



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

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

## Les caméléons encore et toujours aux ordres de la direction !

Parmi les Instances Représentatives du Personnel, s'il en est une dont le rôle dans cette période de détérioration des conditions de travail est prépondérant, c'est bien le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. Les élus qui s'y trouvent sont censés protéger et veiller à ce que la santé, tant physique que psychologique, des salariés qu'ils représentent, soit impérativement préservée.

À une époque où la charge de travail s'accroît concomitamment à l'altération des conditions de travail ainsi que du pouvoir d'achat des commerciaux, la responsabilité de cette instance est de tout premier ordre.

En effet, et ce ne sont pas les accords hypocrites et autres enquêtes apocryphes qui changeront la détresse, toujours plus grande, de ces milliers de commerciaux précarisés et soumis à toujours plus d'imbéciles diktats d'une hiérarchie qui, faute de proposer la carotte, menace du bâton.

Depuis des années, les élus Force Ouvrière des commerciaux AXA de la région SUD-OUEST, comme des autres régions, essayent avec obstination de témoigner de vos inquiétudes et de votre indignation. Si parfois, nous arrivons à sensibiliser une direction craignant pour sa réputation, c'est avec toujours plus de difficultés que nous cherchons à convaincre les élus des autres organisations syndicales trop occupés, sans doute, à traiter d'autres sujets...

Ainsi, et après avoir eu à déplorer un événement dramatique en région Sud Ouest en mars 2010, nous avons mis en avant les comportements anormaux d'une politique managériale sans nom...

Devant l'urgence, selon nous, du danger et attachés au rôle de

prévention du CHSCT, nous avons tenté d'obtenir une expertise extérieure et donc indépendante, comme ce fût fait dans la région Nord-est.

S'il était normal que la direction freinât des quatre fers, il fût plus étonnant de voir les autres organisations syndicales, soient réservées, soient opposées à la manifestation d'une vérité qu'elles ne veulent pas voir.

Ainsi, nous sommes revenus à la charge avec l'appel à un cabinet extérieur qui fût une nouvelle fois écarté au motif de l'initiative de la direction de région de diligenter une enquête interne de sûreté.

De longs mois après, et devant de nombreuses réunions stériles faute d'éléments concrets, s'est tenue, le 9 juin dernier, une réunion exceptionnelle en présence du directeur des ventes et de la distribution. L'objet était entre-autres, l'établissement d'un bilan des enquêtes et la présentation des mesures prises et à prendre.

Et là, rien... « Certains pensent que ça va, d'autres pensent que ça ne va pas... » Quant aux mesures, nous avons eu confirmation de ce que l'on savait depuis janvier, quand on ne veut pas régler un problème, on le déplace...

Devant l'immobilisme et l'inertie de la direction et le maintien d'une ambiance comminatoire dans cette DRVS, nous avons estimé qu'il était, maintenant, plus que temps de faire enfin une expertise sérieuse et pertinente. Après une suspension de séance, nous avons demandé que cette initiative soit mise au vote. Nous pensions, naïvement, que nonobstant les différences d'orientation des autres syndicats, la gravité du risque ne pouvait que sensibiliser les syndicalistes. Hélas, seuls les deux élus FO approuvèrent, tous les autres élus présents, CFDT et CGC s'y sont opposé ce qui gravât au visage du directeur des ventes un grand sourire... de soulagement.

Mais que pouvions-nous attendre d'élus qui, le midi même, ripaillaient avec la hiérarchie ? Pouvions-nous attendre qu'ils osent faire leur devoir au mépris de leur soumission hiérarchique ?

Que pouvions-nous attendre d'autres, dont l'indéfectible soutien à la direction est devenu légendaire ?

Assurément rien ! Reste que nos mises en garde pèseront si, par malheur, il était un jour reproché au CHSCT de n'avoir pas pris la mesure du danger. Une fois de plus nous sommes déçus, mais nous savons que nous avons fait notre devoir.

En 2012, il y aura de nouvelles élections professionnelles à AXA, gageons que les salariés sauront porter leurs suffrages sur le seul syndicat qui les défend et qu'ils ne voteront plus pour ceux qui ne défendent que leurs prébendes et leur généreux employeur.

### SOMMAIRE JUILLET / AOÛT 2011

Commerciaux : Arrêtez de voter pour vos chefs !!	1
Connaitre ses droits !	2 à 4
Elections au GROUPE PRÉVOIR !	5
Assemblée Générale du SYNPA FO !	5
Les faussaires... en congrès !	6
Médiation des licenciés de Generali !	6
Appel à la mobilisation du 20 septembre !	7
FO et la taxe sur les complémentaires santé	8
Encart du trésorier.	6

# Connaître ses droits !

## En cas de licenciement, quelles indemnités de licenciement ?

Le chiffre fait froid dans le dos. À titre d'exemple, en 2010 plus de 1 000 commerciaux ont quitté le Réseau Commercial Salarié d'AXA. Allianz et GENERALI, eux aussi, n'y vont pas avec le dos de la cuillère. Si beaucoup démissionnent ou ont été contraints de le faire, d'autres sont froidement licenciés.

Il est évident, que dans un marché du travail exsangue et où la situation économique l'est tout autant, être confronté à cette situation est tout simplement ignominieux.

C'est pourquoi, Force Ouvrière, devant la recrudescence de ce phénomène, a jugé utile de porter à votre connaissance des informations qui peuvent s'avérer pratiques si vous êtes confronté à cette situation pénible.

Tout d'abord, votre premier réflexe est de prendre contact, sans tarder, avec votre délégué Force Ouvrière le plus proche.

### **Surtout ne cédez pas, si l'on exige de vous une lettre de démission.**

La démission, c'est-à-dire la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, vous prive, d'indemnités de licenciement et pire, la plupart des cas de droits aux allocations ASSEDIC (sauf dans 11 cas de figure); Pour ces raisons, il convient d'éviter de prendre toutes décisions à chaud ou sous la pression.

### **Si mon employeur me licencie, quels sont mes droits ?**

Préalablement, il convient de rappeler qu'il existe en droit Français plusieurs sources du droit du travail, les lois, les accords collectifs (accords interprofessionnels, accords de branche, jusqu'aux accords d'entreprise).

Ces sources du droit du travail sont hiérarchisées, et répondaient à ce que l'on appelle le principe de faveur, en clair, ce principe permettait de retenir les dispositions les plus favorables aux salariés.

La loi Fillon du 4 mai 2004 est venue remettre en cause cette règle, en permettant, notamment, que des accords d'entreprise, puissent être moins favorables que des accords de branche, voire de la loi, dès lors que celle-ci le prévoit.

Nous concernant, en terme d'indemnités de licenciement, le principe de faveur perdure, cela signifie en d'autres termes que les salariés bénéficient encore des dispositions les plus favorables.

### **Quelles sont les sources des droits en la matière.**

Tout d'abord, il y a les dispositions légales qui sont réglementées par le Code Du Travail.

Ainsi, ce dernier précise dans son article L.1234-9 que : « le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement »

Dès lors qu'un salarié peut y prétendre, reste à en connaître le montant !

### **Comment est calculée l'indemnité de licenciement ?**

C'est l'article R.1234-2 qui fixe les nouvelles règles en ce domaine, règles qui émanent de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (accord signé par Force Ouvrière qui a obtenu pendant la négociation, le doublement de cette indemnité ainsi que la réduction de 2 ans à 1 an d'ancienneté, pour pouvoir prétendre à cette indemnité).

Que dit l'article R.1234-2 : « l'indemnité ne peut être inférieure à 1/5ème de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15ème de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ».

### **Quel est le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ?**

L'article R 1234-4 du Code Du Travail répond à cette question. Il indique qu'il convient de retenir la formule la plus avantageuse pour le salarié entre :

- Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement,
- Soit le tiers des trois derniers mois (dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion).

### **Voyons désormais, quels sont les droits auxquels nous pouvons prétendre au titre des conventions collectives !**

Dans notre communication syndicale N° 185 traitant du TAR (Transition Activité Retraite), nous nous sommes volontairement cantonnés aux champs conventionnels des EB/EI pour rester dans l'espace conditionné par l'accord concernant les dispositions relatives à la Transition Activité Retraite. Nous avons, à ce titre,

illustré notre propos à travers le cas particulier de M. COURAGE. Pour mémoire, les droits des EB et EI en terme d'indemnités de licenciement, émanant des conventions collectives sont codifiés aux articles 34 (pour les EB) et 35 (pour les EI) des dites conventions collectives.

**Première remarque, pour pouvoir prétendre à cette indemnité il faut au moins justifier de 5 ans d'ancienneté dans l'établissement (la loi prévoit dès 1 an).**

**Au-delà de la cinquième année, vos droits, au titre des conventions collectives, s'exercent de la sorte :**

Catégorie	— de 5 ans d'ancienneté	De 5 à 10 ans	De 10 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
EB	0	15 % du douzième des douze derniers mois X par le nombre d'années de présence	20 % du douzième des douze derniers mois X par le nombre d'années de présence	35 % du douzième des douze derniers mois X par le nombre d'années de présence
EI	0	20 % du douzième des douze derniers mois X par le nombre d'années de présence	25 % du douzième des douze derniers mois X par le nombre d'années de présence	40 % du douzième des douze derniers mois X par le nombre d'années de présence

**Rappelons, ci-dessous, les droits issus du Code Du Travail (L.1234-9, R.1234-2 ).**

Catégorie	— d'1 an d'ancienneté	D'1 an à 10 ans	Au-delà de 10 ans
EB	0	1/5ème de mois de salaire par année de présence	1/5ème de mois de salaire par année de présence auquel s'ajoutent 2/15ème au delà de la 10ème année
EI	0	1/5ème de mois de salaire par année de présence	1/5ème de mois de salaire par année de présence auquel s'ajoutent 2/15ème au delà de la 10ème année

**Prenons désormais des exemples concrets pour matérialiser ces formules de calculs et en déterminer les montants.**

Ancienneté 4 ans				
Source du droit	Rémunération Annuelle			
	24 000 €	30 000 €	36 000 €	48 000 €
Code Du Travail	1 600 €	2 000 €	2 400 €	3 200 €
CCN EB (Art 34)	0	0	0	0
CCN EI (Art 35)	0	0	0	0

Dans le cas d'espèce, les dispositions les plus favorables ont pour source le Code Du Travail. Le principe de faveur s'appliquant. Bien que les C.C.N. ne prévoient pas de verser une indemnité si le commercial n'a pas au moins 5 ans d'ancienneté, il percevra, néanmoins, au titre des dispositions légales, le montant prévu au Code Du Travail, soit, à titre d'exemple 2 000 € si sa rémunération des douze derniers mois était de 30 000 €.

### Ancienneté 14 ans

Source du droit	Rémunération Annuelle			
	24 000 €	30 000 €	36 000 €	48 000 €
Code Du Travail	<b>6 666 €</b>	<b>8 333 €</b>	<b>10 000 €</b>	<b>13 333 €</b>
CCN EB (Art 34)	3 100 €	3 875 €	4 650 €	6 200 €
CCN EI (Art 35)	4 000 €	5 000 €	6 000 €	8 000 €

**En rouge les dispositions les plus favorables applicables aux commerciaux !**

### Ancienneté 24 ans

Source du droit	Rémunération Annuelle			
	24 000 €	30 000 €	36 000 €	48 000 €
Code Du Travail	<b>13 333 €</b>	<b>16 666 €</b>	<b>20 000 €</b>	<b>26 666 €</b>
CCN EB (Art 34)	9 800 €	12 250 €	14 700 €	19 600 €
CCN EI (Art 35)	11 700 €	14 625 €	17 550 €	23 400 €

**Encore une fois et dans tous les cas les dispositions légales sont plus favorables**

### Ancienneté 30 ans

Source du droit	Rémunération Annuelle			
	24 000 €	30 000 €	36 000 €	48 000 €
Code Du Travail	<b>17 333 €</b>	<b>21 666 €</b>	<b>26 000 €</b>	<b>34 666 €</b>
CCN EB (Art 34)	14 000 €	17 500 €	21 000 €	28 000 €
CCN EI (Art 35)	16 500 €	20 625 €	24 750 €	33 000 €

En conclusion, dans la plupart des cas, les modifications apportées en 2008 par l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, sur ce sujet, rendent les dispositions légales plus favorables que les clauses des Conventions Collectives des EB et EI.

De ce fait, la formule qui vous permettra de calculer l'indemnité de licenciement est la suivante :

- ➔ 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté auquel il faudra rajouter, dès la dixième année, 2/15ème de mois par année d'ancienneté.

Sur cette base, et avec un salaire de 30 000 € lors des douze derniers mois, il convient de diviser le salaire annuel par 12 pour le mensualiser, dans le cas d'espèce, cela donne un salaire mensualisé de 2 500 €. Nous considérons que l'ancienneté est de 14 ans. Avec ces informations, le calcul se déroule de la manière suivante :

1/5ème de 2 500 € = 500 €. Il convient ensuite de multiplier cette somme par le nombre d'années de présence (14) soit  $500 \times 14 = 7\,000$  € auxquels il convient d'ajouter 2/15ème de 2 500 € au delà de 10 ans d'ancienneté soit  $2500 \times 2/15 = 333,33$  €, ce montant étant à multiplier par le nombre d'années au dessus de la dixième année soit 4, ce qui nous donne  $333,33 \times 4 = 1\,333$  € cette somme étant naturellement à rajouter aux 7 000 € calculés initialement **soit un total de 8 333 €**

Comme nous l'avons souligné en préambule, n'hésitez surtout pas à prendre contact avec Force Ouvrière, pour toutes questions relevant de ce sujet.

**Notre prochain journal abordera à la rubrique « Connaitre vos droits » : La rupture conventionnelle ainsi que les régimes sociaux et fiscaux des différentes indemnités de rupture.**

# ÉLECTIONS AU GROUPE PRÉVOIR !

Les élections au groupe PRÉVOIR se sont déroulées il y a plusieurs mois.

Pour la première fois, notre syndicat présentait des listes au CE (Comité d'Établissement) et au DP (délégués du Personnel).

Sur le périmètre des DP des commerciaux, nous avons obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés, ce qui fait de Force Ouvrière la première organisation chez les commerciaux au Groupe PRÉVOIR.

Sur le périmètre CE, nous avons obtenu la représentativité en dépassant allègrement les 10 % nécessaires.

C'est indéniable, il s'agit là d'une excellente nouvelle pour les commerciaux de l'entreprise.

Désormais, 5 nouveaux délégués Force Ouvrière sont à la disposition des salariés pour faire respecter leurs droits et élaborer des normes sociales en faveur des salariés.

Vous pouvez donc les contacter pour toutes demandes.

Nom, prénom	adresse	Périmètre d'intervention
BOULONNE Marie Hélène	91 rue de Quesnoy 59560 COMINES	CE/DP/DS
STRILKA Patrice	41 rue Carnot 62800 LIEVIN	CE/DS/DP
BOURLET Olivier	52 rue Murzin Apt 2 59111 BOUCHAIN	CE/DP
ZAMIT Christine	22 bis rue de la gare 62840 LAVENTIE	CHSCT/DP
PERQUERIE Patrick	26 rue ampère 80220 GAMACHES	DP

**IMPORTANT : RETENEZ CETTE DATE**

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SY.N.P.A. - F.O.

**LE 28 OCTOBRE 2011**

**Au Siège de notre Fédération,  
la F.E.C. - F.O.**

**28 rue des Petits Hôtels  
75010 PARIS**

**(Métro Gare de l'Est - Gare du Nord ou Poissonnière)**

# Les faussaires... en congrès !

À GENERALI, Vous avez assisté, avant l'été, à la C.D.G., celle-ci a pris des formes pour le moins étrange.

En effet, la Direction a profité de cette occasion pour manifester, avec éloquence et sans fard, de sa « gratitude » pour au moins deux centrales syndicales qui viennent, il est vrai, de parapher les dispositions salariales 2011.

Cette attitude est pour le moins surprenante lorsque le patronat est conduit à faire l'apologie de syndicats, qui sont par nature plus sensibles aux préoccupations de la Direction, qu'aux besoins des commerciaux.

À ce titre, la Direction ne peut être que satisfaite par ces, pardon ! **ses** partenaires qui viennent de priver, avec beaucoup de dextérité et d'aplomb, les salariés de GENERALI du versement de la prime d'intéressement, surtout lorsqu'on connaît les résultats enregistrés par l'entreprise, même des syndicats patronaux n'auraient pas fait mieux.

Il ne serait d'ailleurs pas surprenant qu'un jour prochain, le plus connu des syndicats catégoriels rejoigne officiellement, les rangs... du patronat, tant les connexions et les aspirations économiques, qui les caractérisent, se rejoignent !

En revanche, nous aurions apprécié, lors de cette convention, que la Direction explique et motive sa décision de ne pas retenir, par exemple, une des revendications de Force Ouvrière, comme :

- Mettre en place la subrogation pour les commerciaux,
- De supprimer les franchises en cas d'arrêt maladie, comme pour les... inspecteurs !

Évidemment, la Direction, dès qu'il est question de mesures sociales, est atteinte de manière chronique de... surdité ! Et

pourtant, cette mesure, ici comme ailleurs, s'impose !

La Direction est probablement plus occupée à chercher, à l'extérieur de l'entreprise, de nouveaux cadres.

À Force Ouvrière, nous avons la faiblesse de penser que l'entreprise dispose pourtant bel et bien de collaborateurs (parmi les 1 200 salariés du réseau) qui ont toutes les compétences pour assumer, avec brio, ces postes à responsabilités !

Une direction occupée à s'adonner à l'inertie, dès lors qu'il est question de traiter les questions de fond qui préoccupent au quotidien les commerciaux.

Par exemple, la question cruciale des cotisations sociales sur nos salaires, où de manière étrange, GENERALI exclut de l'assiette de calcul la partie dédiée aux frais professionnelles (les 30 %), mais reprend, sans hésiter, lors de la chute d'un contrat, la partie relevant des frais professionnels. Une pratique, où dans tous les cas de figure, la direction reste la grande gagnante.

En effet, nous perdons sur trois niveaux : primo en ce qui concerne notre salaire différé (notre retraite demain), secundo, on nous reprend les frais générés pour réaliser l'affaire, et tertio le suivi pour tenter de récupérer l'affaire est réalisé à titre gracieux !

En clair, si la direction opère les reprises de commissions sur la totalité de l'affaire, elle doit cotiser alors sur la totalité, ou à défaut elle doit, à minima, retrancher, lors de la reprise (que nous contestons néanmoins), la partie relevant des frais professionnels ! Au moins les choses seront claires !

D'ores et déjà, Force Ouvrière fait de cette revendication une demande importante qu'il convient de traiter dans les meilleurs délais.

## Information sur la médiation judiciaire concernant les licenciés de Generali.

Notre syndicat FO est intervenu, à de nombreuses reprises, pour soutenir les revendications des salariés licenciés de Generali en 2007 dont une partie était engagée dans une grève de la faim.

Ils réclamaient une médiation judiciaire. Notre syndicat FO a soutenu cette demande qui a enfin démarré, ce qui a permis l'arrêt de la grève de la faim.

Une des conditions de cette médiation était le respect d'une stricte confidentialité que notre syndicat FO a respecté tout en rappelant notre soutien aux revendications :

- Des indemnités financières en compensation des licenciements sans causes réelles ni sérieuses et la réparation des abattements irréguliers qu'ils ont subis.

Les grévistes de la faim étaient les animateurs d'un blog « les anciens du GPA ». Nous avons constaté que ce blog est aujourd'hui fermé.

Ceci ne peut signifier qu'une chose : la médiation a certainement abouti conformément à l'attente des salariés.

Nous sommes dans l'obligation de respecter la confidentialité qui était une condition de cette médiation.

Plusieurs salariés nous ont contactés. Nous les invitons à prendre contact avec notre syndicat FO. Ils pourront s'adresser à notre avocat ou à celui des « anciens du GPA ».

Rappelons que les salariés qui avaient saisi les prud'hommes avec notre syndicat FO ont gagné mais que Generali a fait appel. Cet appel sera-t-il maintenu ? Nous le saurons bientôt.

**STOP A L'AUSTERITE  
PRIORITE AUX SALAIRES**

**FO MOBILISE**

**EN SEPTEMBRE ET OCTOBRE  
MEETINGS. RASSEMBLEMENTS.**  
A TOURS NANTES CAEN LILLE PARIS MULHOUSE LYON  
MARSEILLE TOULOUSE BORDEAUX CLERMONT FERRAND...

**LE 20 SEPTEMBRE**

JOURNÉE DE MOBILISATION ET D'INFORMATION...

**POUR LES SALAIRES.  
LE SERVICE PUBLIC ET L'EMPLOI**

FRANCESCO VASTALON / SYNDICATISTE.COM

TOUTES LES ACTIONS SUR  
[WWW.FORCE-OUVRIERE.FR](http://WWW.FORCE-OUVRIERE.FR)



**FO**

LA FORCE SYNDICALE

# Pour FO, la taxe sur les complémentaires est inadmissible, injuste et néfaste !

**L**e gouvernement va alourdir le prélèvement sur les organismes de mutuelle santé. Ce qui risque de se traduire mécaniquement par de moindres remboursements ou des hausses de cotisations pour les assurés sociaux.

La contribution exceptionnelle sur les très hauts revenus a fait couler beaucoup d'encre depuis le 24 août, date de la présentation du « plan anti-déficits » du gouvernement. Assise sur les revenus au-delà de 500.000 euros par an, cette mesure provisoire rapporterait « peanuts », soit 200 millions d'euros en 2012.

Du coup, le tapage médiatique qu'elle a suscité a quelque peu masqué des mesures pérennes plus conséquentes et bien plus graves puisqu'elles toucheront d'abord les plus modestes. Outre les 2,5 milliards d'euros de gel des dépenses publiques, le plan de rigueur va alourdir notamment la taxation sur les complémentaires santé.

La mesure en question consiste à revenir totalement sur l'exonération de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TCA) dont bénéficiaient jusque-là les « contrats solidaires et responsables ». Issus d'une réforme de 2004, lesdits contrats avaient été introduits afin de « responsabiliser les assurés sociaux » dans le cadre de la mise en place des parcours de soins coordonnés (moindre couverture maladie obligatoire).

Les mutuelles, comme les assurances privées, étaient exonérées de cette taxe jusqu'à la fin 2010 lorsque le gouvernement avait décidé d'y mettre fin partiellement via l'institution d'un prélèvement de 3,5 %. C'est ce prélèvement qui va passer désormais à 7 %, soit au total 2,2 milliards d'euros de recettes escomptées en 2012 (contre 1,2 milliard en 2011). Les mutuelles seront particulièrement touchées car, contrairement aux assureurs privés, les contrats santé représentent 80 % de leurs activités.

Une taxe inadmissible, injuste et néfaste, dénonce FO. « Nul ne peut en douter car le doublement de cette taxe aura une répercussion mécanique sur le tarif des cotisations mutuelles, et donc de renchérir le coût pour les assurés sociaux », souligne le secrétaire confédéral, Philippe Pihet. « La conséquence finale sera de creuser encore les disparités d'accès aux soins entre ceux qui auront les moyens de s'offrir une mutuelle de qualité et les autres qui seront, soit obligés de choisir des garanties beaucoup moins protectrices soit de se passer carrément d'une mutuelle », s'inquiète-t-il.

Faute de moyens, neuf millions de personnes renoncent en effet à se soigner chaque année (20 % de plus qu'il y a quatre ans). Or, la privation de soins ou leur report se traduit en général par l'aggravation de pathologies qui finissent par coûter beaucoup plus cher à la collectivité que les économies ou recettes supposées en matière de santé.

**NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE**

*" La Lettre du S.Y.N.P.A. - F.O. "*

32<sup>ème</sup> Année - N° 186

Juillet / Août 2011

Bulletin Bimestriel d'information  
du Syndicat National  
des Producteurs d'Assurances  
et de Capitalisation

28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris  
☎ 01.48.01.91.91

Directeur de la publication

Didier WAUTHY

Impression

28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris

Commission Paritaire

N° 0115 S 07123

ISSN n° 0246-5345

BULLETIN D'ADHESION OU DE RENOUELEMENT

Adhésion

Renouvellement

COTISATIONS MINIMALES 2011

E.I. : 157 €

E.B. : 129 €

Retraités : 95 €

NOM ..... Prénom .....

Adresse.....

Compagnie : ..... Réseau : ..... Statut : .....

☎ ..... Fait à ..... le .....

Souhaitez vous recevoir un reçu fiscal  OUI  NON

(Signature)

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