



randstad
digital

La CFE-CGC Randstad Digital France
vous adresse ses meilleurs voeux pour

2026

ENGAGEMENT · DIALOGUE · NÉGOCIATION

ACCOMPAGNER · AGIR
AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Ensemble,
construisons l'avenir.



EDITO

La société se transforme mais rien ne change en matière de gestion de carrière et de salaire pour les cadres ?

Lors des dernières négociations NAO : Les salariés en statut ETAM (employés agents de maîtrise) obtiennent une **Prime de 500 € et une augmentation générale de 1%**.

Les cadres sont en quelque sorte punis ; hormis l'augmentation individuelle avec une **enveloppe de 1.55%** (comparé à 1,7% en 2024) de la masse salariale, pas de prime ni augmentation générale, alors qu'ils constituent plus de 90% des effectifs.

Rattrapage salarial H/F : Alerte de la CFE CGC pour pratiques discriminatoires

Pour 2026, une enveloppe de 0,34% de la masse salariale est prévue afin de réduire les écarts homme/femme. Le montant ne nous a pas encore été fourni malgré notre demandé.

La mesure de ces écarts a été effectuée pour 2025 avec certains critères notamment une référence salariale ne tenant pas compte des établissements. Pour 2026, l'établissement devient un critère ce qui engendre une double discrimination pour celles éligibles au rattrapage en 2025 et qui seront écartées en 2026 avec des écarts de plus de 9000 € par rapport au salaire médian d'un homme de même tranche d'âge et de même coefficient et qui ne ne sont pas rattrapées à ce jour !

Ni le critère d'ancienneté dans la société ni l'affectation initiale du coefficient n'ont été pris en compte alors que la direction a consenti que cette affectation est complètement aléatoire et ne tient pas compte de la convention collective applicable ni des jugements des tribunaux condamnant la société sur ce point.

Veuillez trouver ci-dessous la grille de rattrapage appliquée en 2025 et si vous êtes concernées contactez-nous au plus vite (cfecgc.rdf@gmail.com) une action groupée est possible avec la nouvelle réglementation en vigueur (et jurisprudence, voir 2 pages après).

Coef	Tranche d'âge	Nb hommes	Salaire moyen hommes	Nb femmes	Salaire moyen femmes	Ecart	Salaire médian hommes	Nb femmes concernées par un écart /médiane	Nb femmes concernées par un rattrapage après application des critères	Nb de femmes ayant bénéficié d'un rattrapage 2025 (projection fin d'année inclus)
115	Moins de 30 ans	238	41 368	52	40 458	2,2%	40 500	32	21	19
115	de 30 à 39 ans	253	43 304	115	44 478	-2,7%	42 500	48	34	22
115	de 40 à 49 ans	36	41 651	20	40 344	3,1%	41 500	13	12	6
115	50 ans et plus	13	41 502	2	nc	0,0%	38 000	1	1	
130	Moins de 30 ans	39	46 259	13	50 202	-8,5%	44 000	1	1	
130	de 30 à 39 ans	269	48 470	95	50 782	-4,8%	47 000	33	24	12
130	de 40 à 49 ans	141	47 398	40	46 486	1,9%	45 947	20	15	12
130	50 ans et plus	60	49 533	25	50 986	-2,9%	47 000	14	13	2
150	Moins de 30 ans	3	nc	1	nc	0,0%	nc	-	-	
150	de 30 à 39 ans	62	56 445	20	58 706	-4,0%	55 750	10	9	4
150	de 40 à 49 ans	106	54 217	21	54 047	0,3%	52 500	12	10	7
150	50 ans et plus	97	52 455	20	51 432	1,9%	52 000	15	11	7

2026 : l'année de la transparence salariale

La transparence salariale est applicable dès juin 2026 alors que RDF n'est pas prêt à justifier les disparités salariales et l'affectation des coefficients Syntec. En effet, il n'est pas tenu compte du premier critère acceptable : le métier, emploi ou poste occupé.

La comparaison est donc biaisée et inapplicable, de plus il y a un mélange des salariés selon leur durée du travail (35h ou forfait jour), il n'est pas tenu compte de l'autonomie et de la responsabilité etc....en résumé des critères non objectifs et non recevables par la CFE CGC.



RTT non pris

La direction a récupéré 550 000 € correspondant aux congés et RTT non pris par les salariés !

La CFE CGC a demandé le versement de cette somme pour la négociation salariale : refus de la direction.

La CFE CGC a demandé de reverser cette somme au CSE pour la convertir en chèque vacances pour tous les salariés : refus de la direction.

PRENEZ VOS CONGES ET VOS RTT sinon c'est cadeau à la direction.

La CFE CGC lance une alerte sur la non consommation de ces jours de repos et s'interroge sur les raisons d'autant de RTT et CP non consommés et perdus...

Les élus CFE CGC

CE QUI CHANGERÀ EN 2026 POUR VOUS

Tickets restaurant

La valeur faciale du Ticket restaurant passe de **9€ à 9,30 €** applicable dès le 2/02/2026

Budget CSE

Le budget CSE pour les ASC (Activités Socio Culturelles) est passé de 0,33% à 0,5% de la masse salariale (Somme de tous les salaires) l'an dernier par les délégués syndicaux.

Malgré cette augmentation du budget, la baisse des effectifs engendre une baisse budgétaire de fait. De plus, le CSE a quasi 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).

Carte cadeau de Noël 2025

Le CSE a pu 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 augmentations 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.

RAPPEL : UTILISATION de la CARTE NOËL 2025 ATTENTION DEADLINE prolongée exceptionnellement au 31/12/2025
après elle sera perdue. Si vous n'avez pas encore utilisé votre carte de 150 € octroyée par GLADY devenu PLUXEE (changement de nom de la société), vous avez dû recevoir un mail de rappel vous invitant à l'utilisation de votre e-carte. N'hésitez pas à contacter l'équipe CSE pour toute réclamation (billetteriecse@randstaddigital.com).

MUTUELLE : MERCER /AON - GARANTIES ET ASSUREUR AG2R CONSERVÉS

MUTUELLE 2026 : Changement AON remplacé par MERCER et augmentations des cotisations en 2026

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).

Une augmentation des cotisations sera appliquée en 2026.

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





Le danger n'est pas l'IA elle-même, mais le décalage entre ceux qui décident et ceux qui font. Une stratégie déconnectée de la réalité technique peut transformer une opportunité en naufrage collectif. Si les dirigeants restent spectateurs pendant que les équipes techniques luttent seules contre la vague, le bateau ne tiendra pas longtemps. À l'inverse, une gouvernance qui descend de son perchoir, comprend les enjeux concrets et rame avec les autres peut **transformer le tsunami en courant porteur.**



REGLEMENTATIONS ET JURISPRUDENCES SELECTION DE VOS ELUS

ACTION DE GROUPE POSSIBLE DORENAVANT

Actions de groupe : un champ d'application élargi et une procédure unifiée

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) adoptée le 3 avril 2025 et validée par le Conseil constitutionnel le 29 avril 2025, réforme en profondeur le régime de l'action de groupe. Cette réforme unifie élargit le champ d'application des actions de groupe.

Avant la réforme, les actions de groupe en matière sociale étaient cantonnées à la lutte contre les discriminations (articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du Code du travail) et à la protection des données personnelles (loi du 18 novembre 2016).

La nouvelle loi crée une procédure unifiée, applicable à tout manquement d'un employeur à ses obligations légales ou contractuelles, dès lors qu'il concerne plusieurs salariés. L'action de groupe peut désormais viser la cessation du manquement, la réparation des préjudices subis, ou les deux, et ce, sans restriction quant à la nature du préjudice. Les préjudices indemnifiables en matière de discrimination ne sont plus limités aux demandes fondées sur un fait génératrice postérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016. Un formalisme préalable est désormais requis. Le demandeur doit adresser une demande à l'employeur tendant à la cessation du manquement, par tout moyen conférant date certaine.

Le comité social et économique (CSE) et les syndicats représentatifs doivent être informés, et peuvent demander l'ouverture d'une discussion sur les mesures correctives. L'action ne peut être engagée qu'à l'issue d'un délai de six mois suivant cette demande, sauf réponse explicite de rejet de l'employeur.

La cessation d'un manquement : Lorsque l'action de groupe tend à la cessation d'un manquement, le demandeur n'a pas à établir un préjudice pour les membres du groupe, ni l'intention ou la négligence de l'auteur du manquement présumé. Si le juge constate l'existence du manquement, il enjoint au défendeur de le cesser ou de le faire cesser et de prendre pour cela des mesures utiles, dans un délai qu'il fixe. La réparation des préjudices subis : Lorsque l'action de groupe tend à la réparation des préjudices subis, deux voies sont possibles : Pour la première, le juge, après avoir statué sur la responsabilité de l'employeur, définit le groupe de personnes à l'égard desquelles cette responsabilité est engagée, détermine les préjudices et les conditions de l'indemnisation. La seconde voie, qui doit être sollicitée par le demandeur, est une nouvelle procédure collective de liquidation des préjudices. Le juge habilite le demandeur à négocier avec le défendeur l'indemnisation des préjudices subis par chacune des personnes constituant le groupe, et reprend la main si aucun accord n'a été conclu dans un délai de six mois. Enfin, la réforme introduit une nouveauté importante : la possibilité pour le juge civil de prononcer une sanction en cas de faute dolosive ayant causé des dommages sérieux. Cette faute suppose une intention délibérée de nuire ou de réaliser une économie indue. Ce dispositif ne s'appliquera qu'aux faits postérieurs à la publication de la loi.

EXEMPLE d'APPLICATION POSSIBLE en matière de discrimination salariale

Ci-joint un lien utile pour comprendre comment les juges valident et chiffrent le préjudice pour discrimination salariale avec la méthode de François CLERC validée par les juridictions françaises et les inspections du travail :

https://www.village-justice.com/articles/indemnisation-discrimination-par-methode-clerc-principe-reparation-integrale_33497.html



Pratiques managériales inappropriées = faute grave ?

Un salarié est licencié pour faute grave en raison de ses pratiques managériales inappropriées de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés. Concrètement, il lui est reproché un comportement malsain et agressif à l'égard des collaboratrices placées sous son autorité (l'une d'elles ayant quitté l'entreprise pour cette raison) et un mode de management maladroit et empreint d'attitude colérique. Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement. A l'appui de sa démarche, il soutient que son comportement ne caractérise pas un non-respect de l'obligation de sécurité. En vain.

Saisie du litige, la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Pour elle, les pratiques managériales du salarié sont bien de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés et à rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Le licenciement pour faute grave de ce manager est donc justifié. *Cour de cassation, chambre sociale, 26 février 2025, pourvoi n° 22-23.703*

Preuve des heures supplémentaires : l'employeur doit répondre aux éléments produits par le salarié

Un salarié avait saisi la juridiction prud'homale après son licenciement pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires. Il produisait des centaines de courriels horodatés, des tableaux mensuels recensant les heures travaillées, ainsi qu'un récapitulatif annuel de plusieurs milliers d'heures supplémentaires sur 2015/2018.

La Cour d'appel a cependant rejeté sa demande, relevant que le décompte se bornait à mentionner une durée hebdomadaire sans recouplement possible avec les courriels, et que les pièces manquaient d'indications horaires ou journalières précises.

La Haute juridiction censure ce raisonnement. La combinaison de courriels horodatés et de tableaux récapitulatifs constituait en effet des éléments suffisamment précis : l'employeur devait donc produire ses propres éléments relatifs au suivi du temps de travail. Surtout, le salarié avait également réclamé, pour la première fois en appel, le paiement de ses frais professionnels et un rappel de sa rémunération variable. Ces demandes, jugées nouvelles et donc irrecevables, avaient été encartées par les juges du second degré. Si elle confirme le verdict pour les frais professionnels, la chambre sociale censure le rejet de la demande liée à la rémunération variable : cette prétention tendait, comme la demande initiale relative aux heures supplémentaires, au paiement d'une rémunération due en contrepartie du travail accompli. Or, si les demandes nouvelles en appel sont prohibées, elles ne sont pas considérées comme telles lorsqu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge

Cour de cassation, chambre sociale, 25 juin 2025, pourvoi n° 23-20.007

RGPD : le salarié peut exiger l'accès à ses courriels professionnels !

Un directeur est licencié pour faute à la suite de plaintes de salariées relatives à des comportements déplacés de nature sexiste ou à connotation sexuelle de sa part. Mécontent, il saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et la validité de sa convention de forfait en jours. Afin d'assurer sa défense, ce salarié sollicite auprès de son employeur la communication de l'ensemble des courriels professionnels, échangés via sa messagerie. L'employeur s'y oppose et soutient que ces éléments reçus « dans l'exercice de ses fonctions » ne constituent pas des données à caractère personnel. Mais ce n'est pas l'avis de la Cour d'appel qui accueille favorablement la demande du salarié et reconnaît explicitement que les courriels professionnels envoyés ou reçus par un salarié constituent des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD. Il en résulte que lorsque le salarié exerce son droit d'accès à ses données personnelles, l'employeur est tenu de lui transmettre l'intégralité des courriels professionnels, dans la limite des droits et libertés d'autrui.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme cette appréciation. Elle condamne ainsi l'employeur pour ne pas avoir répondu en totalité à la demande d'accès du salarié à ses données à caractère personnel et dit le salarié fondé à obtenir des dommages-intérêts pour non-respect du droit d'accès aux données personnelles, en raison du préjudice subi.

Cour de cassation, chambre sociale, 18 juin 2025, pourvoi n° 23.19-022



LES OBJECTIFS DOIVENT ÊTRE NÉGOCIÉS, RÉALISTES ET RÉALISABLES.



**PAS DE SANCTION POSSIBLE
SI LES OBJECTIFS SONT
IRRÉALISTES / IRRÉALISABLES**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



www.fieci-cfecgc.org



contact@fieci-cgc.com



Fieci CFE CGC
@Fieci



Fieci CFE-CGC





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
SEBIKSVERADZE David	david.sebiskveradze@randstaddigital.com	STRASBOURG
BOURAQUI Béji	beji.bouraoui@randstaddigital.com	STRASBOURG

Membres du CSE titulaires

Membres du CSE	Qualité du mandat	Courriel
BENRABAH Nacéra	Titulaire	nacera.benrabah@randstaddigital.com
DAOUDI Taoufik	Titulaire	taoufik.daoudi@randstaddigital.com
BOURAQUI Beji	Titulaire	beji.bouraoui@randstaddigital.com
PAILLARD Laetitia	Titulaire	laetitia.paillard@randstaddigital.com
NOUVIAN Frédéric	Titulaire	freric.nouvian@randstaddigital.com
NAJI Sabine	Titulaire	sabine.naji@randstaddigital.com
BAUCHET Marc	Titulaire	marc.bauchet@randstaddigital.com
ELHASSANI Hadjeria	Titulaire	hajeria.elhassani@randstaddigital.com
VALENTIN Francis	Titulaire	francis.valentin@randstaddigital.com

**Membres CSE suppléants**

<i>Membres du CSE</i>	<i>Qualité du mandat</i>	<i>Courriel</i>
ARCIZET Charlotte	Suppléant	charlotte.arcizet@randstaddigital.com
CLIQUET Florence	Suppléant	florence.cliquet@randstaddigital.com
NICOLAS Philippe	Suppléant	phliippe.nicolas@randstaddigital.com
COLLET Chrystelle	Suppléant	christelle.collet@randstaddigital.com
MOMBO Juste	Suppléant	juste.mombo@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

<i>CSSCTR</i>	<i>Régions ou départements concernés</i>	<i>Membres</i>	<i>Coordonnées</i>
Nord- Est	Ile-de-France ; Hauts-de-France ; Grand Est ; Centre-Val de Loire ; Bourgogne ; Franche-Comté	CLIQUET Florence DAOUDI Taoufik BOURAOUİ 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

<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Courriel</i>
BAUCHET	Marc	marc.bauchet@randstaddigital.com
BENRABAH	Nacéra	nacera.benrabah@randstaddigital.com
YAJJOU	Illias	illias.yajjou@randstaddigital.com
VALENTIN	Francis	francis.valentin@randstaddigital.com
TAN	Maxence	maxence.tan@randstaddigital.com



Vos interlocuteurs à la DSI au quotidien, Illias, Imed et Madjid :



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.com 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 arrondie 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 !

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 séniors. 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 ?
SALAIRS	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 objectifs	Etablir une grille des salaires tenant compte 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.

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 DS de la section

Nacéra BENRABAH
Francis VALENTIN
Maxence TAN
Illias YAJJOU
Marc BAUCHET

nacera.benrabah@randstaddigital.com
valentin.francis@gmail.com
maxence.tan@hotmail.com
iliass.yajjou@randstaddigital.com
mbauchet.irp@gmail.com

La CFE-CGC Randstad Digital France
vous adresse ses meilleurs vœux pour

2026

ENGAGEMENT – DIALOGUE – NÉGOCIATION

ACCOMPAGNER – AGIR

Ensemble, construisons l'avenir

