



Cfdt:

Randstad
Digital



DU 26-09
AU 06-10

JE VOTE
CFDT

JE VOTE **CFDT**
POUR LES SIEGES
TITULAIRES ET
SUPPLÉANTS :
C'EST IMPORTANT
QUE MES ÉLUS
SOIENT EN
NOMBRE !

LES ACCORDS ACTUELS
SIGNÉS PAR LA CFDT :

- ▶ TEMPS DE TRAVAIL
- ▶ REMUNERATION
- ▶ EXERCICE MISSIONS
- ▶ FRAIS DE SANTÉ
- ▶ TÉLÉTRAVAIL
- ▶ HANDICAP
- ▶ STRESS AU TRAVAIL
- ▶ MISE EN PLACE CSE
- ▶ DROIT SYNDICAL

ELECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le moment est venu pour vous d'élire les membres du CSE, le 1^{er} tour est aussi l'occasion de mesurer la représentativité syndicale, moteur du poids de la CFDT dans la négociation d'accords.

De votre vote, dépendra donc la capacité de la CFDT à vous représenter et à vous défendre, collectivement et individuellement, pour les 4 prochaines années.

En votant massivement pour la CFDT, vous lui donnerez **un rapport de force et ainsi les moyens de négocier des droits nouveaux pour toutes et tous**. Pour qu'un accord d'entreprise soit valable :

- 1) il doit recueillir la ratification des syndicats représentant au moins 30% de représentativité
- 2) Il ne doit pas être dénoncé par des syndicats pesant plus de 50% de représentativité

En **panne de croissance depuis la crise sanitaire**, l'entreprise accuse en permanence un turn-over important (presque 40% en 2022) : seul un peu moins de la moitié d'entre vous était présent au début de la mandature. **L'entreprise enchaîne les réorganisations et transformations** pour trouver des remèdes à la situation jusqu'à changer son image d'AUSY en Randstad Digital. Le moment est crucial et nécessite des représentants forts et déterminés pour suivre ces enjeux : des élus CFDT !

POURQUOI FAIRE LE CHOIX CFDT ?

« TOUS PAREILS ! », « QUELLES DIFFÉRENCES ? » : VOUS ÊTES NOMBREUX À VOUS INTERROGER

- ☑ Parce que **tous les syndicats ne se valent pas !** Notre organisation fait le choix d'un dialogue efficace, continu et constructif, plutôt qu'un conservatisme forcené ou un immobilisme stérile. Cela est tout sauf un hasard : la **CFDT** est devenue le **1^{er} syndicat de notre branche professionnelle (2013), du secteur privé (2017), et de France (2018).**
- ☑ Parce que seule la **CFDT** vous **donne autant d'informations** sur les négociations en cours dans l'entreprise, les sujets abordés en CSE, ainsi qu'un référentiel de vos droits (**www.cfdtausy.fr**) et une newsletter mensuelle sur abonnement.
- ☑ Parce que vos représentants ne sont pas là pour représenter leurs intérêts personnels, **mais pour vous !**
- ☑ Parce que, **déterminés**, vos élus **CFDT** n'interrompent jamais le dialogue et sont sans cesse **force de propositions** permettant d'obtenir des avancées significatives.
- ☑ Parce que vous vous reconnaissez dans un collectif **participatif, solidaire et démocratique !**
- ☑ Parce que la **CFDT** est toujours présente pour **écouter et accompagner** les salariés qui en ont besoin.
- ☑ Parce que la **CFDT** est toujours **transparente** et vous parle « vrai ».
- ☑ Parce que la **CFDT** **prend ses responsabilités** si elle doit affronter la Direction ou **conclure une négociation**.
- ☑ Parce que la **CFDT** est plus **pragmatique, réaliste et tournée vers l'avenir**. Elle est un interlocuteur exigeant, mais crédible pour l'Entreprise.
- ☑ Parce que, **réformiste et constructive**, la **CFDT** maintient un dialogue social de qualité, en négociant, proposant et pesant sur les décisions. Ainsi, la **CFDT** est en capacité de pousser les discussions un cran plus loin afin d'obtenir d'autres avantages ou compensations en faisant évoluer les positions de nos partenaires.
- ☑ Parce qu'enfin, au-delà des idées, un syndicat ce sont **des femmes et des hommes qui vous ressemblent** et que vous pouvez découvrir en page suivante !

EN VOTANT CFDT, VOUS NE LAISSEZ PAS LES AUTRES DÉCIDER À VOTRE PLACE ...

VOUS DEVEZ ACTEUR DE VOTRE AVENIR !



**VOTEZ
CFDT!**

Rendez-vous sur <https://www.cfdtausy.fr>



@cfdtausy



@CFDT F3c AUSY



contact@cfdtausy.fr

La section syndicale Cfdt Randstad Digital, c'est **l'équipe qui monte !** Depuis deux ans, ce ne sont pas moins de **neuf élus d'autres syndicats qui ont rejoint notre équipe**, attirés par les valeurs démocratiques, la liberté de parole, l'éthique, le respect, la cohérence.

Chez nous, pas d'egos, un collectif sans autorité supérieure, de vrais débats internes, **une équipe soudée et déterminée**, des positions assumées, des orientations affirmées. Un syndicat n'est cependant **rien sans sa base**, la nôtre s'élargit chaque semaine ! La section Cfdt accueille régulièrement de nouveaux adhérents, désireux de s'informer, débattre voire **participer à la construction sociale de l'entreprise** et influencer sur votre quotidien.

La section Cfdt adhère aux valeurs de son syndicat (émancipation, démocratie, solidarité, autonomie) et porte **une vision ancrée dans le présent** et est engagée dans ses enjeux : transition écologique, transformation sociale, redistribution des richesses et de la valeur ajoutée, partage du pouvoir dans les entreprises. La Cfdt **c'est le syndicat du résultat** suivant une démarche cohérente : **regarder** les réalités en face, **porter** une critique sociale, **formuler** des propositions réalistes, **s'engager** dans des négociations, être capable d'**envisager des compromis**. Ce n'est ni être mou, ni réformiste, mais combatif et ancré dans la réalité !

VOS CANDIDAT(E)S



Marc BONNAMY
Chef de projet Etude parc nucléaire (Energie), Issy



Matthieu SYLVA
Chef de projet architecte logiciel (Banque), Nantes



Gildas BERGOT
Ingénieur système (aéro, ferroviaire, monétique), Nantes



Farid AMMAR
Ingénieur IVVQ (Aero Space Defense), Issy



Anthony POULAIN
Ingénieur Développement Validation (Télécom), Nantes



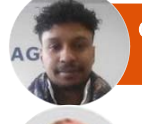
Thibault ROCH
Ingénieur recette (Defense & Space), Issy



Jean-Christophe LLORENS
Secrétaire général Cfdt S3C Nord Aquitaine, Bordeaux



Philippe BONANSEA
Ingénieur Validation système (Aéronautique), Issy



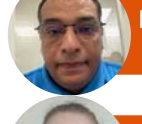
Giuliano VERON
Ingénieur tests et recette (IT), Orléans



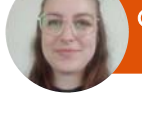
Christophe MONFORT
Ingénieur software embarqué (automobile), Nantes



Boramy SUON
Ingénieur IVV (Défense), Issy



Kaled MILI
Project Manager (Aéro Spatial Défense), Issy



Célie RAULT
Product Owner (Télécom), Rennes



Isabelle FINOT
Responsable de projets (Assurances), Issy



Laurence KECK
Ingénieure d'études MOA (Banque, Assur., Retraite), Orléans



Alexandra VIDAL
Développeuse Web et Analyste fonctionnel (Transport), Lyon



Sawsen MEHN
Ingénieure BE (Aéronautique) en reconversion RH, Toulouse



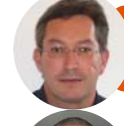
Marie-Pierre JULLIEN
Chef de projet déploiement et développ. (Télécom), Issy



Loïc TORRECILLAS
Ingénieur IVVQ (Spatial), Toulouse



Benoît PICAUD
Ingénieur système (Industrie), Nantes



Christian LEVERGE
Ingénieur (Banque et Assurances), Rennes



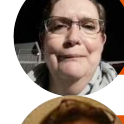
Jeremy NANG YADJI
Responsable de projets (Défense, Aéro), Issy



Sylvain BROSSARD
Développeur logiciel embarqué (Défense), Orléans



Lionel BOUCHARD
Responsable Qualité Projets (ASD), Nantes



Danièle ROUBINET
Comptable et gestionnaire administrative (CSE), Issy



Anne PINEAU
Project manager (Aéronautique), Issy



Hervé NOUGNON
Développeur Java EE (Banque & Assurances), Nantes





La CFDT vous assiste sur beaucoup de thématiques, par exemple en vous proposant votre positionnement salarial sur la base des données de notre Entreprise : écrivez-nous !

UN TABLEAU LOIN D'ÊTRE IDYLLIQUE...

Les quatre dernières années ont été pour le moins animées, que ce soit pour vos représentants ou nos dirigeants. Entamée par une crise sanitaire sans précédent, cette période a vu la mise en œuvre du chômage partiel et le déploiement massif du télétravail. A défaut de sauvegarder l'emploi, l'Entreprise a **tenté sans succès de conclure un accord de rupture conventionnelle collective** avec les partenaires sociaux. En responsabilité, la CFDT s'est investie pleinement dans ce sujet avant de constater amèrement que la suite des événements s'est caractérisée par **la plus grande casse sociale (prévisible, mais que les autres OS n'ont pas prévue) jamais vécue par l'Entreprise : 600 emplois vaporisés...** Pourtant largement soutenue par les aides de l'Etat, l'Entreprise a fait le choix de limiter ses pertes plutôt que faire le dos rond. Depuis, **l'ex-AUSY tente de surnager** dans un contexte ultra concurrentiel de reprise économique. L'effectif alterne entre stabilisation et décroissance depuis trois ans. **Le turn-over s'envole** et a atteint 38% en 2022 et ne devrait pas faiblir cette année. Pour l'heure, **rien ne vient endiguer ce flux**, qu'il en soit des mesurette sociales ou des transformations successives. La gouvernance de l'Entreprise et de son actionnaire unique (GRF) a subi plusieurs changements, illustrant la **difficulté d'identifier une stratégie probante** dans le fameux monde d'après-Covid où le marché des compétences est pénurique et la concurrence accrue. **Dernière tentative en date : changer le nom de l'Entreprise** et marteler des anglicismes autour de deux mots : transformation digitale. Autrement dit, proposer du développement informatique à nos clients, **rien de bien nouveau sous le soleil** mais plus marketing sûrement... L'heure est aussi à la **mondialisation du business et des pratiques**, une marche très haute et ambitieuse qui laisse présager des restructurations futures voire des harmonisations sociales. Les challenges sont nombreux : la CFDT vous y représentera grâce à la confiance massive que vous nous accorderez !

RÉMUNÉRATIONS : DES EFFORTS PAR PETITES TOUCHES

La section CFDT dresse à dessein un portrait sans complaisance de la situation, afin de vous faire prendre conscience qu'elle n'est **pas là pour vous vendre du rêve et des promesses électorales au kilo...** La négociation syndicale s'est principalement centrée sur des **gains très ciblés de pouvoir d'achat**.

L'inflation galopante est venue ajouter une tension supplémentaire à cette situation délicate. La politique salariale, **plus que jamais individualisée, manque de critères objectifs** validant les prises de décision sur la rémunération pour être lisible. La section CFDT revendique un socle d'augmentation générale, pour atténuer les effets de l'inflation et une partie complémentaire individuelle. La représentation CFDT au sein de la branche renégocie aussi chaque année l'évolution des minimas conventionnels.

La CFDT constate que le budget de l'employeur consacré aux négociations annuelles obligatoires est quasi intégralement consacré aux augmentations de rémunérations, laissant chaque année peu de possibilité d'autres avancées sur le pouvoir d'achat. Nous avons cependant pu observer une **prise de conscience de notre Direction à devoir effectuer un rattrapage** salutaire sur les curseurs sociaux principaux par rapport à nos concurrents. Par petit pas, des efforts ont été entrepris.

La CFDT a ainsi obtenu, en réalisant chaque année un choix prioritaire dans ses revendications au motif d'un budget de négociation de l'employeur hélas trop peu généreux :

- ☑ En 2020, l'augmentation de 10% (Cadres) et 12% (TAM) de la contribution de l'employeur au régime frais de santé et par conséquent **la diminution de cotisations d'autant pour le salarié**.
- ☑ En 2021, **l'augmentation de 17% du budget des œuvres sociales** du CSE et **de 19% de l'indemnité kilométrique**.
- ☑ En 2022, **la revalorisation de 20% de la valeur faciale du titre restaurant**.
- ☑ En 2021 (2%) et 2022 (4%), **une revalorisation générale des bas salaires**.

Face à la dérive financière de l'équilibre du régime frais de santé, **la CFDT a obtenu la sauvegarde de vos garanties** plutôt qu'une altération de celles-ci. C'est un choix assumé et confirmé par une prise d'opinion par enquête auprès des salariés. L'augmentation des cotisations, nécessaire à rectifier la dérive, sera étalée dans le temps. Celle-ci est principalement due à une sous-tarifcation lors de l'appel d'offres que nous avons déjà dénoncé au moment de la signature de l'accord.

La CFDT milite sans relâche pour une redistribution de la valeur, mais notre actionnaire unique est pour l'heure toujours fermé à l'introduction de l'intéressement ou l'évolution du système de participation.

Rendez-vous sur <https://www.cfdtausy.fr>



La CFDT vous informe mensuellement :
abonnez-vous sur notre site à la newsletter
« Info CSE CFDT » !

SE FAIRE RESPECTER ET ENTENDRE : UN DÉFI À RELEVÉ

Les relations sociales sont dégradées, entravées par un **déficit de confiance et de respect des élus et partenaires sociaux**. Nous avons besoin d'un **rapport de force important et donc de vos votes massifs** pour mettre fin à cette situation. Quelques morceaux choisis :

- ☒ La Direction n'a **pas tenu son engagement** écrit et signé d'ouvrir des négociations relatives à la mise en place d'un accord d'intéressement ainsi que bonnes pratiques écologiques.
- ☒ Les trois consultations annuelles obligatoires du CSE (politique sociale, situation économique et financière, orientations stratégiques) sont systématiquement **proposées avec un retard injustifié et concentrées en fin d'année**, provoquant une surcharge de travail et accélérant la péremption des informations et de leur analyse (données sociales analysées avec un an de décalage par exemple).
- ☒ La commission économique du CSE ne **parvient pas à obtenir des indicateurs financiers** réguliers afin d'exercer son droit de surveillance des risques, ni même à **obtenir tout document prévisionnel**.
- ☒ Les données relatives à la stratégie de l'entreprise se limitent à des orientations générales **sans caractère chiffré et sans projection pluriannuelle**.
- ☒ Le suivi de l'accord télétravail est **très insuffisant** en raison d'un système d'informations défaillant.
- ☒ L'appel d'offres pour réexaminer le régime frais de santé n'a **pas été réalisé**.
- ☒ La Direction **refuse de réaliser une enquête régulière** auprès des salariés sur les risques psycho-sociaux.

LES ŒUVRES SOCIALES DE RETOUR AVEC UNE TRÉSORERIE CFDT !

Le **fonctionnement interne et la gestion des œuvres sociales du CSE présente un bilan plus que positif**. C'est une oasis de satisfaction, ce qui est assez naturel puisqu'il suffit d'un peu d'organisation, de rigueur et d'une adhésion collective aux décisions, le CSE étant autonome sur sa gestion. La CFDT y a assumé pleinement ses responsabilités en **gérant la trésorerie durant l'ensemble de la mandature**. L'état des lieux, opéré en 2019, était **catastrophique** (aucun exercice clos, tentative de détournement d'argent), des mesures d'urgence s'imposaient.

En prélude à notre gestion, la CFDT a participé à une **revue d'offres pour le choix d'un nouveau logiciel** de gestion, comptabilité pour le CSE. Le produit retenu est celui qui comportait toutes les **assurances de sécurité, fiabilité, ergonomie, puissance et richesse de fonctionnalités** pour un coût raisonnable de 7 euros par an et par salarié négocié par la CFDT auprès du fournisseur.

En conséquence de ce choix, le CSE est capable de tenir des comptes fiables, d'assurer la protection des données personnelles des salariés, d'être réactif à toute demande, de proposer une **liberté et une diversité d'utilisation de son crédit de subvention pour le salarié**. Le renfort d'un deuxième salarié détaché au CSE permet **d'ouvrir des perspectives accrues d'animation et de dynamisme pour vos offres socio-culturelles**.

En raison de l'absence d'offres dispensées aux salariés entre 2015 et 2019, les **réserves financières dédiées aux œuvres sociales (ASC) ont décuplé de 170 k€ à fin 2014 pour atteindre presque 1 M€ à fin 2019 (!)** lorsque le CSE a débuté son activité.

Depuis, la CFDT a œuvré avec ses partenaires pour **mettre progressivement à disposition cet argent illicitement épargné** sur des comptes dormants, plus de la moitié de ce pactole aura été redistribué aux salariés en fin d'année (estimation prévue des réserves à 450 k€).

La subvention annuelle du CSE Randstad Digital reste **trois fois inférieur à la moyenne nationale** : la CFDT demande encore des efforts de notre Direction pour disposer d'un avantage enfin décent !

LE CSE RENCONTRE LES SALARIÉS : INDISPENSABLE !

Le tour de France CSE, dont l'objectif est de **présenter l'activité de l'instance aux salariés** lors de cocktails dinatoires permettant l'échange, est **financé (500 k€) intégralement par le budget de fonctionnement du CSE, non dédié à l'usage des salariés** mais au fonctionnement de l'instance, l'exercice du mandat des élus et la communication. Ceci permet d'exploiter les réserves importantes de ce budget pour faire connaître notre rôle, nos actions auprès des salariés. **Six mois de belles rencontres** de Brest à Nice, de Strasbourg à Montpellier, de Lille à Toulouse, et un final à Paris !

Ce tour des établissements de l'Entreprise est **un succès dans sa réalisation et ses attentes** : sur le S1 2023 et en comparaison du S1 2022, **les demandes de remboursement (culture, voyage, sport) sur justificatifs ont triplé et la consommation d'activités chez notre partenaire Meyclub a augmenté de 40% ! La communication paie...**

DES PRATIQUES TRANSPARENTES ET DES OBLIGATIONS REMPLIES !

Contrairement à la **pathétique et lamentable mandature 2015-2019 de l'ex-CE**, et **comme le veut la loi**, le CSE a respecté ses obligations :

- ☒ **Deux budgets prévisionnels** de fonctionnement (AEP) et d'œuvres sociales (ASC) ont été présentés aux élus, débattus et votés chaque année.
- ☒ **Chaque dépense** exceptionnelle a été, préalablement à son engagement, **débattue et votée** en séance.
- ☒ **Des comptes clos approuvés** par un expert-comptable ainsi **qu'un rapport d'activité détaillé** ont été présentés aux élus et approuvés chaque année.
- ☒ **Une politique de droits ASC égalitaire** et dans le respect des règles légales, votée et approuvée.
- ☒ **Un règlement intérieur**, décrivant les procédures de fonctionnement de l'instance, approuvé par les élus.

DEMANDEZ LE PROGRAMME !

Nos objectifs respectent les valeurs de la CFDT : **la défense des droits des salariés** dans un esprit de solidarité, l'objectif de progrès par la **conquête de nouveaux droits via les négociations**, la **prise en compte des enjeux environnementaux**, **faire du travail une source d'émancipation** pour les salariés, **la lutte pour l'égalité**, entre les femmes et les hommes et entre tous les salariés, **adopter un fonctionnement démocratique et indépendant de toute pression hiérarchique**. Voici donc un aperçu non exhaustif de nos orientations en 9 thèmes (à retrouver **en intégralité et détails** sur www.cfdtausy.fr :

RÉMUNERATION ET
RECONNAISSANCE

- ✚ **Créer** un observatoire des salaires afin de mieux se comparer au marché.
- ✚ **Définir** des critères véritablement objectifs pour évaluer une rémunération.
- ✚ **Respecter** un contrat moral en définissant à l'avance les règles d'atteintes des objectifs de progression.

METIERS ET CARRIERES

- ✚ **Faire** un état des lieux des compétences et métiers.
- ✚ **Disposer** de fiches de postes pour chaque métier.
- ✚ **Fournir** des parcours professionnels aux salariés.
- ✚ **Proposer** des missions cohérentes avec leur plan de carrière.
- ✚ **Adopter** une veille sur les métiers en devenir.

PARTAGE DE LA VALEUR

- ✚ **En finir** avec l'absence de distribution d'une partie des profits aux salariés.
- ✚ **Utiliser** tous les moyens à notre disposition (participation, intéressement, prime) en respectant a minima un niveau significatif : un demi mois de salaire par exemple.

GESTION DES ACTIVITES
SOCIO-CULTURELLES

- ✚ **Gérer** les droits au trimestre plutôt qu'au mois.
- ✚ **Animer** l'activité par des offres groupées (voyages, commandes, abonnements).
- ✚ **Collecter** les demandes non satisfaites par un réseau local de salariés intéressés.
- ✚ **Instaurer** des chèques naissance, mariage, rentrée, etc...

SANTÉ AU TRAVAIL

- ✚ **Développer** un observatoire des RPS par une enquête ciblée et récurrente auprès des salariés.
- ✚ **Aménager** du temps de travail pour les fins de carrière.
- ✚ **Lutter** contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail.

MISSIONS ET CONDITIONS DE
TRAVAIL

- ✚ **Neutraliser** l'impact des frais de mission sur la rémunération des commerciaux.
- ✚ **Compenser** les temps de trajet.
- ✚ **Limiter** l'usage de la clause de mobilité nationale en favorisant les ressources locales et en respectant la situation personnelle des salariés.
- ✚ **Dédommager** justement les frais liés à une mission pour éviter une perte de rémunération.
- ✚ **Valoriser** les heures de travail réellement effectués chez un client et dépassant les 36,5h.
- ✚ **Recevoir** une prime de fin de mission.

FORMATION
PROFESSIONNELLE

- ✚ **Développer** une offre de formations certifiantes.
- ✚ **Quantifier** les critères d'acceptation sur une demande de formation afin de rendre lisible les décisions prises.
- ✚ **Distinguer** les efforts budgétaires entre les populations structure et consultants.
- ✚ **Adopter** une vraie stratégie de progression des équipes par la veille des métiers de demain.

EGALITÉ FEMMES/HOMMES

- ✚ **Comparer** les écarts de rémunérations par métiers.
- ✚ **Définir** la notion d'écart acceptable pour un poste donné.
- ✚ **Améliorer** la mixité professionnelle des métiers.
- ✚ **Accorder** des souplesses horaires pour les récupération d'enfants.
- ✚ **Maintenir** le salaire dans le cas d'enfant malade ou de congés paternité.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- ✚ **Résorber** les irritants quotidiens (frais non remboursés, OM non fait, souplesse horaire refusée, mail non répondu, visibilité en inter-contrat, ...).
- ✚ **Décliner** des règles de remboursement de frais plus claires et adaptées aux situations courantes.
- ✚ **Proposer** une plateforme d'échange entre salariés (garde enfants, soutien scolaire, covoiturage, service à la personne).
- ✚ **Veiller** au respect du droit à la déconnexion (sensibilisation, enquête qualité, mesure utilisation des outils).

**Du 26 septembre
au 06 octobre** | **JE VOTE
CFDT**

