

**Groupe AGF**

*La lettre du*  
**SY.N.P.A.-F.O.**

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

## **ESPOIR ET INQUIÉTUDE**

### **Regard dans le rétroviseur**

Ce début d'année 2006 a été marqué par les élections au sein de notre entreprise. Ce ne fut pas la grande effervescence annoncée par certains et les chamboulements annoncés par d'autres.

Force Ouvrière dont beaucoup souhaitaient et annonçaient la disparition, a vu sa place confirmée au national, F.O. se situant toujours en 3<sup>ème</sup> position et cela malgré les attaques en règle d'organisations syndicales qui voudraient avoir l'hégémonie.

Nous le disons haut et fort : « C'est raté ! ». Toutes les manœuvres servant à caricaturer nos positions, à ne jamais soutenir nos propositions visant à améliorer le sort des salariés, à ne pas même vouloir nous écouter, tout cela n'a servi à rien.

Oui nous sommes là et pour longtemps encore.

À plusieurs reprises vous autres, organisations syndicales, avez essayé de nous courtiser pour satisfaire des ambitions personnelles. Comment peut-on s'allier avec vous lorsque nos objectifs et nos moyens pour y parvenir sont aussi divergents ?

Comment faire confiance à des organisations syndicales qui n'ont jamais réellement combattu pour améliorer la situation de nos réseaux, qui n'ont jamais été à leur écoute.

Notre résultat à ces élections, nous le devons à notre ligne syndicale qui est le reflet des revendications des salariés. Nous le devons à tous les salariés qui ont voté pour notre organisation et que nous remercions.

Ces mêmes salariés qui affirment leur détermination, notamment à la suite de la pétition issue de la conférence de défense de la profession qui a recueilli plusieurs centaines de signatures dans des réseaux divers. Ce qui démontre que des salariés sont prêts à se mobiliser tant sur les salaires que sur les conditions de travail.

Pourtant, suivant l'aspiration profonde des personnels, il est clair que si demain toutes les organisations syndicales voulaient former un front uni en faveur des salariés, les directions de nos réseaux seraient bien obligées d'en tenir compte. Les salariés auraient la possibilité de voir leurs revendications aboutir rapidement.

Ainsi, des commerciaux de différents réseaux ont pu à travers la Conférence de défense de la profession s'exprimer et les différentes interventions ont démontré un mécontentement profond.

Ce mouvement avec ses 850 signatures a vu se regrouper bien sûr des syndiqués de F.O. et d'ailleurs ainsi que des non syndiqués. (*Voir l'article 850 signatures, ça pèse..... forcément !*)

Cette initiative de F.O. crée dès aujourd'hui des perspectives d'amélioration par la prise de conscience des salariés.

Cette mobilisation a été réussie malgré la dispersion et l'isolement entretenus des commerciaux.

Mais aujourd'hui la preuve est une nouvelle fois apportée que F.O. tient toute sa place au sein de nos réseaux commerciaux, sa vitalité est un plus dans un paysage syndical assoupi.

## 850 signatures, ça pèse..... forcément !

**L**e 11 octobre 2005, le SYNPA FO était reçu au Ministère du Travail afin de demander au Ministre d'intervenir auprès de la FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurances) pour l'obliger à appliquer le SMIC aux commerciaux !

Le 14 mars 2006, une délégation de la Conférence de Défense de la Profession apportait 850 signatures à la FFSA.

Le 3 avril, la FFSA propose d'augmenter les minima des EB de 36 % et ceux des EI de 25 % afin que celui des EB atteignent « le SMIC » annuel !

Comme vous le savez, le 12 octobre 2005 à l'initiative de Force Ouvrière, une conférence de défense de la profession voyait le jour. Cette dernière a décidé d'envoyer une lettre ouverte au président de la FFSA.

Cette lettre ouverte, à mars 2006, recueillait plus de 850 signatures. Le 14 mars une délégation se rendait à la FFSA pour :

- ❖ amener les 850 signatures,
- ❖ chercher les réponses à nos revendications dont notamment :
  - ❖ mettre fin à tout contournement à l'application du SMIC sans condition tel que c'est dû à tout salarié,
  - ❖ de vrais fixes non amortissables :
    - 1600 € pour les EB,
    - 1800 € pour les EI.

Devant la détermination de la délégation, Monsieur LAEDRICH n'a pas eu d'autre alternative que de nous recevoir en reconnaissant, contre toute attente, que "le recueil des 850 signatures était un résultat exceptionnel".

Le 3 avril, lors de la commission paritaire EB/EI, la FFSA, par l'intermédiaire de Germain FEREC, Président de la commission sociale, annonçait une revalorisation des Minima garanti afin que celui des EB atteigne le « SMIC annuel » (?!) ; donc une revalorisation de :

- ❖ 36 % du Minimum Garanti annuelle (MG) des EB,
- ❖ 25 % du Minimum Garanti annuelle (MG) des EI.

À l'évidence, la décision de la FFSA non seulement ne répond pas à nos revendications mais elle a pour

objet de les contourner, notamment, en laissant croire qu'elle applique le SMIC alors qu'il n'en est rien. C'est pour cette raison que la FFSA, lors de la négociation du 3 avril 2006, n'a pas imposé un accord signé pour l'appliquer.

En réponse à une demande de certaines organisations syndicales, la contrepartie de la signature par une ou des organisations syndicales était l'ouverture d'une négociation sur « la formation professionnelle » dont l'objectif est de permettre aux employeurs de se « débarrasser des vieux ». Par ailleurs quel intérêt la FFSA a, de rajouter pour la première fois depuis des lustres, dans un tel protocole, un « rappel » à l'obligation minimale de production ?

Toutefois, le lien de causes à effet entre les actions menées par FO depuis des années et la décision de la FFSA est évident !

Qui peut oser nier, que notamment les 850 signatures n'ont pas pesé dans la décision patronale ?

### Concrètement, qu'elle est la portée de ces évolutions ?

Les impacts sur les éléments de rémunération vont se traduire notamment par :

- ❖ une augmentation de la rémunération annuelle garantie de 25 % pour tous les EI,
- ❖ une augmentation de l'allocation supplémentaire (Article 15 des conventions collectives) de 36 % pour les EB et de 25 % pour celle les EI,

Ces augmentations sont à effet du 1<sup>er</sup> Janvier 2006, ce qui signifie, que les primes, allocations, etc., versées depuis cette date et qui ont pour base ces MG doivent faire l'objet, de la part des AGF, de versements complémentaires.

À titre d'exemple, un EB qui a 15 ans (révolus au premier janvier) d'ancienneté et dont l'allocation supplémentaire d'ancienneté est calculée sur le minima garanti (MG) FFSA verra, son montant annuel passer de 1225,12 € à 1 666,12 € soit une évolution de plus de 440 €!

Force est de constater, que par les temps qui courent, ce n'est pas négligeable !

De même pour un EI ayant 25 ans d'ancienneté son allocation passera de 3 260 € à 4 075 €!

Pour vous aider à calculer le montant qui correspond à votre situation, nous vous communiquons ci-dessous le tableau de correspondance des conventions collectives EB/EI :

Ancienneté	Taux FFSA	EB		EI	
		Prime FFSA	Ecart	Prime FFSA	Écart
		2006	2006/2005	2006	2006/2005
1	0%	- €	- €	- €	- €
2	0%	- €	- €	- €	- €
3	0%	- €	- €	- €	- €
4	1,50%	222 €	59 €	245 €	49 €
5	2,00%	296 €	78 €	327 €	66 €
6	2,50%	370 €	98 €	408 €	82 €
7	3,25%	481 €	127 €	531 €	107 €
8	4,00%	592 €	157 €	653 €	132 €
9	4,75%	703 €	186 €	776 €	156 €
10	5,50%	815 €	216 €	898 €	181 €
11	6,25%	926 €	245 €	1 021 €	206 €
12	7,25%	1 074 €	284 €	1 184 €	239 €
13	8,25%	1 222 €	323 €	1 347 €	271 €
14	9,25%	1 370 €	363 €	1 511 €	304 €
15	10,25%	1 518 €	402 €	1 674 €	337 €
16	11,25%	1 666 €	441 €	1 837 €	370 €
17	12,50%	1 851 €	490 €	2 041 €	411 €
18	13,75%	2 036 €	539 €	2 245 €	452 €
19	15,00%	2 222 €	588 €	2 450 €	494 €
20	16,25%	2 407 €	637 €	2 654 €	535 €
21	17,50%	2 592 €	686 €	2 858 €	576 €
22	19,00%	2 814 €	745 €	3 103 €	625 €
23	20,50%	3 036 €	804 €	3 348 €	674 €
24	22,00%	3 258 €	862 €	3 593 €	724 €
25	23,50%	3 480 €	921 €	3 838 €	773 €
26	25,00%	3 703 €	980 €	4 083 €	823 €

❖ Si vous êtes EB le RMA passe de 10 890 € à 14 810 €,

❖ Si vous êtes EI le RMA passe de 13 040 € à 16 300 €.

**Autre exemple de calcul :** Vous êtes EI, vous avez 10 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, votre prime d'ancienneté sera de 6,25 % de 16 300 € soit 1 018,75 €

Malgré cette tentative de contournement, face à la mobilisation des salariés, la FFSA est donc obligée de « lâcher » un plus non négligeable.

La preuve est faite, que la mobilisation porte ses fruits. La situation et le contexte, (nous l'avons vu avec le CPE) démontrent que si l'unité syndicale se réalisait, alors nous aurions toutes les chances de faire aboutir l'ensemble de nos revendications.

## Gestion du portefeuille

Parlons justement de ces commerciaux qui ont démontré tant de talent à gérer les portefeuilles qu'ils se sont constitués et qui leur ont été confiés.

Pourtant la note de service « objet gestion du portefeuille » n'est pas faite pour récompenser leurs efforts

<i>Note de service de la direction : Extraits.</i>	<b>Commentaire de F.O.</b>
« ...Les principes s'inscrivent dans la volonté de l'entreprise de placer le client au centre de toute nos préoccupations et de nos actions. »	Si le client est bien au centre des préoccupations et des actions des commerciaux, pourquoi les A.G.F. ne mettent-elles pas leurs collaborateurs au centre de leurs préoccupations ?
2) « ...Le suivi de clientèle engendre des droits et des devoirs... et la répartition efficace du portefeuille est tant dans l'intérêt du client que celui du collaborateur...  <i>Les règles : « ... Le R.D.C. a la responsabilité du portefeuille client de sa structure... et les opérations d'affectation de clients sont placées sous la responsabilité directe des I.V. qui devront veiller en particulier à mettre en adéquation les clients confiés avec le profil du collaborateur... Et ceci sera expliqué et justifié lors d'un entretien formel où seront respectés les principes d'écoute, d'équité, et de bonne communication dans l'information et l'explication des décisions ».</i>	R.D.C, I.C.D. et I.V. ont globalement démontré leur sens des responsabilités, c'est vrai... Mais ils ne sont pas les seuls... Les collaborateurs ont toujours eux aussi su tenir leur place de gestionnaire et ont toujours su s'adapter pour être à la hauteur de leur tâche... Et chaque fois que cela est nécessaire ils savent se former, s'adapter pour conseiller au mieux ces clients confiés et en cas de grosses difficultés se faire aider et ainsi faire face et progresser sur un plan personnel. La diversité des contacts est en soi une source d'enrichissement intellectuel et de progrès personnel. En résumé, cette spécialisation de profil n'est-elle pas dangereuse et la mise en route d'un processus de déprofessionalisation pour un certain nombre de commerciaux ?

<p align="center"><i>Note de service de la direction : Extraits.</i></p>	<p align="center"><b>Commentaire de F.O.</b></p>
<p>A) <i>Nouvel entrant :</i>  « ...Aucun salarié titularisé (12 mois maximum) ne pourra avoir moins de 100 clients qualifiés... Ces chiffres s'entendent en moyenne et dans la mesure des possibilités locales ».</p> <p>B) <i>Collaborateurs confirmés :</i>  « Le suivi optimal pour le conseiller doit être raisonnablement limité à un nombre de clients estimé à 300 clients. Ce nombre sera fixé par le R.D.C. de manière personnalisée... Ce nombre pourra être modulé en fonction de la segmentation... L'expérience et l'expertise de certains collaborateurs peuvent donner lieu à l'adaptation du nombre de clients suivis... ».</p>	<p>« Moyenne... possibilités locales », toute cette terminologie met bien en évidence le caractère flou, vague et aléatoire de cette note. C'est à l'entreprise de donner les moyens de travail à ses collaborateurs, des moyens véritables... On ne prend pas à Pierre pour donner à Paul qui, comme par hasard, a lui la côte d'amour. Ce doit être très clairement compris, nous sommes contre toute action visant à dépouiller des collaborateurs qui depuis des années ont parfaitement su maîtriser leur portefeuille, qui ont entièrement donné satisfaction.</p> <p>Une solution : Commençons par distribuer tous ces clients en parking et non suivis. Et surtout que l'on ne vienne pas nous dire qu'ils n'existent pas ! Cette méthode ne lèse personne ni le client, ni l'entreprise, ni les collaborateurs confirmés, ni les jeunes entrants. Il est possible de donner ainsi à tous ces jeunes des clients valables susceptibles de faire des affaires ou de leur donner des éléments susceptibles de les aider dans leur nouveau métier. Ainsi un véritable climat de paix et de cohésion existera entre des générations de nouveaux vendeurs et de plus anciens. Dans de trop nombreuses délégations commerciales il existe ce fossé qui n'est bon pour personne et toute mesure qui tendrait à entretenir des tensions doit être rejetée.</p>
<p><b>300 CLIENTS AUX COLLABORATEURS CONFIRMÉS ?</b></p>	<p>Pourquoi 300 seulement ? L'expérience démontre sans aucun doute que des collaborateurs ont suivi parfaitement plus de 300 clients et ont également su faire des conquêtes et ce sans problème. Une réflexion s'impose pour les C.M. (chargés de mission). Voilà une population qui est de plus en plus menacée et dont personne ne semble se préoccuper. Ce sont des vendeurs confirmés, ayant une parfaite maîtrise du métier et qui ont un rôle spécifique de fidélisation et cette mesure les pénaliserait lourdement. Ceci est totalement inacceptable ! Veut-on voir cette catégorie de salariés disparaître ?</p> <p>Mais bien sûr cette réflexion spécifique aux C.M. peut s'appliquer à une autre catégorie de salariés, ceux qui œuvrent depuis très longtemps aux A.G.F. Très souvent, trop souvent ils n'ont rien demandé. Ils ont accompli leur travail quotidien sans revendiquer quoique ce soit. Leur seul but : Gagner leur vie en suivant une clientèle qu'ils s'étaient constitués au fil du temps. Et maintenant merci patron, sous prétexte de suivi, de bonne gestion, ils devraient restituer une partie de ces clients ! De qui se moque-t'on ? Comment garder confiance dans notre entreprise ?</p>
<p>1) <i>Cas particulier des collaborateurs en situation spéciale :</i>  « ... Il ne sera procédé à la réaffectation du portefeuille d'un collaborateur absent si la durée</p>	<p>Tout doit être fait pour que le collaborateur retrouve l'intégralité de son portefeuille au retour d'un arrêt de travail.</p>

<i>Note de service de la direction : Extraits.</i>	<b>Commentaire de F.O.</b>
<p><i>d'absence prévisible est inférieure à 4 mois. Il doit donc récupérer son portefeuille à son retour. Si l'absence dépasse la durée de 4 mois... ou si à l'origine elle est prévue pour une durée supérieure à 4 mois, la nécessité de suivi des clients peut amener l'I.V. à décider d'une réaffectation partielle voire totale... »</i></p>	<p><b>Conseil :</b> Un collaborateur en arrêt de travail doit prendre des précautions en faisant une « copie-écran » de tous ses clients. Ce n'est sans doute pas inutile de le rappeler, car bon nombre se trouvent dépouillés et ne peuvent apporter ensuite de preuves.</p> <p>Globalement, nous sommes confrontés à un texte général que nous contestons sur le fond. L'absence de précisions le rend facilement applicable et surtout très dangereux. Cette note de service ouvre la porte à des abus, à des avantages ou à des règlements de compte.</p> <p>Nous dénonçons de la manière la plus catégorique toutes les autres organisations syndicales qui ont par leur avis favorable donné le feu vert à notre direction pour l'application de ces nouvelles données.</p> <p>Même si nous savons que les R.D.C., I.C.D et I.V. font leur métier d'honnête façon, nous constatons sur le terrain trop de cas de collaborateurs méprisés, matraqués et ce texte que rien ne justifie facilitera encore un peu plus la tâche des destructeurs.</p> <p>Mais les plus touchés sont ceux qui depuis des années ont contribué à se construire de gros portefeuilles. Comment peuvent-ils faire confiance à une entreprise qui d'un coup de crayon balaie la relation de confiance établie avec leur clients.</p> <p>De plus ce sont nos conditions de travail qui se trouvent ainsi modifiées et indirectement ce texte va venir impacter nos rémunérations.</p> <p>Nous l'avons clairement dit à notre direction, et une fois encore F.O. aura été le syndicat rempart des salariés. Vous nous le dites, ces mesures sont injustes dans leur globalité et demain nous sommes convaincus que la réalité prouvera la justesse de notre analyse. La bonne gestion de clients que nous souhaitons également ne passe pas par ces mesures de contrainte.</p>

## Constats et réflexions sur le bilan social

<b>Données du Bilan Social</b>	<b>Réflexion F.O</b>
<p><u>Ancienneté dans nos réseaux :</u>            &lt; 6 ans                    46,7 % de l'effectif            &gt; 20 ans                13,7 % de l'effectif</p> <p><u>FinanceConseil 2005 :</u>            &lt; 2 ans = 883 commerciaux dont 879 PSB            De 2 à 4 ans = 411 commerciaux dont 345 PSB</p> <p><u>Santé 2005 :</u>            &lt; 2 ans = 121 commerciaux dont 121 PSB            De 2 à 4 ans = 50 commerciaux dont 49 PSB</p>	<p>Il ne fait pas bon vieillir dans nos réseaux. C'est bien la faillite de nos statuts qui ont pourtant chaque fois été présentés comme le remède exceptionnel qui est révélée par de tels chiffres. Nous l'avons pourtant dit et écrit et les faits nous donnent malheureusement raison.</p> <p>Quand notre Direction nous parle d'améliorer le suivi des clients, ces chiffres nous démontrent qu'elle ferait bien mieux de s'inquiéter d'abord du suivi de ses salariés commerciaux. La bonne</p>

Données du Bilan Social	Réflexion F.O
	<p>gestion des clients passe par la présence inchangée des vendeurs, enravons ce turn-over si nuisible à notre profession.</p> <p>De plus dans les 46,7 % de &lt; 6 ans, combien ont aujourd'hui &lt; 2 ans ?</p> <p>Ces chiffres sont alarmants et si nous en avons le détail, la vérité serait sans doute encore plus accablante.</p>
<p><u>Embauches, départs :</u></p> <p>869 embauches en 2005 dont 767 en financeconseil et 84 en santé.</p> <p>791 départs dont 629 P.S.B. (producteurs salariés de base).</p>	<p>un gâchis insupportable qui met en cause nos conditions de travail et nos conditions de rémunération ! Nous n'acceptons d'entendre dire qu'ailleurs le problème est identique. Chez nos concurrents directs, les banquiers, cette situation n'existe pas. Alors pourquoi chez nous ? Encore une fois : et si la Direction plaçait ses collaborateurs au centre de ses préoccupations ?</p>
<p><u>Les rémunérations :</u></p> <p>FinanceConseil : 6,54 % en plus sur 2005 globalement.</p> <p>Filière vente : + 9,40 %.</p> <p>Filière animation : + 10,45 %</p> <p>Filière Support, Management et Décision + 0,82 %</p> <p>Santé : 6,1 % en plus sur 2005 globalement</p> <p>Producteurs salariés de base : + 6,2 %</p> <p>Echelons intermédiaires : + 6,2 %</p> <p>Inspecteurs : + 6,4 %</p>	<p>A priori nous devrions nous réjouir, mais il s'agit de moyennes... Et une analyse ne peut être faite qu'avec des données précises que nous n'avons pas.</p> <p>Alors, quel crédit accorder à ces chiffres qui englobent des rémunérations très fortes, des garanties données à de nouveaux entrants... mais cela cache des disparités absolument énormes entre des collaborateurs qui travaillent dans des conditions tellement différentes.</p> <p>Donc nous constatons ces chiffres, mais la précaution totale s'impose et démontre que la profession si elle doit bien sur se battre sur les salaires, elle doit également prendre en considération les conditions de travail.</p> <p>La seule certitude, c'est que le producteur doit aller gagner son argent sur le terrain et de toute manière il n'atteindra jamais les 80 % d'augmentation que notre Président s'est vue attribuer cette année.</p>
<p><u>La formation :</u></p> <p>Celle-ci est désormais un élément essentiel dans nos métiers. L'évolution de nos clients, le renouvellement des produits, l'environnement concurrentiel entre autres sont autant d'éléments qui nécessitent une formation sérieuse, performante.</p> <p>1) FinanceConseil : les objectifs globaux ont été atteints. Une grosse partie de la formation a été consacrée aux nouveaux entrants (plus de 700 en 2005). C'était indispensable et nous le reconnaissons volontiers les formateurs ont fait un travail remarquable.</p> <p>Filière vente : Formation axée sur finance et PERP.</p> <p>Filière animation : Formation initiale des nouveaux nommés et sur la conduite de réunions.</p> <p>Management : Formation sur la gestion du personnel.</p> <p>2) Santé : le plan a été réalisé.</p> <p>Filière vente : cursus des entrants, perfectionnement, phoning. Une formation sur l'épargne salariale a été réalisée auprès de certaines personnes et sur les C.P.S. accompagnateurs.</p>	<p>Ce travail énorme dont ont bénéficié managers, animateurs, vendeurs, ne doit pas nous faire oublier que des collaborateurs ont été trop souvent délaissés. Les titulaires du C.G.P.C. n'ont pas vu leur formation consolidée, d'autres qui n'étaient concernés ni par des évolutions de poste, ni par le C.G.P.C. ont vu intervenir dans des salles de formation des personnes qui n'avaient aucune compétence dans ce domaine spécifique de la formation.</p> <p>Tout abus doit être signalé, dénoncé. Une véritable formation dispensée fait l'objet d'une convocation, d'une feuille de présence mentionnant les heures et signée et cette formation est rémunérée.</p> <p>Même si nous avons relevé une nette amélioration ces dernières années, nous devons rester très vigilants, des dérapages ont lieu et certains n'ont toujours pas compris la différence entre une formation et une information.</p> <p>De plus nous constatons que la hiérarchie s'exprime de façon beaucoup trop vague lorsque des questions se posent en matière sociale. De gros progrès sont nécessaires dans ce domaine, car des catastrophes humaines pourraient aisément être</p>

Données du Bilan Social	Réflexion F.O
Filière Management : Formation en méthode de recrutement et sur épargne salariale.	<p>évitées.</p> <p>Et également nous demandons à cette même hiérarchie de faire un effort considérable dans le management. Tout le monde ne doit pas être mis dans le même moule. Le management différencié ne doit pas être seulement une belle idée, il doit se traduire dans les faits.</p> <p>Les vendeurs ne sont pas seulement des bêtes à produire, comme vous ils souhaitent avoir un peu de considération.</p>

## Négociation Annuelle Obligatoire

**I**l est à noter que les négociations salariales obligatoires viennent de se terminer, la situation devient de plus en plus intolérable...

Ainsi pour les salariés du terrain, c'est « si tu veux que ta paye s'améliore, fais d'avantage d'affaires » !

En effet rien ne nous a été consenti par la direction.

Pire, la direction demande une augmentation de production de 36 % pour les PSB et de 25 % pour les EI, ceux qui ont gardé leur ancien statut.

Ceci est inadmissible, nous ne pouvons ni cautionner, ni accepter une revalorisation basée sur les minima FFSA qui n'est en réalité qu'un rattrapage.

D'autant que cela revient de fait au salarié lambda de se payer le SMIC, c'est illégal. (*Voir l'article 850 signatures, ça pèse...*).

Le commercial devrait toujours produire plus pour tenter de gagner le minimum légal.

Nous allons mettre tout en œuvre et suivre cette affaire.

Lors de cette parodie de négociation, la direction a proposé 1,6 % de revalorisation sur les postes fixes ! No comment ! Inacceptable !

Et une aumône en passant les indemnités kilométriques à 0,23 € du km lorsque chacun connaît les pourcentages des augmentations du carburant.

Tout le reste est du détail, accessoire.

**De la nécessité d'informer et de s'informer...  
Et de vous donner les moyens de  
l'être en toute indépendance**

Des infos mises à jour régulièrement sur notre site

[www.synpafo.org](http://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**

Ou adressez-nous l'autorisation email ci-dessous pour recevoir nos informations en toute indépendance à :  
 Bureau Section Syndicale FO, 87 rue de Richelieu, Case Postale B306 – 75113 PARIS CEDEX 02

# 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 [synpaf@free.fr](mailto:synpaf@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

**CONTACTEZ-NOUS, NOUS DEVONS AVANCER ENSEMBLE !!!**

Jacques BERTY ☎ 06.77.00.20.82 Email : berty@agf.fr	Suzette ROSSET ☎ 06.75.09.58.84 Email : rossets@agf.fr
--	---

NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE

<p style="margin: 0;"><i>« La Lettre du SY.N.P.A. - F.O. »</i></p> <p style="margin: 0;">27<sup>ème</sup> Année - N° 155</p> <p style="margin: 0;">Mai / Juin 2006</p> <p style="margin: 0;"><b>Bulletin Bimestriel d'information du Syndicat National des Producteurs d'Assurances et de Capitalisation</b></p> <p style="margin: 0;">28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris ☎ 01.48.01.91.91</p> <p style="margin: 0;"><b>Directeur de la publication</b> Didier WAUTHY</p> <p style="margin: 0;"><b>Impression</b> 28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris</p> <p style="margin: 0;"><b>Commission Paritaire</b> N° 0110 S 07123</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold; text-decoration: underline;">BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT</p> <p style="text-align: center;">Adhésion <input type="checkbox"/>                      Renouvellement <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; text-decoration: underline;">COTISATIONS MINIMALES 2006</p> <p style="text-align: center;">E.I. : 145 €                      E.B. : 120 €                      Retraités : 80 €</p> <p>NOM ..... Prénom.....</p> <p>Adresse .....</p> <p>Compagnie : ..... Réseau : ..... Statut : .....</p> <p>☎ ..... Email (Personnel) .....</p> <p>Fait à ..... le.....</p> <p>Souhaitez vous recevoir un reçu fiscal                      <input type="checkbox"/> OUI                      <input type="checkbox"/> NON                  (Signature)</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">Adresser votre bulletin accompagné d'un chèque libellé à l'ordre du SY.N.P.A. - F.O. à  <b>Roland LONGIÉRAS</b> ✉ 2 impasse le Clos 34130 ST AUNES</p>
--	--