



2017

année de
création

9

représentants
au CSE siège PEI**PRÉSENTS**en CSEC et au
Comité de
Groupe**LE SEUL**syndicat
indépendant
chez Arkéa**Vous souhaitez
plus d'informa-
tions, vous avez
une question ou
une réaction ?**Nous sommes
joignables via
notre mailcontact@asisa.frFlashez pour
lire en ligne

ASISA, mode d'emploi

QUI NOUS SOMMES, CE QUE NOUS FAISONS, ET À QUOI ÇA VOUS SERT ?

Vous avez peut-être déjà vu notre logo en haut d'un tract, ou croisé l'un d'entre nous en agence ou au siège. Mais que fait ASISA exactement ? Qu'est-ce qui nous distingue des autres syndicats du groupe ? Voici l'essentiel à savoir sur le seul syndicat indépendant au sein de l'UES Arkade (CMB, CMSO, Services Centraux et PEI).

Notre différence



Indépendants

Nous n'appartenons à aucune centrale nationale. Les seules consignes que nous suivons sont les vôtres : celles des salariés du groupe, dans toute leur diversité – en relation directe avec les sociétaires et les clients comme dans les fonctions support. Nos débats, nos décisions et nos actions se pensent ici.



Libres de nos votes

Chaque élu ASISA vote selon sa conviction. Y compris quand nous ne sommes pas d'accord entre nous.



Constructifs

Nous savons dire non quand c'est nécessaire. Mais nous préférons toujours nous placer dans une optique de construction collective. Partenaire social à part entière, ASISA cherche l'accord utile plutôt que l'affrontement : c'est en co-construisant que l'on fait avancer les choses, durablement.



Un pied dans le métier

Aucun de nos élus n'est permanent syndical. Nous exerçons tous notre métier dans le groupe, comme vous. Cette présence nous permet d'être proches de vous et de mieux comprendre vos situations.



Apolitiques

Nous ne portons aucune étiquette partisane. Nous sommes des représentants du personnel, pas des militants : les positions du syndicat ASISA se décident ici, sur les sujets qui vous concernent.

Tract numérique : nous n'avons pas attendu

MOINS DE PAPIER, SANS PERDRE LE CONTACT AVEC VOUS

Nous attendions des propositions ambitieuses de la Direction sur le tract numérique. Le résultat est minimaliste : un bandeau en bas de WAA+ signalant qu'un nouveau tract existe. Pour remplacer vraiment le papier, il faudrait que l'information aille jusqu'au salarié – donc une notification par mail. L'employeur la refuse.

Chez ASISA, nous n'avons pas attendu. Depuis plusieurs années, nous n'imprimons qu'un exemplaire pour trois salariés. Jusqu'ici sur papier PEFC ; avec ce numéro, nous testons le papier recyclé et un nouveau format. Flashez le QR code, partagez-le : c'est encore le meilleur moyen de réduire l'utilisation de papier.

Forfait jours : ce que nous avons obtenu

NÉGOCIATION DU 16 SEPTEMBRE 2026

Un nouvel accord forfait jours a été négocié le 16 septembre. Le souhait de la Direction était surtout d'ajouter de nouveaux emplois éligibles. De notre côté, nous avons obtenu plusieurs avancées concrètes, dont certaines que nous avons défendues pied à pied.

01 Un droit au retour

Un dispositif de réversibilité permet de revenir aux horaires collectifs.

02 Des critères clarifiés

Autonomie réelle dans l'organisation du temps de travail, sans horaires imposés.

03 Un suivi plus structuré de la charge de travail.

06 Une majoration raisonnable

maintenue pour les jours de repos auxquels vous renoncez : 25 % pour les sept premiers, 40 % au-delà, là où l'employeur voulait baisser fortement.

04 Plus de souplesse

Suppression de la condition d'alimentation du CET avant de pouvoir renoncer à des jours de repos.

05 Ajouter de la transparence

sur le Forfait jours réduit (le "temps partiel" du forfait jours) par des fiches pédagogiques.

Notre point de vigilance

Nous demandons que le forfait jours réduit soit mieux cadré, pour en faire une vraie alternative au temps partiel choisi. L'employeur s'est engagé à mieux communiquer sur cette option, même si elle n'apparaît pas en tant que telle dans l'accord. Nous y reviendrons.

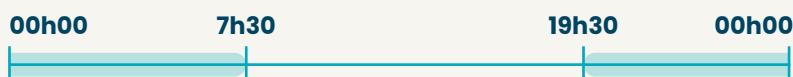


EN ATTENTE D'UNE VERSION FINALE DE L'ACCORD POUR NOUS POSITIONNER

Déconnexion : deux dispositifs concrets

ACCORD NÉGOCIÉ EN SEPTEMBRE 2026

Lié au forfait jours mais applicable à tous, ce nouvel accord rappelle les bonnes pratiques et, surtout, apporte deux garanties que les organisations syndicales ont obtenues ensemble, pour un meilleur équilibre vie pro et vie perso.



Une analyse des connexions hors 7h30 – 19h30

En cas d'activité répétée sur ces plages, le salarié et son manager sont alertés, et des mesures d'accompagnement peuvent être mises en place.

Un blocage des nouvelles connexions entre 19h30 et 7h30

Uniquement pour les emplois de niveaux 1 à 6. Le dispositif existe déjà dans certaines entités du groupe. Il reste difficile à généraliser aux autres catégories, dont certains salariés doivent pouvoir se connecter en soirée (comme les astreintes).

Ce à quoi nous serons attentifs

Ces données doivent servir à repérer une surcharge ou un risque d'épuisement, jamais à reprocher quoi que ce soit à un salarié. Et elles ne doivent servir à rien d'autre : aucun suivi d'activité en dehors de cet objectif. Ce premier accord est un point de départ. Des améliorations pourront être apportées à l'avenir pour le confort de vie et de travail de tous.



EN ATTENTE D'UNE VERSION FINALE DE L'ACCORD POUR NOUS POSITIONNER



En novembre : pouvoir d'achat et NAR

Les OSR ont sollicité la Direction le 23 septembre pour demander des mesures concernant le pouvoir d'achat, sans réponse pour l'instant. Dans le tract de novembre, nous vous détaillerons les mesures attendues par ASISA concernant les Négociations Annuelles sur la Rémunération à venir en décembre.