

Groupe AXA

Les Brèves du SY.N.P.A.-F.O.

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS D'ASSURANCES ET DE CAPITALISATION C.G.T. - FORCE OUVRIÈRE

PFAC : Les CRC les parents pauvres d'Axa !

Des chiffres qui frisent l'entendement, pour des fins de mois plus que difficiles. Nous l'avons rédigé des dizaines de fois, les commerciaux sont les salariés les moins bien payés de la profession et tout particulièrement **chez l'employeur de référence AXA**. Que dire alors, des Chargés de Relation Clientèle, appelés communément commerciaux assis !

Ces derniers étant, en matière de salaires les plus mal traités parmi les moins bien payés. C'est dire combien leur situation est préoccupante !

Comment peut-on faire perdurer une telle situation ? Comment notre employeur, qui ne cesse de clamer vouloir « **GAGNER LA PRÉFÉRENCE** » peut-il accepter qu'une catégorie de son personnel, et pas n'importe laquelle, celle qui est censée jouer un rôle central dans le cadre de la relation client, puisse être traitée avec si peu de reconnaissance !

Non, Monsieur DE CASTRIES ! Non Monsieur PIERSON ! Non Monsieur POTTELET ! au risque de vous surprendre, les CRC comme les commerciaux debout ne peuvent vivre de considération, d'amour et d'eau fraîche !

Les CRC sont pour la plupart de jeunes collaborateurs rentrés plein d'espoir. Nos grands pontes ont réussi,

SOMMAIRE BRÈVES N 01- 06

<i>Sommaire</i>	1
<i>PFAC : Les CRC parents pauvres d'Axa !</i>	1
<i>Les salaires toujours et encore... !</i>	2 & 3
<i>Plus de 700 signatures au président de la FFSA !...</i>	4
<i>Activités Sociales et Culturelles (ASC) ...</i>	4 & 5
<i>SMIC : La direction d'Axa se moque...</i>	5
<i>Axa pour un monde meilleur c'est sûr !</i>	6
<i>FF4 - FF5 Le poids des mots, le choc des promos !</i>	7
<i>Site SYNPA-FO et autorisation email</i>	8
<i>Encart du trésorier</i>	8

en un temps record, à démobiliser une grande partie d'entre eux. Quelle performance ! À l'évidence, en matière sociale, contrairement à ce qu'ils tentent de faire croire, ces représentants de la direction trusterait toutes les performances les plus perfides si un GUINNESS Book en la matière existait !

Comment peut-on verser à ce personnel qualifié et diplômé un niveau de rémunération **inférieur à celui d'une classe 1**. N'est-il pas temps de mettre en place des mesures concrètes en adéquation avec le discours officiel.

Pour notre part, comme nous l'avons signifié clairement à la direction, nous réclamons :

- Que les CRC soient rattachés à la Convention Collective des administratifs de 1992 !
- Que les dispositions les plus favorables en matière d'organisation du travail sur les PFAC soient étendues à celles qui n'en bénéficient pas !
- Que la classification qui leur est applicable soit celle des **classe 4** !

GAGNER LA PRÉFÉRENCE ÇA NE SE DÉCRÈTE PAS, ÇA SE MÉRITE, ET SURTOUT ÇA A UN PRIX, CELUI DE LA QUALIFICATION ET DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE QUE VOUS NE CESSEZ DE CONSTATER ET DE VANTER !

Bien évidemment SCOPE 2005, comme tous les autres millésimes, n'a pas fait ressortir le malaise que les salariés **de l'entreprise socialement responsable** ressentent au quotidien !

De deux choses l'une, ou les données communiquées par les salariés sont triturées ou alors nous ne rencontrons pas les mêmes salariés !

Les salaires toujours et encore/ !

Lundi 16 janvier 2006, Dominique de Villepin, annonçait l'extension du Contrat Nouvelle Embauche (CNE) à toutes les entreprises y compris celles de plus de 20 salariés pour les jeunes de moins de 26 ans au travers du Contrat Première Embauche (CPE).

Ce CPE va permettre pendant deux ans, à l'employeur de licencier sans aucune justification. C'est la précarité la plus totale, qui pour Madame Parisot, Président du MEDEF et égérie de Monsieur de Castries, fait partie de la condition humaine (?!). Vaste programme !

Ce CPE sur lequel nous reviendrons, en plus d'être un « contrat » contre le Contrat à Durée Indéterminée (CDI), va permettre d'exonérer les employeurs de toutes charges sociales pendant trois ans. Gageons que la direction d'Axa ne se privera pas d'utiliser le CPE, notamment dans les réseaux commerciaux.

Dans cette situation, nous publions ci-après le tract FO sur les salaires, diffusé dans le personnel administratif, abordant notamment la question des exonérations de charges sociales **QUI CONCERNE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS D'AXA.**

Saisie, par Force Ouvrière, l'Inspection du Travail, dès le 12 août 2005, sommait la direction d'Axa, sous peine de délit d'entrave, de répondre aux questions posées par les élus FO lors du Comité Central sur le bilan social.

Dans une lettre reçue par FO le 15 décembre 2005, la direction a commencé à nous fournir quelques embryons de réponses. Ces dernières sont loin de correspondre aux obligations légales notamment en matière d'information sur les ASC et les avantages sociaux des salariés.

Toutefois, nous apprenons que la masse salariale est passée de 646,7 millions d'euros en 2003 à 633,4 millions d'euros en 2004. Pour cette dernière année, la part de la prime d'ancienneté est de... 0,25 %. Ce faible taux est le produit de la convention collective de mai 1992 qui a supprimé la dite prime d'ancienneté.

La masse salariale a donc diminué de plus de 2 %. La productivité en euros courant (rapport CA/Masse salariale) a augmenté de près de 11 %.

Dans le même temps les augmentations générales de salaire ont été de... 1 %, entérinant une substantielle perte de pouvoir d'achat.



Par ailleurs, en 2004, Axa a bénéficié d'exonérations de charges sociales pour un montant de 6 820 000 euros. Ces exonérations ont été attribuées essentiellement dans le cadre des aides à l'emploi. La conséquence d'une telle aide n'a pas été la création de plusieurs centaines d'emplois mais...

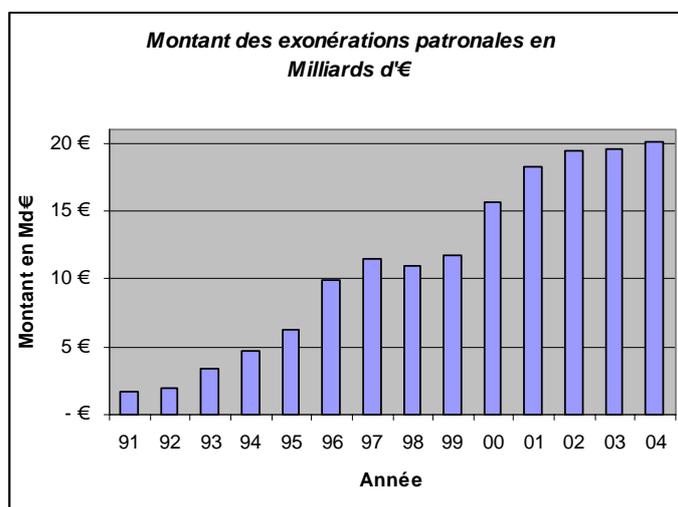
« Les Cotisations patronales » sont notre salaire !

Les salariés oublient souvent que les cotisations sociales appelées à tort charges patronales ne sont en fait que leur salaire. Dans sa campagne de destruction de la Sécurité Sociale, Claude Bébéar, dans un article paru dans la revue Droit Social de septembre/octobre 1995, ne dit pas autre chose lorsqu'il propose de : « (...) *donner aux salariés le salaire réel auquel ils ont droit, c'est-à-dire, leur salaire actuel majoré des cotisations sociales (part salariale et part de l'entreprise) ...* ».

Ainsi donc, toute réduction des « charges patronales » est une réduction de notre salaire. Or, les décisions des gouvernements successifs, de gauche ou de droite, sous prétexte de favoriser l'emploi, ont abouti à ce que pour la période 1991/2004, le montant des exonérations de charges patronales se montent à 155 milliards d'euros (Source ACOSS - Agence centrale des Organismes de Sécurité Sociale), **dont 20,1 milliards pour la seule année 2004.** Il est évident que, si ces sommes avaient été versées par le patronat, la question du déficit (environ 13 milliards d'euros) de la sécurité sociale ne se poserait pas.

En attendant, d'un côté, on exonère le patronat, de l'autre, on diminue les prestations, donc on réduit l'accès aux soins d'un nombre de plus en plus grand de salariés qui ne peuvent financer une garantie complémentaire et on réduit le pouvoir d'achat de tous.

Nous reviendrons en détail sur cette importante question.



...la suppression de 520 emplois.

Il faut savoir que les charges sociales dites « patronales » font partie intégrante de notre salaire et que donc, toute réduction et/ou exonération de celles-ci **est une diminution de notre salaire**. Ces exonérations/réductions étant « compensées » partiellement par l'État, en dernière analyse, cette « aide à l'emploi » est essentiellement financée par les salariés à travers la réduction de leur salaire réel, l'impôt, la réduction de prestations de sécurité sociale et l'augmentation des cotisations de prévoyance complémentaire.

Non seulement les salariés sont cocus, mais en plus ils payent la chambre !

Avec l'emploi, la question des salaires étant cruciale, Force Ouvrière réclame l'ouverture immédiate de négociations salariales.



Récupération et menaces ou l'unité pour de réelles augmentations générales de salaires ?

Dans son dernier tract national de janvier 2006, la CFDT n'a pas peur d'écrire que l'accord triennal scélérait qu'elle a signé sur les salaires a « sauvé la notion d'augmentation générale ».

Il est vrai que cette « organisation syndicale » nous a habitué à ce type de récupération. Pour notre part, nous affirmons, que si les augmentations générales sont aussi faibles, c'est grâce essentiellement à la CFDT. Une seule question : pourquoi, ce « syndicat » qui se déclare si puissant chez Axa, s'est-il toujours refusé à faire l'unité avec d'autres syndicats sur la base de revendications touchant essentiellement aux augmentations générales ? Qui peut croire que face à l'unité des syndicats et du personnel, la direction d'Axa aurait pu maintenir son 1 % d'augmentation générale pour 2005. Poser la question c'est y répondre !

Après la récupération, la menace. Dans ce même tract, la CFDT indique clairement aux non signataires de l'accord triennal et par là même à tous les salariés, que leurs vellétés de revendications n'ont aucune chance d'aboutir, car l'accord triennal qu'elle a signé cadenserait toutes les futures négociations et ce jusqu'en 2007. Accord triennal dont, pour la CFDT, *la finalité était la montée en charge d'une prime collective non-cadre* (Cf. tract CFDT de septembre 2004), ce qui, on en conviendra, est très éloigné des augmentations générales.

Pour FO, accord triennal ou pas, l'augmentation substantielle des salaires reste la question centrale pour tous les salariés, cadres et non cadres.

Pour sa part, FO est prête, sur la base de revendications claires d'augmentations générales, à faire l'unité avec tous les syndicats qui le souhaitent afin d'inverser la politique d'individualisation des salaires tendant à la suppression des augmentations générales et à la flexibilisation des salaires par le développement des parties variables.

F.O.

SECTIONS AXA FRANCE

Paris le 13 janvier 2006

Monsieur Cyrille de Montgolfier
DRH d'AXA France

Monsieur le directeur,

Devant la montée des prix des produits de première nécessité, c'est un euphémisme que de dire que les augmentations générales de 2005 à l'instar de celles des années précédentes, n'ont pas permis le maintien du pouvoir d'achat.

Cette situation récurrente est insupportable en soi et encore plus au regard des résultats annoncés par l'entreprise.

Il devient donc urgent que des mesures soient prises afin que les salariés ne soient pas les dindons d'une « farce » qui n'a que trop duré où la répartition de la richesse se fait toujours plus au profit du capital et donc au détriment du travail pourtant seule source de son existence.

En conséquence et en application de l'article L 132.27 du Code du travail nous vous demandons l'ouverture immédiate de négociation sur les salaires.

Recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations.

J.C. STEFANINI
Délégué Syndical

Plus de 700 signatures sur la lettre au
président de la FFSA !

Poursuivre la campagne et décider de la suite !

Oui, le 12 octobre, nous avons eu raison d'initier la lettre au Président de la FFSA pour l'ouverture de négociations sur les structures de rémunération (voir la Lettre du SYNPA-FO numéro 151). Oui il était temps d'agir, à travers un mouvement hautement revendicatif, afin de tenter d'éradiquer ces tsunamis salariaux. Après ceux d'AXA, après ceux de Generali, après ceux des AGF, du GAN, les commerciaux de la SWISS LIFE sont à leur tour touchés par une réforme assassine de leur structure de rémunération.

Cette lettre signée par un nombre croissant de délégués, de syndiqués de toutes les organisations démontrent à l'évidence, la volonté que l'unité la plus large se réalise sur cette initiative.

Il apparaît, avec tout autant d'acuité, que les plus de 700 signataires de la lettre à Gérard de la Martinière sont l'expression du rejet, par l'immense majorité des salariés de la politique de paupérisation des producteurs menés par les compagnies d'assurances.

Tout en poursuivant la campagne de signatures, l'heure est venue de porter cette revendication à la FFSA et donc d'en déterminer les modalités.

C'est la question dont débattent actuellement les signataires.

Nous vous invitons à participer à ce débat et à rejoindre l'action.

Activités Sociales et Culturelles (ASC) : FO continue de revendiquer une gestion par site pour les administratifs et spécifique pour les commerciaux !

La mise en place des CRIE a conduit, ce que Force Ouvrière n'a cessé de dénoncer, à une baisse des prestations pour l'ensemble des salariés.

L'obsession du dépassement du budget a amené les organisations syndicales dirigeantes des CRIE (CFDT en tête) à distribuer en 2005 des prestations en réduction !

Du coup, entre réserves de sécurité et excédents des différentes commissions, ce sont plusieurs centaines de milliers d'euros qui auront été « économisés » par les différents CRIE !

LA VOCATION DE CES STRUCTURES SERAIT-ELLE DÉSORMAIS DE FAIRE DES BÉNÉFICES AU LIEU DE FAIRE DU SOCIAL !

Sur le plan du fonctionnement, entre les réunions de bureau, des commissions, ce sont des milliers d'euros qui sont engloutis dans les frais de déplacement, hébergement et autres ! Quant aux logiciels nécessaires à faire tourner cette machine, cela a coûté une fortune (plusieurs dizaines de milliers d'euros).

Or, une gestion des ASC par site pour les

administratifs et spécifique pour les commerciaux auraient non seulement permis de répondre aux besoins des salariés en tenant compte des situations locales mais aussi de faire des économies substantielles qui auraient pu être redistribuées aux salariés.

À cela, certains ont préféré la complexité, l'éloignement et la cherté !

Résultats :

⇒ *Des prestations qui, du fait de la baisse des rémunérations, deviennent de plus en plus des compléments de salaire, ne sont pas en phase avec les besoins des personnels administratifs et commerciaux,*

⇒ *Pour le personnel commercial, une disparité inacceptable des dites prestations en fonction des régions.*

Cette situation est le produit d'un choix délibéré d'une organisation sociale faite, non pas en fonction des intérêts des salariés, mais d'un découpage électoral favorable à certaines organisations syndicales.

Le résultat de la gestion actuelle des Activités Sociales et Culturelles confirme, malheureusement, les craintes maintes fois exposées par Force Ouvrière.

Elle nous renforce dans nos revendications et notamment celle d'une gestion nationale des Activités Sociales et Culturelles pour les commerciaux.

SMIC : la direction d'Axa se moque de la loi et de ses salariés !

Nul n'ignore que c'est contrainte et forcée par les actions de FO que la direction d'Axa a été dans l'obligation d'appliquer le SMIC.

Certes, il n'est pas question pour nous de considérer qu'un salaire à hauteur du SMIC est suffisant. Nos revendications en matière salariale, connues de tous, sont d'une autre nature et d'un autre niveau.

Mais voilà, dans cette société qui entend être une entreprise socialement responsable et l'employeur de référence, nombre de salariés ne perçoivent pas le minimum minimorum qu'est le SMIC. Alors...

Le SMIC étant mensuel, la direction nous confirmait, que le complément de salaire versé un mois donné pour atteindre le SMIC et donc le débit qu'il générerait, n'était pas reporté le mois suivant.

Or, nous venons de constater, que cette disposition n'était pas appliquée par la direction, aux salariés du « S » optant 98 mais non optant « Phénix ».

Cette situation a pour conséquence que les commerciaux concernés n'ont souvent pas perçu leur « dû » de salaire et que d'autre part, ils se retrouvent souvent avec un débit de plusieurs milliers d'euros.

En plus de ne pas payer le SMIC, la direction d'Axa socialement responsable, promet au salarié concerné l'« effacement » du débit, qu'elle a totalement ou partiellement illégalement créé, contre une adhésion volontaire et spontanée à « Phénix ».

Avec de telles méthodes il est certain qu'Axa va devenir l'employeur de référence des... « gangsters ».

Avant toute action judiciaire, Force Ouvrière a décidé d'intervenir une dernière fois auprès de la direction pour qu'elle respecte la loi et les salariés.

Nous appelons tous les salariés qui seraient concernés par ce problème de ne pas hésiter à contacter leur délégué Force Ouvrière.

AXA pour un monde meilleur c'est sûr !

"Les signataires du présent accord souhaitent à travers les principes et recommandations qu'il véhicule affirmer la nécessité de garantir l'égalité de traitement de l'ensemble des collaborateurs du groupe."

Tels sont ainsi formulés les grands principes inscrits en introduction de l'accord RSG du 13 juillet 2005 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France.

Quelle chance nous avons, de pouvoir évoluer dans une si belle et si grande entreprise dans laquelle la direction se porte garant du respect des engagements mentionnés ci-dessus.

Cet accord fourmille d'ailleurs d'une pléiade pour le moins truculent de grands principes. Il s'agit en quelque sorte d'une conjugaison à toutes les sauces, d'une volonté acharnée des signataires (direction et « partenaires sociaux » ayant paraphé cet accord phare) de faire de l'égalité le socle qui fera de cet accord une évidence sociale en tant que droit fondamental.

Ériger de grands principes, sans y adjoindre les outils de lutte contre toutes formes de discrimination aurait été une véritable hérésie. C'est pourquoi *"Elles (les parties à l'accord) reconnaissent, qu'il convient pour les entreprises de développer leurs actions en vue de proscrire toute forme de discrimination⁽¹⁾."*

Et pourtant, peut-on considérer, que dans les faits, ces engagements soient suivis d'effet ?

Pêle-mêle, voici quelques exemples qui confirment l'attachement de la direction au principe inscrit dans le marbre de non-discrimination !

Illustration par l'exemple ! :

- Si vous êtes optant PHENIX, votre prime de compétence est revalorisée, si vous ne l'êtes pas, passez par la case départ et ne touchez pas la revalorisation ! **Étonnant !**
- Si vous êtes optant PHENIX, avec un véhicule de fonction, vous bénéficiez de pneumatiques hiver, a contrario si vous

utilisez votre véhicule personnel, c'est pour votre pomme. En conclusion, vous ne pouvez disposer des mêmes conditions de sécurité que vos collègues optants. **Renversant !**

- Si vous êtes Responsable Clientèle code 80 de l'ex réseau EP, vous ne bénéficiez pas du salaire de base des E.I., contrairement à l'ensemble de tous les autres RC. **Surprenant et douteux !**
- Si vous êtes optant PHENIX, la prime commerciale annuelle d'un PERP est multipliée par 6, à défaut ce sera par 4 ! **Simple effet de synergie ?**

Il n'est sans doute pas inutile de rappeler que l'option à PHENIX, reposait sur la base du volontariat. La pression hiérarchique ne suffisant pas, l'entreprise, en grande praticienne qu'elle est, n'a pas lésiné sur les moyens, en menant une politique discriminatoire, afin d'obliger ceux qui ne souhaitaient pas opter à s'y résoudre, contraints et forcés.

On vous fait grâce du reste, indemnités kilométriques à géométrie variable. Quant aux différences avec le personnel administratif elles sont nombreuses : intéressement, RTT...

En somme, que des mesures inégalitaires et pour le moins que l'on puisse dire, complètement discriminatoires !

Néanmoins, nous pouvons être rassurés, puisque dans leur quête « de proscrire toute forme de discrimination », nous ne doutons pas un seul instant que les parties signataires à l'accord pèseront de tout leur poids pour éradiquer cette pratique honteuse !

À moins, que toute cette débauche d'énergie n'ait que pour seul objet, en reprenant les termes de l'accord en question, « *d'accroître l'effet positif de l'image de l'entreprise* ».

Si les symptômes persistent, consultez d'urgence les parties signataires.

⁽¹⁾ Discrimination : fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal.

FF4 - FF5

LE POIDS DES MOTS, LE CHOC DES PROMOS !

Que faire ? C'est par ces mots que la direction en s'adressant à ses inspecteurs managers, laisse aux commerciaux le soin de gérer la grande performance des fonds à fenêtre FF4 et FF5. En effet, les projections racoleuses affichées lors de la sortie de ces produits ne sont plus à la date d'aujourd'hui que le simple reflet du miroir aux alouettes. Adieu, capital triplé, adieu offre innovante et performante, pivot de la communication axienne et bienvenue dans la dure réalité, celle, non pas de la parole, mais des faits.

Tout avait si bien commencé, l'offre marketing, les réunions clients, des probabilités de gains proche de 100 %. Une affaire bien engagée, à un point tel que stimulations, recours au crédit pour accéder à l'offre, que dis-je l'offrande, parachevait l'opération de séduction. Qu'elle était belle la mariée, l'inaccessible enfin à portée de main.

Quelques mois ont passé, les échéances sont arrivées, la sentence est tombée. Il n'y aura, ni le doublement et demi, ni le triplement, pourtant considéré comme acquis. Le rêve tué en plein vol.

Et pourtant, ne nous a-t-on pas bassiné avec les valeurs de l'entreprise, brillamment rappelées dans la revue d'entreprise « LEADER » (ça ne s'invente pas) N°37, qui « *sur le chemin de l'ambition 2012* » précise **les fondements inaliénables de l'entreprise** qui mèneront au succès.

Parmi ceux-ci, nous trouvons « ... nous permettons à chacun de nos clients de vivre confiant. (...) Nos pratiques professionnelles sont

guidées par la proximité et l'expertise », sur ce point AXA indique concernant la notion d'expertise « *l'expertise pour des conseils de qualité et une mise en œuvre de qualité sans défaut de notre offre* » et enfin « ... nous partageons les valeurs qui portent notre culture : *le professionnalisme, l'innovation, le réalisme, l'esprit d'équipe et le respect de la parole donnée* ».

C'est certainement dans le cadre des valeurs d'Axa et notamment celle de la parole donnée que les souscripteurs des contrats FF4 - FF5 apprécieront la performance de ce produit exceptionnelle.

Quant aux producteurs, qui se sont investis dans la vente de ce produit « miracle » qu'en est-il aujourd'hui ?

La direction qui, dans une note aux inspecteurs, s'est posée la question que faire ? a trouvé la solution... les commerciaux feront le boulot gratuitement.

En effet, en plus de « perdre » du temps à éviter l'érosion de clientèle provoquée par notre « infallible direction », ils doivent transférer les fonds à frais zéro et à commission... zéro.

Cela pose une nouvelle fois la question centrale des structures de rémunération des commerciaux. Qui peut aujourd'hui accepter de travailler gratuitement ?

Il est urgent que cette question soit traitée au niveau de la branche comme Force Ouvrière et des centaines de salariés le réclame à travers la lettre à Gérard de La Martinière, président de la FFSA.

Et la déonto dans tout cela ?

Ce qui est sur, c'est qu'au bout du circuit, c'est nous qui sommes face aux clients. Et de quelle crédibilité sommes nous dotés désormais, pour proposer à ces mêmes clients nos nouvelles « offres exceptionnelles » ? En cas de litiges, la direction assumera t'elle ses responsabilités ? À moins qu'une fois de plus, nous, commerciaux, soyons les dindons de la farce ! Quoiqu'il en soit, les premiers litiges commencent à voir jour, et il ne faudrait pas que nous les producteurs, soyons confrontés à de quelconques problèmes de déontologie !

Nous ne pourrions être en aucun cas les responsables tout trouvés de ces campagnes marketing dignes de la VPC.

Pour répondre à la question de la direction : Que faire ? Si par le plus grand des hasards l'entreprise avait la tentation de nous faire payer la note, l'ensemble des documents commerciaux, transparents et documents divers que nous avons récupérés sur ces campagnes, sont autant de garanties pour les producteurs et autant d'éléments qui pourraient être utilisés contre l'émetteur de ces offres. À bon entendre !

F.O. SY.N.P.A.-F.O.

AUTORISATION EMAIL

Afin de recevoir l'information émanant du SYNPA-FO directement dans ma ou mes messageries emails, je soussigné(e)

.....

Demeurant (adresse complète).....

.....

.....

Téléphones

Compagnie ou Société.....

Emails (personnel et/ou professionnel)

.....

Autorise le SYNPA-FO à m'adresser ses informations.

A..... le

(signature)

« Les informations recueillies sont nécessaires à la diffusion de nos informations syndicales. Elles font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées exclusivement au SYNPA-FO. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser au SYNPA-FO - gestion fichier - 28 rue des Petits Hôtels 75010 PARIS. »

Correspondance email synpafo@free.fr

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS D'ASSURANCES ET DE CAPITALISATION
28 rue des Petits Hôtels 75010 PARIS ☎ 01.48.01.91.91 FAX 01.48.01.91.81

Des infos mises à jour régulièrement sur notre site

www.synpafo.org

Laissez nous vos coordonnées pour recevoir notre lettre d'information dans la rubrique

S'abonner

Ou adressez-les au

webmaster du site

Vous pouvez aussi nous retourner l'autorisation email complétée ci-contre.

NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT

Adhésion

Renouvellement

COTISATIONS MINIMALES 2006

E.I. : 145€

E.B. : 120€

Retraités : 80 €

NOM Prénom

Adresse

Compagnie : Réseau : Statut :

☎ Email (personnel)

Fait à le

Reçu Fiscal OUI NON

(signature)

Adresser votre bulletin accompagné de 4 étiquettes et d'un chèque libellé à l'ordre du SY.N.P.A. - F.O. à
Patrice DITTIÈRE ☒ 11 rue Adèle Considère 49320 BRISSAC QUINCÉ