



**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 35,8 % 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.randstaddigital@gmail.com

www.cfdtrandstaddigital.fr

[Linkedin](#) [cfdt randstad digital](#)

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 et nous avons triplé notre nombre d'adhérents ! 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 REPRESENTANTS CFDT

Bordeaux

Jean-Christophe LLORENS
Stéphanie POUGET LACAZE

Issy

Farid AMMAR
Marc BONNAMY
Philippe BONANSEA
Isabelle FINOT
Marie-Pierre JULLIEN
Kaled MILI
Jeremy NANG YADJI
David PEJCINOVIC
Thibault ROCH
Boramy SUON
Giuliano VERON

Orléans

Laurence KECK

Lyon

Alexandra VIDAL

Nantes

Lionel BOUCHARD
Simon JOLLES
Christophe MONFORT
Hervé NOUGNON
Benoît PICAUD
Anthony POULAIN
Matthieu SYLVA

Niort

Caroline LAVOCAT
Kévin GRAVIER

Rennes

Christian LEVERGE
Célie RAULT

Toulouse

Sawsen MEHN
Loïc TORRECILLAS

FAIRE FACE AUX ENJEUX AVEC LA CFDT

Chez Randstad Digital, la CFDT est devenue depuis octobre 2023 l'**acteur clef des négociations avec 35% 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. Chaque mois, nous réalisons une synthèse de l'actualité à connaître sur une page. Les articles de fond, guides et accords d'entreprise sont sur notre site web : www.cfdtrandstaddigital.fr

Pour rester informé(e), vous pouvez :

- vous abonner à notre newsletter sur [notre site](#)
- nous envoyer votre e-mail personnel à : cfdt.randstaddigital@gmail.com
- nous suivre sur X (ex-twitter) et LinkedIn : [cfdt randstad digital](#)

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.randstaddigital@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 à la Direction Générale ce que vous avez à dire !

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





PROJET DE POLITIQUE DE FRAIS : DES ÉCONOMIES SUR LE DOS DES CONSULTANTS !

L'entreprise consulte actuellement le CSE sur une refonte de sa politique de frais professionnels. La situation juridique est complexe sur ce sujet et sa lecture doit s'articuler entre Droit du travail, Convention collective, Accord collectif d'exercice des missions, Directives URSSAF et enfin le Document de politique voyages de l'Entreprise relevant d'une décision unilatérale. **Un sacrée mille-feuille excessivement délicat à analyser à tel point que le CSE a sollicité deux cabinets d'avocats pour éclairer les élus** sur les contraintes et obligations de l'employeur ainsi que les droits et recours des salariés.

Ce sujet est en effet régulièrement **l'irritant premier des consultants en mission** dont l'aspect nomade implique des déplacements qui doivent être justement compensés. La loi et la convention collective indique que **ces déplacements ne doivent pas être une charge financière supplémentaire pour le salarié**. Ce n'est hélas pas aussi simple dans les faits : le consultant se heurte régulièrement à la volonté de son manager lequel s'abrite derrière **une politique de frais souvent interprétée de façon variable** et toujours soumise aux règles changeantes et vicieuses de l'Urssaf. La CFDT réclame depuis longtemps un **traitement équitable et juste pour les salariés** face à cette politique. Cela nécessite une clarification de nombreux points et la prise en compte de problématiques diverses et non traitées à l'heure actuelle. Il s'agit aussi **d'éliminer de l'esprit de certains la variable d'ajustement économique sur la rentabilité des missions** que constitue les frais professionnels...

Le **projet** actuel tel que soumis au CSE présente les changements suivants :

- ↪ Le **train doit être privilégié** à l'avion pour les trajets inférieurs à 4h au lieu de 3h
- ↪ L'attribution d'IK sur un **critère de convenance** est supprimée car ce n'est plus autorisé par l'Urssaf
- ↪ Les IK auto (**0.529€/km vs 0.502€/km**) et moto (**0.395€/km vs 0.33€/km**) sont ajustés à la valeur minimale du barème Urssaf en vigueur
- ↪ La **notion de contrainte pour le versement d'IK** s'enrichit de la condition suivante : « les transports en commun ne permettent pas de parcourir la distance entre le domicile du consultant et le site client dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller) et moins de 3 changements »
- ↪ **La distance indemnisable retenue pour les IK** n'est plus (domicile à site client) mais (domicile à site client) – (domicile à lieu de rattachement).
- ↪ Des tickets restaurants seront attribués aux salariés en **intercontrat à leur domicile**.

Parmi ces mesures, **l'une est particulièrement impactante pour les salariés concernés** : le changement du trajet éligible aux IK. La CFDT déplore

cette régression : l'entreprise avait fait le choix il y a cinq ans d'aller au-delà de la règle contenue dans l'accord d'exercice des missions négocié en 2013. Elle rétropédale aujourd'hui sous prétexte de se contenter d'employer la même règle que ses concurrents. Sans le dire, cette règle sous tend la définition de lieu habituel de travail. La règle indiquée ainsi dans l'accord collectif de 2013, et reprise aujourd'hui, consiste à retrancher du trajet effectué la distance du domicile au lieu de rattachement. Elle suggère que le dédommagement n'intervient que sur le trajet supplémentaire liée à la mission, postulant que le lieu normatif d'exécution du contrat de travail est l'agence de rattachement. La Direction annonce que **deux tiers des consultants concernés actuellement seront lésés par ce changement de calcul (!)** sans pour autant se préoccuper de **l'impact destructeur sur la fidélisation et l'attractivité**.

Alors pourquoi ce recul ? Vos élus CFDT sont convaincus que cela n'est que la **poursuite d'économies voulues et demandées par le Groupe**, l'impact estimé est entre 0,5 et 1M€ annuel selon nous ! Une économie importante donc mais faite sur le porte-monnaie des consultants dont **un bon nombre paie déjà pour aller travailler**.

Citons par exemple le cas d'un consultant qui habite à 40km de son Client, peu ou pas de transport en commun possible sinon pour 3h de trajet, embauché directement sur cette mission. Après trois mois de versement d'IK (par pure bonté) : plus rien car son manager ne considère pas qu'il en ait besoin car "c'est son choix d'habiter loin" et qu'il savait depuis le début où allait être sa mission... Un peu fort car chacune des parties connaissait la situation au moment de l'embauche ! **Ce consultant pense quitter l'Entreprise** comme bon nombre confronté au sujet. La politique de frais de l'Entreprise comporte d'ailleurs une condition assez symptomatique dans l'attribution des IK : elle nécessite l'accord du manager ! La CFDT s'insurge contre cet aval s'agissant de **règles qui se devraient d'être claires et équitables : elles ne doivent pas être sujettes à interprétation ou bon vouloir et encore moins de personnes intéressées à la rentabilité d'un projet...** De là naissent des traitements inégaux régulièrement observés chez les consultants.

Lassée de cette situation, **la CFDT a réclamé et obtenu qu'une véritable négociation s'ouvre avec l'objectif d'une politique de frais négociée mais aussi d'une prise en compte de la compensation des temps de trajet**. La première réunion se tiendra le 25 juin prochain et la CFDT y viendra avec plusieurs objectifs : définir des règles précises et équitables pour l'ensemble des salariés, couvrir l'ensemble des problématiques liées aux déplacements professionnels, aboutir à un accord autonome et cohérent par rapport au droit légal et conventionnel, réviser par la même occasion l'accord collectif relatif à l'exercice des missions. **La CFDT souhaite par cette négociation trouver une voie de salut pour les salariés qui se retrouvent en souffrance** et sans solutions face à l'exercice de leur métier de consultant en raison de ce sujet qui devrait être très secondaire par rapport à leur activité. Vous voulez témoigner ? il est temps de nous contacter pour partager votre vécu et ressenti !



FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE : APPEL D'OFFRES À VENIR !

Avec plus d'un an de retard, la Direction veille enfin à respecter

l'engagement inscrit dans l'accord collectif sur le régime des frais de santé : le réexamen du choix de l'assureur par le recours à un appel d'offres. Le sujet est d'autant plus sensible que le régime a subi plusieurs augmentations successives de cotisations du fait d'une dérive structurelle par rapport aux consommations.

La commission mutuelle du CSE a participé à des réunions de cadrage avec le courtier AON pour évaluer les pistes d'aménagement du régime permettant d'optimiser son équilibre avec toutefois une ligne directrice : **conserver les garanties actuelles**. L'étape suivante est de définir le recueil de besoins contenu dans l'appel d'offres et d'élaborer une grille de notations des différents répondants. La CFDT salue la volonté affichée de la Direction d'effectuer un travail commun avec les élus de mise à plat des sujets sans tabou sauf peut-être l'entêtement à conserver un courtier pour la gestion du régime. Des assureurs peuvent en effet effectuer cette gestion en direct et de fait générer une économie. Le courtier AON se sent toutefois challengé et a activement étudié nos propositions tout en suggérant d'autres axes d'amélioration. L'objectif visé est donc de parvenir à une **tarification compatible avec l'équilibre du régime** mais qui demeure dans les niveaux actuels de cotisations.

Pour cela plusieurs pistes ont été identifiées :

- ↳ **maintenir une cotisation différenciée en cas de conjoint cotisant** et introduire une modulation tarifaire selon que le conjoint utilise en premier rang sa propre mutuelle ou celle de Randstad Digital.
- ↳ **piloter le régime des retraités** de façon toujours intégrée au régime général mais sous surveillance, cette population étant destinée à s'accroître.
- ↳ **négozier à la baisse la cotisation prévoyance** : ce régime est excédentaire et a généré d'importantes réserves. Il est toutefois déconseillé de s'en servir pour compenser des déficits sur le régime santé car ces transferts sont fiscalisés à 50% et d'autre part elles sont utiles pour amortir une dérive du régime en cas de survenance de sinistres importants (décès, incapacité permanente). Ces réserves constituent cependant une garantie avantageuse dans le cadre de la sollicitation d'un appel d'offres.

- ↳ proposer un système de répartition de points au choix du salarié dans les garanties prévoyance : améliorer le montant du capital décès ou activer la garantie rente éducation.
- ↳ viser une **amélioration de la présentation des comptes annuels** en lisibilité et richesse d'informations
- ↳ instaurer de **véritables campagnes de prévention santé** afin d'alléger la sollicitation du régime frais de santé

L'appel d'offres à venir porte à la fois sur les régimes frais de santé et prévoyance. Comme actuellement, ils seront confiés au même assureur. Si le régime frais de santé est défini par un accord collectif, le régime prévoyance est l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur. Ce dernier n'a jamais fait l'objet de discussions avec la représentation du personnel et la CFDT se félicite de ce progrès. De même, **l'implication d'élus dans tout le processus d'appel d'offres est aussi inédit**. Ceux-ci ont d'ailleurs la main pour établir la priorité des critères de notation des réponses à l'appel d'offres. Lors de notre prochaine communication, nous vous restituerons les résultats ainsi que les décisions prises.

Le relais sera ensuite pris par les partenaires sociaux pour amender l'accord collectif existant avant un déploiement visé début 2025. En synthèse, ces travaux sont destinés à **optimiser l'équilibre financier d'un régime de santé dont les garanties sont d'un très bon niveau** et désirent être conservées par les élus (et la majorité des salariés après un sondage d'opinion fait par le CSE), mais aussi à en améliorer le pilotage. La CFDT est à l'initiative du sujet en présidant notamment la commission mutuelle du CSE et en ayant fait solliciter un expert indépendant financé par le CSE. **Pour nous, la santé ne se négocie pas, elle se préserve !**



OBJECTIF LUNE ?

Afin de parer au manque d'imagination de notre Direction, la CFDT demande des négociations sur les sujets suivants, par priorité :

- ↳ rémunérations, œuvres sociales CSE
- ↳ partage de la valeur (participation ou autre)
- ↳ révision de l'accord temps de travail : gestion des temps et heures supp. + compensation des temps de trajet (modalités d'application de l'art.L3121-4)
- ↳ négociation sur la gestion des parcours professionnels
- ↳ RSE (mobilité et flexibilité horaire)

VOTRE MÉTIER S'INTITULERA
DÉSORMAIS 'AGENT-TECHNICIEN-
POLYVALENT-SPECIALISÉ'!



CARRIER ARCHITECTURE : À VOS INTITULÉS !

Le projet de nouveau référentiels des métiers des consultants est en cours de déploiement : vous avez du recevoir une information préalable par e-mail, voire un contact de votre manager, pour la définition de **votre nouvel intitulé de poste qui figurera prochainement sur votre bulletin de paie.**

Une grande partie d'entre vous a aussi reçu une **proposition d'avenant à votre contrat de travail en cas d'évolution de votre coefficient/position** au sein de la convention collective. Cet avenant peut s'accompagner d'un certain nombre de clauses nouvelles : la Direction répond qu'elle souhaite harmoniser ses contrats avec les plus récents qui contiennent déjà ces clauses. Si vous vous préoccupez des termes de ce document, sachez que la Direction confirme que **la non signature de l'avenant n'entraînera pas de sanctions.** L'intitulé de poste sera de toute façon modifié de façon unilatérale mais pas la nouvelle position conventionnelle qui nécessite l'accord du salarié. Nous vous engageons à **dialoguer avec votre manager en cas de difficultés et nous solliciter si besoin.** A titre d'exemple, la clause d'exclusivité contenue dans ces avenants vous engage à ne pas exercer d'autre activité professionnelle en parallèle : cela est cependant possible après information et accord de votre manager afin d'éviter une situation concurrentielle et de veiller à ne pas dépasser un temps de travail trop important.

Le CSE a aussi constitué une commission spécifique sur ce sujet afin d'obtenir un suivi du déploiement par des réunions avec la Direction mais aussi de collecter vos remontées. La CFDT regrette que **ce déploiement ne se soit pas accompagné de plus d'éclairage et de pédagogie sur ces documents** pour les juristes que ne sont pas les consultants. De même, il est dommage que **l'intéressé n'ait pas eu la description rédigée du contenu de son intitulé de poste.** Nous avons eu accès à ces documents et ils permettent de bien délimiter le périmètre d'un intitulé très et parfois trop générique. L'objectif et le choix du Groupe est **d'harmoniser mondialement les métiers** par une grille d'anglicismes assez inévitables. Ce qui est plus discutable est de **ne pas tenir compte des spécificités de polyvalence de certains consultants ou à l'inverse de spécialisation d'autres.** La CFDT n'a pu que prendre acte de ce choix de l'employeur en actant toutefois d'un progrès réclamé depuis longtemps de notre part : une classification moderne, décorrélée des poussiéreux titres de notre convention collective (dont l'évolution est en attente depuis au moins dix ans).

La prochaine étape attendue par la CFDT sera la fixation à venir de grilles de rémunération en regard des postes puis la négociation d'un accord collectif sur la gestion des parcours de carrières. Pour l'heure, actons de ce premier pas tant attendu. Le CSE a décidé d'une **expertise par un cabinet indépendant** sur le sujet, il en est ressorti les points principaux suivants :

- ↳ projet mondial qui est une déclinaison de la nécessité de **renforcer la marque employeur** et le

positionnement marché

- ↳ rectifie les **défauts actuels** : incohérence entre poste et métier, absence de lien entre poste et compétences
- ↳ comporte des **risques peu analysés** : changement d'organisation, difficulté d'identification des compétences, gestion des cas spécifiques
- ↳ **compétences en déclin** (hors KPF) cataloguées sous un item « consultant » bien générique et aucun plan d'accompagnement n'est prévu.
- ↳ des **profils en déclin** ont paradoxalement été embauchés sur les deux dernières années
- ↳ difficulté d'identifier pour le salarié le poste le plus représentatif en cas de **multi-compétences**, lacune des outils RH pour la collecte d'informations
- ↳ opportunité positive de **mettre à jour les dossiers de compétences**
- ↳ quelques **incohérences relevées** sur les salaires ou l'ancienneté par rapport à la classification conventionnelle qui sont à traiter.

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES :

GRAND CALME APRÈS LA TEMPÊTE



Le CSE Randstad Digital France a été informé des résultats économiques sur la période T4 2023 - T1 2024. Le taux d'activité des consultants s'est dégradé depuis septembre 2023 sans parvenir à s'améliorer comme il est habituel en début d'année. Nos

dirigeants ont informé les syndicats qu'il était nécessaire d'ajuster les effectifs à cette activité en baisse. En clair : pas de plan social mais des départs négociés (ou pas) à prévoir. Nous parlions de notre décroissance régulière depuis la crise sanitaire dans notre dernière communication mais **un décrochage brusque a eu lieu : c'est un bilan de 250 salariés en moins sur entre janvier et mai 2024 !**

Il est à souhaiter que nous touchions le fond car nous sommes parvenus à 1000 salariés de moins qu'en 2019 !! **Un constat atterrant** doublé d'une absence de perspectives immédiates de reprise. En effet, il ne faut pas espérer de progrès avant l'automne voire 2025 pour nos dirigeants. Cette masse de départs n'est évidemment pas passée inaperçue : démissions mais aussi licenciements se sont succédés à un rythme soutenu. L'Entreprise reste ainsi à flots en termes de rentabilité et les prévisions pour l'année sont étales avec un quasi équilibre. Il est à noter que **le CSE dispose pour la première fois depuis 2019, sous l'insistance de sa commission économique, de données prévisionnelles économiques détaillées.** Une obligation que la CFDT a rappelé à notre Direction.

La Direction explique la situation par un embarqué en embauches trop important au dernier trimestre et des perspectives surestimées pour ce début d'année. Elle voit une crise là où nos concurrents n'en voient pas... Depuis la crise sanitaire, notre Entreprise ne performe pas dans les normes de notre secteur. L'attractivité est toujours en berne et la transformation tarde à produire des effets concluants. **La Direction reconnaît avant tout un problème de performance commerciale, plus en qualité qu'en quantité.** Le staffing est suffisant mais il faut

procéder au recrutement de commerciaux plus expérimentés et motivés. La CFDT a le sentiment que les vieilles recettes qui ont eu du succès avant le départ des dirigeants historiques vont être remises au goût du jour : formation interne des commerciaux, surveillance accrue des indicateurs de performance commerciale, remise à jour des objectifs, recours à des conseils externes pour progresser avec les clients.

Beaucoup de temps et d'efforts ont été concentrés sur la mise en place d'un moteur Talent et d'une organisation RH. La relation avec le moteur commerce (sales) est quelque chose de nouveau et semble peiner à être efficace. Le tout est bien sûr compliqué par le fait que Randstad Digital court toujours après un marché dont il a raté la reprise en 2021 et qui commence à quelque peu freiner du fait d'une concurrence toujours accrue et d'une difficulté à réévaluer des prix de prestations dans une période d'inflation. L'Entreprise n'est pas en péril financier si elle allège ses effectifs en rapport avec son activité mais on peut légitimement s'interroger sur la peau de chagrin irréversible que constitue sa force vive : ses talents. L'alerte actuelle n'est pas économique mais bien sociale. Quelles sont donc les intentions du Groupe en termes d'investissements pour atteindre les objectifs et enrayer la destruction continue d'emplois en France?



POLITIQUE SOCIALE : TOUJOURS TRÈS INSUFFISANTE . . .

L'expertise annuelle sur la politique sociale a été restituée par l'expert sollicité par le CSE. L'analyse se décline sur **différents thèmes : emploi, politique salariale, formation, conditions de travail, RSE**. Chaque année, ce sont un peu les mêmes constats : bien des lacunes pénalisant l'attractivité.

EMPLOI : DÉCROISSANCE, JUNIORITÉ ET FUITE DE TALENTS

La décroissance d'effectif est régulière depuis la crise sanitaire à l'inverse de notre secteur qui s'est redressé avec un marché porteur. Les équipes d'encadrements des Talents (TDS) demeurent trop juniors, ce qui interroge quant aux capacités d'accompagnement des équipes. Le suivi de leur montée en compétences sera nécessaire. Le taux de féminisation reste stable (24%), dans la moyenne d'un secteur encore très masculin. Si le taux d'entrée est haut par rapport à notre secteur, signe d'une entreprise qui sait recruter, **le taux de sortie est très supérieur au marché et traduit un problème de fidélisation**. La démission est le premier motif de départ (60%) depuis trois années successives. Les fins de période d'essai sont en hausse (22%) : cela pénalise doublement l'Entreprise car le processus de recrutement et d'intégration est un coût financier. Il doit être sérieusement revu pour atteindre les objectifs fixés. Deux tiers des salariés n'ont pas connu de période d'intercontrat, 9% moins d'un mois, 5% moins de deux mois, 9% moins de 5 mois et 12% plus de 5 mois.

RÉMUNÉRATION : PRIME AU JEUNISME ET PROMOTION SANS REVALORISATION

10% des salariés disposent d'une part variable. L'analyse des écarts hommes/femmes ne permet pas de conclure à une discrimination liée au genre. Deux tiers des salariés ont eu une augmentation en 2023, celle-ci est en moyenne de 5,7%. Parmi eux, moins de 4% ont eu une promotion (changement de coefficient) mais avec une augmentation moyenne de 8,1% (mais attention, **38% des promus n'ont pas d'augmentation, ce qui est anormal pour la CFDT**). Les augmentations en 2023 ont concerné plus prioritairement les coefficients 2.1, le site de Toulouse, les hommes et les ingénieurs. Point noir : les taux de bénéficiaires et d'augmentations diminuent avec l'ancienneté et l'âge !

CONDITIONS DE TRAVAIL : ABSENTÉISME ET CP PERDUS

Après un pic en 2022, le nombre d'arrêts de travail est en fort recul en 2023. Le taux d'absentéisme, bien qu'inférieur au taux national, est cependant supérieur au taux de notre secteur. **Le taux de la structure est nettement plus élevé (+50%) et en croissance régulière : c'est inquiétant et traduit peut-être un malaise face aux transformations successives**. La CFDT souhaite qu'une réflexion soit menée par la direction sur ce sujet. La gestion des soldes de CP et RTT non pris par les salariés et non transférés sur le CET pose question. Le système d'information mériterait d'être amélioré pour permettre un meilleur suivi des congés et notamment des refus des managers et des motifs. La masse de jours de CP perdus par l'ensemble des salariés représentent 1139 jours ! **La CFDT évalue cette économie à 300k€ pour l'Entreprise et demande une restitution aux salariés sous une autre forme comme par exemple les œuvres sociales du CSE** (voir notre article dans la précédente communication où il est démontré que le budget ASC est très bas par rapport à nos concurrents).

FORMATION : PILOTAGE, ORIENTATION, SUIVI, TOUT À FAIRE !

Le nombre d'heures de formation et le taux de salariés formés (37%) ont reculé en 2023, ce qui est étonnant au vu du déploiement de la plateforme *Udemy* favorisant l'accès à la formation. Passé ce constat, la digitalisation de la formation induit une augmentation du nombre d'actes de formation pour une **durée moyenne qui recule**. Les contenus sont plus nombreux, combinables à volonté mais plus court en format qu'ils ne l'étaient à l'âge d'or du présentiel. L'Employeur réalise ainsi des économies tout en remplissant ses objectifs, reste à évaluer l'efficacité de ces formations : **il n'y a pas ou peu d'évaluations faites à ce jour**. Notre dispositif de formation n'est pas encore mature dans un secteur où en général le taux de formés est autour de 70%, l'accès reste sélectif et **le salarié est peu ou pas du tout orienté et guidé**. Les hors KPF sont notamment très peu formés (20%). Sur le total des efforts de formation, *Udemy* représente 50% des actions de formation et 31% des heures de formation. Une plateforme intéressante mais encore faut-il dégager du temps pour s'y consacrer quand on est facturable.. Globalement l'offre de formation est présente mais manque singulièrement de suivi pour se développer. **Le sujet des formations certifiantes n'apparaît pas dans ce bilan**. Beaucoup de choses sont donc à mettre en place pour tracer correctement l'effort de formation et le mettre en perspective d'un prévisionnel et d'objectifs.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES :



QUO VADIS ?

L'expertise annuelle sur les orientations stratégiques a été restituée par l'expert sollicité par le CSE. Le travail à consister à d'abord **évaluer les effets du précédent plan triennal stratégique**

(Renaissance 2023) avant l'analyse du nouveau (Velocity).

L'ÉCHEC DU PLAN « RENAISSANCE »

Les 3 objectifs de Renaissance 2023 ont été peu ou pas atteints :

↳ **La consolidation du leadership sur le marché n'a pas été atteint.** L'effacement de la marque AUSY en faveur de Randstad a au contraire créé de la perturbation chez clients, partenaires et salariés. La CFDT demeure toujours perplexe quant à l'association d'image entre intérim et conseil en hautes technologies, peu valorisante pour l'attractivité de jeunes talents.

↳ **La conquête de parts de marché a été ratée :** passant de 0,83 % en 2019 à 0,66 % en 2023 en France. Sur cette même période, de grands acteurs (Capgemini, Accenture, Sopra, Alten) ont vu leurs positions se développer. D'une part, Randstad Digital réalise 1/3 de son CA dans le secteur Aero Space & Defense (ASD) qui a été percuté par la crise sanitaire. D'autre part, Randstad Digital n'a pas su capter les opportunités de croissance du marché numérique moins pénalisé par les crises. Le modèle d'affaires prévoyant 60% d'activité en engagement de résultat (ER) n'est pas atteint : le taux d'ER est à 20%, objectif pourtant déjà atteint par Alten par exemple. L'Entreprise n'a pas atteint son objectif de croissance en 2023, objectif pourtant conforme au marché (5%). Elle a cependant tenu en 2023 ses objectifs de profitabilité qui est la plus élevée du Groupe.

↳ **L'obtention d'un taux de satisfaction élevé** chez les clients et les collaborateurs est **difficile à évaluer.** Les taux d'attrition élevés en 2021 et 2022 n'illustrent aucunement l'atteinte de cet objectif.

GRUPE RANDSTAD : DIVERSIFICATION, INVESTISSEMENTS ET PROFITS ...

L'activité intérim étant saturée, ce sont les activités annexes qui porte la croissance du Groupe (gros volumes,

métiers spécialisés) et **le digital est donc une opportunité désirée.** La France est le 2^{ème} pays en termes de revenus (15% du CA Groupe). En 2016-2017, Randstad a investi presque 1Md€ de croissance externe pour 366M€ sur les six années suivantes, concentrant ses efforts en Europe de l'Ouest et suivant une politique de diversification. Depuis 2016, **le Groupe a redistribué 4.5Md€ à ses actionnaires pour 1.3Md€ investi : un rapport très favorable...** Randstad structure son offre en créant en 2023 quatre verticales dont **Randstad Digital pour regrouper le conseil en ingénierie et le digital.** 39 pays sont représentés dans cette branche d'activité où les entités sont toutes renommées Randstad Digital. Les objectifs du Groupe Randstad sont clairs : **accélérer la croissance, viser une profitabilité de 5 à 6%, maximiser le retour à l'actionnaire.**

RANDSTAD DIGITAL : HAUT POTENTIEL INDISCUTABLE

Parmi les 4, la verticale Randstad Digital est identifiée comme celle à plus **fort potentiel : elle vise un marché global de 1200Md€ avec une croissance attendue de 8 à 10% en 2024.** Pour l'heure, le digital ne représente que 10% du CA Groupe (2.6Md€), ce qui est faible par rapport à nos concurrents directs comme Accenture (61Md€), Cap Gemini (22Md€), Atos (10Md€). Les tendances de fond de notre secteur sont la **convergence de activités de conseil et du digital**, la **prime aux grands acteurs** et donc une forte **augmentation des fusions-acquisitions**, et enfin une **demande plus complexe** et nécessitant une **vraie expertise.** Les acteurs de l'intérim sont tous présents sur ce marché avec chacun leur verticale : Akkodis pour Adecco et Experis pour Manpower.

Face à ces changements, la structuration juridique du Groupe Randstad Digital demeure distincte de la gouvernance qui est spécifique et transverse monde avec un PDG et un comité exécutif. Ainsi, Randstad Digital France dépend juridiquement de l'entité intérim France (GRF) mais opérationnellement de la gouvernance Randstad Digital et de son PDG, Venu Lambu. La CFDT note que **la France demeure sous représentée dans cette gouvernance** (1 membre sur les 17 du comité exécutif !), il est à craindre une perte d'influence préjudiciable pour le futur.

LE PLAN « VELOCITY » RISQUE

DE PRENDRE DU TEMPS...

L'objectif financier est **d'atteindre 800 M€ de CA pour l'Europe en 2027 (515M€ en 2023) ainsi qu'une profitabilité à deux chiffres.** Une allure plutôt réaliste car 200M€ serait issus de croissance externe en ciblant par priorité l'expérience client, le coud et l'infra, la data

analyse. 60% du CA sera porté par 25 clients stratégiques.

Concernant la rentabilité, c'est une autre histoire : l'effort demandé est de tripler l'EBITA et d'augmenter de 30% la marge brute ! Certains leviers évoqués sont plus incertains (augmenter les tarifs et le TACE) que d'autres : optimiser les coûts internes, abaisser le recours à la sous-traitance au profit du développement du near-shore et de l'off-shore. La Direction est donc clairement donnée : **il faut s'attendre à une activité très largement appuyée sur la prestation à moindre expertise délocalisée, au détriment pour la CFDT de l'emploi en Europe et donc en France.** On peut s'interroger sur la réelle volonté d'enrayer notre décroissance interne au vu des objectifs de rentabilité qui nécessite une dose massive de recours à la prestation délocalisée dans des pays au coût de main d'œuvre moindre : la casse sociale en France risque d'être irrémédiable.

S'agissant donc du marché français du numérique, il est prévu par le syndicat Numeum en 2024 une croissance toujours soutenue : 5.8% (vs 6.5% en 2023). Ce marché est détenu à 50% par 10 grands acteurs dont le poids s'est renforcé ces dernières années par l'effet de leur taille et de leur capacité à délivrer projets, équipes et expertises. **Les conditions d'émergence pour Randstad Digital se complexifient donc.** Le CA France pèse pour 10% du groupe Randstad Digital mais 50% de l'Europe dont il constitue la tête de pont. La croissance attendue en France sera portée principalement par le développement accru du business avec nos grands comptes (Platinum) du top 15 clients dont le potentiel de croissance est estimé à 40%. **Deux risques sont cependant perceptibles**, compte tenu de notre forte dépendance à ces comptes : **se heurter à une difficulté de taille critique** pour adresser les offres de nos grands clients, **délaissés des clients de moindre taille et locaux à certaines régions.** La croissance 2024 est attendue principalement sur les secteurs ASD (Aerospace & Defense) et EPS (Energy & Public Sector). Les ambitions projetées ici (+7% de CA pour 2024) n'incluaient pas les difficultés d'activité actuelles évoquées par ailleurs : **elles ne seront pas atteintes, une décroissance est même attendue en 2024...** Ce plan commence donc hélas à reculer. La CFDT constate une stratégie qui s'étoffe au fil des années et aimerait être optimiste mais les résultats trahissent l'absence de moyens, d'organisation ou encore d'adhésion au projet. La volonté ne suffit plus, passé un moment ... Comment ne pas interpréter la rotation importante des postes d'encadrement comme le signe alarmant d'une Entreprise dont l'acculturation est un échec ?

DES OUTILS EFFICACES ET DES MÉTIERS LISIBLES

Enième (et espérons le bon !) projet de refonte des outils du SI Randstad Digital, **le projet RD One prévoit de déployer une gouvernance et une organisation commune des SI avec un socle d'outils communs aux pays facilitant les échanges et la gestion.** Une souplesse est donnée cependant aux pays pour les outils de paie et de gestion des temps. A l'échelle mondiale, Salesforce a été retenu comme CRM, ServiceNow pour la gestion des ressources informatiques, et un outil de SIRH et de finance est en cours de choix. En France, le logiciel de gestion des missions Cube sera remplacé par Tetris (non ce n'est pas une blague !). La CFDT estime que ces choix fondés sur des logiciels du commerce n'ouvrent pas à des risques d'incertitudes liés à des développements comme par le passé, il s'agira cependant d'être attentif sur l'accompagnement au changement des équipes utilisatrices. L'objectif final ne souffre pas de polémiques : disposer d'outils puissants, fiables, communs.

Le projet *Career Architecture* évoqué par ailleurs est une autre brique du plan stratégique. En cours de déploiement, il prévoit ultérieurement **une phase de définition de grille de rémunérations puis de mise en place des parcours de carrière** qui complètera l'objectif d'un référentiel métiers abouti amenant visibilité, cohérence et norme à l'échelle internationale. La CFDT salue le début de ce travail et attend impatiemment la suite.

COMMUNAUTÉ ORANG'ERS : UN CERCLE D'AMIS



Pour vous, nous avons créé la « Communauté des Orang'ers » : vous soutenez la CFDT sans être adhérent, même si vous n'avez pas de temps à consacrer, vous avez l'information

essentielle et vous êtes connectés avec tous les élus CFDT en cas de besoin.

Rejoindre les Orang'ers c'est gratuit et c'est nous dire que vous comprenez que l'union fait la force : ne plus être seul en cas de problème, c'est pour cela que vous nous avez élus !

De plus, vous pouvez rester discret : vos messages à la communauté n'affichent pas votre email, vos nom/prénom, mais seulement ce que vous aurez écrit. Toutes les questions peuvent être envoyées librement, et la communauté peut y répondre, ainsi que vos élus CFDT.

Si vous nous soutenez, demandez à rejoindre les Orang'ers : fdt.randstaddigital@gmail.com !

