

Joyeuses fêtes
de fin d'année



CHANGEMENT ENCORE et ENCORE

Mais COMMENT et avec QUI et pour quels RÉSULTATS ?

Depuis 2016, AUSY devenu AUSY by RANDSTAD puis RANDSTAD DIGITAL France n'en finit pas de se transformer.

En 4 ans, 4 dirigeants Jérôme GONTARD puis Ludovic PERDRIJAT puis Laurent GADEA et enfin Chris CONNORS depuis juillet dernier....

Un audit effectué à la demande de l'ancienne direction encore aux manettes après l'OPA amicale de RANDSTAD avait conclu « AUSY, très belle boîte résumée en deux points

- 1) « Vous êtes très performants pour trouver de belles missions à vos consultants. »
- 2) « Vous êtes des marchands de viande, aucune considération sociale pour vos consultants »

Vous voulez vous transformer ? alors il faudra renouveler plus de 80% de vos effectifs de la structure pour réussir cette transformation car la grande majorité est réfractaire au changement et ne connaît que le MODELE AUSY.

Peut-on faire du NEUF avec du VIEUX ?

7 ans après, qu'avons-nous ? Encore et encore les mêmes, enfin ceux qui sont restés !

Peut-on changer le MODELE ? Si oui, ENCORE faut-il y mettre les moyens et INVESTIR, le fait-on ?

Veut-on garder les salariés qui s'investissent au quotidien, parfois au détriment de leur santé, sans compter leurs heures (au-delà des 36h30) sans RECONNAISSANCE ni REVALORISATION SALARIALE au prix du MARCHÉ (des écarts de plus de 20, 30 voire 40% par rapport aux nouveaux entrants et au marché) ? Et non ... rien n'est fait !

Une NAO, en 2023, on nous a dit 3% de revalorisation pour UNIQUEMENT les augmentations individuelles (rien en collectif) et en 2024, on nous dit qu'elle sera de 1,7% et 0,3 % pour réduire les écarts entre les hommes et les femmes (c'est nouveau enfin RDF reconnaît que des écarts significatifs existent, la méthode pour les réduire est en revanche scandaleuse dans sa conception et sa réalisation. Cela illustre une méconnaissance totale du droit applicable, d'une gestion RH et des risques pris par la société)

Un SCANDALE, notre direction générale n'a toujours pas RÉALISÉ que les FORCES VIVES sont l'investissement et l'implication de ses SALARIÉS, faudra-t-il une FUITE massive des TALENTS pour le RÉALISER a posteriori quand il sera trop TARD !!

La REVALORISATION du COMEX quant à elle, par contre n'a pas été oubliée ... +9% d'augmentation !
Mais pour récompenser quels RÉSULTATS ?

On nous présente les nouvelles orientations stratégiques 2025 via SOLSTICE comme TALENT CENTRÉ, une société TECH autour de 3 RÉGIONS ? **La CFE-CGC dit CHICHE !**

Mais mettez les MOYENS et INVESTISSEZ sur VOS TALENTS et RECRUTEZ des personnes INNOVANTES et COURAGEUSES pour inventer UN NOUVEAU MODELE alliant la PERFORMANCE l'EFFICIENCE et le SOCIAL !

Oui c'est possible d'autres ESN savent le faire ! Pourquoi pas nous ?

*De la part de toute l'équipe CFE-CGC, nous vous souhaitons
de joyeuses fêtes de fin d'année !*



RESULTATS NEGOCIATIONS 2025

Plutôt RAO que NAO ! (Réunion Annuelle Obligatoire et non Négociation)

La CFE-CGC a négocié pour le mieux avec le peu de latitude laissé par notre direction.

Augmentation générale : 0 (Chez GRF c'est 1,5%)

Augmentations individuelles 1,7% (Chez GRF 1,1%)

TR pas de revalorisation (Chez GRF il passe de 9,50€ à 9,70€)

Aucune prime négociée (Chez GRF Prime Time de 200€ par an à partir de 6 ans d'ancienneté)

Pour faire plaisir à un syndicat qui n'avait pas en son temps réclamé les subventions du CE à la direction

Budget ASC passe de 0,33% à 0,5% pris dans les gains de renégociation du contrat mutuelle.



Tout cela pour pouvoir maintenir les cartes cadeaux de Noël à 150

Euros. Les caisses du CSE, remplies par la CFE CGC entre 2015 et 2019 (récupération de 2 millions d'euros auprès de la direction non réclamée par nos prédécesseurs dans leur gestion du CE Demandez-vous pourquoi ??) Ces informations vous sont délibérément cachées lors du tour CSE ([lire la suite et les détails sur notre site](#))



PERCO ? KESAKO ?

PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif)

E MACRON a demandé une simplification des 40 plans de retraites (dont le PEE) en 3 dispositifs :

- 1) PERCO
- 2) PER
- 3) PXXX

Nous disposons depuis des années d'un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) créé à l'époque pour recevoir la participation inexistante depuis 2011.

Il suffirait juste de transformer ce PEE en PERCO pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier d'exonérations fiscales et sociales sur des sommes placées sur ce dispositif.

Plusieurs salariés nous alertent en s'étonnant de l'absence de ce dispositif chez RDF alors qu'ils en disposaient dans leurs anciennes sociétés. 80% des sociétés ont mis en place le PERCO y compris les ESN.

Cela fait plus de 3 ans que nous réclamons ce dispositif, la DAS (Aude M.) s'obstine à refuser la mise en place de ce dispositif sous prétexte qu'elle manque de temps pour traiter ce sujet et ainsi prive les salariés de GAINS en POUVOIR d'ACHAT délibérément.

Les DS CFE-CGC ont alerté le Managing Director France et Europe et le DAF Europe, afin qu'ils se saisissent de ce dossier avant la fin de l'année.





Représentants de Proximité

Nom/Prénom	Courriel	Agence de rattachement
BENRABAH Nacéra	nacera.benrabah@randstaddigital.com	LYON
PICARD Isabelle	isabelle.picardcharron@randstaddigital.com	LYON
ZEGGOUR Foudil	foudil.zeggour@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
NICOLAS Philippe	philippe.nicolas@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
DE LA VALLEE Martine	martine.delavalleedecius@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
MILARD Thierry	thierry.milard@randstaddigital.fr	ISSY-LES-MOULINEAUX
HAMICI Majid	madjid.hamici@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
ABIDI Imed	imed.abidi@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
BENGHERNOUT Halami	halami.benghernout@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
DAOUDI Taoufik	taoufik.daoudi@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
YAJJOU Illias	illias.yajjou@randstaddigital.com	ISSY-LES-MOULINEAUX
ARCIZET Charlotte	charlotte.arcizet@randstaddigital.com	TOULOUSE
HUYGHUES BEAUFOND Hugo	hugo.huyghuesbeaufond@randstaddigital.fr	TOULOUSE
COLLET Chrystelle	chrystelle.collet@randstaddigital.com	TOULOUSE
TAN Maxence	maxence.tan@randstaddigital.com	TOULOUSE
HANTOUR Baroudi	baroudi.hantour@randstaddigital.com	TOULOUSE
PARVIZI Alborz	alborz.parvizejad@randstaddigital.fr	VALBONNE
SIDDULA Ravishankar	ravishankar.siddula@randstaddigital.fr	VALBONNE
NAJI Sabine	sabine.naji@randstaddigital.com	AIX EN PROVENCE
SEBIKSVERADZE David	david.sebiskveradze@randstaddigital.fr	STRASBOURG
BOURAOUI Béji	beji.bouraoui@randstaddigital.com	STRASBOURG

Membres du CSE titulaires

Membres du CSE	Qualité du mandat	Courriel
BENRABAH Nacéra	Titulaire	nacera.benrabah@randstaddigital.com
GENELETTI Thierry	Titulaire	thierry.geneletti@randstaddigital.com
GUYOTTOT Stéphane	Titulaire	stephane.guyottot@randstaddigital.com
PAILLARD Laetitia	Titulaire	laetitia.paillard@randstaddigital.com
NOUVIAN Frédéric	Titulaire	frederic.nouvian@randstaddigital.com
NAJI Sabine	Titulaire	sabine.naji@randstaddigital.com
BAUCHET Marc	Titulaire	marc.bauchet@randstaddigital.com
ELHASSANI Hadjeria	Titulaire	hadjeria.elhassani@randstaddigital.com
VALENTIN Francis	Titulaire	francis.valentin@randstaddigital.com





Membres CSE suppléants

Membres du CSE	Qualité du mandat	Courriel
ARCIZET Charlotte	Suppléant	charlotte.arcizet@randstaddigital.com
CLIQUET Florence	Suppléant	florence.cliquet@randstaddigital.com
BOURAOUI Beji	Suppléant	beji.bouraoui@randstaddigital.com
COLLET Chrystelle	Suppléant	christelle.collet@randstaddigital.com
DAOUDI Taoufik	Suppléant	taoufik.daoudi@randstaddigital.com
PICARD CHARRON Isabelle	Suppléant	isabelle.picardcharron@randstaddigital.com
FEDELE Yoan	Suppléant	yoan.fedele@randstaddigital.com
YAJJOU Ilias	Suppléant	illias.yajjou@randstaddigital.com
ZEGGOUR Foudil	Suppléant	foudil.zeggour@randstaddigital.com

Membres de CSSCTR

CSSCTR	Régions ou départements concernés	Membres	Coordonnées
Nord- Est	Ile-de-France ; Hauts-de-France ; Grand Est ; Centre-Val de Loire ; Bourgogne ; Franche-Comté	CLIQUET Florence DAOUDI Taoufik BOURAOUI Béji YAJJOU Ilias	florence.cliquet@randstaddigital.com taoufik.daoudi@randstaddigital.com beji.bouraoui@randstaddigital.com illias.yajjou@randstaddigital.com
Sud- Est	Provence-Alpes- Côte-D'azur ; Auvergne-Rhône- Alpes ; Corse	BENRABAH Nacéra NAJI Sabine	nacera.benrabah@randstaddigital.com sabine.naji@randstaddigital.com
Nord-Ouest	Normandie ; Pays de la Loire ; Bretagne et Deux Sèvres (79)	-	-
Sud- Ouest	Occitanie ; Nouvelle Aquitaine à l'exclusion du département des Deux Sèvres (79)	ARCIZET Charlotte BAUCHET Marc	charlotte.arcizet@randstaddigital.com marc.bauchet@randstaddigital.com

Délégués syndicaux

Nom	Prénom	Courriel
BENRABAH	Nacéra	nacera.benrabah@randstaddigital.com
GENELETTI	Thierry	thierry.geneletti@randstaddigital.com
VALENTIN	Francis	francis.valentin@randstaddigital.com
TAN	Maxence	maxence.tan@randstaddigital.com



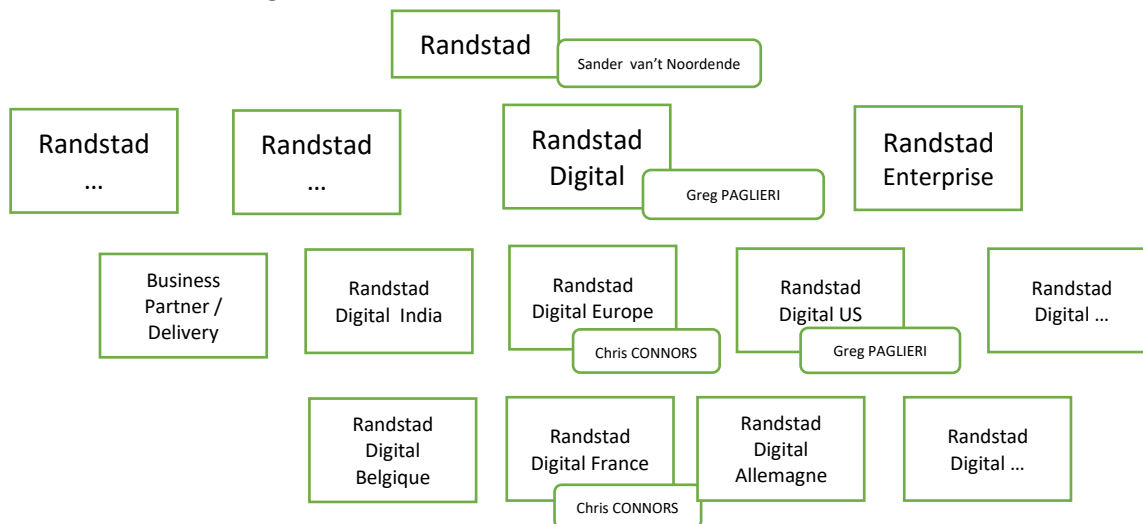


Depuis 2017, date du rachat d'Ausy par Randstad, la société ne cesse de se transformer.

- De 2017 à 2020 Ausy Filiale de Randstad
- De 2020 à 08/2023 Ausy by Randstad et le plan renaissance 2023
- Du 01/09/2023 à aujourd'hui, d'Ausy by Randstad à Randstad Digital France

A partir de 2025 ...Toujours Randstad Digital France, avec un nouveau plan Solstice 2025

Où se trouve RDF dans l'organisation Randstad :



Cette organisation montre que RDF, à la différence d'AUSY est dans un groupe à organisation mondiale. Cette organisation a été mise en place le 31/08/2023.

Il est à noter que les Business Partners, c'est-à-dire :

- La DAF (Direction Administrative et Financière)
- La DSI (Direction des Systèmes d'Information)
- La DRH (Direction des Ressources Humaines)
- MarCom (Marketing et Communication)

Sont hiérarchiquement rattachés à des verticales Monde.

M Chris Connors est donc « Managing Director » France, il a sous son autorité directe toute la partie opérationnelle

Par ailleurs, le Delivery est sur une organisation mondiale également, l'objectif de Randstad étant de favoriser au maximum tant le Nearshore (Roumanie – Portugal, aujourd'hui) que l'Offshore, L'Inde.

Nearshore et Offshore forment les GDC (Global Delivery Center)

Par ailleurs, la partie formation est directement déclinée à partir de la Randstad Digital Academy dirigée à partir de l'Inde.

Cette organisation interroge sur le maintien de l'emploi en France et sur la capacité d'avoir tous les moyens pour adresser correctement le marché français.

Néanmoins, mise en œuvre depuis une année, cette organisation, couplée à une organisation centralisée en France à montrer ses limites.

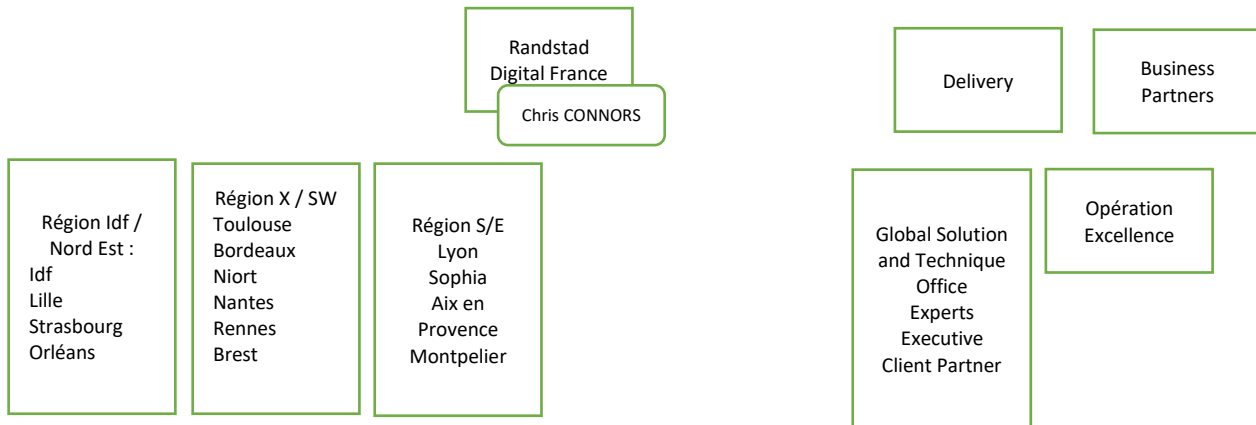
L'organisation en France est donc en évolution, afin d'essayer de prendre en compte certaines difficultés.



Le CSE a donc été info-consulté sur un nouveau plan, appelé **Solstice 2025**. Ce plan étant en pleine gestation, un avis réservé a été rendu et une commission de suivi a été décidée.

L'Organisation de RDF au 1/01/2025

D'une organisation centralisée à une organisation régionale :



Chaque Région sera dirigée par un **Directeur Régional** qui sera responsable opérationnel de l'ensemble de sa région.

Il aura sous ses ordres des Directeurs de Site qui auront par délégation la responsabilité de chacun des sites.

Ces responsabilités s'établiront tant sur le commerce (Sales) que sur le recrutement et la gestion des consultants (Talent Acquisition et Talent Développement)

Il n'y aura pas de retour en arrière sur ces fonctions. Les fonctions de Sales, de recrutement et de gestion seront décentralisées au niveau de chaque site.

Chaque consultant aura donc un Talent Developer en charge de la gestion de sa carrière.

Par ailleurs, au niveau Central, **Opération Excellence** aura pour tâche d'assurer la cohérence de l'ensemble.

Le « Global Solution and Technique Office » regrouper les experts ainsi que les Executive Client Partner³ qui sont les directeurs commerciaux au niveau national. Ces ECP sont au nombre de 4 :

- TEP (Telecom / Services Publiques)
- ASD (Aéronautique / Défense)
- BFSI (Banque Finance...)
- MOB (Mobilité)

Ce service est en charge de se projeter sur l'avenir et d'adresser les clients de leur niveau.

L'ensemble de cette organisation se met en place à partir de janvier. Si vous rencontrez des difficultés, que vous soyez consultants ou manager, n'hésitez pas à nous contacter afin que l'on prenne vos difficultés en compte et que ces dernières ne soient pas esquivées.

La commission de suivi du CSE devrait pouvoir vous accompagner pour préciser ces difficultés à la direction.



CFE
CGC

ELUS TITULAIRES

	<p>Nacera BENRABAH Lyon</p> <p>Entrée chez AUSY en 1997 et élue titulaire au CE depuis 2001 à ce jour. Secrétaire du CE (2015-2019), secrétaire du CHSCT (de 2007 à 2009 et de 2011 à 2017),</p> <p>Elue sans étiquette de 2001-2007, j'ai adhéré à la CFE CGC et fondé la section CFE-CGC en 2007, que j'anime depuis 16 ans, en complète phase avec les valeurs de ce syndicat.</p> <p>Je suis fière de cette équipe arc-en-ciel, diverse dans ses origines et ses compétences, expérimentée, formée, solide, et de son engagement sans faille pour les salariés.</p> <p>Nous sommes le seul syndicat qui progresse en ralliant des nouveaux adhérents.</p>
	<p>Thierry GENELETTI Issy les Moulineaux</p> <p>Senior Project Manager (SPM), 12 ans d'ancienneté chez Randstad Digital, je suis membre élu du CSE et du CSSCTR depuis 4 ans. J'occupe depuis 10 ans le poste de chef de projet en engagement de résultat pour le client DGA (Minarm).</p> <p>Je poursuis mon engagement afin de jouer un rôle actif dans la défense des droits des salariés.</p>
 <p style="color: blue; font-size: small;">Nouveau au CSE</p>	<p>Stéphane GUYOTTOT AIX en Provence</p> <p>Consultant senior en développement de logiciels embarqués critiques temps réel depuis plus de 20 ans, j'interviens notamment chez SAFRAN / DSE en tant qu'Expert Assurance Qualité Logiciel.</p> <p>De 2008 à 2011, j'ai été trésorier adjoint du CE APTUS.</p> <p>Ma deuxième passion est la plongée sous-marine que je pratique depuis 1978 et je suis formateur de moniteurs depuis 1997.</p> <p>Aujourd'hui, je fais partie d'une équipe déterminée et engagée.</p>
 <p style="color: blue; font-size: small;">Nouveau au CSE</p>	<p>Laëtitia PAILLARD Issy les Moulineaux</p> <p>Je suis chez Ausy (Randstad Digital) depuis 13 ans en ayant eu la chance d'évoluer sur différents métiers. J'ai commencé par l'administration des ventes, évolution au contrôle de gestion. J'ai ensuite participé à la mise en place de l'outil Changepoint en étant l'administrateur fonctionnel. Depuis le rachat Randstad, j'occupe un poste transverse au Delivery puis dans le service Ops Excellence. Depuis 2019, je suis représentante de proximité à la CFE CGC, je souhaite aujourd'hui en devenant titulaire CSE, je représente les intérêts des salariés en améliorant les conditions de travail et participe au dialogue social avec la direction.</p>
 <p style="color: blue; font-size: small;">Nouveau au CSE</p>	<p>Frédéric NOUVIAN Issy les Moulineaux</p> <p>Je suis arrivé en Mai 2011, actuellement en Mission chez MBDA, en tant qu'Ingénieur Support. Représentant de proximité quatre ans, puis actuellement élu titulaire au CSE mon engagement s'est matérialisé par la résolution au quotidien de plusieurs revendications de salariés. Aujourd'hui, je participe activement à la vie de l'entreprise et à ses décisions stratégiques. Mon rôle consiste à défendre l'intérêt collectif des salariés, en veillant à ce que les décisions de l'entreprise profitent à tous, et non à quelques-uns.</p>

ELUS TITULAIRES	
	<p>Sabine NAJI Aix en Provence</p> <p>Salariée AUSY depuis 2011 et ex Aptus, société que j'ai intégrée en 2009 en tant que responsable achats projet. Je suis diplômée bac + 4 domaine scientifique et commerce (DUT et MST Ecole de commerce).</p> <p>J'ai horreur des injustices et j'aime aider les autres et tout naturellement j'ai rejoint le mouvement syndical en 2014. Ma ténacité est la clé des combats que je mène pour les salariés. J'ai été DP puis DS et au CHSCT avec la CFTC mais j'ai rejoint ensuite la CFE CGC en 2021 convenant mieux à mes valeurs, sens du partage et du travail en équipe.</p> <p>Je vous représente et vous défend aujourd'hui et pour les années à venir.</p>
<p style="color: blue; font-size: small;">Nouveau au CSE</p>	<p>Marc BAUCHET Toulouse</p> <p>Je suis arrivé en Janvier 2022, en assistance technique sur le site Airbus comme ingénieur embarqué. Actuellement je suis à l'agence de Toulouse, toujours sur le projet AIRBUS (BSW). De formation ingénieur électronique & traitement de l'information, j'ai exercé en France, en Allemagne, et aux États-Unis ou j'ai aussi fait une escapade en bio-informatique et génétique humaine. Je me présente en espérant être utile à l'effort de donner un élan plus local au CSE. Je suis progressivement devenu frustré de l'inutilité des services du Meyclub, de l'immobilisme du CSE et du gaspillage de son budget. Je contribue à une orientation des réductions, activités, etc. du CSE au niveau local de chaque agence.</p>
<p style="color: blue; font-size: small;">Nouveau au CSE</p>	<p>Hadjéria ELHASSANI Issy Les Moulineaux</p> <p>De formation ingénieur télécom, j'ai 41 ans, et depuis 17 ans j'exerce, avec plaisir, des missions de cheffe de projets télécoms au sein des banques et des opérateurs télécoms.</p> <p>Arrivée il y a 6 ans chez Randstad Digital, je me suis engagé pour mettre toute mon énergie au service des salariés et rejoindre une équipe unie pour défendre les droits et l'avenir de tous.</p>
	<p>Francis VALENTIN Issy les Moulineaux</p> <p>« Talent Advisor » au sein de Randstad Digital France depuis le 1^{er} juillet 2023. J'accompagne la société, afin que, mettre les salariés au centre de la préoccupation ne soit pas qu'un effet marketing, mais devienne une réalité.</p> <p>Mon parcours : 21 ans au sein des armées, 18 ans dans le monde civil, dont 6 ans chez APTUS (racheté en 2011 par AUSY), j'ai occupé pendant près de trente ans tous les postes de direction de projets.</p> <p>En parallèle, la réussite ne pouvant intervenir que grâce aux femmes et aux hommes qui la composent, je me suis investi depuis 2006 dans la représentation du personnel et depuis 2011 au sein de la section syndicale CFE-CGC d'AUSY devenue Randstad Digital.</p> <p>Actuellement, je suis à vos côtés au quotidien.</p>

Elus Suppléants	
	<p>Charlotte ARCIZET Toulouse</p> <p>Dans la société depuis 1999 j'ai principalement occupé des postes chez le client Airbus Operations dans le fonctionnel et la validation sur des projets aéronautiques embarqués et pour Airbus DS sur de la validation fonctionnelle.</p> <p>J'ai en tant que RP (3 mandats) et CHSCT (1 mandat) aider les salariés dans leurs problèmes avec leur hiérarchie tout en apprenant les droits juridiques des salariés. Je suis aussi Représentante de Proximité (RP) Toulouse.</p>
	<p>Florence CLIQUET Issy les Moulineaux</p> <p>Je suis arrivée chez AUSY en 1989, alors que l'entreprise n'avait pas encore adopté ce nom et comprenait deux filiales de 40 personnes. J'ai été l'une des premières élues du comité d'entreprise. Après quelques années, j'ai pris du recul pour me consacrer à ma vie familiale et à ma carrière. J'ai occupé divers postes, de consultante à Project Manager, Senior Project Manager, et j'ai évolué vers le domaine de la qualité. En 2019, j'ai pris le poste de Responsable Qualité du Delivery France. Le temps a passé, et désormais, avec les mutations en cours dans la société, j'ai décidé de me réinvestir au côté de personnes déjà très impliquées.</p>
	<p>Béji BOURAOUI Strasbourg</p> <p>Avec 4 ans d'ancienneté chez Randstad Digital, j'occupe depuis un an le poste Analyste développeur (.NET/React) pour le client FLOWBIRD. Il s'agit d'un projet géré par le Delivery Center, en PHP & .NET</p> <p>Je souhaite m'impliquer aux côtés d'une équipe qui agit pour un meilleur dialogue social. Je suis aussi Représentant de Proximité (RP) Strasbourg</p>
	<p>Chrystelle COLLET Toulouse</p> <p>Arrivée à Toulouse en 2001, et depuis 2012 au sein de notre société, j'ai exercé pour différents projets avec des casquettes différentes soit techniques soit fonctionnelles soit les deux : Intégrateur Système pour les Commandes de Vol A400M, Coordinateur Technique chez Orange...</p> <p>Engagée à la CFE-CGC depuis 2015, je suis cette année élue suppléante au CSE et Représentante de proximité sur TOULOUSE.</p>
	<p>Taoufik DAOUDI Issy les Moulineaux</p> <p>Salarié chez Randstad Digital depuis 2014, j'ai exercé en tant que développeur puis chef de projet technico-fonctionnel sur différents projets.</p> <p>J'ai eu envie de rejoindre la CFE-CGC pour participer à une équipe réellement engagée.</p> <p>Je m'engage à mon tour pour défendre les salariés sans contrepartie et veiller à l'équité dans les opportunités de carrière.</p> <p>Je suis aussi Représentant de Proximité (RP) Issy les Moulineaux.</p>

Elus Suppléants	
	<p>Isabelle PICARD Lyon</p> <p>Diplômée INSA en 1990 et travaillant pour AUSY Lyon depuis juin 2011 en tant qu'Ingénieur Concepteur, j'ai toujours exercé au sein des ESN. J'ai abordé plusieurs domaines et différentes responsabilités. J'ai rejoint la section CFE-CGC d'AUSY en 2019 et les mandats de RP et CSE m'ont été confiés. C'est un grand honneur et une responsabilité d'être au côté des salariés afin d'être leur porte-parole pour travailler à faire appliquer leurs droits.</p> <p>Je suis aussi Représentante de Proximité (RP) à Lyon</p>
	<p>Yoan FEDELE Lyon</p> <p>4 ans d'ancienneté chez Randstad Digital, Intégrateur Web, et Practice expert en accessibilité numérique (RGAA). Je m'occupe de l'intégration HTML/CSS sur différents projets web (ex : Drupal). Je réalise également des audits accessibilité pour la Métropole de Lyon. Sauveteur Secouriste du Travail (SST). Guide-file et serre-file.</p> <p>J'ais rejoins une équipe qui encourage l'implication des salariés dans la vie de l'entreprise</p>
	<p>Illias YAJOU Issy Les Moulineaux</p> <p>J'ai un BTS en Administration des Systèmes et des Réseaux. En 2020, j'ai obtenu ma licence professionnelle en "Analyse et Conception des Systèmes d'Information Décisionnels" au CNAM. Depuis 2019, j'ai rejoint l'équipe support de la DSI.</p> <p>Aujourd'hui, je suis au CSE dans l'équipe CFE-CGC pour un objectif commun : promouvoir la prospérité de notre entreprise et le bien-être de nos collègues salariés de Randstad digital.</p> <p>Je suis aussi Représentant de Proximité (RP) Issy les Moulineaux.</p>
	<p>Foudil ZEGGOUR Issy les Moulineaux</p> <p>Titulaire d'une Maîtrise en informatique de gestion, père d'un jeune homme de 20 ans, consultant en mission depuis 1998 et représentant du personnel au CSE depuis 10 ans à défendre les droits et intérêts des salariés dans la transparence, je suis heureux de vous présenter de nouveau ma candidature au sein de l'équipe CFE-CGC.</p> <p>Je suis déterminé à améliorer la qualité de vie au travail, à promouvoir l'accès des salariés à la formation continue et l'égalité salariale entre les salariés.</p>

Responsable Syndical (RS) et Délégué Syndical (DS)	
	<p>Maxence TAN Toulouse</p> <p>Je suis arrivé en 2018 suite à une reconversion professionnelle sortant du secteur de l'hôtellerie restauration. J'ai débuté au Siège à Sèvres en tant que Technicien au support, maintenant à Toulouse en tant qu'Administrateur Systèmes et Réseaux.</p> <p>Elu au CSE sur la mandature 2019-2023, j'ai renouvelé ma candidature pour pouvoir de nouveau aider les salariés et me rendre aussi serviable, disponible, et professionnel que je le fais dans mon poste actuel au sein de la DSI.</p>

Joyeux Noël !





Télétravail : l'accord à durée déterminée prend fin le 31/12/24 aucun nouvel accord signé au vue des faibles propositions de la direction. Laquelle a choisi de reconduire les mêmes conditions seuls avancées consenties :

- 1) Plus de flexibilité dans le choix des 2 jours de télétravail par semaine.
- 2) La possibilité de faire du télétravail dans le périmètre EUROPE.

Compensation temps de trajet : Début de négociation puis arrêt soudain faute de budget. La société est toujours sur ce point dans l'illégalité car la loi impose à l'employeur de compenser les salariés pour un temps de trajet anormal soit financièrement soit en temps de repos.

Handicap : L'accord agréé prend fin le 31/12/24, la direction souhaite conserver la mission handicap avec quelques prérogatives et missions cependant faute de budget, la négociation pour un accord est pour le moment suspendue.

Mutuelle : **La structuration et les garanties sont conservées mais nous changeons d'assureur** Malakoff Médéric le **nouvel assureur sera AG2R.**

Malheureusement nous conservons toujours en **gestionnaire de comptes AON**, qui fait l'interface entre vous et l'assureur.

Nous avons réussi à **supprimer la cotisation des salariés sur la prestation de CONSEIL pour AON**, qui sera intégralement prise en charge par l'employeur. Dans ces conditions le CSE pourra choisir son propre conseil pour le suivi et la négociation.

Nous avons également obtenu, **la cotisation sur la tranche C (4 à 8 fois le PMSS)** également, correspondant aux plus hauts salaires pour assurer **une contribution plus équitable de ces salariés.**

Nous avons demandé et obtenu que les salariés, en suspension de contrat puisse également conserver notre mutuelle avec cotisation de l'employeur pour un maximum de 3 ans.

Après constat de dérives sur la consommation en frais de santé constatées, d'après AON, des conjoints non à charge (conjoints cotisants). Lesquels surconsomment en comparaison des salariés.

Il a été décidé de proposer deux niveaux de cotisations pour les conjoints cotisants, pour rétablir les équilibres entre ce qui est payé en cotisation et ce qui est consommé :

- Cotisation de rang 1 pour tous les conjoints cotisants qui consomment d'abord et/ou uniquement sur notre mutuelle sans passer par leur propre mutuelle par conséquent leur cotisation sera augmentée.
- Cotisation rang 2 est moins chère car le conjoint cotisant utilisera notre mutuelle après avoir utilisé la sienne.

La CFE CGC regrette vivement que rien n'ait été fait préalablement pour expliquer les dérives de consommation en amont et permettre de sensibiliser chacun sur ces mécanismes avant de « sanctionner » l'ensemble des intéressés.

Nous aurons encore cette année une hausse de 8% décidé par AON, la CFE CGC n'a pas eu les justifications de cette hausse ni les éléments chiffrés par AON pour que la CFE CGC puisse vérifier et challenger ces chiffres. La CFE CGC a décidé de signer, malgré cela, ce nouvel avenant avec des réserves qui seront annexées à l'accord. Et ce pour être dans la commission de suivi et défendre vos intérêts.

Régime général			Alsace Lorraine
Salarié		% cotisation du PMSS	% cotisation du PMSS
Non cadres			
	Conjoint à charge		
		rang 1	0,175
	Conjoint non à charge	rang 2	0,078
Cadres			
	Conjoint à charge		
		rang 1	0,370
	Conjoint à charge	rang 2	0,13



Il est crucial de **bien gérer vos jours de réduction du temps de travail (RTT)**.

Chaque année, les RTT doivent être utilisés et posés avant la fin de l'année et au plus tard **le vendredi 3 janvier 2025 inclus, dernier délai**. Passé cette date, les RTT non utilisés seront définitivement perdus, ce qui n'est pas négligeable. Cependant, il est à noter qu'un seul RTT pourra être reporté sur le compteur de l'année suivante, mais il faudra impérativement l'utiliser avant la fin du mois de mars 2025.

Si, pour une raison ou une autre, vous préférez ne pas poser vos RTT avant cette échéance, une alternative s'offre à vous : le versement de ces jours sur votre Compte Épargne Temps (CET). Cela peut s'avérer judicieux pour ceux qui souhaitent conserver leurs RTT pour des périodes ultérieures, comme des projets de vacances ou des congés longue durée. Pour ce faire, il suffit simplement d'adresser votre demande par email à l'adresse **cet@randstaddigital.fr** avant le **31 décembre 2024**, en précisant le nombre de RTT que vous désirez transférer sur votre CET.

Il est important de signaler que **le nombre de RTT que vous pouvez transférer sur votre CET n'est pas limité**, ce qui vous offre une flexibilité appréciable dans la gestion de votre temps.

Cependant, il convient de faire attention aux différents types de RTT qui existent. Sur votre bulletin de paye et dans l'interface MyPortal sous la section absences, vous pourrez consulter vos soldes de RTT qui sont ventilés comme suit : RTTE et RTTS.

Les RTTE (réduction du temps de travail employeur) sont les jours de RTT qui sont à la disposition de l'employeur. Ils accumulent entre le 1er janvier et le 1er octobre. Si ces jours ne sont pas utilisés dans ce délai, ils se convertiront en RTTS (réduction du temps de travail salarié), qui sont alors gérés par le salarié et peuvent être pris selon le bon vouloir de ce dernier ou encore transférés sur le CET.

Il est aussi utile de comprendre que la gestion des RTT et leur accumulation peuvent entraîner des calculs assez complexes, ce qui explique la présence de décimales sur vos compteurs. **Pour simplifier les choses, sachez qu'au 31 décembre, tous les compteurs seront arrondis.**

Cela signifie qu'à la fin de l'année, même si vous avez une petite fraction de RTT, celle-ci sera arrondi au demi-point supérieur selon les règles mathématiques. (0.2-> 0 et 0.7 -> 0.5 et 0.8->1) Les compteurs reviendront à la normale avec l'arrivée de la nouvelle année.

Cet aspect pratique peut être particulièrement intéressant pour les salariés prévoyants qui souhaitent anticiper leurs congés et bénéficier d'un maximum de jours de repos. Il est donc conseillé de faire régulièrement le point sur son solde de RTT pour éviter les surprises de dernière minute.

En somme, soyez proactifs dans la gestion de vos RTT, informez-vous des possibilités qui s'offrent à vous et assurez-vous de poser les jours dont vous avez droit dans les délais impartis.

Avec une bonne organisation, vous pourrez profiter pleinement de vos RTT tout en évitant de les voir disparaître !

Faites de votre temps de travail un atout et n'hésitez pas à poser toutes vos questions concernant la gestion des RTT auprès de nos représentants de proximité, ils sont là pour vous accompagner au quotidien !



NOS ENGAGEMENTS

CONTEXTE	PROPOSITION CFE CGC	Pour QUOI FAIRE ? et COMMENT ?
Organisation RANDSTADDIGITAL INTERNATIONALE EUROPEENNE	Négocier et créer un CSE Européen	Agir EFFICACEMENT en créant une alliance avec les syndicats européens pour peser collectivement sur les décisions des dirigeants et actionnaires du groupe Anticiper les projets secrets en obligeant la transmission des infos afin de vous en informer
Organisation NATIONALE par DOMAINE par METIER	Créer un CSE Groupe en France	Obtenir les avantages sociaux du groupe (TR à 9,5 euros, participation intéressement, actions, chèques CESU, augmentation de la part patronale mutuelle....
CSE national	Mettre en place des CSE régionaux	Pour offrir des activités en accord avec la demande des salariés
MUTUELLE	Conserver les garanties voire les augmenter Augmenter la part patronale Mieux communiquer sur le fond social	Mettre en place un compte interne AUSY de gestion des excédents c'est supprimer l'augmentation de 8% prévue en janvier 2024 acté par les autres syndicats et AON (600 000 E d'excédents sur la prévoyance récupéré par AON et assureur alors qu'on nous impose une augmentation de 16% dues à l'incompétence des autres syndicats négociateurs
TELETRAVAIL	Accord flexible souple selon les tâches télétravaillables (nb de jrs/sem) 3,5€/jour (moyenne de la branche) 250 € d'équipements	Consulter nos argumentaires sur notre site
		Définir l'arbitrage pour en finir avec l'arbitraire
DROIT d'EXPRESSION		Favoriser et encourager le management assertif. Transparence des échanges. Permettre le droit à l'erreur Définir l'arbitrage pour en finir avec l'arbitraire du one to one
INTERESSEMENT/ PARTICIPATION	Négocier un accord dérogatoire de participation ou un accord d'intéressement	Permettre aux salariés de bénéficier d'un levier de fidélisation par une juste répartition des bénéfices
PERCO/PER	Abondement	Obtenir des gains de pouvoir d'achats en capitalisant
RETRAITE PROGRESSIVE	Favoriser le tutorat Capitaliser les expériences de nos séniors	Mettre en place des dispositifs permettant aux salariés juniors d'être accompagné par un sénior. Favoriser le partage des expériences dans des environnements vertueux
GEPP	Reconnaissance de nos métiers	Identifier, répertoriées et gérer les compétences des salariés et leurs métiers pour permettre une efficacité dans l'adéquation des besoins clients et aspirations des salariés y compris vers la mobilité internationale dans le groupe
FORMATION	Mettre en place une véritable politique de formation dans la gestion de carrière	Nous avons obtenu la plateforme UDEMY mais il manque une véritable politique de formation avec des parcours balisés en fonction des évolutions de carrière souhaitées par les salariés
DUREE du TRAVAIL	Mise en place des modalités de la branche en accord avec nos charges de travail	En finir avec les 39h hebdo effectuées par les salariés et payées 35h Evaluer la charge de travail et la durée réelle de travail





NOS ENGAGEMENTS

CONTEXTE	PROPOSITION CFE CGC	Pour QUOI FAIRE ? et COMMENT ?
SALAIRES	Banir toute discrimination	Supprimer les disparités de salaires pour des profils équivalents, vraies augmentations de salaires et non pas des frais déguisés ou des primes. Une grille de salaires tenant compte des critères objectifs et uniquement tels que diplômes compétences ancienneté à travail égal salaire égal, égalité homme femme ..., et non pas en fonction du sexe et/ou des origines
REMUNERATIONS	Revoir les coefficients et rémunérations de TOUS les salariés	Appliquer la loi et la convention collective par une revue totale des coefficients et salaires et un réajustement en fonctions des diplômes, expériences, compétences et responsabilités. En finir avec l'inégalité de traitement
REMUNERATIONS réduire les écarts importants entre recrutés et anciens	Négocier une enveloppe budgétaire pour le rattrapage des salaires de ceux restés fidèles	Redonner un pouvoir d'achat par une mise en place de chèques vacances pour tous via le CSE sans cotisation sociale pour l'employeur
REMUNERATIONS et part variable	Objectifs SMART avec des moyens et des ressources	Des critères objectifs simples, mesurables, atteignables, réalisables dans le temps. Avec des moyens appropriés, une charge et durée du travail qui respectent la qualité de vie au travail et la santé des salariés
REMUNERATIONS réduire les écarts importants entre les hommes et les femmes	Analyse des salaires objective	Etablir une grille des salaires tenant comptes de tous les critères objectifs de comparaison et négocier une enveloppe de rattrapage annuelle
CP fractionnement	Appliquer la loi et la convention collective	La jurisprudence ATOS doit s'appliquer chez nous aussi
Gestion de carrière		Equité et égalité de traitement
HANDICAP	Signataire de l'accord et force de propositions	Nos propositions en détail sur notre site
Gestion administrative	Nos propositions en détail sur notre site	En finir avec les dysfonctionnements administratifs par une mise en place d'une task force en finir avec le curatif mais agir en préventif pour en finir avec les irritants récurrents qui poussent à la démission
FRAIS	Nos propositions en détail sur notre site	Frais de mission : décents, compensation pour les efforts consentis (temps de trajet, astreintes...) en clair en finir avec la gestion manager-dépendant. Obtenir enfin une équité dans le traitement des salariés ...
ORDRE DE MISSION	Nos propositions en détail sur notre site	
Mobilité à l'étranger	Nos propositions en détail sur notre site	conditions des missions à l'étranger
COMPENSATION DES TEMPS DE TRAJET		Compensation financière des surplus de trajet, paiement des heures supplémentaires.





C'est le moment pour adhérer à notre section FIECI CFE-CGC !

Qui sommes-nous ?

Prônant des valeurs comme l'humanisme, l'équité, la responsabilité, l'éthique, la liberté, la CFE-CGC est totalement indépendante des organisations politiques, patronales ou confessionnelles. Pour la CFE-CGC, le progrès économique et le progrès social sont non seulement compatibles mais vont souvent de pair. Ardents défenseurs du dialogue social et de la négociation, les délégués CFE-CGC cherchent à défendre et à faire progresser les droits des salariés tout en préservant l'intérêt de l'entreprise.

Pourquoi adhérer à la FIECI CFE-CGC ?

- être écouté et défendu,
- être informé des réalités de l'entreprise, de sa stratégie,
- anticiper et peser sur les décisions des employeurs,
- être responsable et conscient du rôle que peut jouer l'entreprise dans la société de demain,
- et si on le souhaite, participer à la vie du syndicat.

Quels sont les services proposés par la FIECI CFE-CGC ?

- L'accès à la section syndicale de l'entreprise et à ces réunions,
- L'assistance, la défense et la protection juridique,
- L'adhésion au Fonds d'Assistance Juridique,
- L'abonnement aux publications de la CFE-CGC,
- L'accès aux services confédéraux et fédéraux,
- L'accès aux formations du Centre de formation syndicale (CFS),
- L'accès aux listes de diffusion, aux informations essentielles
- L'aide aux démarches au sein des institutions et organismes sociaux.
- Une information concernant l'entreprise, par les Délégués Syndicaux
- La possibilité de se présenter aux élections de CSE et/ou d'être désigné RP en étant soutenu par la CFE-CGC
- Un service juridique spécialisé compétent dans le droit du travail, à disposition par téléphone ou courriel.
- Une formation syndicale adaptée et totalement prise en charge
- *Utilisation du droit à 12 jours de congé formation économique, sociale ou syndicale indépendant de vos congés !*

Combien ça coûte ?

Un tarif raisonnable payable par trimestre dont 66% remboursés en crédit d'impôt.

- Cadres 234 € par an, soit 19.50 € /mois soit seulement 6€ par mois après déduction fiscale.
- Cadres de moins de 30 ans : 168 € par an soit 14.00 €/mois soit environ seulement 5€ par mois après déduction fiscale
- Agent Maîtrise 168 € par an soit 14.00 €/mois soit environ seulement 5€ par mois après déduction fiscale
- Technicien 120 € par an soit 10.00 €/mois soit environ seulement 3€ par mois après déduction fiscale

Comment adhérer ?

- En ligne, connectez-vous sur : <https://ausy.fieci-cfecgc.org/adherez-a-la-fieci/>
- En contactant un membre de la section

Nacéra BENRABAH -	DS	mbenrabahnacera@yahoo.fr
Francis VALENTIN -	DS	valentin.francis@gmail.com
Maxence TAN -	DS	maxence.tan@hotmail.com
Thierry GENELETTI	DS	thierry.geneletti@gmail.com
Frédéric NOUVIAN	Elu CSE	fnouvian.irp@gmail.com
Philippe NICOLAS	RP	pnifieci@gmail.com

