



**Randstad
Digital**

LE SYNDICAT PROGRESSISTE NUMERO UN !

La CFDT est depuis 2013 le **premier syndicat de notre branche professionnelle** (Convention collective des bureaux d'études et cabinets d'ingénieurs-conseils, dite SYNTEC) avec 39,6 % de représentativité.

La CFDT est devenue en 2017 le **premier syndicat du secteur privé** avec 31 % de représentativité. La CFDT est le **premier syndicat de France** tous secteurs confondus en suffrages consolidés depuis les élections de la fonction publique en décembre 2018. Les résultats des élections de 2021 ont conforté cette position, preuve que la CFDT est aujourd'hui le **syndicat de référence** ! Le plus écouté pour vous défendre et vous représenter !

cfdt.ausy@gmail.com

www.cfdtausy.fr

[twitter : @cfdtausy](https://twitter.com/cfdtausy)

QUI SOMMES NOUS ?

Une équipe qui s'agrandit sans cesse afin de vous répondre et s'inscrire dans des valeurs de démocratie. En deux ans, pas moins de neuf élus ont fait le choix de rallier nos troupes !

Nous sommes les représentants les mieux répartis sur l'ensemble de la France, un service aux salariés au plus près du terrain.



L'équipe actuelle CFDT au CSE

VOS CANDIDATS CFDT AUX ELECTIONS CSE 2023-2027

Bordeaux

Jean-Christophe LLORENS

Issy

Marc BONNAMY
Isabelle FINOT
Farid AMMAR
Danièle ROUBINET
Thibault ROCH
Philippe BONANSEA
Marie-Pierre JULLIEN
Jeremy NANG YADJI
Boramy SUON
Kaled MILI
Anne PINEAU

Orléans

Laurence KECK
Sylvain BROSSARD
Giuliano VERON

Nantes

Matthieu SYLVA
Gildas BERGOT
Anthony POULAIN
Benoît PICAUD
Christophe MONFORT
Lionel BOUCHARD
Hervé NOUGNON

Lyon

Alexandra VIDAL

Niort

Caroline LAVOCAT

Rennes

Célie RAULT
Christian LEVERGE

Toulouse

Sawsen MEHN
Loïc TORRECILLAS

une équipe 50% renouvelée !

FAIRE FACE AUX ENJEUX AVEC LA CFDT

Chez Randstad Digital, la CFDT se pose pour l'instant en arbitre de choix des négociations avec 22% de représentativité. Nous sommes le seul syndicat de l'Entreprise comptant dans ses rangs un **secrétaire de syndicat régional** (englobant 100 entreprises, 10000 salariés), de surcroît **membre du bureau national fédéral**. Son expérience, sa hauteur de vue et sa capacité d'anticipation sont particulièrement appréciables. Un vrai plus associé à un précieux réseau d'homologues dans les Entreprises concurrentes de notre secteur : **le réseau gagnant !**

Les sujets de négociation sont nombreux et la CFDT a la volonté de faire **progresser l'Entreprise et ses salariés vers plus de social, de reconnaissance, dans un contexte où le travail, les missions, doivent rester attractifs**. Le projet de transformation du Groupe Randstad Digital est l'opportunité d'ouvrir de nouveaux dialogues entre partenaires sociaux.

LES INFORMATIONS CFDT

Se tenir informé(e) avec la CFDT

C'est notre rôle de vous informer de l'actualité économique et sociale et des changements qui s'opèrent chez Randstad Digital (ex-AUSY). Nous réalisons une synthèse mensuelle sur une page, les articles de fond, guides et accords d'entreprise sont sur notre site web www.cfdtausy.fr

Pour rester informé(e), vous pouvez :

- vous abonner à notre newsletter sur notre site www.cfdtausy.fr
- nous envoyer votre e-mail personnel à : cfdt.ausy@gmail.com
- nous suivre sur X (ex-twitter) et LinkedIn : [cfdtausy](https://www.linkedin.com/company/cfdtausy)

Vous pourrez participer aux enquêtes / sondages que nous lançons (et en suggérer) et faire connaître vos idées, votre témoignage pour que nous le portions au plus haut niveau de l'entreprise.

Nous faire part de votre situation

Vous avez besoin de conseils, de résoudre un problème avec votre hiérarchie ? En toute confidentialité, écrivez-nous à cfdt.ausy@gmail.com, nous sommes toute une équipe prête à vous aider et vous répondre !

NOUS REJOINDRE ?

Vous souhaitez vous impliquer dans la vie de l'entreprise, comprendre son fonctionnement, vous exprimer sur certains sujets ?

En adhérant à la CFDT, vous pouvez avoir un soutien juridique, le **recours gratuit à un avocat** (6 mois d'adhésion requis) ou à un défenseur (dès l'adhésion) mandaté par le syndicat en **cas de conflit avec l'Employeur**, être informé du Droit et de l'actualité syndicale, disposer du service de conseil par téléphone "RÉPONSES À LA CARTE", participer aux débats et actions de notre section syndicale. La cotisation syndicale est déductible au 2/3 des impôts : pour un salaire mensuel net de 2000€ (avant prélèvement à la source), il ne vous en coûtera que **5,10€ par mois** !

N'hésitez pas : **plus nombreux, plus solidaires, plus forts ! Cliquez ici !**



RÉUNIONS DE SECTION : LA PAROLE AUX ADHÉRENTS !

La CFDT, c'est d'abord la **démocratie** : toute l'équipe se réunit pour partager et prendre des décisions collectives.

Lors de ces « visios du vendredi », nous traitons de **tous les sujets abordés en CSE/CSSCTR/RP/négociation**, des préparations de communication, mais aussi de notre propre fonctionnement.

Tous les **adhérents CFDT**, élus ou non, sont invités et ont le droit de s'exprimer : il n'y a pas de sujet tabou chez nous !

Adhérer c'est s'engager et nous le voulons concrètement : engagez votre parole sur vos conditions de travail, votre rémunération, vos choix de carrière, la CFDT est là pour vous entendre et porter au plus haut niveau de l'entreprise ce que vous avez à dire !

Pour participer à notre collectif, en tant qu'adhérent CFDT accompli ou en devenir, écrivez-nous à cfdt.ausy@gmail.com !

**NE RESTEZ PAS SUR LA TOUCHE...
REJOIGNEZ L'ÉQUIPE CFDT !**



FLORILEGE DE CAMPAGNE



La CFDT a choisi quelques approximations lues dans les professions de foi de nos camarades et qui méritent quelques commentaires éclairants pour vous, sans rancune envers leurs auteurs.

« LA A REFUSÉ DE SIGNER UN ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE EN 2020 EMPÊCHANT AUSY DE SE DÉBARRASSER DE CENTAINES DE SALARIÉS »

☞ Ce n'est pas syndicalement responsable d'écrire cette **contrevérité** : l'échec de la négociation RCC n'a pas empêché l'année 2020 de constater le **départ de 500 salariés et autant de postes supprimés** ! Bien des départs se sont d'ailleurs fait de façon négociée sur la base des mesures d'indemnités envisagées dans le projet de RCC sans bénéficier malheureusement des mesures d'accompagnement et du suivi prévu par le projet d'accord. L'Entreprise a atteint son but malgré tout, refusant de prolonger le chômage partiel par des dispositifs longue durée. Il était préférable selon la CFDT de disposer d'un dispositif de départ encadré et de garantir l'**engagement écrit de négocier un accord d'intéressement prévue comme compensation**. Cela n'a pas été tenu du fait probablement de l'échec de la négociation !

« UN COMPTE PEE EST OUVERT POUR CHAQUE SALARIÉ (FRAIS DE GESTION PRIS EN CHARGE PAR AUSY) »

☞ Pas de souci avec cela mais c'est juste **une obligation légale** pour une entreprise qui dispose comme la nôtre d'un accord de participation : ce n'est pas une conquête syndicale. Pour autant, ce PEE à un intérêt très limité car il n'est **plus alimenté par l'employeur depuis 2014** et le dernier versement d'une participation, ni abondé d'une quelconque autre façon... Tout reste à faire !

« METTRE EN PLACE DES CSE RÉGIONAUX »

☞ Ne cherchez pas le comment : la Direction ne souhaite pas accéder à cette demande, l'actuel accord CSE négocié en 2019 est à durée indéterminée et non remis en question par trois syndicats majoritaires car l'un des mieux disants de notre secteur d'activité. La question se poserait plus sérieusement si l'Entreprise était dix fois plus grosse et si les établissements avait une véritable autonomie de gestion. Pour l'heure, pas de vaine promesse.

« **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 € 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** »

☞ **Merci pour le qualificatif et retour à l'envoyeur.** La CFDT n'a eu de cesse de dire que l'appel d'offres remporté par Malakoff Mederic en 2017 comportait un tel écart avec ses concurrents qu'il était **clairement sous tarifé en termes de cotisations**. Nous l'avions interprété comme un prix d'appel pour remporter le marché. Il était alors clair qu'il fallait s'attendre à un rattrapage après une période de gel des coûts de cotisation obtenue lors de la négociation de l'accord. L'heure est arrivée et la CFDT a fait le choix de conserver le régime de garanties (suivant aussi le choix des salariés consultés par enquête CSE) ; la Direction a obtenu de l'assureur via son courtier de répartir l'augmentation sur deux années pour amortir celle-ci (**voir notre article complet sur ce sujet dans notre communication syndicale du T4 2022**).

☞ Ou comment mélanger l'eau et l'huile ! Pour ce qui est de négocier une dérive financière des frais de santé en échange des excédents générés par le rapport cotisations/sinistres de la prévoyance (notons au passage que seule la garantie décès est excédentaire, la **garantie arrêt de travail est déficitaire depuis deux ans**). Les assureurs ne raisonnent pas ainsi et sont tenus de séparer la gestion frais de santé de celle d'un régime de prévoyance. Cette gestion est impossible, la notion d'excédent peut cependant peser pour négocier la baisse ou de façon étalée une augmentation des cotisations d'un régime frais de santé déficitaire. Précisons que la prévoyance n'a pas fait l'objet de négociation, étant issue d'une décision unilatérale de l'employeur.

« PLUS DE 50% DES VOTES POUR LA....= GARANTIE PRÉ-SERVATION DU POUVOIR D'ACHAT »

☞ Vous n'êtes pas tombé dans le panneau quand même ? **Compenser l'inflation ? Sérieusement ?** Vous croyez encore au père Noël ?

« CRÉER UN CSE GROUPE EN FRANCE ... OBTENIR LES AVANTAGES SOCIAUX DU GROUPE ... »

☞ Ah, encore quelqu'un qui n'a pas compris que Randstad Digital n'est pas fusionné avec Randstad France et que les branches interim et bureaux d'étude sont encore distinctes... **Prendre des raccourcis irréalistes : non, négocier : oui, et ça c'est l'affaire de la CFDT !**

« RÉTABLIR LA TRANSPARENCE DES INFOS ET DÉCISIONS DU CSE (VOUS EN AVEZ ÉTÉ PRIVÉ PENDANT 4 ANS) »

☞ Disent ceux qui n'ont émis aucun PV pendant 4 ans entre 2015 et 2019, clos aucun exercice, voté aucun budget, c'est très fort...

☞ Grâce à la CFDT, vous avez été **informé chaque mois des décisions et débats du CSE** sur la dernière mandature. Le fonctionnement du CSE a été des plus transparents et démocratiques.



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —



CONSULTANTS EN MISSION :

SALADE DE FRAIS !

En violation de l'accord d'entreprise d'exercice des missions, la CFDT constate que de nombreux consultants sont **envoyés chez le client sans ordre de mission**. Cet avenant au contrat de travail doit préciser en détail les modalités de ladite mission (durée, lieu, poste, horaires, conditions de défraiement, ...). La Direction reconnaît cette situation mais confirme qu'en attente de l'OM, un mail du manager de mission au consultant vaut avis signifiant la confirmation du démarrage de la mission en attendant la formalisation définitive par ordre de mission.

La CFDT peut en effet comprendre un bref retard sur ce document en raison de la soudaineté de la décision de certains clients et des délais courts de démarrage mais il y a malheureusement **un point régulier de tension** auquel le consultant est confronté et qu'il est délicat de faire évoluer, après le démarrage : **les conditions de défraiement**. Les engagements oraux non respectés ensuite à l'écrit sont fréquents. La CFDT réclame le respect des accords et demande **a minima un écrit détaillé et complet du manager sur les conditions de mission**.

La transformation en cours dans l'entreprise introduit une complexité : le Talent Developer, nouveau hiérarchique du consultant et donc responsable de la liaison contractuelle avec celui-ci, est censé établir l'OM de son consultant mais selon les conditions edictées par le manager commerce. La relation est tripartite mais les clefs sont évidemment détenues par le commerce. La politique de frais de l'entreprise est **interprétée ainsi différemment selon les cas et les divergences manager/consultant sont nombreuses** ; la CFDT accompagne fréquemment les salariés à ce propos. Les *Talent Development Specialist* sont encore peu formés à ce sujet et cela induit une difficulté supplémentaire. La CFDT réclame **une application a minima et cohérente de la politique de frais**, d'y lever des ambiguïtés au lieu de constater que celle-ci est considérée par les managers comme contenant des dispositions maximales accessibles seulement à certains consultants sachant négocier ou assez rentables pour y prétendre ...

UNE NOTE JURIDIQUE POUR VOUS DEFENDRE

La CFDT a proposé au CSE de **recourir à un cabinet d'avocats pour étudier les différents textes relatifs aux frais professionnels** (loi, convention collective, jurisprudence, accord d'entreprise, politique interne de frais) afin d'éclairer les connaissances des élus et donc des salariés qu'ils représentent sur leurs droits en ce domaine. L'affaire est complexe et l'étude en cours ; la CFDT ne manquera pas de vous communiquer les résultats de ces travaux afin que vous puissiez vous défendre et argumenter dans vos négociations (qui ne devraient pas avoir cours). Il est regrettable pour le consultant de dépenser temps et énergie sur un sujet qui ne souffre de discussion : **vous ne devez pas avoir de perte de pouvoir d'achat pour vos frais lorsque vous exercez une mission**. Cet irritant historique sera-t-il levé un jour pour véritablement transformer l'entreprise ?

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL :

VOTEZ BIEN CAR TOUS LES SYNDICATS NE SE VALENT PAS !

La précédente mandature CFE-CGC (2015-2019) du Comité d'Entreprise avait très peu redistribué aux salarié-es accumulant **près de 1M€ de réserves ASC** – ce qui est parfaitement contraire à la vocation du CSE – et c'est pourquoi aujourd'hui le CSE peut se permettre de dépenser jusqu'à 170% de la subvention annuelle allouée aux activités socio-culturelles (ASC).

Succès de l'opération de communication « le tour de France du CSE » : il a permis de mettre en relation les salarié-es avec leurs élus et d'augmenter la consommation de subvention sur le site du CSE de 90% ! Cette opération n'impacte en rien les avantages ASC des salarié-es car elle est imputée sur un budget comptable bien distinct : celui de fonctionnement (AEP) aux réserves importantes et consacré entre autres à la communication du CSE.

La **CFDT** et la **CGT** ont une solide expérience du travail en commun. Ensemble nous sommes plus forts pour négocier les accords et défendre l'intérêt des salarié-es. Il nous est cependant impossible de collaborer avec un syndicat en particulier qui ignore les bases de la démocratie et du respect mutuel. Ainsi la CGT et la CFDT ont su travailler de concert autant dans le cadre du CSE que pour la négociation d'accords d'entreprise comme récemment celui du « **télétravail** ».

Les sections syndicales



CAROLINE REJOINT LA CFDT !



Un imprévu de dernière minute nous a malheureusement empêché de communiquer son nom sur notre profession de foi. Il est donc important de vous présenter notre candidate titulaire au collège TAM qui portera les valeurs de la CFDT et représentera avec détermination

ses collègues : **Caroline LAVOCAT est assistante ressources humaines**, basée à Niort. Sensibilisée au fait que la CFDT ait porté en CSE ses interrogations et celles de ses collègues sur la réorganisation de la gestion RH, Caroline a rejoint notre équipe syndicale. Nous espérons que vous accueillerez comme il se doit sa volonté et sa détermination à représenter vos intérêts au CSE !

VOTER : QUI, POURQUOI, COMMENT ?

Pour la **CFDT** bien sûr ! Parce que ...

- ☞ nous avons **porté la négociation collective** de la mandature en animant l'intersyndicale, aboutissant à des accords sur le télétravail ou le handicap,
- ☞ nous avons **remis en bon ordre les comptes du CSE** en gérant la trésorerie, participant activement à la gestion, clôturant chaque exercice,
- ☞ nous formons **une équipe unie et soudée sur les sujets revendicatifs** lorsque nous rencontrons la Direction,
- ☞ nos communications sont **dénuées de contrevérités ou de fausses promesses** mais précises et franches.

Nous ne prétendons pas être parfaits mais juste en ligne avec ce que doit être une section syndicale au sein d'une entreprise : **un collectif démocratique et engagé**.

Il est important que vous votiez au plus tôt pour nos listes complètes titulaires et suppléants. Il est très rare que vous soyez consulté dans votre cadre professionnel : profitez de ce **précieux droit d'expression** et motivez vos collègues à faire de même !

L' ENJEU DU MOMENT

TRANSFORMATION : RAISONS ET SENTIMENTS



Enième vague de réorganisation, la transformation actuelle de l'Entreprise est un changement en profondeur de l'entreprise. **Séparation du commerce et du suivi RH, changement de nom, verticale technologique internationale** : les paris sont nombreux et l'entreprise est plus que jamais à la croisée des chemins de sa destinée...

Du micro au macro, les informations sont de moins en moins précises et la **vision de plus en plus floue** sur une stratégie concrète et ses impacts. Les effets de telles décisions ne peuvent être immédiats mais le challenge de la réussite doit être, on le devine, impératif pour nos dirigeants. Face au marché effervescent de l'après covid, **l'entreprise fait du surplace, voyant même ses effectifs diminuer de plus en plus**. La santé financière n'est pourtant pas en cause, **c'est la croissance qui est tragiquement en panne**. Un sentiment émerge : la dynamique de croissance attendue ne peut intervenir que de façon externe avec un rachat conséquent, mais ce n'est pour l'heure au mieux qu'un secret d'initié. Feu AUSY reste toujours un lieu de passage balayé par les vents contraires de la pénurie de talents et des envies d'ailleurs de nombre de nos consultants.

La structure opérationnelle et administrative n'est pas en reste, habitée par le manque d'adhésion, de projections et le bouleversement des pratiques. **Repères et reconnaissance font défaut** : l'accompagnement au changement a ses limites. La CFDT relève des points positifs mais une **posture inaboutie sur le moteur Talents** qui aurait mérité une supervision d'une DRH orientée vers les consultants et médiateur vis-à-vis du commerce. Las, le retour à une DRH opérationnelle en soutien du business et soit disant transverse ne nous satisfait guère. Il est encore trop tôt pour juger de quoi que ce soit mais **déjà apparaissent les mêmes conflits sur les conditions de mission évoqués par ailleurs**.

La CFDT, sans vous l'avoir déjà écrit, pensait qu'un reboot de l'entreprise était indispensable et commencerait par rebaptiser celle-ci (à condition bien sûr d'en changer les pratiques dans la foulée). Le nom choisi en a surpris plus d'un même s'il relève d'une **logique d'appropriation de notre actionnaire** et qui présente deux aspects opposés : **une confiance accrue** dans la pérennité de l'entreprise mais un revers de médaille où **l'image du consulting et de l'intérim s'entremêle** voire fusionne dans l'esprit de certains. La CFDT redoute une image dégradée auprès des Clients (le mot digital peut être réducteur) et des candidats au recrutement (l'image d'intérimaire). La pédagogie s'impose et la communication se doit d'être précise : **la fusion des branches métiers du conseil et de l'intérim n'est pas encore à l'ordre du jour**, la

confusion s'installe et certains salariés interprètent cet événement comme une intégration-absorption par notre actionnaire Randstad ! Après un choix aussi fort de **namings**, la CFDT attend **des moyens, des synergies fortes et une force de communication** accrue démultipliée par la puissance du groupe.

La stratégie globale internationale interroge : le discours est riche en louables intentions dans 4 domaines dits spécialisés mais englobant beaucoup d'activités (Expérience client, Cloud et Infra, Datas & analytics, Ingénierie) et fait la part belle aux développements de business à l'international, **appelant les salariés à la mobilité** à découvrir de nouvelles opportunités et horizons. **Le périmètre France que nous représentons et défendons est très peu évoqué**. Vos élus s'interrogent sur les synergies évoquées et pressentent une **expansion des activités offshore au détriment de l'emploi en France**. L'ingénierie, bien que citée comme domaine mais en dernière roue du carrosse, est délaissée (à l'image du secteur Energie). Les secteurs et métiers clefs (KPF : *Key Playing Fields*) ne sont toujours pas clairement définis et recensés. Tout cela donne l'impression d'**une vitrine alléchante mais d'une arrière-boutique désordonnée**...

Le discours est généraliste et consiste principalement à mettre en avant **une stratégie de communication commune** pour toutes les entités technologiques et **une bannière unique déclinée par pays** (Randstad Digital) : pas de quoi révolutionner le monde...

La prochaine **consultation du CSE sur les orientations stratégiques** aura une importance toute particulière pour la CFDT qui regrette à chaque reprise la **cruelle absence de données prévisionnelles chiffrées**. Il en est de même de la politique économique et financière où **le CSE ne parvient toujours pas à obtenir entre autres tableau de bord prévisionnel financier et des informations ciblées sur les projets à fort enjeu**. L'entreprise ne permet pas aux élus la commission économique d'exercer leur devoir de vigilance sur les sujets financiers. Autre pierre dans le jardin patronal : **la refonte du système d'informations souffre d'un retard abyssal et d'un manque de moyens criant**. La vitrine « Connect » à la communication étouffante et la navigation inextricable masque les faiblesses de nos outils de gestion, véritable frein à toute transformation...

Plus que jamais, nous sommes tous en manque de repères concrets, d'une feuille de route précise : vos représentants ont donc besoin d'un **solide rapport de force et donc d'un vote massif CFDT** aux élections CSE à venir !



[illegible]

The screenshot displays the CFDT ex-AUSY website. At the top, there is a header with the CFDT logo, the text 'Randstad Digital ex-AUSY', and a tagline 'SYNDICAT POUR CHACUN DES VOS TOUS'. Below this is a navigation bar with links like 'Accueil', 'Accords d'Entreprise', 'Actes institutionnels', 'Actualités', 'Outils pratiques', 'Négociations', 'Élections', 'Contact', 'Adhérer', 'Liens', and 'Newsletter'. The main content area features several articles, including 'Evénement : le 1er SYNDICAT DE FRANCE' and 'Le programme de la CFTD'. A sidebar on the right contains a 'Newsletter' section and a 'Contact' button. The bottom of the page has a large banner with the text 'Les contenus approfondis sont disponibles sur notre site internet' and a link to 'https://www.cfddausy.fr'.

La section CFDT Randstad Digital diffuse aussi des **fiches pratiques** sur les principaux sujets (accident du travail, arrêt maladie, contrat de travail, congés CP et RTT, départ en mission, frais de santé) et vous propose aussi **d'évaluer votre positionnement salarial** en se basant sur les données statistiques dont disposent les négociateurs et élus CFDT. Cela permet de vous situer sur l'échelle des rémunérations et donne quelques éléments en vue de négocier cet élément lors de votre entretien annuel.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

CEGES PAYÉS ET RTT

1 - Congés payés

Le congé payé est une période de repos rémunérée pendant laquelle l'employeur ne peut pas vous faire travailler. Il est financé par votre employeur et par vous-même (à hauteur de 10,25 % de votre salaire brut annuel).

Le congé payé est composé de deux parties : le congé payé de base et le congé payé supplémentaire.

Le congé payé de base est de 2,63 semaines (soit 17,32 jours ouvrables) par an. Il est financé par votre employeur.

Le congé payé supplémentaire est de 0,83 semaine (soit 5,39 jours ouvrables) par an. Il est financé par vous-même (à hauteur de 10,25 % de votre salaire brut annuel).

2 - RTT

La RTT (Réduction du Temps de Travail) est une période de repos rémunérée pendant laquelle l'employeur ne peut pas vous faire travailler. Elle est financée par votre employeur.

La RTT est de 0,83 semaine (soit 5,39 jours ouvrables) par an.

3 - Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est une somme d'argent que vous devez percevoir à la fin de votre contrat de travail. Elle est financée par votre employeur.

Elle est de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

4 - Congés Fériés

Les congés fériés sont des jours de repos rémunérés pendant lesquels l'employeur ne peut pas vous faire travailler. Ils sont financés par votre employeur.

Il y a 11 congés fériés par an.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

GUIDE DU DÉPART EN MISSION

1 - Conditions d'entrée des missions

Les missions sont financées par le CEE. Elles sont destinées aux salariés qui ont travaillé au moins 12 mois pour le CEE.

Les missions sont financées à hauteur de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

2 - Durée de la mission

La durée de la mission est de 12 mois.

Elle peut être prolongée de 6 mois.

3 - Frais de mission

Les frais de mission sont des dépenses que vous devez faire pendant votre mission. Ils sont financés par le CEE.

Les frais de mission sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

4 - Salaire de mission

Le salaire de mission est une somme d'argent que vous devez percevoir pendant votre mission. Il est financé par le CEE.

Il est de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

LE CONTRAT DE TRAVAIL

1 - Définition du contrat

Le contrat de travail est un accord entre vous et votre employeur. Il définit les conditions de votre travail.

Il est écrit sur papier.

2 - Contenu du contrat

Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes :

- Nom et adresse de l'employeur
- Nom et adresse du salarié
- Date de début du contrat
- Durée du contrat
- Poste occupé par le salarié
- Salaire du salarié
- Conditions de travail
- Conditions de congés
- Conditions de licenciement

3 - Signature du contrat

Le contrat de travail doit être signé par vous et votre employeur.

Il doit être conservé par vous.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

POUR DÉFENDRE TES DROITS ET EN COMPTER LE MOUVEMENT

1 - Définition des droits

Les droits sont des avantages que vous devez percevoir. Ils sont financés par le CEE.

Les droits sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

2 - Définition des obligations

Les obligations sont des tâches que vous devez faire pendant votre mission. Elles sont financées par le CEE.

Les obligations sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

POUR DÉFENDRE TES DROITS ET EN COMPTER LE MOUVEMENT

1 - Définition des droits

Les droits sont des avantages que vous devez percevoir. Ils sont financés par le CEE.

Les droits sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

2 - Définition des obligations

Les obligations sont des tâches que vous devez faire pendant votre mission. Elles sont financées par le CEE.

Les obligations sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

LE CONTRAT DE TRAVAIL

1 - Définition du contrat

Le contrat de travail est un accord entre vous et votre employeur. Il définit les conditions de votre travail.

Il est écrit sur papier.

2 - Contenu du contrat

Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes :

- Nom et adresse de l'employeur
- Nom et adresse du salarié
- Date de début du contrat
- Durée du contrat
- Poste occupé par le salarié
- Salaire du salarié
- Conditions de travail
- Conditions de congés
- Conditions de licenciement

3 - Signature du contrat

Le contrat de travail doit être signé par vous et votre employeur.

Il doit être conservé par vous.

ÉLECTIONS CEE
#TU VOTES TU GAINES

POUR DÉFENDRE TES DROITS ET EN COMPTER LE MOUVEMENT

1 - Définition des droits

Les droits sont des avantages que vous devez percevoir. Ils sont financés par le CEE.

Les droits sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

2 - Définition des obligations

Les obligations sont des tâches que vous devez faire pendant votre mission. Elles sont financées par le CEE.

Les obligations sont de 10,25 % de votre salaire brut annuel.

**Du 29 septembre
au 06 octobre**

**JE VOTE
CFDT**



CFDT: Randstad Digital
ex-AUSY
SYNDICAT POUR L'INFORMATIQUE
DES YVES ROUSSEAU

Réunion Section
CFDT RANDSTAD DIGITAL
Lundi 18 Septembre 2017

Ordre du jour

- 1. Approbation du CR de la réunion précédente
- 2. Point sur la campagne électorale
- 3. Point CSE et CSCTTR
- 4. Point sur les négociations en cours
- 5. Point RP
- 6. Communication
- 7. Trésorerie
- 8. Calendrier
- 9. Divers
- 10. Plan d'actions

Le section CFDT a une stratégie de communication a plusieurs niveaux adaptés à ses interlocuteurs. La section partage à ses adhérents tous les quinze jours

l'ensemble des informations récoltées sur le terrain, partage son expérience, écoute, débat et adopte des positions partagées. Elle diffuse aussi des éléments de veille juridique en temps réel. Elle archive tout document, organise l'accès à l'information. Au-delà des adhérents, la section a créé un club de sympathisants, antichambre de notre syndicat, à qui elle adresse des informations en primeur et prend aussi l'avis de ceux-ci sur des sujets d'actualité.

La section CFDT réalise des **enquêtes d'opinion** auprès de ses abonnés comme sur le sujet du télétravail afin d'apporter des tendances lors des négociations, déploie des **opérations de solidarité** (don de jours de CP par exemple), **appelle à manifester** quand la CFDT se mobilise !

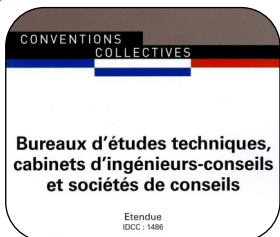
[illegible]

Tous les trimestres, la délégation syndicale au sein de la section CFDT use de **son droit syndical de communication** sur plusieurs pages, relevant les faits marquants de la période écoulée et les enjeux à venir au travers d'articles précis et d'une présentation générique de notre section. Il est aussi mis à votre disposition sur notre site internet.

[illegible]

La section CFDT, forte de sa diversité et de sa croissance, travaille à de **nouveaux chantiers inédits** dont l'aboutissement interviendra prochainement puis dans l'année à venir en plusieurs étapes. Nous aussi, nous entamons notre transformation mais seulement pour être au plus proche de vous ! Vous serez surpris !





Organisations syndicales et patronales abordent régulièrement des sujets de négociations pour faire évoluer ou créer davantage de droit dans notre périmètre sectoriel (**Convention Collective des Bureaux d'Etudes**). Cela peut se traduire par exemple par des avenants à la convention existante ou de nouveaux accords collectifs de branche. Ceux-ci déterminent un socle applicable dans notre secteur auquel peut s'ajouter ce qui est négocié au sein de notre entreprise.

Par exemple, l'accord frais de santé de branche inclue obligatoirement les enfants des salariés. Aussi, la négociation de notre accord d'entreprise frais de santé a dû intégrer cette disposition de base. Ceci pour vous expliquer que **la CFDT se bat à tous les niveaux pour faire avancer vos droits** et que c'est grâce à sa position majoritaire sur la branche qu'elle a un **levier fort de négociation** face aux syndicats patronaux.

En cette époque inflationniste, la négociation sur les minima conventionnels de rémunérations (abordée chaque année) est plus que jamais cruciale. La CFDT dénonce depuis la crise sanitaire le **nombre importants de minima encore inférieur au SMIC dans toutes les branches professionnelles** : il en existe trois dans ce cas dans notre branche. Il est inadmissible que les syndicats patronaux aient pu ainsi laisser des minima inférieurs au salaire minimum de croissance (SMIC) qui est indexé chaque année sur l'inflation mesurée pour les 20% des ménages aux revenus les plus faibles.

Les positions de négociations entre patronats et syndicats sur ce sujet n'ont pas encore convergé : le patronat proposait « généreusement » entre 1% (ingénieurs et cadres) et 4% (ETAM) là où la CFDT réclamait une augmentation générale de 12% en février. L'inflation touchant tous les salariés, la CFDT a **proposé en juin une réévaluation en valeur de 200 euros pour tous les minima**. La négociation est encore en cours.

Deux autres actualités dans la branche :

↳ La négociation sur les harcèlements sexistes et sexuels au travail, qui ne progresse pas assez vite : les délais fixés dans l'agenda social ne seront pas respectés au grand regret de la CFDT.

↳ L'OPCO(*) ATLAS, suite à la **baisse de moyens imposée par l'Etat de plus de 7 M€**, doit hélas retravailler son budget : baisse de la promotion des métiers, baisse de l'activité des observatoires des branches et un arrêt total de l'innovation. D'autres sources de financement doivent être recherchées (Europe, régions) face aux impacts négatifs provoqués. La CFDT regrette amèrement que le Gouvernement fasse fi des décisions paritaires prises en termes d'orientations politiques de l'OPCO sur ses choix dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

(*) L'OPCO est l'organisme paritaire agréé qui accompagne la formation professionnelle (financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, favoriser la transition professionnelle des salariés, appuyer les branches pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc..)

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

SE JOUE CET AUTOMNE !

La réforme des instances de représentation du personnel (CE, CHSCT et DP remplacé par le CSE) dictée par les ordonnances Macron, déployée il y



a quatre ans, provoque un **renouvellement massif des mandats dans 70% des entreprises** en cet automne lors des élections professionnelles : un enjeu majeur pour la **CFDT qui défend sa position de numéro un** !

Ainsi en votant pour votre liste CFDT aux élections de votre entreprise Randstad Digital, vous alimentez la représentativité de notre syndicat dans la branche professionnelle et au niveau national. **Vos candidats, mais aussi le syndicat entier, représenté par Marylise LEON** (photo : nouvelle secrétaire générale de la CFDT) **compte ainsi sur vos suffrages** !

APRÈS LE COMBAT DES RETRAITES, LA CFDT EST DÉTERMINÉE À SE FAIRE ENTENDRE SUR LE POUVOIR DE VIVRE !



S'inscrivant dans le mouvement européen syndical en faveur des salaires décents, la CFDT appelle, en intersyndicale, à **manifeste le 13 octobre à Paris et partout en France, pour les salaires, le pouvoir d'achat et l'égalité professionnelle**.

Pour la CFDT, des solutions existent pour faire face à la situation économique que nous traversons : elle a fait et continuera à faire des propositions, notamment dans le cadre de la conférence sociale qui s'ouvrira prochainement, par exemple :

- ↳ **l'augmentation des bas salaires**, c'est aussi un moyen d'agir en faveur des femmes et de l'égalité femmes/hommes ;
- ↳ **la suspension des exonérations** de cotisations pour les entreprises dont des coefficients sont en-dessous du niveau du Smic ;
- ↳ **l'augmentation des minimas sociaux** (allocation adultes handicapés, minimum vieillesse, RSA, etc.)

Cette action se situe à la veille de la semaine où se déroulera **la conférence sociale entre la cheffe du gouvernement et les partenaires sociaux** pour un tour de table sur différents sujets et thématiques du monde du travail. La CFDT y participera et a déjà réalisé sa **conférence de presse de rentrée « une CFDT combative et responsable »** le 22 septembre que vous pouvez visualiser [ici](#)

