



L'essentiel du réseau AEP



SOMMAIRE

Édito

XL Group : Une bonne acquisition ?

Évolution du modèle de distribution de l'IARD dans le réseau AEP.

Tout ça pour ça !

Restructuration des conventions collectives.

Là il y a danger !

NAO automatique Avec Reprises mais... sans booster !

Vos délégués FO

ACQUISITION DE XL GROUP

Une acquisition qui coûte cher !

En mars 2018, AXA, pour plus de **12,4 milliards d'€**, mettait la main sur XL Group. Une acquisition jugée, à l'époque, très onéreuse, puisque valorisée à l'achat du tiers de sa valeur.

Cette méga acquisition, d'une certaine manière, marquait le début de la gouvernance de Thomas Buberl.

Un choix stratégique qui matérialise le changement de pied d'Axa en favorisant, pour une question d'équilibre, le risque assurantiel au détriment de l'activité financière.

Une opération qui a d'ailleurs, dès l'annonce du rachat, **plombé le cours du titre Axa** pendant plusieurs mois.

Socialement, ce n'est guère mieux puisque les suppressions d'emplois partout dans le monde, mais aussi en France sur Axa Corporate, ont touché des centaines de salariés au nom des funestes synergies devenues impératives pour adapter les modèles et réduire les coûts.

Commercialement, en 2017 et 2018 le secteur de la réassurance, notamment dans le périmètre historique d'XL, a généré des pertes considérables. 560 millions de dollars en 2017 et plus de 1,3 milliards d'€ de charges catastrophes naturelles en 2018 pour les sociétés qui composent Axa XL. C'est tout simplement astronomique !

Le risque climatique devenant de plus en plus lourd, on s'inquiète forcément des conséquences futures sur les comptes et l'emploi, d'autant qu'XL est aussi un acteur majeur qui couvre le risque Cyber. Un marché, jusqu'ici rentable, mais plus si sûr depuis la cyberattaque « NotPetya » qui a touché le géant Américain Mondelez à des niveaux insoupçonnés jusqu'ici. Tout le monde s'inquiète d'ailleurs des sommes astronomiques que pourraient coûter l'indemnisation liée à ce genre de risque. Un risque que Zurich Insurance refuse de payer à l'entreprise Mondelez, prétextant des actes hostiles ou liés à la guerre.

Un événement qui change la donne pour les entreprises qui ont souscrit des assurances cyber.

Assurément, les premiers résultats ne sont pas bons et notamment en réassurance où le ratio combiné a dépassé les 130 %.

À ce stade, cette acquisition est tout sauf une bonne affaire !

Évolution du modèle de distribution de l'IARD dans le réseau AEP.



C'est un secret pour personne, la Direction d'Axa France souhaite concentrer le coeur de ses activités sur la Prévoyance et le patrimonial, de préférence sur des segments de clientèle plutôt aisée. La mise en place du club Excellence valide pour celles et ceux qui en doutaient encore, du positionnement du réseau demain. La partie grand public pouvant très bien être gérée désormais par des plateformes. Il est peu prudent, sans tomber pour autant dans la fiction, d'imaginer que les décisions prises aujourd'hui seront sans effet demain.

La mise en place de Click & Go, la fin des nominations des classes D fin 2016, comme nous l'annoncions à cette époque ont sonné le glas de l'IARD dans le réseau. Ce qui se passe aujourd'hui constitue probablement la dernière étape avant le clap de fin.

Il s'agit, pour FO, d'une erreur stratégique majeure. En sortant l'IARD du champ, le réseau se prive d'une porte d'entrée naturelle en clientèle. Certes, la politique tarifaire d'AXA dans ce domaine ne facilite pas la tâche. Cependant, l'IARD, pour ce qu'il incarne, constitue, par essence, une clef de la conquête.

Axa en a décidé autrement, laissant ainsi le champ libre aux Agents Généraux. D'ailleurs, une rencontre ayant eu lieu mi-mars à l'est de Paris, entre la Direction d'Axa France et les Agents Généraux a dissipé les « malentendus » et autres non-dits, avec une promesse de transférer 50 000 contrats IARD (14 par agents), avec incitation à les équiper rapidement.

C'est donc dans ce contexte que deux expertises ont été décidées, deux expertises menées en dehors du CSE AEP pourtant le plus à même à y porter un oeil expert.

La méthode n'a rien d'innocente. Elle a d'ailleurs porté ses fruits puisqu'elle a permis un examen rapide et atone.

Ceci-dit, le contenu ou l'absence de contenu des **deux expertises** est révélateur.

Ce que disent les expertises.

Pour rappel, les expertises portaient sur :

- ◆ les impacts du projet sur les conditions de travail et les risques psychosociaux associés,
- ◆ les conséquences économiques du projet.

Le résultat de la seconde illustre clairement la volonté de l'entreprise de ne pas apporter de réponse aux questions. Les conclusions apportées par le cabinet MUTACTION sont, à cet effet, limpides. Les voici : « *La Direction de l'entreprise a pris arguments de ce qu'il s'agissait là d'une expertise libre pour refuser de communiquer les documents autres que ceux transmis aux élus* »

« *Nous devons tous prendre acte de la volonté de la Direction de ne pas communiquer d'informations supplémentaires. Cela conduit nécessairement à s'interroger : Soit les analyses d'impact ont été construites mais la Direction ne souhaite pas les communiquer, ce qui peut conduire à penser qu'elles ne sont pas favorables à la mise en oeuvre du projet ou à l'adhésion des élus et des salariés et ce serait peu engageant, soit les informations n'ont pas été construites, ce qui est difficile à envisager sérieusement pour une entreprise comme Axa, et ce défaut d'analyser serait inquiétant. Quel que soit l'angle de réflexion, l'opacité voulue par la Direction constitue un frein à la compréhension du projet donc à la formalisation de l'avis par les élus, mais plus grave à l'adhésion du projet, un facteur structurant de sa réussite.* »

Évolution du modèle de distribution de l'IARD dans le réseau AEP suite...



Les conclusions sont sans appel, surréalistes même et pourtant, rares sont ceux qui s'émeuvent de celles-ci. Nous avons donc (nous **FO**) interpellé la Direction sur les raisons de son mutisme. La réponse a été elle aussi Kafkaïenne. L'expert se serait ravisé sur son analyse et aurait, in fine, obtenu les informations souhaitées (impossible pour nous de vérifier, nous n'avons pas de commerciaux FO au CSEC, instance où ont été restituées les expertises). Nous avons donc demandé à la Direction de nous les restituer, puisque les informations portant sur : Les portefeuilles, les rémunérations, les effectifs, la masse salariale, le compte de résultat, auraient été, in fine, transmises.

Des réponses que la Direction a été incapable de nous fournir, une situation somme-toute normale, puisqu'elle n'a rien transmis sur ces items.

Mais l'honneur est sauf, les syndicats ont fait ce qu'il fallait, en demandant des expertises. Qu'importe, les conclusions posant-là les limites d'action à la résolution des problèmes posés.

Qu'importe le vide, qu'importe les constats, pourvu qu'on agisse pas et que la Direction puisse poursuivre. Tel est le cheminement bien huilé des expertises. Une forme de caution syndicale.

Celle sur les impacts sur les conditions de travail et les risques psychosociaux qu'a pu mener à « bien » le cabinet MUTACTION, en sollicitant de manière quantitative et qualitative les commerciaux en général et les principaux intéressés en particulier, a été restituée sans filtre. Et les constats situationnels sont tout simplement accablants. **FO**, pour sa part (ça ne semble pas être le cas de tout le monde) a consulté l'ensemble des 200 pages des rapports. Tout y passe, sentiment d'insécurité, angoisse au travail, risques psychosociaux très probables, perte de confiance dans l'entreprise, non respect de la parole donnée, risque de démotivation et de burn out, politique de l'écoeurement, je commence à être malade de mon travail, c'est toujours pour les AGA...

Une enquête qui révèle : Le mal-être, une opposition au projet, un sentiment d'insécurité, la perte de motivation, la dégradation des conditions de travail mais aussi la qualité de service qui s'étirole, bref, un vrai enjeu de santé pour lequel l'employeur a une obligation en matière de santé au travail.

Les préconisations de l'expert : *En substance et probablement comme palliatif, il est recommandé à la Direction, de communiquer pour expliquer, de donner dans la pédagogie et d'accompagner les pertes.*

La Direction se limitera, dans un premier temps, à un exercice de pédagogie et de calinothérapie pour faire avaler la pilule, une pilule difficile à ingurgiter.

Une expertise, pour faire quoi ?

C'est la question à se poser. Pour donner l'illusion d'agir ? Pour comprendre ? Pour corriger ? Ou encore pour s'opposer au projet ?

Dans l'univers Axa, le fatalisme des OS est tel, et l'accompagnement qui consiste à traduire socialement les objectifs économiques de l'entreprise est si marqué, que de demander de faire machine arrière à l'employeur semble au moins aussi difficile que d'atteindre la lune en pédalo.

Cela en devient désespérant. La connivence a pris des proportions inédites. La Direction lance son exercice sémantique, insupportable mais favori, qui consiste à partager, partager et encore partager, les informations qu'elle est encline à fournir, et ces OS, qui toujours prêtent à déclencher la foudre qui ne tombe jamais, et qui comme souvent accompagnent sous cape leur partenaire préféré. Il faut être clair, FO est souvent seul, la pertinence et la justesse des arguments sont inopérants, il faut l'admettre, la mascarade l'emporte et les projets de l'entreprise s'exécutent. En attendant, ce sont les producteurs IARD qui vont payer la note. Un déclin organisé, accompagné maintenant depuis plusieurs années !

Effet d'aubaine et vrai Danger

Comme nous l'avons précisé, dans notre communication d'octobre 2018, **le législateur**, sous couvert d'une intention ferme d'harmonisation des réglementations, tout en voulant « renforcer » la cohérence des champs d'application, a introduit par la loi du 5 Mars 2014, puis par celles des 17 Août 2015 et 8 août 2016, **sa volonté** de restructurer des branches professionnelles, soit par fusion soit par extension pour ramener leurs nombres de 700 à 200.

Par ces voies, le Code du travail autorise désormais le Ministère du travail, après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC), à fusionner, le champ d'application des conventions collectives d'une branche professionnelle avec celui d'une branche de rattachement ayant des conditions sociales et économiques similaires.

Les processus de fusion ne sont possibles que dans les 5 cas suivants :

- Lorsque la branche n'a que de très **faibles effectifs salariés** (moins de 5 000),
- lorsque le champ d'application géographique de la branche n'est que **régional ou local**,
- lorsque **moins de 5 %** des entreprises de la branche adhèrent à une **organisation représentative d'employeurs**,
- en l'**absence de mise en place ou de réunion** de la **commission paritaire** permanente de négociation et d'interprétation(4),
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la **faiblesse du nombre des accords ou avenants**.

La convention collective des **E.I.** (RC,ATP,ADV), ayant des effectifs inférieurs au seuil fatidique des 5 000 salariés, s'est donc retrouvée concernée par ce processus de fusion.

Et c'est par une parution dans le Journal Officiel, le 7 octobre dernier, qu'un avis de fusion rattachait la CCN des E.I. à celle des administratifs. Une aberration avec un grand A soutenue, il est vrai, par la CFDT et l'UNSA.

Nous avons entrepris deux démarches simultanées pour éviter cette fusion contre nature alors qu'il était plus simple de rapprocher celles des E.B. et des E.I., tant leurs architectures sont identiques. Cette position étant pour sa part notamment appuyée par **FO** et la CGC.

Les Deux démarches initiées par FO ont abouti, puisque notre demande d'ouverture de négociation auprès de F.F.A. a été acceptée.

Les enjeux de la négociation qui a désormais commencé sont importants puisqu'un rapprochement de notre convention collective avec celle des administratifs peut conduire à la perte, notamment, de l'allocation d'ancienneté, des jours de congés supplémentaires pour ancienneté, etc

La FFA opte clairement pour l'effet d'aubaine

Et c'est d'ailleurs ce qui se profile. La FFA, contre toute attente, mais pas sans raison, alors que nous souhaitons éviter tout rapprochement avec les Conventions collectives nationales des administratifs pour les raisons mentionnées ci-avant, adopte une approche clairement orientée vers cet objectif.

La méthode est clairement destinée à satisfaire une fédération syndicale favorable à un rapprochement globale de l'ensemble des CCN de l'assurance.

Les propositions de textes, séquencées par thème, sont d'une mesquinerie absolue. Les copier/coller avec la CCN des administratifs sont quasi-automatiques, même lorsqu'ils sont sans rapport avec l'exercice de nos métiers. Nous avons beau expliquer, arguments à l'appui, que les spécificités de nos métiers ne permettent pas de procéder de la sorte, la FFA avance sous l'oeil attentif de la garde prétorienne axienne fort bien représentée dans la délégation patronale.

L'exemple le plus symptomatique concerne l'incidence de la maladie et l'inaptitude sur le contrat de travail. La FFA utilise un copier coller d'une disposition de la CCN 92 pour se séparer plus facilement des salariés se trouvant dans cette situation, au prétexte que cette absence a des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise, mais aussi si l'entreprise est dans l'obligation de remplacer le commercial absent. Lorsque nous voyons l'évolution des effectifs du réseau, cela laisse perplexé !

Quant aux autres effets ils n'ont rien de secondaires.

Les droits en risque.

Le premier droit remis en cause concerne **les journées pour ancienneté** des EI (des RC et animateurs).

Aujourd'hui ils sont les suivants :

Ancienneté	jours complémentaires
dès 5 ans continus dans l'entreprise	1
dès 15 ans continus dans l'entreprise	2
dès 25 ans continus dans l'entreprise	3
dès 35 ans continus dans l'entreprise	4

Cette disposition prévue à l'article 29 de notre convention collective ne réapparaît pas dans le nouveau texte. Lorsque nous abordons cet oubli, la FFA ne répond pas. Ce n'est pas acceptable

Autre nouveauté, et pas la moindre, **l'introduction du forfait jours** pour les salariés commerciaux considérés comme autonomes, où à défaut d'accord collectif une convention individuelle pourrait être conclue. Le nombre de jours serait plafonné à 218.

Par cet ajout, les commerciaux en forfait jours ne seraient plus soumis aux durées quotidiennes ou hebdomadaires avec comme filet un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures.

Une approche décisive, au moment où la mesure du temps de travail est possible et quantifiable avec les outils utilisés par les entreprises. Ainsi, il est désormais possible de se faire payer les heures supplémentaires en démontrant, agenda à l'appui, que le temps de travail fixé par l'accord OATT d'avril 2005, est très largement dépassé et qu'il peut permettre, de demander le paiement des heures supplémentaires en saisissant la justice.

Avec l'introduction du forfait jours, la Direction échappe à ce risque qu'elle a clairement identifié.

Par ailleurs, aucune contre-partie à l'introduction du forfait jours n'a été suggérée, et ce ne sont pas les « gardes-fous » traditionnels sur la charge de travail qui seront de nature à préserver la santé au travail des commerciaux.

L'autre gros risque auquel la FFA semble vouloir apporter une « attention particulière » concerne la **suppression des allocations d'ancienneté**, des sommes qui peuvent atteindre, pour celles et ceux qui ont atteint l'ancienneté maximum (25 ans), près de 5 000 € à l'année.

L'approche de la FFA est indéniablement adossée sur un effet d'aubaine. L'approche relative au rapprochement des CCN ne consiste pas à synthétiser les deux CCN concernées en maintenant les droits acquis et en ajustant les dispositions (indemnités de licenciement par exemple...) qui ont fait l'objet d'évolutions réglementaires. Ce qu'ils veulent est plus sournois. Sous couvert d'un principe d'équité, ils veulent nous délester de droits élémentaires.

Si la position de la FFA n'évolue pas favorablement, il faudra que les avenants proposés ne soient pas paraphés pour que les dispositions antérieures continuent à s'appliquer. Il faut d'ores et déjà faire pression auprès de vos syndicats respectifs pour que vos droits soient respectés et envisager, ensemble, dans l'unité la plus large, **la mobilisation la plus forte pour préserver nos acquis.**

Pour ça **FO**, s'engagera dans cette voie si la FFA s'entête à poursuivre dans son mantra idéologique.

FO, voir loin, rester proche !



NAO 2019 : De la reprise mais pas de booster !



Propos liminaires : Les négociations se suivent et ,hélas, se ressemblent. Forte de la majorité qui lui va bien, la Direction empile année après année les mesures qui lui permettent de réaliser le plan d'économies assigné par le groupe, sans jamais tenir compte des propositions qui ne sont pas les siennes.

L'exercice consiste, simplement, à y mettre les formes pour donner l'illusion que nous sommes en négociation. Nos questions sont nombreuses, leurs réponses rares. Comment apprécier la pertinence et l'efficacité des mesures proposées sans pouvoir les vérifier ?

Le manque de transparence, le caractère étriqué des explications, altèrent la sincérité et les intentions .

C'est donc dans ce cadre que se sont tenues les 3 séances de négociation sur les salaires, un cadre par nature peu propice à un aboutissement satisfaisant, d'autant que d'autres ne sont pas là pour négocier mais pour accompagner.

Quelles sont les mesures principales ?

1) Évolution des rémunérations :

Salaire de base augmenté de 1,4 % pour les CCD et CCC, OMP , seuils de gratification vie et iard de 1,4 %, abondement et primes trimestrielles augmentés de 1,4 %.

L'ensemble de ces mesures est revalorisé de 1,1 % pour les RC et les IC.

2) Frais pro :

Le plafond des frais pro est revalorisé de 1,4 % pour les salariés phénix disposant d'un véhicule de fonction... et de 0,5 % pour les autres.

3) Lancement offre produit « ma retraite » :

Pondération d'acquisition 6, pondération terme : 0,29 % jusqu'à 10 ans et 1 après 10 ans.

En cas d'ouverture d'un PER suite à l'arrêt d'un ancien contrat retraite, pondération en fonction de la durée de paiement de l'ancien contrat : 3/4 ans Pondération 2 ; 5/6 ans Pondération 3 ; 7/8 ans Pondération 4 ; 9/10 ans Pondération 5 et plus de 10 ans Pondération 6.

Néanmoins, ils procéderont à une reprise de commissionnement sous 25 mois en cas d'arrêt des cotisations.

4) Lancement offre produit « ma santé » :

Pondération d'acquisition : 7,5

Pondération terme : 2

Date d'effet 1^{er} avril 2020

La reprise sur 24 mois que nous avons évoquée est remplacée par un dé commissionnement total si chute du contrat total avant 25 mois, précédemment cette reprise était de 50 %

5) Suppression des boosters et mise en place d'un dispositif abondement :

Selon la Direction, cette nouveauté a vocation à privilégier la fréquence de ventes en PU au détriment de la grosse affaire plus ponctuelle. Selon nos calculs, le dispositif répartirait en deux parties assez inégales (plus de perdants que de gagnants) les commerciaux. Nous vous livrons, ci dessous, les clefs de calculs pour que vous puissiez procéder aux calculs qui correspondent à votre situation. Il aurait été tellement plus utile de revoir le niveau des frais d'entrée qui contraignent, systématiquement, les commerciaux à réduire leur assiette de commissionnement. Par ailleurs, nous nous étonnons de la conformité de ce dispositif vis à vis de la directive IDD.

Explications du dispositif Abondement page suivante.

Enfin, nous avons demandé la reconduction de la prime Macron en l'élargissant à tous.

BOOSTER ET ABONDEMENT !

Incontestablement c'est le gros chantier de cette NAO... Pertinent pour les uns, pertes immenses pour les autres.

Selon votre mode de production et votre structure de rémunération, vous subirez, différemment, les impacts de cette refonte. Une chose est sûre, rares, pour nous, seront les cas où le salarié sera gagnant. Vous trouverez ci-dessous, selon votre grade, les nouveaux tableaux d'abondements proposés avec le système de vases à remplir avant de passer au suivant.

⇒ Responsable de clientèle (avec ou sans agents mandataires)

Assiette *	Tx marginal €	Tx marginal croissance	Tx marginal UC
< 40K€	0	0,1	0,3
Entre 40K€ et 80K€	0,1	0,2	0,6
Entre 80K€ et 160K€	0,2	0,3	0,9
Entre 160K€ et 500K€	0,3	0,4	1
Entre 500K€ et 1M€	0,4	0,5	1,1
>= 1M€	0,5	0,6	1,2

Article 6.1 – Grilles d'abondement

⇒ Chargés de clientèle débutants

Assiette *	Tx marginal €	Tx marginal croissance	Tx marginal UC
< 25K€	0	0,1	0,3
Entre 25K€ et 50K€	0,1	0,2	0,6
Entre 50K€ et 100K€	0,2	0,3	0,9
Entre 100K€ et 500K€	0,3	0,4	1
Entre 500K€ et 1M€	0,4	0,5	1,1
>= 1M€	0,5	0,6	1,2

⇒ Chargés de clientèle confirmés (3ème et 4ème année d'embauche)

Assiette *	Tx marginal €	Tx marginal croissance	Tx marginal UC
< 30K€	0	0,1	0,3
Entre 30K€ et 60K€	0,1	0,2	0,6
Entre 60K€ et 120K€	0,2	0,3	0,9
Entre 120K€ et 500K€	0,3	0,4	1
Entre 500K€ et 1M€	0,4	0,5	1,1
>= 1M€	0,5	0,6	1,2

⇒ Chargés de clientèle confirmés (au-delà de la 4ème année d'embauche)

Assiette *	Tx marginal €	Tx marginal croissance	Tx marginal UC
< 35K€	0	0,1	0,3
Entre 35K€ et 70K€	0,1	0,2	0,6
Entre 70K€ et 140K€	0,2	0,3	0,9
Entre 140K€ et 500K€	0,3	0,4	1
Entre 500K€ et 1M€	0,4	0,5	1,1
>= 1M€	0,5	0,6	1,2

⇒ Inspecteurs conseil (avec ou sans agents mandataires)

Assiette *	Tx marginal €	Tx marginal croissance	Tx marginal UC
< 50K€	0	0,1	0,3
Entre 50K€ et 100K€	0,1	0,2	0,5
Entre 100K€ et 200K€	0,2	0,3	0,7
Entre 200K€ et 500K€	0,3	0,4	0,9
Entre 500K€ et 1M€	0,4	0,5	1,1
>= 1M€	0,5	0,6	1,2

Sortez vos calculatrices !!!

À titre d'illustration, un chargé de clientèle confirmé, au delà de la 4ème année d'embauche, qui réalise 3 grosses affaires de 200 000 € (50 % UC 50% €) dans l'année, est crédité actuellement de 450 000 UP (abondement booster.)

Dans ce nouveau système, le montant alloué sera de **95 000** UP x3 soit 285 000 UP le mode de calcul... une usine à gaz ! (Tableau ci dessous.)

ASSIETTE	FONDS EURO	FONDS U.C.	U.P.
Jusqu'à 35 K€	17 500 à 0 Soit 0	17 500 à 0,3 soit 5 250	5 250
De 35 K€ à 70K€	17 500 à 0,1 soit 1 750	17 500 à 0,6 soit 10 500	12 250
De 70K€ à 140 K€	35 000 à 0,2 soit 7 000	35 000 à 0,9 soit 31 500	38 500
de 140 K€ à 200 K€	30 000 à 0,3 soit 9 000	30 000 à 1 soit 30 000	39 000
		TOTAL	95 000

Plus l'affaire réalisée sera importante, plus l'écart se creusera.

Précision importante également, l'alignement de ce nouveau dispositif se fera sur celui de l'abondement Classe P, versé trimestriellement.

Une chose est sûre, la petite bulle d'oxygène qu'offrait le booster le mois suivant une belle affaire est supprimée, l'abondement étant payé sur le mois en cours, et non plus le suivant.

VOS DÉLÉGUÉS du Sy.n.p.a



NOM, PRÉNOM	DÉPT	TÉLÉPHONE	NOM, PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE
FERRARA Elise	06	06 20 19 50 98	CHATAIGNIER Pierre	34	06 68 95 15 44
EUGENE Sophie	26	06 09 93 38 27	BOUGLOUAN Loic	08	06 75 44 74 17
HOXHA Dorina	21	06 86 64 32 79	NIKOUE Patrick	21	06 13 04 35 47
RAMOA Carlos	21	06 72 71 31 40	VIGNAUD Daniel	21	06 11 57 33 82
JACQUES James	55	06 73 95 86 96	MULLER Franck	55	06 82 99 69 15
DESSORT Grégory	62	06 22 64 42 44	DJELLOUDI Anissa	59	06 34 10 35 49
MALFOY Hervé	62	06 09 60 31 15	RATSIAJETSINIMARO Dera	67	06 78 30 37 96
BISSAC Jean Pierre	80	06 15 38 72 85	GENSSE Philippe	80	06 79 82 92 34
GRASSO Sandrine	80	06 03 47 37 23	BENAYOUN Lionel	17	06 72 48 00 86
CHARRIE Franck	32	06 07 62 41 95	MORITZ Thierry	33	06 41 81 47 37
PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04	SANZBERRO Ketii	33	06 75 28 20 29
HABAROU Marielle	65	06 10 32 32 45	PASQUIET Patrick	66	06 75 91 54 27
BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31	TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36
CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95	GUITTENY Françoise	76	06 47 18 96 98
LEMESLE Guillaume	76	06 31 49 05 42	SCHWARTZ Laurent	60	06 85 68 62 52
ALTINDAG Hasan	75	06 08 53 27 89	MORNET Henri	93	07 81 70 89 08
MIMOUN Joseph	95	06 09 72 08 44			

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUVELLEMENT À FO

Cotisations* 2019

Inspecteurs : 185 €

EI : 170 €

EB : 140 €

Nom..... Prénom..... Adresse.....

..... Email

Fait à.....le..... Signature.....

Adhésion à adresser à : James JACQUES 24 rue basse 55400 EIX

***Les sommes versées font l'objet, soit d'une réduction de 66 % ou d'un crédit d'impôt en cas de non imposition.**