

*Restez à l'écoute
avec vos élus
CFE-CGC*



Que va devenir RDF au sein du groupe RD (Randstad Digital) et Randstad monde ?

Lors du dernier CSE du 9 septembre 2025, les élus ont pu échanger avec Chris CONNORS, le managing director France et Europe sur les constats et questionner sur notre avenir et celui de la société.

Après le constat de nombreux départs aussi bien chez les consultants, la structure et en particulier certains services tels que les commerciaux etc

Après les départs provoqués en masse, les salariés proches de la retraite, les salariés en intercontrat, ceux arrivant en fin de mission etc.. pour réduire le TACE (taux d'activité congé exclus) par des méthodes que nous avons dénoncées.

Nous constatons les départs subis notamment des commerciaux qui traduisent une perte de confiance dans le management et le flou stratégique que les élus constatent également, avec un discours qui ne cadre pas avec les actes sur le terrain.

La direction a essayé de nous rassurer et nous convaincre en affirmant une action renforcée sur les recrutements de nombreux commerciaux ; mais quelles sont leur moyenne d'âge, expérience et ancienneté dans le métier ? Nous avons insisté sur le besoin d'une task force avec des commerciaux séniors avec des portefeuilles clients garnis pour reconquérir les nombreux clients perdus...

Avec une stratégie imposée par RD aussi bien que par Randstad monde, basée sur l'EBITDA à 4% en 2025 tout en accélérant en imposant arbitrairement le déploiement des outils en masse pour gérer à distance les salariés français :

- sans concertation,
- sans moyens d'investissement pris en charge par le groupe,
- sans travail préalable sur les impacts et modification des emplois en France,
- sans gestion de risques sur la santé des salariés et sur la dégradation des conditions de travail.

RDF n'a QUE la responsabilité de la conformité aux besoins en France !

.. mais avec quels moyens, pour quelles actions ?

La direction martèle sa stratégie présentée en janvier, or nous constatons qu'elle l'a changé depuis. De plus aucun moyen n'est présenté, ni sur la mise en œuvre, ni sur comment elle sera opérationnellement déclinée.



Par conséquent nous demandons pourquoi la direction refuse-t-elle toujours de nous dire la VRAIE STRATEGIE et comment va-t-elle s'y prendre pour atteindre ses objectifs exigés par le groupe mondial !!

La société RDF s'inscrit désormais au niveau d'une organisation mondiale avec une gestion du travail opérationnelle à l'échelle mondiale ; quelle place pour RDF ?

Est-ce uniquement les clients français qui intéressent nos dirigeants ? Quelle place pour notre structure hormis les commerciaux ? Quelle place pour le Delivery (projets clients externalisés en engagement de résultats)? Quelle place pour notre DSI interne puisque désormais, ce sont nos collègues indiens qui pilotent et dispatchent le travail depuis l'Inde.

Résumé de cette stratégie :

- 1) Partner for Talent*
- 2) Spécialisation des profils (fonctionnel des métiers clients), partenariat (ServiceNow, Workday, AWS....) domaines (cybersécurité, IA)*
- 3) Plateforme de talents numérique (avec l'adaptation de Torc).*

Les élus CFE CGC





CE QUI CHANGERA EN 2026 POUR VOUS



E-CARTE CADEAUX CSE : 150 EUROS MAINTENUS MALGRE UN BUDGET EN FORTE BAISSSE

CSE CARTE NOEL 2026

Malgré une augmentation du budget ASC de 0,33% à 0,5%, avec une baisse des effectifs de RDF qui engendre une baisse budgétaire en valeur absolue.

Le CSE a épuisé les réserves accumulées et récupérées par la mandature 2015-2019 (non réclamation à la direction par nos prédécesseurs gestionnaires des budgets précédents cf détails sur nos précédentes communications et sur notre site).

Nous pourrions malgré cela maintenir encore cette année cette carte cadeau de Noël d'une valeur de 150 Euros mais cela n'est pas garanti pour les futures années sans augmentation significative du budget ASC par la direction lors des prochaines NAO à au moins 1° de la masse salariale et avec une augmentation des effectifs corrélative.

CSE CARTE NOEL 2025

RAPPEL : UTILISATION de la CARTE NOEL 2025 ATTENTION DEADLINE le 27/11/25.

Si vous n'avez pas encore utilisé votre carte de 150 euros octroyée par GLADY devenu PLUXEE (changement de nom de la société) **il est encore temps de le faire avant le 27/11/25.**

Vous avez dû recevoir un mail de rappel vous invitant à l'utilisation de votre e-carte.

Parallèlement, nous négocions avec PLUXEE pour obtenir un délai supplémentaire d'utilisation.

Consulter VOS MAILS et CONTACTER le CSE ou VOS ELUS en cas de besoin.



MUTUELLE : MERCER /AON - GARANTIES ET ASSUREUR AG2R CONSERVES

MUTUELLE 2026 : Changement du gestionnaire des comptes AON remplacé par MERCER

Nous changerons de gestionnaire de compte et conseil, AON sera remplacé par MERCER au 1^{er} janvier 2026.

ATTENTION L'ASSUREUR ne change pas NI LES GARANTIES seulement l'interface de gestion (cf rappel des garanties ci-dessous).

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter vos élus les coordonnées figurent ci-après.



NOUVEAU SUPPORT POUR L'ENTRETIEN ANNUEL : REMUNERATION RAJOUTEE

ENFIN la REMUNERATION FIGURE SUR LE NOUVEAU MODELE

Vos élus CFE CGC, lors du CSE de juin dernier, à force de ténacité ont réussi à convaincre la direction de faire rajouter ce sujet central dans le nouveau support.

C'était une évidence pour les élus depuis des années, mais la direction refusait de l'inscrire.

Comment utiliser cet item dorénavant de manière argumentée, contactez vos élus ils vous indiqueront comment exploiter cet item dans votre intérêt et en valorisant vos acquis tout en préservant vos droits.



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.com	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.com	TOULOUSE
COLLET Chrystelle	chrystelle.collet@randstaddigital.com	TOULOUSE
TAN Maxence	maxence.tan@randstaddigital.com	TOULOUSE
HANTOUR Baroudi	baroudi.hantour@randstaddigital.com	TOULOUSE
RAJAB Imane	imane.rajab@randstaddigital.com	VALBONNE
SIDDULA Ravishankar	ravishankar.siddula@randstaddigital.com	VALBONNE
NAJI Sabine	sabine.naji@randstaddigital.com	AIX EN PROVENCE
SEBISVERADZE David	david.sebiskveradze@randstaddigital.com	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
BOURAOUI Beji	Titulaire	beji.bouraoui@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
NICOLAS Philippe	Suppléant	phlippe.nicolas@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 Illias	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 Illias	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
BAUCHET	Marc	marc.bauchet@randstaddigital.com
BENRABAH	Nacéra	nacera.benrabah@randstaddigital.com
GENELETTI	Thierry	thierry.geneletti@randstaddigital.com
VALENTIN	Francis	francis.valentin@randstaddigital.com
TAN	Maxence	maxence.tan@randstaddigital.com



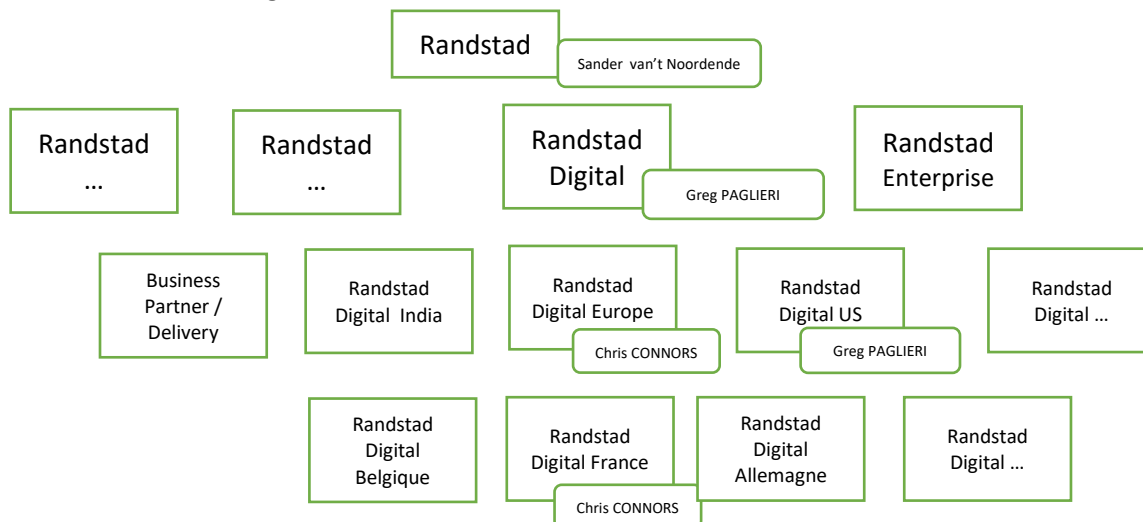


Depuis 2017, date du rachat d'Ausy par Randstad, la société ne cesse de se transformer.

- 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.

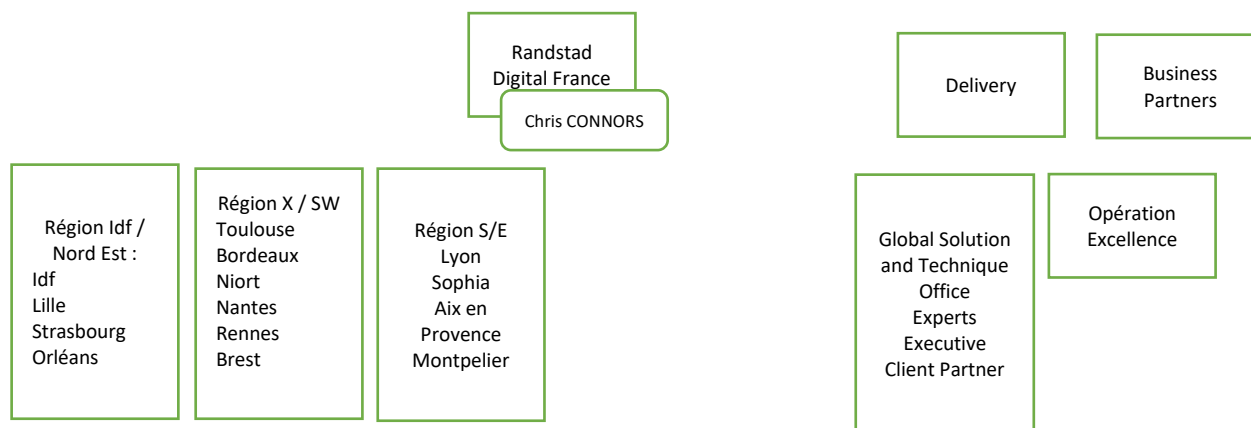
L'organisation en France est donc en évolution, afin d'essayer de prendre en compte certaines difficultés.



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 Développeur 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 Exécutives 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.

L'organigramme nominatif est disponible sur CONNECT à la rubrique SOLSTICE 2025 mise à jour de septembre.

Automne 2025

Un tournant pour RDF





VOS ELUS EN ACTIONS CONCRETES – SUITE DE L'EXPERTISE IAG DILIGENTEE par le CSE

Suite à l'expertise IA votée par le CSE voici le tableau d'alerte soumis à la direction suite à l'analyse et restitution de l'expert :

[Clique ici pour voir le tableau](#)



VOS ELUS EN ACTIONS CONCRETES – TABLEAU D'ALERTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES

Tableau d'alertes soumis à la direction sur les problèmes rencontrés par les salariés

CSE RANDSTAD Digital – Tableau des situations-problèmes

le 05/01/2025

1/2

Conséquences	Risques (Expositions aux dommages)	Quoi ? Comment ? Ou (lieu) ?	Catégorie personnels concernés	Quand ? Depuis quand ? Fréquence	Préconisations	Solution Direction	Responsabl e	Quand
Mal-être Fatigue Isolement	Surcharge de travail Ordre de mission non à jour Défaut d'arbitrage	Salariés prévus pour travailler pour des clients et des projets différents chaque jour. Dans la réalité, les salariés se trouvent à devoir le même jour travailler sur des projets multiples, dans des environnements techniques différents en contradiction avec leur ordre de mission.	Projet X Y Z	Depuis avril 2024	Adapter les ordres de mission et les moyens en fonction de la charge de travail.	?	?	?
Mal-être Fatigue Isolement	Surcharge de travail Missions multiples et non compatibles Absence de soutien managérial	Sur un site, plusieurs salariés travaillent chacun sur des projets différents, pilotés par des responsables sur des sites différents avec leur propre ordre de mission incomplet. Absence d'évaluation et de coordination pour réguler la charge de travail de chacun de ces salariés.	Lyon Projet X Y Z Toulouse Projet X Y Z Paris	Depuis avril 2024	Adapter les ordres de mission et les moyens en fonction de la charge de travail	?	?	?
Mal-être	Différence de traitement	Les situations d'intercontrat ne sont pas traitées de manière similaire en fonction de leur manager TDS : Certains doivent faire un compte-rendu journalier ou hebdomadaire de leurs activités de formation, ou des matrices upskilling, etc. d'autres pas.	Toulouse 34 personnes sur 260 environ	Constaté le 30/01/2025	Les salariés demandent un suivi adapté et identique	?	?	?
Mission perdue Mal-être	Défaut de préparation Manque de reconnaissance	Les situations d'intercontrat ne sont pas traitées de manière similaire en fonction du commercial : - Au niveau des Réunions Techniques, elles ne sont pas préparées avec le commercial en fonction du client ciblé - Pas de debriefing et de feed-back	Toulouse 34 personnes sur 260 environ	Constaté le 30/01/2025	Les salariés demandent un meilleur accompagnement	?	?	?
Mal-être	Défaut de préparation	En situation d'intercontrat, les groupes de salariés devant se présenter en anglais ne sont pas suffisamment assistés pour améliorer leur anglais.	Toulouse 34 personnes sur 260 environ	Constaté le 30/01/2025	Les salariés demandent un meilleur accompagnement	?	?	?

CSE RANDSTAD Digital – Tableau des situations-problèmes

le 05/01/2025

2/2

Mal-être	Défaut de préparation	En situation d'intercontrat, les postes de travail sont en nombre insuffisant : 4 postes pour 10 personnes présentes.	Toulouse 34 personnes sur 260 environ	Constaté le 30/01/2025	Les salariés demandent un nombre de postes de travail adapté	?	?	?
		Situation de travail en flexoffice : - Siège non adapté prescrit par le SPST				?	?	?
						?	?	?
						?	?	?

*Osez agir et travailler
avec les élus CFE-CGC
pour améliorer nos
conditions de travail et
nos droits*





Télétravail : la décision unilatérale de l'employeur sur le travail se traduit pour vous concrètement par :

- 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.
- 3) Indemnité de télétravail inchangée

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 : la direction a décidé de 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 changerons de gestionnaire de compte AON remplacé par MERCER au 1^{er} janvier 2026.

Rappel des garanties :

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 surconsommant 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	0,146
	Conjoint non à charge	rang 2	0,078	0,068
Cadres				
	Conjoint à charge			
		rang 1	0,370	0,302
	Conjoint à charge	rang 2	0,175	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 2 janvier 2026 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 2026.

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 2025**, 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://rdf.fieci-cfecgc.org/adherez-a-la-fieci/>
- En contactant un membre de la section

Nacéra BENRABAH	DS	nacera.ausy@gmail.com
Francis VALENTIN	DS	valentin.francis@gmail.com
Maxence TAN	DS	maxence.tan@hotmail.com
Thierry GENELETTI	DS	thierry.geneletti@gmail.com
Marc BAUCHET	DS	mbauchet.irp@gmail.com

