



**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](mailto:cfdt.randstaddigital@gmail.com)

[www.cfdtrandstaddigital.fr](http://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



L'équipe actuelle CFDT au CSE

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.

### VOS REPRESENTANTS CFDT

#### Bordeaux

Jean-Christophe LLORENS

#### 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

Gildas BERGOT  
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

## 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](http://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](mailto: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](mailto: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 !**



### 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.

### 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](mailto:cfdt.randstaddigital@gmail.com) !





## TÉLÉTRAVAIL : UNE DÉCISION UNILATÉRALE MINIMALISTE

Mécontente des propositions de la Direction, la CFDT a choisi comme ses homologues syndicaux de ne pas signer le projet d'accord censé faire suite à

l'expiration du précédent. **Aucune progression volontaire sur la fréquence du télétravail et sur la valorisation de celui-ci, pas d'amélioration sur la remontée d'indicateurs** : notre employeur a choisi de sanctuariser sa position au motif de pousser ses équipes à revenir en présentiel, négligeant l'impact positif dans notre secteur d'un équilibre de vie amélioré par le bénéfice du travail hybride. Cela correspond aussi à une posture d'économie et encore une fois contreproductive pour le recrutement. Dommage mais la CFDT ne désespère pas et reviendra avec sa charge revendicative sur ce sujet qui lui est cher.

## QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?

COMMENT CA VOUS VOULEZ NÉGOCIER...

VOUS POUVEZ PAS BRASSER DE L'AIR AVEC LES AUTRES ?



## NÉGOCIATIONS 2024 : PAS DE SUJETS ! ?

Les partenaires sociaux disposent

traditionnellement d'un agenda social en début de chaque semestre où est défini le calendrier des réunions de CSE mais aussi des dates de négociations sur les différents sujets du volet revendicatif des partenaires sociaux. **A l'heure présente, nous n'avons toujours pas de négociations planifiées pour le premier semestre**, la Direction décrétant unilatéralement qu'il n'y avait pas de sujets... Du jamais vu de mémoire de délégué syndical. **Et pourtant, les sujets ne manquent pas pour la CFDT** à commencer par l'appel d'offres prévu par accord pour réexaminer notre contrat frais de santé et stabiliser l'équilibre de notre régime afin d'en finir avec les augmentations récurrentes. Il ne tient qu'à notre Direction de nouer le dialogue sur des sujets structurants comme l'égalité professionnelle ou la Qualité de vie au travail mais les priorités semblent ailleurs au vu d'une transformation phagocytant toute l'énergie et les ressources disponibles.

**Le dialogue social est ainsi devenu secondaire**, sauf pour l'exercice imposé du CSE où les informations et les consultations n'échappent pas à un cadre obligatoire. La CFDT regrette le mépris actuel porté à la négociation collective et a rappelé à notre Direction qu'elle **se tient**

prête pour entamer des discussions sur tout sujet relatif à l'emploi dans une période où l'activité subit un ralentissement. Entre des postes ou des services susceptibles d'être externalisés voire simplement supprimés et de nombreux consultants en intercontrat, un **risque important pèse sur le maintien de l'emploi** dans l'hexagone.

L'entreprise masque ses difficultés de croissance en lâchant toujours plus de lest plutôt que concentrer ses efforts sur sa politique commerciale et stratégique. Les résultats de l'une sont clairement insuffisants tandis que l'autre manque de lisibilité et multiplie les mauvais choix. Peu nous importe que nos interlocuteurs soient surchargés, charge à l'employeur de respecter ses partenaires syndicaux et d'adapter son équipe pour répondre à la nécessité d'entretenir un dialogue social efficace dans le cadre la négociation collective. Pour l'heure, tout manque à l'appel : énergie, volonté, moyens ... Un comble pour une Entreprise qui veut changer de modèle et porte des ambitions de renouveau.



## OBJECTIF LUNE ?

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

- ↪ partage de la valeur (participation ou autre)
- ↪ frais professionnels
- ↪ 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
- ↪ frais de santé (appel d'offres à réaliser)
- ↪ RSE (mobilité et flexibilité horaire)

## HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : LA CFDT SIGNE L'ACCORD DE BRANCHE

Jamais sans mon consentement !

Cfdt #RespectéEs

#VSS

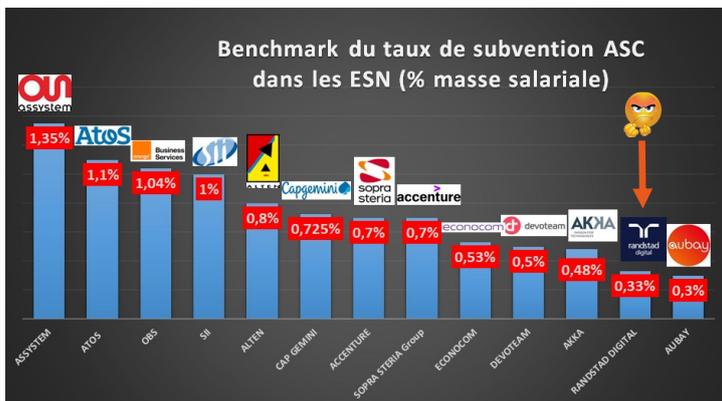
La CFDT a été force de propositions sur ce sujet (volonté de dépasser le cadre de la loi, rôle des acteurs de l'Entreprise, prévention, formation, traitement des cas, enquête, accompagnement des victimes) et cet accord est inédit dans notre secteur. Invitation est faite aux entreprises (trop peu nombreuses à l'avoir fait) de négocier sur ce sujet : le message est donc passé !



## BUDGET DES OEUVRES SOCIALES : NOTRE ÉDIFIANT BENCHMARK DU SECTEUR DES ESN !

Notre communication du T4 2023 en faisait déjà état : la consommation de subvention des œuvres sociales par les salariés (hors carte cadeau de fin d'année) a connu **un essor sans précédent en 2023 : +110% par rapport à 2022 !** Grâce aux réserves dont dispose le CSE, vous pouvez bénéficier de bien plus de droits que ne l'autoriserait notre subvention annuelle. Ainsi en 2023, vous avez pu bénéficier de 270 euros de crédit là où notre subvention annuelle est en théorie de 140€/an/salarié. Une situation confortable mais qui ne durera pas : **à ce rythme les réserves seront épuisées dans deux ans !** De deux choses l'une alors : soit l'entreprise fait un réel effort sur le budget versé, soit il vous faudra choisir entre votre crédit mensuel ou votre carte cadeau de fin d'année.

La CFDT, qui œuvre à la gestion des œuvres sociales, s'est ainsi demandé si la politique actuelle de versement des subventions n'était point trop ambitieuse vis-à-vis de notre secteur des ESN. Dans un contexte tendu du marché de l'emploi, **l'attractivité d'une Entreprise se mesure entre autres aux indicateurs sociaux dont le budget des ASC est un des piliers.** La meilleure réponse est d'établir un benchmark sur ce sujet par rapport à nos concurrents et le verdict est sans appel : **Randstad Digital échappe de peu à la dernière place sur un panel de douze entreprises !!**



Peu importe la taille des concurrents : le budget est ici exprimé en % de la masse salariale. Le constat est édifiant : notre entreprise est en dehors de tout standard acceptable, **la moyenne du secteur s'établit à 0,75% avec un écart type de 0,25% (les plus généreux sont à 1%, les moins à 0,5%).**

Ceci confirme donc pleinement notre perception et notre ambition de porter dans un premier temps le budget à un minimum acceptable permettant ainsi de pérenniser notre proposition de pouvoir d'achat aux salariés. Nul doute que l'employeur se réfère aussi à ce type de comparaisons, mais sans bien sûr en faire de publicité... C'est donc sur vous que nous comptons aussi pour appuyer nos efforts en faisant bouger nos dirigeants sur ce sujet !



## POLITIQUE DE CONGÉS : DES MESURES CRISPANTES

L'employeur informe chaque année le CSE sur les principes de fixation des périodes de congés payés. Mais une nouveauté intervient pour 2024 : notre Direction y ajoute une consultation

du CSE en raison de l'introduction de contraintes nouvelles et inédites sur les délais de prise de congés :

- Un minimum de 10 jours sur le congé principal (20 jours) doit être pris entre le 1er juillet et le 1er septembre : les salariés n'ayant pas fait de demandes avant le 9 juin se verront **imposer des CP du 9 au 23 août.**
- Sur le reliquat de ce congé : s'il n'est pas posé durant la période 1er mai - 31 octobre, le choix doit être réalisé avant le 1er septembre sinon il sera **imposé sur les derniers jours d'octobre.**
- La cinquième semaine est aussi susceptible d'être **imposée en cas de faible activité, fermeture de site client.**

Ces injonctions ont fait réagir les élus CFDT : **l'imposition de congés par l'employeur n'est permise (article 5.4 de la convention collective) qu'en cas de fermeture totale de l'Entreprise ou encore pour établir des congés par roulement et assurer une continuité de service (en consultant les salariés concernés).** Aucun des deux cas de figure ne s'appliquant véritablement aux consultants, la CFDT conteste cette politique d'ingérence dont les effets seront néfastes sur l'image de l'entreprise et la fidélisation des salariés. Appliquées à la lettre, ces mesures privent en effet le salarié de toute marge de manœuvre sur la planification de l'ensemble de ses repos et avec des délais de prévenance importants (2 mois) souvent peu compatibles avec ses propres contraintes. Ces mesures autorisent ainsi l'employeur à fixer l'intégralité des congés d'un salarié auquel il ne resterait plus de congés dès la fin d'année civile... La Direction reconnaît pourtant qu'en pratique il est tenu compte des souhaits des salariés et que les poses de congés sont rarement un sujet de friction. Alors pourquoi maintenir ces clauses abusives inspirées par une DRH qui a depuis quitté l'Entreprise probablement en raison d'une impopularité acquise en un temps record ? Notre employeur répond mollement que l'impact de ces mesures sera évalué et une décision prise ensuite pour les reconduire ou non.

Dans ces circonstances, la CFDT vous invite à partager dès que possible vos prévisions de congés de façon informelle avec vos hiérarchiques afin de désamorcer les tensions et d'éviter les mauvaises surprises. Si vous êtes consultant, la fermeture de votre client n'est pas une condition pour vous imposer des congés durant cette période. La logique doit être inverse : la continuité d'activité auprès d'un client peut ainsi s'entendre si un roulement est nécessaire entre différents consultants afin de ne pas interrompre le service auprès d'un client pendant sa période d'activité. C'est donc à votre manager de vous présenter un plan prévisionnel et de vous consulter avec un préavis suffisant mais pas de vous imposer d'autorité des dates sans justification.

Les élus CFDT (et l'ensemble du CSE) ont émis un avis défavorable sur cette politique de congés, nouvel obstacle à la fidélisation par ses positions dirigistes. Message de la CFDT à nos dirigeants : plutôt que de vous préoccuper des dates de congés de vos salariés, attelez-vous à maximiser les périodes d'activités chez nos clients !

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



## RÉFÉRENTIEL MÉTIERS : IL ÉTAIT TEMPS !

La CFDT revendique depuis fort longtemps une refonte (disons plutôt l'élaboration, vu le peu d'intérêt et de portée des projets précédents) d'un véritable référentiel métiers associé à une correspondance avec la classification en vigueur dans notre convention collective. Sous l'impulsion de la création de la marque Randstad Digital déclinée en Europe et dans le Monde, **l'objectif de nos dirigeants est d'harmoniser les intitulés de poste (job title) au sein du Groupe**. En réponse à cela, deux chantiers (*carrier architecture*) sont menés : l'un sur les métiers de structure et l'autre sur les consultants. Si le premier s'assimile plus à une translation d'anciennes appellations vers des anglicismes toujours plus poussés, le second revêt un véritable enjeu : **classifier enfin l'ensemble de nos consultants dans un référentiel logique, lisible et utile**. Actuellement, la grande majorité des consultants ont des intitulés de poste génériques correspondant à des positions de la convention collective (Ingénieur débutant, Ingénieur 1er, 2ème ou 3ème échelon, ingénieur principal, etc..).

Le projet est décliné sur une grille à deux axes en **4 domaines d'activité (service lines)** : *Digital & Product Engineering* (75% des consultants), *Cloud & Infrastructure* (19%), *Customer experience* (4%), *Data & analytics* (2%) et selon **7 niveaux de séniorité**. Les informations fournies au CSE, très parcellaires en janvier, ont été enrichies depuis mais manque toujours d'éléments de compréhension (fiches de description métier par exemple). Une simulation de cartographie a été présentée : elle permet de répertorier un certain nombre de métiers qui ont été affectés aux *jobs title* du cadre imposé. **Il est un peu frustrant de perdre au passage de la précision sur les métiers, le référentiel final étant assez généraliste**. La Direction prévoit de déployer ce projet à partir d'avril. Consulté, le CSE a voté une expertise indépendante sur ce sujet qui mérite une analyse approfondie.

Sur le principe, la CFDT salue la volonté de l'entreprise d'enfin élaborer un référentiel, il est toutefois à noter que celui-ci s'impose à nous puisque la logique est d'harmoniser mondialement les métiers et que ce projet n'est pas l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux. Une fois finalisé, il pourra alors **servir de base de travail à l'élaboration d'une gestion négociée des parcours de carrières (GEPP) et se concrétiser dans un accord d'entreprise**. La première pierre va être posée : saluons l'effort en souhaitant que cela apporte enfin une cohérence d'ensemble à nos métiers et les moyens pour chacun de s'y repérer, s'y comparer et d'y définir son évolution.



## CV TOOL : UN OUTIL UTILE MAIS PERFECTIBLE

L'Entreprise a diffusé fin janvier l'accès à un nouvel outil de gestion des dossiers de compétences : CV tool. Un point aussi attendu par la CFDT pour en finir avec les multiples échanges de fichier sans être savoir quelle était au final la dernière version à jour du DC et si elle était bien prise en compte par l'Entreprise. Le timing de cette annonce intervient en amont du déploiement du projet de nouvelle cartographie des métiers et apparaît comme un **support aux équipes en charge de définir le nouvel intitulé de poste de chaque salarié**.

Il apparaît donc crucial de consacrer un peu de temps pour y consigner de façon pertinente vos expériences car il ne s'agit pas d'un simple copier-coller de votre dossier de compétences actuel. **L'outil n'est pas forcément intuitif et manque d'aide notamment sur les compétences techniques et les libellés de postes qui nécessite de l'éclairage**. A notre question sur le décompte du temps nécessaire, la Direction répond qu'elle ne prévoit pas d'imputation spécifique pour remplir cet outil avec son dossier et que cela peut se faire pendant le temps de travail... S'agissant d'une charge de travail qui peut exiger de deux heures à une demi-journée selon son parcours et son ancienneté, la CFDT vous conseille de demander au préalable des heures supplémentaires pour vous acquitter sereinement et sérieusement de cette tâche.

Des questions demeurent : si **l'avantage de l'outil est de sanctuariser une version du dossier de compétences** qui est à la main du salarié, sera-t-il pour autant celui qui fera foi lors des prospections missions ? L'accès étant individualisé, seul le salarié peut-il y faire des modifications ?

La seule certitude est que cette matière sera exploitée pour vous positionner dans le référentiel métier en cours d'élaboration, alors il est d'autant plus pertinent de le préparer au mieux avec le temps nécessaire ! **L'interface est un tantinet aride et ne permet pas d'exporter son dossier sous quelque format que ce soit** : étonnant pour le moins. Il serait heureux que l'export s'il existe ne puisse être accessible qu'au seul salarié sur un format modifiable, tandis que l'employeur ne disposerait que d'un format non modifiable.

En résumé, l'outil est loin d'être parfait mais **le principe est nouveau et bienvenu d'avoir enfin un espace dédié au stockage des dossiers de compétences et enfin accessible au salarié**.



## VELOCITY 2024 : MAL ENGAGÉ ?

L'entreprise a présenté au CSE son plan stratégique Velocity 2024 censé mettre effectivement en action la transformation organisationnelle présentée en 2023 tout en respectant

un cap financier : **taux d'activité à redresser, CA à développer, marge à améliorer, coûts à réduire.** Un challenge délicat au vu d'une situation toujours tendue sur le marché du recrutement qui incite aux embauches sur profils et qui se combine avec un marché clients en ralentissement en ce début d'année d'où un taux d'intercontrat qui demeure élevé et devient une préoccupation majeure.

Transformer a nécessairement un coût et n'a souvent pas l'effet immédiat souhaité : l'adhésion a été partielle sur cette nouvelle organisation, de nombreux départs ont été et sont encore observés en structure que ce soit dans la gestion du commerce ou de nos talents. Il faut du temps pour établir de nouveaux repères, accompagner, communiquer. **Une vision stratégique uniquement définie sur du court terme manque fatalement de projections et est anxiogène,** elle semblant aussi découler d'une volonté d'harmonisation mondiale dans une verticale Randstad Digital et décidée d'en haut. Ne pas tenir compte des spécificités de chaque pays serait une erreur tout comme laisser une trop grande juniorité sur certaines fonctions. Des aménagements se poursuivent et tendent à faire de cette transformation une expérimentation permanente...

L'attention la plus sensible du moment est portée sur les coûts : **politique de frais étroitement surveillée, politique de congés adaptée à la main de l'employeur, étude d'économie de postes par résorption ou externalisation...** La CFDT s'est opposée à ce sujet sur certains projets en maintenant un dialogue avec notre Direction mais la situation demeure tendue. Le départ récent de la DRH est selon nous la suite logique de frictions internes émanant de mauvais choix. Encore une fois, temps et sérénité doivent être de mise mais le temps n'est rien sans les moyens...

Autre aspect, **le changement de nom de l'Entreprise en août dernier apporte de la confusion en terme d'image :** nous sommes régulièrement sollicités par des salariés de l'intérim pour du soutien, que nous redirigeons vers nos homologues du Groupe Randstad France. Il n'est pas sûr que cette appellation améliore notre visibilité plutôt qu'une marque renouvelée au nom inspirant et sous-titrée « by Randstad ». Les directions

stratégiques traduisent clairement une orientation informatique plutôt que de conseil en haute technologie : pour exemple le secteur porteur de l'énergie qui n'est exploité que sur sa dimension digitale et plus en ingénierie. Il en est donc terminé des profils recherche et développement tel le secteur nucléaire. Le choix est discutable mais assumé, il peut s'entendre si la volonté est d'investir des créneaux digitaux à forte valeur ajoutée mais nous ne sommes encore trop peu présents sur les activités de Cyberdéfense, IA ou *Customer Experience*. Cela interroge sur la chaîne de valeurs visée et la capacité de notre entreprise à valoriser suffisamment ses prestations en regard de ses cibles de recrutement. L'organisation duale entre moteur commerce et moteur talents patine : les recrutements réalisés par ce dernier peinent à être tous placés en mission par le premier.

L'UES que nous représentons ne cesse de décroître : elle comportait plus de 3600 salariés en 2019, puis 3200 en 2021, enfin 2750 à ce jour ! Où s'arrêtera donc cette hémorragie de « talents » pour reprendre le vocable employeur ? Comment retrouver la marche avant et enrayer la décroissance ? Les expertises CSE en cours sur la politique sociale, la stratégie et la situation économique apporteront leur éclairage utile sur l'état de notre Entreprise et les clefs d'analyse. Rendez-vous dans nos communications mensuelles pour vous en restituer le contenu !

## 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 : [cfdt.randstaddigital@gmail.com](mailto:cfdt.randstaddigital@gmail.com) !

