

COPARCIF

Un souhait de reconversion ? Une envie d'aider une association ? Un désir de montée en compétences ?

Connaissez-vous le **CO**mité **P**ARitaire de gestion des **C**ongés **I**ndividuels de **F**ormation ?

Cette instance se réunit 4 fois par an pour étudier les dossiers montés par les salariés.

La prochaine session devrait avoir lieu en décembre.

N'hésitez pas à vous renseigner !

Plus d'informations sur le [go/coparcif](#).

Version numérique de ce tract



Pour adhérer

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

Cotisation annuelle : 50€

La cotisation permet de bénéficier d'un crédit d'impôt de 33€ soit un effort par adhérent de 17€ par an.

Résultats groupe

Les salariés sont toujours motivés pour réaliser le PMT utopique et d'une ambition sans précédent, malgré le mécontentement ambiant.

Les résultats semestriels présentent des chiffres encourageants : augmentation du PNB de 17%, baisse du COEX à 68%. Est-ce suffisant pour raviver la flamme et enfin repartir sur des résultats à la hausse ? La banque en ligne fonctionne très bien (77% des ouvertures de compte concernent Fortuneo). La digitalisation doit se poursuivre aussi au CMB et au CMSO afin de miser sur toutes nos entités !

La production de crédit habitat est sensiblement repartie sur le marché dans son ensemble mais avec des encours stables (+47%). CMA a une croissance plus réduite (25%) car a fait attention à ses marges mais les encours ont continué à augmenter car peu de remboursements anticipés par rapport au marché.

A noter : retard important sur les recrutements...

Authentification forte

L'authentification forte a commencé à se déployer le 22 septembre. Pour les salariés concernés, une communication a été faite en mettant en avant la solution Google Authenticator. Si vous n'avez pas, ou ne souhaitez pas utiliser un smartphone personnel, rendez-vous sur le [go/formulaire](#) pour remplir une demande « Bureautique - Demande de Yubikey » (clé USB de sécurité).

Qualité de Vie et Conditions de Travail

Venir au travail ne doit pas être vécu comme une contrainte. En 2022, nous étions les seuls à signer l'accord qui prévoyait la mise en place de groupes de travail sur des sujets essentiels comme les espaces de travail ou l'accompagnement sur les réorganisations. Les négociations reprennent cette année, et nous souhaitons y voir aborder tous les thèmes de la QVCT (charge de travail, gestion du changement, environnement, temps de travail, conciliation des vies, management/RH, ...). La QVCT est un FIL ROUGE qui évolue dans le temps.

Dans les premières commissions, nous avons du mal à faire comprendre à la Direction que le sujet du temps de travail est un pilier de la QVCT (flexibilité des horaires en agences et services centraux, semaine à 4 jours, ...). Il est essentiel qu'un futur accord QVCT aborde ce point !

Retour de la DEXT

Après les travaux de désamiantage et de réaménagement des niveaux -1 et -2 du bâtiment Mirabeau, nos collègues de la Direction Exploitation & Technologies sont de retour sur le campus.

Nous leur souhaitons un bon emménagement !

Les parkings, locaux vélos et le restaurant Mirabeau sont parfois déjà surchargés. Nous serons vigilants sur les impacts du retour de plusieurs centaines de personnes sur ces différentes infrastructures et nous échangerons avec l'Immobilier en cas de besoin.

Forfait Mobilités Douces

C'est à la fois un enjeu pour la planète, nos descendants, notre bien-être et la RSE de notre groupe.

Mais la direction ne souhaite pas faire évoluer cet accord dans l'immédiat et propose une simple reconduction à l'identique. Pourtant, toutes les OSR sont force de propositions avec plein d'idées d'évolutions.

A suivre le 10 octobre 2025.

Autres négociations à venir

Santé/Prévoyance : C'est un des piliers de notre socle social, face aux évolutions des remboursements de la sécurité sociale (hélas trop souvent négative), nous devons travailler pour que notre contrat, tout en restant équilibré financièrement, garantisse les meilleurs soins et protections.

Entre nous, depuis combien de temps n'avez-vous pas vérifié la couleur (enfant, conjoint, famille ou capital) de votre prévoyance ?

Travail de nuit et du dimanche : Nos activités nécessitent certaines fois d'y avoir recours, mais pas au détriment de notre santé et notre vie personnelle. Bien que le précédent accord soit échu depuis le 01 mai 2025, notre direction continue de l'appliquer. La grève de ce printemps était une priorité, la renégociation a donc été repoussée.

Accord sur les réorganisations : Dans le cadre de l'accord de sortie de grève, des commissions ont commencé afin d'aboutir à un accord sur les réorganisations. Nous y attendons un meilleur cadrage des projets et un réel accompagnement des salariés.

Réorganisation Groupe : ça continue !

La réorganisation Groupe s'est mise en place en juillet.

Une commission de suivi devrait avoir lieu prochainement. N'hésitez pas à nous contacter à contact@asisa.fr si vous avez la moindre difficulté ou remarque à remonter à vos élus pour que nous en échangions avec la RH.

Suite à cette réorganisation d'ampleur, la Direction poursuit les déclinaisons opérationnelles et de nouveaux projets sortent du chapeau.

Le CSE Siège-PEI du 30 septembre a été l'occasion de lancer 6 nouveaux projets de réorganisation, pour lesquels l'instance doit rendre un avis d'ici 1 ou 2 mois selon le sujet :

- Intégration de la Communication dans la DRH
- Rapprochement du Secrétariat Général et de la Direction Juridique
- Rapprochement des équipes Stratégie, Gouvernance, Efficacité Opérationnelle et Achat pour former la DSFDEOA (heu... Il va falloir lui trouver un autre nom à celle-là....)
- Rapprochement de la DR (Risques) et de la DCCP (Conformité et Contrôle Permanent)
- Regroupement de 3 directions de la Banque De Détail pour former la Direction Développement et Marketing
- Impacts de la réorganisation BDD sur la Direction Distribution de la Direction des Études

Les structures centrales continuent à se réorganiser, espérons que tout cela finisse par se stabiliser. L'agilité ne doit pas consister à effectuer continuellement des réorganisations importantes. Les salariés ont besoin de stabilité !