The background features a soft, pastel-colored landscape with large, rounded shapes in shades of purple, teal, yellow, and green. Scattered throughout are various spring flowers: yellow daffodils, purple crocuses, and purple hyacinths. Several butterflies in yellow, purple, and teal are also depicted, fluttering across the scene.

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





# EDITO

## **URGENCE : SAUVONS NOS EMPLOIS EN FRANCE**

Lors des dernières élections en 2023, vos élus CFE CGC vous alertaient sur le risque de perdre nos emplois en France. Aujourd'hui, cette menace se concrétise.

### **Un Changement de Contexte Inquiétant**

La société évolue et s'inscrit désormais dans un ensemble européen et mondial. On est en droit de se demander :

- Quelle sera la place de la France dans l'organisation de Randstad Digital ?
- Quel effectif "structure" sera maintenu ?
- Quel sera le nombre et le type de consultants, et combien de sous-traitants seront utilisés en France, Roumanie, Portugal et Inde, et à quel coût ?

Nous nous interrogeons sur la capacité du seul CSE France à défendre nos droits et réclamons la mise en place d'un CSE de groupe et d'un CE Européen.

### **Des Signaux d'Alerte Confirment Nos Craintes**

Le CSE a diligenté une expertise sur les orientations stratégiques. Bien que les objectifs de marché puissent être défendables, nous sommes inquiets quant aux modalités d'application et aux moyens, notamment financiers, pour réussir cette nouvelle restructuration. Ce constat intervient après de multiples réorganisations depuis le rachat en 2017, qui ont vu les effectifs chuter de 3600 à 2200 salariés. Le CSE a d'ailleurs émis une alerte économique pour sensibiliser nos actionnaires et suit la situation de très près.

De plus, des déménagements de sites (Valbonne, Aix, etc.) sont effectués pour des raisons d'économie, mais ils s'accompagnent d'une réduction de la voilure qui n'est pas rassurante pour l'avenir.

### **Conditions de Travail et Risques Sociaux**

L'imposition d'objectifs non-SMART (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste dans le Temps) génère des RPS (Risques Psycho-Sociaux) importants, tant pour les salariés en structure que pour les consultants, en particulier en inter-contrat. Le TACE (Taux d'Activité Congé Exclus) est supporté uniquement par les TM (Talents Managers).

Le CSE a lancé une expertise sur les RPS pour évaluer vos conditions de travail. Un questionnaire sera envoyé à TOUS les salariés (structure et consultants). Il est capital que vous y répondiez massivement.





## Obstruction et Travail Dissimulé

Ce questionnaire vous sera transmis via le CSE. La direction, initialement favorable à son envoi via les adresses professionnelles, s'est rétractée, certaines questions la dérangeant, notamment celles portant sur vos horaires de travail et vos ordres de mission.

Nous dénonçons cette attitude qui semble cautionner le **travail dissimulé** (consultants travaillant 39h pour un OM de 36h30, commerciaux à 36h30, etc.) et les pratiques défavorables aux consultants concernant les frais, notamment la compensation des temps de trajet.

## Nos Exigences envers la Direction

Nous exigeons de nos dirigeants qu'ils défendent nos emplois en France, en valorisant nos spécificités, nos atouts, nos succès et notre proximité client. D'autres entreprises ayant tenté de délocaliser en Inde y sont revenues après des échecs. Apprenons de ces erreurs sans vouloir les imiter à TOUT PRIX, à moins qu'il n'existe d'autres projets, qui seraient cachés au CSE ?

## Agir pour Votre Avenir Professionnel

Nous vous rappelons l'importance des modifications réglementaires concernant le Compte Personnel de Formation (CPF). Il est urgent de prendre votre avenir professionnel en main. Consultez l'observatoire des métiers de notre branche ([OPIIEC](#)) pour connaître les certifications, les métiers porteurs et les tendances nationales par région : par exemple, [sur l'intelligence artificielle](#) ou [en devops](#).

## Égalité Professionnelle

Nous attendons les réponses de la direction concernant l'avis sur l'égalité professionnelle produit lors de la réunion du CSE du 10 février 2026 :

[Avis du CSE sur le plan d'action 2026 relatif à l'égalité F/H et à la QVCT](#)

Dans ce contexte il peut être utile de :

- consulter le [Guide Pratique de la SYNTEC : Égalité Professionnelle Hommes-Femmes](#)
- se documenter sur la jurisprudence avec cet excellent article de MementoCSE : [Droit d'alerte CSE : Qui, Quoi, Comment ? \(Arrêt 2025\)](#)
- voir plus bas, l'article sur la Transparence des salaires : ce qui va changer en 2026

*Vos représentants et élus CFE CGC.*

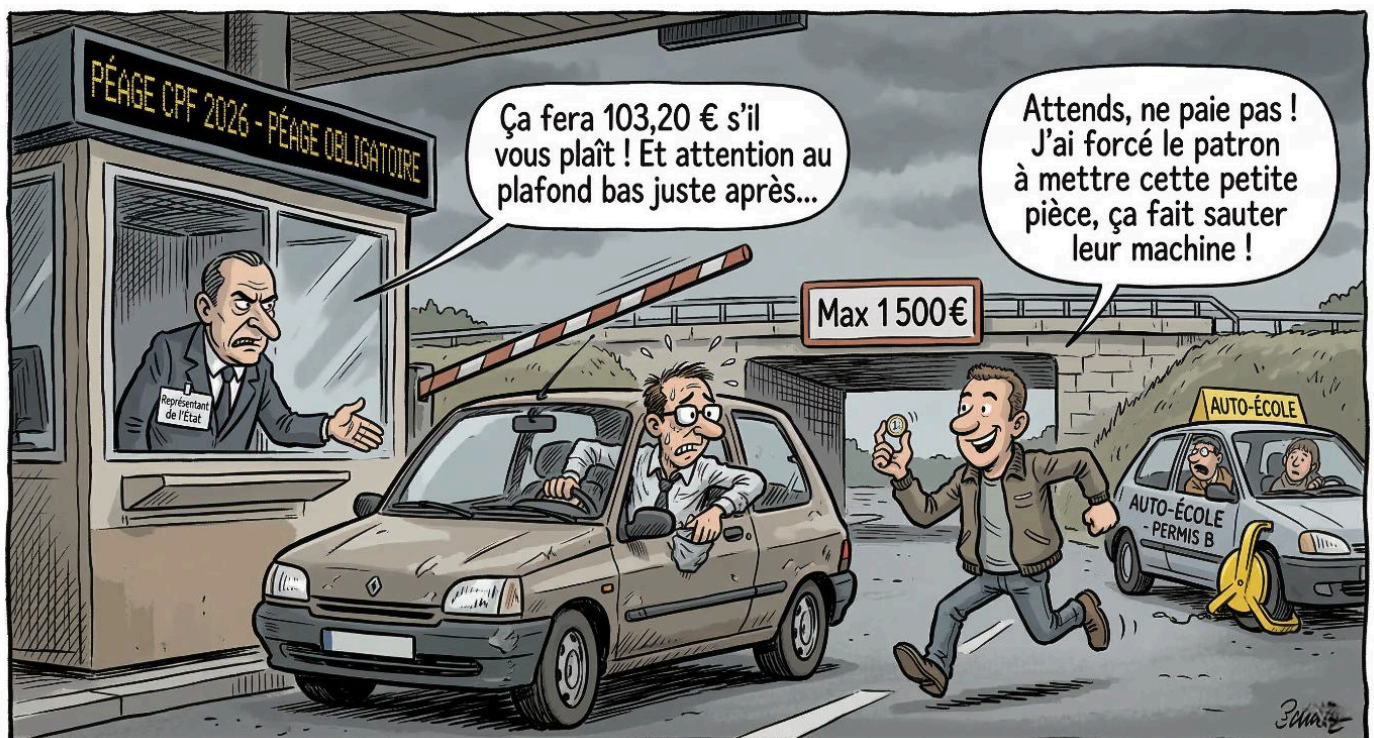


## ALERTE FORMATION

# LE CPF SOUS HAUTE TENSION EN 2026

Le Compte Personnel de Formation (CPF), pilier de notre autonomie professionnelle, subit une cure d'austérité sans précédent. La Loi de finances 2026 vient d'ajouter des contraintes budgétaires qui s'additionnent au ticket modérateur instauré l'an dernier.

Pour la CFE-CGC, ces mesures sont un signal alarmant : l'État se désengage, et c'est votre montée en compétences qui est freinée. Voici ce qui change concrètement pour vous cette année.





## 1. LE "TICKET MODÉRATEUR" : UNE FACTURE QUI S'ALOURDIT

Depuis le 1er mai 2024, la gratuité totale n'existe plus. En 2026, le reste à charge forfaitaire a été indexé sur l'inflation.

- Le montant actuel : Vous devez désormais déboursier 103,20 € (montant indicatif selon l'inflation) de votre poche lors de chaque inscription.
- L'astuce CFE-CGC : Ce montant est ANNULÉ si l'employeur participe au financement (abondement), même à hauteur de 1 €. C'est le levier que nous poussons en négociation !

## 2. LES NOUVEAUX "PLAFONDS" DE PRISE EN CHARGE

C'est la grande nouveauté de 2026. L'État plafonne désormais le montant que le CPF peut financer par type d'action, quel que soit votre solde :

- Bilans de compétences : Plafonnés à 1 600 €.
- Certifications transversales (Langues, Management, Digital) : Plafonnées à 1 500 €.
- Formations métier lourdes : Soumises à un contrôle renforcé de la pertinence professionnelle.

## 3. PERMIS DE CONDUIRE : FIN DE L'OPEN BAR

Le financement du permis de conduire (B) via le CPF est désormais strictement encadré pour les salariés.

Un cofinancement de l'employeur est maintenant obligatoire pour valider le dossier, rendant l'accord de l'entreprise indispensable.

## 4. L'ACTION DE VOTRE SECTION CFE-CGC

Face à ces restrictions, la CFE-CGC refuse que la formation devienne un luxe. Nous revendiquons auprès de la Direction :

1. L'ABONDEMENT SYSTÉMATIQUE : Pour neutraliser le ticket modérateur et garantir la gratuité réelle pour les salariés.
2. LE "RESTE À CHARGE ZÉRO" : Que l'entreprise complète le financement lorsque le coût de la formation dépasse les nouveaux plafonds de l'État.
3. LE CPF SUR TEMPS DE TRAVAIL : Faciliter le départ en formation pour les compétences critiques (IA, Management hybride, RSE).





## Le Conseil de vos Représentants CFE CGC

*Ne validez jamais une formation seul !  
Avant de payer les 103,20 € :*

1. Sollicitez votre RH/TM pour un co-investissement
2. Contactez-nous pour obtenir un modèle de lettre de demande d'abondement

## CPF 2026 : Ne Payez Plus Seul pour votre Formation !

### LES NOUVELLES BARRIÈRES DE 2026



#### 103,20 € de "Ticket Modérateur"

Un reste à charge forfaitaire désormais indexé sur l'inflation pour chaque inscription.



#### Plafonds de financement réduits

Prise en charge limitée à 1 500 € pour les certifications et 1 600 € pour les bilans.



#### Permis B : Co-financement obligatoire

L'accord et la participation financière de l'employeur sont désormais indispensables.

### LA RIPOSTE ET LES CONSEILS CFE-CGC



#### L'astuce de l'abondement à 1 €

Une participation de l'employeur annule automatiquement le ticket modérateur de 103,20 €.



#### Objectif "Reste à charge zéro"

La CFE-CGC négocie pour que l'entreprise complète le coût au-delà des plafonds d'Etat.



#### "Ne validez jamais une formation seul"

Sollicitez vos RH pour un co-investissement avant de payer sur l'application.





# Transparence des salaires : ce qui va changer ... ou pas ?

La transparence des salaires va devenir une réalité concrète en 2026, mais avec un calendrier progressif et des subtilités importantes selon la taille de votre entreprise.

Il s'agit de la transposition de la directive européenne 2023/970, qui doit être intégrée au droit français au plus tard le 7 juin 2026.

Voici par exemple un [article officiel](#) sur ce qui va changer. Nous verrons ci-dessous les limites de cette réforme.

## **Ce qui change officiellement en 2026.**

La loi vise à supprimer le tabou du salaire et à réduire les écarts femmes-hommes. Voici les mesures phares :

### 1. Pour les candidats (Recrutement)

- **Affichage obligatoire** : Les offres d'emploi devront indiquer une fourchette de rémunération ou un montant précis. Les mentions floues type "*selon profil*" ne suffiront plus.
- **Interdiction de l'historique** : Un recruteur n'aura plus le droit de vous demander votre salaire actuel ou passé pour fixer votre future rémunération.

### 2. Pour les salariés en poste

- **Droit à l'information** : Vous pourrez demander à votre employeur le niveau de rémunération moyen, ventilé par sexe, des collègues effectuant un "travail de même valeur".
- **Critères objectifs** : L'entreprise doit rendre accessibles les critères utilisés pour définir le salaire et les augmentations (compétences, ancienneté, performance).





### 3. Pour les entreprises (Reporting)

- **Seuil de 5 %** : Si un écart de salaire moyen de plus de 5 % entre les femmes et les hommes est constaté (et non justifié par des critères objectifs), l'entreprise devra obligatoirement mener une action corrective.
- **Renversement de la preuve** : En cas de litige, ce sera à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, et non plus au salarié de prouver qu'il est lésé.

#### **Les limites de cette réforme**

Malgré ces avancées, l'application ne sera pas "totale" pour tout le monde dès le premier jour :

- **Une mise en œuvre par étapes** : \* Les entreprises de **plus de 250 salariés** devront fournir leur premier rapport annuel dès 2027 (sur les données 2026).
- Celles de **150 à 249** salariés auront le même calendrier mais un reporting moins fréquent.
- Celles de **100 à 149** salariés n'auront l'obligation de reporting qu'à partir de 2031.
- **L'exception des petites entreprises** : Pour les structures de moins de 100 salariés, il n'y a pas d'obligation de publier les écarts de rémunération (même si le droit à l'information individuelle des salariés reste valable).
- La notion de "**travail de même valeur**" : C'est la limite la plus floue. Les entreprises ont une marge de manœuvre pour définir quels postes sont comparables, ce qui peut donner lieu à des interprétations variées lors des audits.
- **Le risque de tensions internes** : La transparence totale sur les moyennes peut créer des frictions entre collègues si les critères de performance individuelle ne sont pas parfaitement clairs.

**À noter** : Actuellement (mars 2026), certaines organisations patronales (comme Business Europe) tentent de négocier un report de l'application à 2028, mais la Commission Européenne maintient pour l'instant l'échéance de juin 2026.



## Représentants de Proximité

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

## Membres du CSE titulaires

Membres du CSE	Qualité du mandat	Courriel
BENRABAH Nacéra	Titulaire	<a href="mailto:nacera.benrabah@randstaddigital.com">nacera.benrabah@randstaddigital.com</a>
DAOUDI Taoufik	Titulaire	<a href="mailto:taoufik.daoudi@randstaddigital.com">taoufik.daoudi@randstaddigital.com</a>
BOURAOUI Beji	Titulaire	<a href="mailto:beji.bouraoui@randstaddigital.com">beji.bouraoui@randstaddigital.com</a>
PAILLARD Laetitia	Titulaire	<a href="mailto:laetitia.paillard@randstaddigital.com">laetitia.paillard@randstaddigital.com</a>
NOUVIAN Frédéric	Titulaire	<a href="mailto:frederic.nouvian@randstaddigital.com">frederic.nouvian@randstaddigital.com</a>
NAJI Sabine	Titulaire	<a href="mailto:sabine.naji@randstaddigital.com">sabine.naji@randstaddigital.com</a>
BAUCHET Marc	Titulaire	<a href="mailto:marc.bauchet@randstaddigital.com">marc.bauchet@randstaddigital.com</a>
ELHASSANI Hadjeria	Titulaire	<a href="mailto:hadjeria.elhassani@randstaddigital.com">hadjeria.elhassani@randstaddigital.com</a>
VALENTIN Francis	Titulaire	<a href="mailto:francis.valentin@randstaddigital.com">francis.valentin@randstaddigital.com</a>

## Membres CSE suppléants

Membres du CSE	Qualité du mandat	Courriel
ARCIZET Charlotte	Suppléant	<a href="mailto:charlotte.arcizet@randstaddigital.com">charlotte.arcizet@randstaddigital.com</a>
CLIQUET Florence	Suppléant	<a href="mailto:florence.cliquet@randstaddigital.com">florence.cliquet@randstaddigital.com</a>
NICOLAS Philippe	Suppléant	<a href="mailto:phliippe.nicolas@randstaddigital.com">phliippe.nicolas@randstaddigital.com</a>
COLLET Chrystelle	Suppléant	<a href="mailto:christelle.collet@randstaddigital.com">christelle.collet@randstaddigital.com</a>
MOMBO Juste	Suppléant	<a href="mailto:juste.mombo@randstaddigital.com">juste.mombo@randstaddigital.com</a>
PICARD CHARRON Isabelle	Suppléant	<a href="mailto:isabelle.picardcharron@randstaddigital.com">isabelle.picardcharron@randstaddigital.com</a>
FEDELE Yoan	Suppléant	<a href="mailto:yoan.fedele@randstaddigital.com">yoan.fedele@randstaddigital.com</a>
YAJJOU Illias	Suppléant	<a href="mailto:illias.yajjou@randstaddigital.com">illias.yajjou@randstaddigital.com</a>
ZEGGOUR Foudil	Suppléant	<a href="mailto:foudil.zeggour@randstaddigital.com">foudil.zeggour@randstaddigital.com</a>

## Membres de CSSCTR

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

## Délégués Syndicaux

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

## 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 en plus 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	<a href="mailto:nacera.benrabah@randstaddigital.com">nacera.benrabah@randstaddigital.com</a>
Francis VALENTIN	<a href="mailto:valentin.francis@gmail.com">valentin.francis@gmail.com</a>
Maxence TAN	<a href="mailto:maxence.tan@hotmail.com">maxence.tan@hotmail.com</a>
Iliass YAJJOU	<a href="mailto:iliass.yajjou@randstaddigital.com">iliass.yajjou@randstaddigital.com</a>
Marc BAUCHET	<a href="mailto:mbauchet.irp@gmail.com">mbauchet.irp@gmail.com</a>