



#ASISA – Mai 2025

www.asisa.fr

[f ASISASyndicat](https://www.facebook.com/ASISASyndicat)

contact@asisa.fr

[@ASISA_syndicat](https://twitter.com/ASISA_syndicat)

Pourquoi un tract papier ?

Malgré nos sollicitations et l'engagement sociétale de notre entreprise, notre direction refuse toujours que nos publications soient transmises de façon électronique.

Soit. Nous avons décidé de réduire notre impact en limitant le nombre d'exemplaires édités de nos tracts (sur une base de 1 pour 3 salariés). Il suffit de flasher le QR code ci-dessous pour que tu obtiennes la version numérique et que tu donnes le document à ton voisin.



Pour adhérer

Nous t'invitons à compléter le formulaire en ligne sur notre site Internet à l'adresse : adhesion.asisa.fr

La cotisation annuelle correspond à 0,20% de ton salaire annuel net et est entièrement et exclusivement destinée au fonctionnement (frais d'achats divers, d'édition de tracts, d'informatique, etc.) cela représente environ 68 € pour un salaire de 45 000 € brut avec 44,88 € de crédit d'impôt. Pourquoi s'en priver !!

Pourquoi avoir signé la sortie de grève ?

Cela aurait sûrement été plus simple de ne pas signer en considérant que les propositions de la Direction étaient loin d'être parfaites. Oui, mais dans ce cas, on repartait sans aucun engagement de la Direction sur l'amélioration des conditions de travail. Et sur le volet financier, on restait sur 0€ de pérenne et un supplément d'I/P à 1000€ réparti à 60% égalitaire et 40% en fonction du salaire.

Concernant les conditions de travail, nous estimons, côté ASISA, qu'il y a eu une vraie prise de conscience au niveau Direction et DDRH de différentes problématiques.

Certes, certaines mesures proposées sont assez théoriques, mais pour autant, le fait de rédiger ces engagements dans un protocole de sortie de grève oblige l'employeur à respecter ce qu'il y dit sous peine de poursuites.

Bien sûr, un point d'étape sera réalisé en octobre avec les Organisations Syndicales Représentatives afin de s'assurer que les actions avancent.

De notre point de vue, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) reste de toute manière un sujet qui doit être traité comme un fil rouge, constamment et sur la durée.

Nous serons vigilants sur la bonne mise en œuvre des mesures annoncées !

Concernant le volet financier, nous sommes tous d'accord sur le côté ridicule des 100€ proposés aux salaires de + de 50 k€. La Direction était arrivée au bout du budget qu'ils souhaitaient allouer mais tenaient à ces 100€ pour garder un minimum de 1000€ pour tous (I/P + pérenne). Afin d'atterrir au plus proche des 500€ que nous avons demandé, la Direction a enfin accepté d'atteindre 450€, mais seulement pour la population sous la médiane. Les prochaines NAR devront se dérouler sans ce chantage de différenciation de population !

Négociations sur l'Intéressement

Les négociations sur le futur accord d'intéressement commencent ces jours-ci. Nous espérons que la direction sera ouverte aux échanges. Côté ASISA, ce qui nous importe en priorité est d'avoir un accord qui soit le plus égalitaire possible et qui s'appuie sur les résultats Groupe (et non UES) qui sont les seuls connus et suivis par tous.

Jour de grève

Attention selon la convention collective, la retenue pour un jour de grève correspond à 1/30ème du salaire, pensez à vérifier ton bulletin de salaire de juin et contactez nous en cas d'anomalie, la confiance n'empêche pas le contrôle.

Récupération des jours fériés

Pour ceux qui bénéficient de la récupération des lundis de Pâques et de Pentecôte, n'oubliez pas de les saisir. Pour bien travailler, il faut être reposé et en forme.

Fin de carrière

La dernière réforme des retraites prolonge notre carrière d'au moins 4 ans. Pendant des années, voire des décennies, nous, salariés d'Arkea, nous nous investissons, par de la formation, de la montée en compétences, de l'expertise sur des sujets divers et variés afin de servir nos sociétaires et clients.

La fin de carrière doit être un moment de reconnaissance, de valorisation de l'expertise et d'accompagnement. Le mentorat permet de partager ses connaissances, mais il faut aussi accompagner par des dispositifs de temps partiels ou de départ anticipé par l'utilisation et l'abondement au Compte Épargne Temps.

Nous sommes actuellement en négociation sur ce sujet et nous avons du mal à arriver sur une position commune entre Direction et OSR. À suivre dans les prochaines semaines...

Complément d'information Babilou

Dans notre tract du mois de mars, nous évoquions l'arrêt du contrat entre l'UES Arkade et la crèche d'entreprise Babilou. Pour compléter l'information, les familles déjà en place pourront bénéficier du droit au maintien jusqu'à la scolarisation de leurs enfants. Pour les familles qui obtiennent une nouvelle place au 01/09/2025, celle-ci se terminera le 31/08/2026.

Rémunérations

Quand **Julien Carmona compare notre salaire médian** à celui d'autres entreprises de nos secteurs géographiques pour expliquer que nous ne sommes pas les moins bien lotis, **c'est qu'il n'a pas compris le problème.**

Le sentiment d'iniquité perdure et augmente au sein de l'entreprise !

Chères hautes sphères de notre Groupe, ASISA vous propose une idée pour faire un premier pas vers l'équité (juste un premier pas, pour ne pas trop pénaliser votre portefeuille dans l'immédiat) :

Mandat / poste	Plafond proposé	Montant annuel correspondant	Différence par rapport à 2024
Directrice générale	20 x salaire médian UES	895 k€	-91 k€
Président du CMA	15 x salaire médian UES	671 k€	-115 k€
Autres dirigeants	10 x salaire médian UES	447 k€	-747 k€
Administrateurs du CMA	80% du salaire médian UES	36 k€	-378 k€

Voilà, un premier pas qui permettrait de rendre **1,33 M€**, un montant qui aurait pu générer une augmentation générale un peu plus digne de ce nom pour toutes les catégories de salaires de l'UES Arkade.

Puis ensuite, dissolution de l'ASCD avec retour de ses salariés dans les différentes entités du Groupe.

 **Le saviez-vous ?** Le premier à avoir proposé un ratio de 1 à 20 sur les rémunérations était un certain J. P. Morgan, au 19ème siècle.