièrement dans celles de moins de 50 salariés. Les élections vont donc se concentrer dans les 3^e et 4^e trimestres. Dans cette optique, nous mettons différents outils à la disposition de nos équipes (*voir ci-dessus*). Nous avons aussi élaboré des formations spéciales CSE et protocoles d'accords préélectorales, car ces derniers constituent la porte d'entrée pour le dépôt de listes. C'est un travail conséquent, mais il nous faut "mettre le paquet" durant les mois à venir ! »

■ Propos recueillis par CB

Trois dispositifs confédéraux au service de votre développement



DIFFUSION

Vu et entendu au Com' nat' !

En plus des dispositifs confédéraux de soutien au développement présentés plus haut, le Comité national des 10 et 11 avril a été l'occasion de porter d'autres sujets. Parmi eux :

- Le **nouveau contrat de représentant de défenseur syndical**, qui sera annexé au règlement intérieur confédéral. En opérant des changements sur le retrait et la durée du mandat (son terme est fin 2022 pour tous), l'objectif est de sécuriser les défenseurs syndicaux et les structures. Le Comité national a voté à l'unanimité en sa faveur.
- Le **Congrès du centenaire de la CFTC**. Rendez-vous sur votre espace Adhèrent pour retrouver les modalités de participation au Congrès, qui aura lieu à Marseille, du 5 au 8 novembre. Déroulement, vote, échéancier pour les syndicats... : accédez à ces infos pratiques en tapant « congrès mode d'emploi » dans adherent.cftc.fr.

Attention, plus que quelques jours à attendre avant de pouvoir vous inscrire au Congrès confédéral !
Rendez-vous sur Inaric

TOURNÉE DES VILLAGES 2019

Hissez le bleu CFTC !

On the road again... Après s'être déplacées dans 12 villes en 2018, les tentes bleues de la CFTC reprennent la route, face à l'enjeu crucial de représentativité.

Les élections des CSE nécessitent une communication forte, qui passe par des rencontres directes avec les salariés. C'est en ce sens que le dispositif du Village CFTC révèle pleinement son attrait : son caractère modulable lui permet de s'adapter à toutes les situations. Les tentes peuvent être implantées en centre-ville, lors d'un événement local... mais aussi dans une zone d'activité, à la sortie d'une usine ou de bureaux ! Mettre en place un Village à géométrie variable à proximité d'une entreprise peut répondre à vos attentes, en favorisant les échanges avec les futurs votants (*lire l'interview de Frédéric Lemayitch ci-dessous*). Plus d'infos : servicecommunication@cftc.fr. Le prochain Village se tiendra le 22 juin, à Strasbourg. Pour le calendrier de la « tournée » 2019, consultez l'agenda de votre espace Adhérent (adherent.cftc.fr).

Photos : Bernard Couéhard



Frédéric Lemayitch, en compagnie de Bernard Hayat, président de l'UR CFTC d'Île-de-France

Le dispositif choisi, à savoir deux tentes de 6 mètres sur 3, autorise assez de souplesse pour être déployé à l'entrée de l'entreprise. En embauchant ou en débauchant, les salariés ont pris le temps de s'arrêter pour échanger avec les militants CFTC.



3 questions à Frédéric Lemayitch

*Président du Syndicat Peugeot-Citroën de Poissy (78)
Village CFTC le vendredi 8 mars, de 7 h 30 à 17 h,
parking du forum Armand Peugeot*

La Lettre confédérale : Pourquoi avoir fait le choix d'accueillir un Village CFTC sur le site de Peugeot-Citroën ?

Frédéric Lemayitch : En période d'élection des CSE, assurer une visibilité à notre syndicat, c'est crucial. Il faut absolument se montrer. Même si nous œuvrons au quotidien dans l'entreprise, nous avons besoin de rappeler nos actions aux salariés du groupe PSA. L'appel à candidatures de la Confédération nous a permis de tenter une communication différente.

Comment cette journée s'est-elle déroulée ?

À vrai dire, nous ne savions pas exactement à quoi nous attendre et je dois dire que le dispositif était à la hauteur ! Les tentes bleues assurent une réelle visibilité ; les salariés ne peuvent pas les rater ! Nos militants parés de bleu ont joué le jeu et les ont accueillis dans la bonne humeur. La journée a démarré tôt, pour capter un maximum de travailleurs, et s'est articulée autour de la distribution de tracts, de *goodies*, et de nombreux échanges, bien sûr.

Que reprenez-vous de ce Village ?

La première chose qui me vient à l'esprit est la cohésion des équipes CFTC. Aller à la rencontre des salariés est primordial, mais se retrouver entre militants CFTC et œuvrer ensemble à la réussite de l'événement, ça n'a pas de prix ! Ça nous a reboostés ! Et je retiens évidemment les résultats de ces élections : 23 % au centre d'expertise métier et 19,3 % à Poissy Usine. Le village s'est révélé un atout de plus !

■ Propos recueillis par SD



En bref

Monsanto (encore) coupable !

Troisième bataille judiciaire entre la firme Monsanto et l'agriculteur Paul François, troisième jugement en faveur de ce dernier. Ayant accidentellement inhalé un herbicide de la société, Paul François a été victime de troubles neurologiques et respiratoires, ainsi que de stress post-traumatique. Déjà jugé responsable de cette intoxication en 2012, puis en appel en 2015, Monsanto s'était pourvu en cassation. Voilà sa responsabilité à nouveau reconnue pour défaut d'information.

« Un exploitant agricole n'est pas un chimiste », ajoute la cour. Il faut souligner la ténacité et le courage de Paul François et de son avocat, Maître Lafforgue, dont le documentaire **Les Sentinelles** a relaté le combat (lire la LC n° 1518, novembre 2017). Monsanto tentera-t-il une nouvelle fois de casser cette décision ? Ce n'est hélas pas à exclure.

Assurance maladie : les nouveautés

Désormais en service, le **dossier médical partagé** est un carnet de santé numérique. Il réunit toutes les informations sur le patient, qui peut d'ailleurs le créer lui-même. Cet outil permet d'articuler les différentes interventions des professionnels de santé autour du patient pour préserver sa prise en charge globale. Quant à la **télé médecine**, elle est actuellement déployée pour établir un diagnostic, opérer un suivi, requérir un avis spécialisé. La CFTC vous informe sur ces deux innovations, par le biais de deux fiches **encartées dans ce numéro** et disponibles dans adherent.cftc.fr. Elle dresse les limites de leur utilisation afin d'éviter toute dérive (notamment en termes de protection des données) et de renforcer leur visée première : celle d'améliorer les soins.

Vos congrès en région

- **Le 4 juin**, UD des Alpes-Maritimes, à Nice
- **Du 11 au 14 juin**, fusion des fédérations Postes et Télécommunications / Communication, à Ronce-les-Bains, La Tremblade (17)
- **Le 15 juin**, UD de la Gironde, à Artigues-près-Bordeaux
- **Le 19 et 20 juin**, UR de la Réunion, à La Plaine-des-Palmistes
- **Le 24 juin**, UD des Pyrénées-Atlantiques, à Pau

Et aussi :

Les **Jeunes CFTC** ont planifié leur 5^e Rencontre nationale annuelle ces 23 et 24 mai au Futuroscope. Au programme, une plénière suivie d'ateliers de travail sur la formation continue, le partenariat Macif, les outils CFTC et les élections CSE... Une réflexion riche, qui se clôturera avec l'élection d'un nouveau candidat au Conseil confédéral. N'hésitez pas à suivre l'événement via leur page Facebook (CFTC Jeunes) !

Crédit: UD 62



Expo souvenir

Pour célébrer localement les 100 ans de la CFTC, **l'UD du Pas-de-Calais** a tenu une exposition de photos à Lens, les 26 et 27 avril. Une initiative originale, qui a attiré du monde et a suscité autant d'engouement que d'émotion...



Nous pouvons adapter notre assurance habitation à nos besoins.



Assurance habitation un contrat sur mesure*

Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir une assurance habitation qui garantit ce dont nous avons vraiment besoin.

Grâce au contrat sur mesure de la Macif, nous avons fait le choix de prendre des garanties optionnelles afin de couvrir notamment nos téléphones portables et le vélo de notre fille en cas de dommage. Et ça, c'est utile pour nous.

Découvrez tous les avantages du contrat Habitation Macif en agence ou sur macif.fr.

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Options accessibles selon la formule choisie et dans les conditions et limites du contrat Habitation souscrit.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr).