



LE POINT NEGO

L'ENVIRONNEMENT
JURIDIQUE DE LA NÉGO-
CIATION (Suite) : l'enjeu
crucial des frontières de
l'entreprise.

LES PÉRIMÈTRES DE
LA NÉGOCIATION :

Ne laissez plus l'em-
ployeur ni les financeurs
choisir le terrain de jeu !

NUMÉRO 2

LE POINT NEGO

L'ENVIRONNEMENT
JURIDIQUE DE LA NÉGO-
CIATION : l'enjeu

“

DIVISER POUR MIEUX RÉGNER SOUS COUVERT D'AUSTÉRITÉ ? PAS AVEC FO !

Après le choc des normes des Ordonnances de 2017 que nous avons analysé dans notre premier numéro, l'arsenal patronal s'est doté d'une nouvelle arme redoutable pour affaiblir nos revendications : la manipulation des périmètres de négociation.

Sous la pression des financeurs publics (ARS, Départements, État) qui organisent une véritable asphyxie financière de nos structures, notre vaste champ d'action subit une frénésie de restructurations sans précédent. Fusions associatives forcées, absorptions par de grands groupes tentaculaires, ou à l'inverse, découpages artificiels en micro-établissements pour briser l'unité des salariés... L'objectif des directions est limpide : diluer la représentation syndicale, isoler les secteurs les plus combatifs, casser les solidarités de terrain et imposer des accords moins-disants à un niveau lointain, totalement déconnecté de nos réalités quotidiennes (le travail posté, la gestion de la grande précarité, les soins d'hygiène, ou les nuits en internat...).

Où négocie-t-on ? À quelle échelle calcule-t-on notre représentativité syndicale ? Qui a le droit de signer ? La réponse à ces questions détermine directement la survie de nos acquis locaux, l'importance de nos budgets d'œuvres sociales (ASC) et la présence réelle de délégués sur chaque site. Ne nous laissons plus imposer un cadre de négociation qui a pour seul but de nous affaiblir.

Dans ce numéro 2 du POINT NÉGO, FO vous donne les clés pour ne plus subir. Déjouez les redoutables clauses de substitution, maîtrisez la hiérarchie des mandats (DSC, DS, RP) à grand renfort de jurisprudence, et utilisez-les toutes dernières évolutions sur l'Unité Économique et Sociale (UES) comme une arme de reconquête. Surtout, ne vous asseyez plus jamais à la table d'une négociation sans imposer notre propre Accord de Méthode. Le terrain de jeu ne doit plus être imposé par les directions !

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

SOMMAIRE

PARTIE 1 : L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT ET LE MONOPOLE DE LA PROXIMITÉ 3

1. Le critère légal de la communauté de travail : l'article L. 2143-3
2. Le test de l'autonomie de gestion : débusquer les faux directeurs
3. Les Représentants de Proximité (RP) : notre dernier rempart

PARTIE 2 : L'ACCORD DE GROUPE ET LE CSE CENTRAL : LE PIÈGE DE LA CENTRALISATION 4

1. DSC vs RS : Qui a le pouvoir de signer ?
2. Le piège du calcul de représentativité par addition
3. L'Accord de Méthode : Le préalable non négociable

PARTIE 3 : LA CLAUSE DE SUBSTITUTION : L'ARME FATALE PATRONALE (ET COMMENT L'ÉVITER)..... 5

Le hold-up juridique décrypté

PARTIE 4 : L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES) : LA RÉVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE 2024 5

Pourquoi l'arrêt de mars 2024 change-t-il la donne ?

FICHE PRATIQUE FO : CONSTRUIRE UN DOSSIER BÉTON POUR IMPOSER L'UES..... 6

FICHE PRATIQUE FO : IMPOSER ET RÉDIGER UN ACCORD DE MÉTHODE 7

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À L'ORGANISATION DES NÉGOCIATIONS 8

PARTIE 1 : L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT ET LE MONOPOLE DE LA PROXIMITÉ

Historiquement, le niveau classique de négociation est l'Entreprise. Cependant, dans notre secteur, l'action se passe au plus près du terrain, dans l'Établissement. Or, l'établissement n'a pas de personnalité morale propre ; c'est toujours l'entreprise (représentée par le directeur d'établissement par délégation expresse de pouvoir) qui s'engage juridiquement.

1. Le critère légal de la communauté de travail : l'article L. 2143-3

Pour être reconnu et permettre la désignation d'un Délégué Syndical (DS), l'établissement distinct doit regrouper des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituer **une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques (C. trav., art. L. 2143-3, al. 4).**

L'ANALYSE DE FO : Pour nous, une communauté de travail n'est pas une simple liste de noms. C'est un collectif qui partage des conditions de vie professionnelle identiques.

- **Exemple :** Les salariés d'un SSIAD (services de soins infirmiers à domicile) ont des problématiques d'itinérance, d'isolement et d'indemnités kilométriques. Les inclure dans un "Etablissement Unique" avec les administratifs du siège social, c'est s'assurer que leurs besoins spécifiques seront ignorés lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). FO se bat pour que chaque site ayant une réalité métier propre soit reconnu comme établissement distinct.

2. Le test de l'autonomie de gestion : débusquer les faux directeurs

C'est le critère roi utilisé par les juges. Si l'employeur refuse de reconnaître un établissement, FO attaque devant la DREETS. Nous devons prouver que le directeur local a une **autonomie suffisante** en matière de gestion du personnel et d'exécution du service (**Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-23.655**).

LE TEST FO : Votre directeur d'établissement peut-il recruter un CDD de remplacement sans l'aval du siège ? Peut-il engager une procédure disciplinaire ? Peut-il modifier les plannings ? S'il le peut, l'établissement est distinct. Si la direction prétend le contraire pour supprimer vos délégués, c'est une fraude à la loi !

3. Les Représentants de Proximité (RP) : notre dernier rempart

Avec la mise en place du CSE, les employeurs ont souvent fusionné les établissements.

Conséquence : les élus sont loin, au siège. Pour pallier cet éloignement, la loi prévoit la création de **Représentants de Proximité (C. trav., art. L. 2313-7)**.

- **Attention :** Les RP ne sont pas créés automatiquement ! Ils doivent être imposés par l'Accord de Péri-mètre ou l'Accord de mise en place du CSE.
- **Le danger :** Les directions veulent des "RP-coquilles vides" (sans heures de délégation, sans pouvoir de saisine).

STRATÉGIE FO : Nous exigeons des RP qui soient de véritables relais. Ils doivent avoir un crédit d'heures spécifique, le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, et la capacité de porter les réclamations individuelles et collectives directement au directeur de site lors de réunions mensuelles de proximité. Sans RP combatifs, le CSE central devient une chambre d'enregistrement patronale.

PARTIE 2 : L'ACCORD DE GROUPE ET LE CSE CENTRAL :

LE PIÈGE DE LA CENTRALISATION

Face à la multiplication des "Méga-Associations", le pouvoir s'est déplacé au sommet. Mais attention à la confusion des mandats !

1. DSC vs RS : Qui a le pouvoir de signer ?

C'est un point sur lequel les directions jouent souvent pour perdre les militants.

- **Le Délégué Syndical Central (DSC) :** Il est le seul, avec ses adjoints, à avoir le pouvoir de négocier et de signer des accords au niveau de l'entreprise ou du groupe. C'est lui qui porte la parole de FO face au Directeur Général.
- **Le Représentant Syndical (RS) au CSE Central :** Il assiste aux réunions du CSEC. Il a une voix consultative (il donne son avis), mais il n'a strictement aucun pouvoir de négociation. Il est un expert, un observateur, mais pas un signataire.

LE PIÈGE Ne laissez pas une direction "inviter" un RS à une réunion de négociation pour faire nombre ou pour tenter de valider un texte. Seule l'équipe de négociation menée par le DSC est habilitée.

2. Le piège du calcul de représentativité par addition

Au niveau d'un Groupe ou d'une entreprise multi-établissements, la représentativité se calcule par l'addition des suffrages de tous les sites (C. trav., art. L. 2122-4).

- **Scénario catastrophe :** FO fait 70% dans votre petit établissement militant. Mais au niveau national, sur 10 000 salariés, FO tombe à 8%. Vous n'êtes plus représentatifs au niveau central ! Vous devrez alors appliquer les accords signés par des syndicats minoritaires chez vous mais majoritaires au niveau du siège.
- **La riposte :** C'est pourquoi la coordination syndicale nationale (souvent appelée "Coordinateur" par abus de langage, mais portée politiquement par le DSC) est vitale. Nous devons mailler tous les sites pour que notre score national protège nos bastions locaux.

3. L'Accord de Méthode : Le préalable non négociable

Ne vous asseyez jamais à la table d'une négociation nationale sans un Accord de Méthode.

- La loi ne prévoit quasiment aucun moyen pour coordonner des dizaines de DS locaux.
- FO exige dans cet accord : des crédits d'heures de préparation pour l'équipe nationale, la prise en charge des frais de déplacement pour réunir tous les délégués FO de France, et l'accès à une base de données (BDESE) consolidée et transparente. Sans moyens de coordination, le DSC est un général sans armée.

PARTIE 3 : LA CLAUSE DE SUBSTITUTION : L'ARME FATALE PATRONALE (ET COMMENT L'ÉVITER)

C'est le risque juridique le plus élevé lors d'une fusion. Le législateur a permis d'effacer le passé conventionnel d'un trait de plume.

Le hold-up juridique décrypté :

L'article L. 2253-5 du Code du travail permet à un accord de Groupe (ou d'Établissement Unique) de prévoir expressément que ses stipulations " se substituent " de plein droit aux accords d'entreprise ayant le même objet, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement.

Exemple concret dans le Médico-Social :

Votre association locale garantit par accord 6 jours de congés trimestriels. Le groupe national qui vous absorbe signe un accord de groupe qui ne prévoit que 2 jours de " repos compensateur ", avec une clause de substitution.

Résultat : sans dénonciation, vos 6 jours de congés disparaissent dès la signature de l'accord national. Votre accord local est " écrasé " juridiquement.

Le vide conventionnel : si l'accord de groupe est dénoncé 3 ans plus tard, vos anciens jours locaux ne reviennent pas. Les salariées se retrouvent sans rien.

STRATÉGIE FO : LA CLAUSE DE SAUVEGARDE INTRAITABLE

Lors de toute négo centralisée, traquez le mot " substitution ". Imposez la clause FO suivante :

" Les stipulations du présent accord s'appliquent à l'ensemble du périmètre. Toutefois, elles ne sauraient se substituer ni faire obstacle à l'application des dispositions des accords d'entreprise, d'établissement, des usages ou engagements unilatéraux antérieurs qui s'avéreraient globalement plus favorables aux salariées sur le même objet. Le principe de faveur local est une condition déterminante du présent accord. "

PARTIE 4 : L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES) : LA RÉVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE 2024

Face aux stratégies de découpage (une association pour les éducateurs, une SAS pour la cuisine), FO utilise la reconnaissance de l'UES. Une fois reconnue, **l'UES devient une entreprise unique**.

Pourquoi l'arrêt de mars 2024 change-t-il la donne ?

Jusqu'en 2024, le statut de l'accord d'UES était contesté. Désormais, c'est clair : il a la même force qu'un accord d'entreprise (**Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-14.004**).

- **Capacité normative :** On peut tout négocier au niveau de l'UES (temps de travail, primes).
- **Primauté sur la branche :** L'accord d'UES prime sur la convention de branche (CCNT 66, 51) sur la plupart des thèmes. C'est un levier énorme pour harmoniser les droits des salariées par le haut.

L'obligation de loyauté (Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-13.672) :

Pour créer ou modifier une UES par accord, l'employeur doit inviter à la négociation **TOUTES les organisations syndicales représentatives présentes dans CHACUNE des entités**. Si la direction oublie d'inviter FO présent dans une petite structure satellite de 12 salariées, l'accord est nul. C'est un moyen radical pour faire capoter les montages patronaux visant à nous exclure.

FICHE PRATIQUE FO :

CONSTRUIRE UN DOSSIER BÉTON POUR IMPOSER L'UES

Vous soupçonnez un découpage artificiel ? Voici comment agir.

Étape 1 : Fouiller la BDESE et collecter les indices

1. L'Unité de Direction : mêmes dirigeants, mêmes Conseils d'Administration, transferts de fonds entre associations.

2. L'Unité Sociale : salariés dans les mêmes locaux, mêmes badges d'accès, même annuaire, même adresse mail. Les services RH et paie sont mutualisés.

Étape 2 : Le rapport de force et l'invitation

Mettez la direction en demeure de négocier la reconnaissance de l'UES. Rappelez-leur la jurisprudence du 6 mars 2024 : s'ils ne convoquent pas tout le monde, ils s'exposent à une annulation totale. Informez les salariés : l'UES, c'est l'addition des effectifs pour obtenir un "vrai" CSE doté de moyens experts et de budgets ASC consolidés.

Étape 3 : Gérer le choc des normes (L'Accord de Transition)

L'UES n'efface pas les accords passés des structures absorbées, ce qui crée des inégalités.

LE RÉFLEXE FO : Ne faites pas de "moyenne". Négociez un **"accord d'harmonisation par le haut"**. Utilisez la force du collectif unifié pour aligner tout le monde sur le statut le plus protecteur.

En maîtrisant ces périmètres et ces jurisprudences, les sections locales de la FNAS FO cessent de subir les montages financiers patronaux. Le droit social est un glaive : sachons l'utiliser pour protéger chaque salarié, de l'Aide à domicile au médico-social !

FICHE PRATIQUE FO :

IMPOSER ET RÉDIGER UN ACCORD DE MÉTHODE

Négocier au niveau d'un Groupe ou d'une UES de plusieurs centaines ou milliers de salariés demande des moyens considérables. Partir à la table des négociations sans garanties matérielles et temporelles, c'est signer un chèque en blanc à la direction.

La loi Travail encourage la conclusion d'un accord de méthode pour garantir la loyauté et la confiance mutuelle (**C. trav., art. L. 2222-3-1**). Cet accord doit être notre **préalable absolu**.

Les points non-négociables exigés par FO :

- **L'exigence de loyauté** : L'employeur a interdiction absolue de mener des négociations séparées avec des syndicats amis. Toutes les organisations doivent être autour de la même table. De plus, tant que la négociation est en cours, l'employeur a l'interdiction légale de prendre des décisions unilatérales sur les thèmes abordés (C. trav., art. L. 2242-4).
- **L'information loyale** : L'employeur doit fournir les données chiffrées, appuyées sur la BDESE. Sans données financières, FO ne signe rien.
- **Les moyens financiers et temporels** : La loi prévoit un crédit global supplémentaire (L. 2143-16), mais pour un groupe, FO exige davantage : des heures pour les réunions préparatoires, et le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement.

ACCORD DE MÉTHODE RELATIF À L'ORGANISATION DES NÉGOCIATIONS

ENTRE LES SOUSSIGNÉS : L'Association / La Structure **[Nom de la structure]**,

Dont le siège social est situé à **[Adresse]**.

Représentée par **[Madame/Monsieur Nom, Prénom]**, gissant en qualité de **[Directeur/Président]**,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Association, représentées par :

- Pour le syndicat **Force Ouvrière (FNAS FO)** : **[Madame/Monsieur Nom, Prénom]**, en sa qualité de Délégué(e) Syndical(e),
- *[Ajouter d'autres syndicats si applicable]*

D'autre part.

PRÉAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées en date du [Date de la réunion préparatoire] en vue d'entamer une discussion sur les modalités d'organisation des prochaines négociations obligatoires, conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et L. 2242-10 et suivants du Code du travail.

Dans le contexte particulier du secteur social et médico-social, les parties signataires réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité, loyal et constructif. Cet accord de méthode a pour but de définir un cadre clair (calendrier, moyens, informations) permettant aux négociateurs de mener à bien leur mission dans l'intérêt des salariés et des usagers de l'association.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de l'Association [Nom de la structure] et couvre l'ensemble de ses établissements [ou préciser les établissements concernés].

Article 2 - Thèmes et périodicité des négociations

Les parties conviennent d'organiser les négociations selon la périodicité suivante :

1. Négociation annuelle (NAO) :

- Rémunération, salaires effectifs (notamment la politique salariale face à l'inflation et la reconnaissance des qualifications).
- Durée effective et organisation du temps de travail.
- Partage de la valeur ajoutée (si applicable).

2. Négociation triennale / quadriennale [à choisir, la loi prévoit 4 ans max par accord] :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), incluant :
 - L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (droit à la déconnexion, horaires atypiques fréquents dans le social).
 - La prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et la pénibilité.
 - L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) [si effectif > 300 salariés ou par accord volontaire].

Article 3 - Calendrier et lieux des réunions

Pour la première année d'application du présent accord, les parties s'entendent sur le calendrier prévisionnel suivant pour le bloc "Rémunération et Temps de travail" :

- **Réunion 1 (Ouverture et remise des documents) :** [Date prévisionnelle, ex : 15 septembre]
- **Réunion 2 (Présentation des revendications syndicales) :** [Date prévisionnelle, ex : 1^{er} octobre]
- **Réunion 3 (Discussions et réponses de la Direction) :** [Date prévisionnelle, ex : 15 octobre]
- **Réunion 4 (Clôture : signature de l'accord ou PV de désaccord) :** [Date prévisionnelle, ex : début novembre]

Note : Les réunions seront espacées d'au moins [Nombre, ex : 15] jours pour permettre l'étude des documents et la consultation des instances/syndiqués.

Les réunions se tiendront en présentiel au siège de l'Association [ou préciser un lieu central].

[Point de vigilance FO : Le recours à la visioconférence doit rester exceptionnel ou soumis à l'accord des DS pour garantir la qualité des échanges].

Article 4 - Composition des délégations et moyens mis en œuvre

Composition des délégations syndicales :

Chaque organisation syndicale représentative est composée de :

- Le/la Délégué(e) Syndical(e) (DS) de l'organisation.
- [Nombre, ex : 1 ou 2] salarié(s) de l'association pour l'accompagner.

[Conseil FO : Tentez de négocier la présence d'un représentant de votre union départementale ou fédération/SDAS si le sujet est lourd].

Composition de la délégation employeur :

La Direction ne pourra pas être représentée par un nombre de personnes supérieur à l'ensemble des membres des délégations syndicales.

Moyens alloués :

- **Temps de réunion :** Le temps passé aux réunions de négociation convoquées par la Direction est considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation.
- **Frais de déplacement :** Les frais de transport et de repas engagés pour se rendre aux réunions seront remboursés par l'employeur selon le barème en vigueur dans l'association. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions est rémunéré comme du temps de travail.
- **Temps de préparation :** Il est accordé un crédit de [Nombre] heures supplémentaires par délégation syndicale, spécifiquement dédiées à la préparation de chaque cycle de négociation.

Article 5 - Transmission des informations préalables (BDESE)

Afin de garantir une négociation loyale, la Direction s'engage à transmettre les informations nécessaires au plus tard [Nombre] jours avant la première réunion de chaque thème.

Ces informations comprendront notamment :

- L'état détaillé des effectifs, l'évolution des salaires (par grille, sexe, catégorie professionnelle).
- Le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées.
- Un point sur la précarité (nombre de CDD, temps partiels subis).
- L'accès mis à jour à la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Article 6 - Suivi de l'accord

Un bilan de l'application de ce présent accord sera réalisé chaque année à l'ouverture des NAO. Ce sera l'occasion d'adapter le calendrier ou le format des négociations pour l'année suivante si nécessaire.

Article 7 - Durée, révision, dépôt et publicité

Durée : Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de [Nombre, ex : 3 ou 4] ans. Il prendra fin automatiquement à son terme.

Révision : Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail).

Dépôt et publicité :

Conformément à la législation, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la Direction sur la plateforme "TéléAccords" du Ministère du travail, et un exemplaire sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes de [Ville du siège].

Une communication sera faite au personnel via les panneaux d'affichage et l'intranet de l'association.

Fait à [Ville], le [Date], en [Nombre] exemplaires originaux.

Pour l'Association [Nom] :

[Signature]

Pour le Syndicat Force Ouvrière :

[Signature]

Pour le Syndicat [Autre] :

[Signature]

Solutions MACIF pour les CSE⁽¹⁾

Assurez vos risques quotidiens,
c'est essentiel



Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié⁽²⁾ des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽³⁾.

Ce contrat couvre⁽³⁾ :

● La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

● La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

● La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

● L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indécrottable vous a trompé lors d'un achat).

● Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

● L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

● L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

● les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert⁽⁵⁾** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

● dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions⁽⁶⁾** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet « **Macif Avantages** ».

● les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale⁽⁷⁾**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

● les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE⁽⁴⁾.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A.S.S.**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel** : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse** : Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction** : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 26/06/2026 - **B.A.T.** : 03/07/2026 - **Date supposée de réception** : 10/07/2026