



**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.ausy@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

Issy

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

Orléans

Laurence KECK

Lyon

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

Pour rester informé(e), vous pouvez :

- vous abonner à notre newsletter sur [notre site](#)
- nous envoyer votre e-mail personnel à : cfdt.ausy@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.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 adhérent 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.ausy@gmail.com !

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



NAO 2023 : DE PIRE EN PIRE !

MOBILISATION POUR LE POUVOIR D'ACHAT !



Chaque année, la loi oblige l'employeur à mener des négociations (dites « NAO ») sur deux ou trois thèmes :

- ↳ La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- ↳ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.
- ↳ Au moins tous les 3 ans : la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

La cuvée 2023 dédiée au premier thème se présente comme l'an dernier dans un **contexte inédit de forte inflation** : celle-ci est estimée à 3.4 % en novembre 2023 (7.6% pour le secteur alimentaire, 3.1% pour le secteur énergie). La hausse des prix ralentit mais intervient après une année 2022 record (5.2% d'inflation annuelle dont 12.2% pour le secteur alimentaire et 15.5% pour le secteur de l'énergie) : des chiffres jamais atteints depuis plus de trente ans (source INSEE).

Les enjeux de cette négociation sont les mêmes que l'an dernier : pénurie de candidats sur les métiers du numérique, concurrence intense au recrutement, nécessité de répondre aux impacts sur le pouvoir d'achat des salariés pour fidéliser. La compétitivité de Randstad Digital doit donc se mesurer par rapport à **l'attractivité que l'Entreprise peut dégager auprès de ses salariés ou futures recrues...**

La CFDT a présenté ses **revendications prioritaires** :

- un socle d'augmentation générale (AG) pour compenser l'inflation ;
- une partie complémentaire dédiée aux augmentations individuelles (AI) et une définition précise de critères objectifs afin que l'évaluation du salarié soit claire ;
- réviser l'IK par rapport au minima du barème fiscal actuel (0,529 € / km) utilisé comme base en 2022 ;
- définir et affecter des métiers cohérents aux salariés avec une classification claire pour chacun ;
- clarifier la gestion du temps de travail et valoriser systématiquement les heures supplémentaires accomplies ;
- négocier la compensation du temps de trajet qui est une obligation légale ;
- mettre en place l'octroi de jours de fractionnement ;
- revaloriser la subvention des œuvres sociales du CSE (voir par ailleurs notre point sur la conso 2023) ;
- proposer un dispositif efficace de partage de la valeur ajoutée : intéressement, révision de l'accord de participation, actionnariat salariés, prime de partage de la valeur (ex prime Macron), etc... ;
- ouvrir une négociation sur le travail de nuit, week-end et jours fériés.

La liste est longue mais traduit là **les lacunes sociales à combler** pour que l'Entreprise gagne en attractivité et corresponde à l'étiquette dont elle s'affuble par ses communications : centrée sur ses « talents » et

partenaire de référence. Changer de nom n'est effectivement pas une fin en soi...

Comme d'habitude et à notre regret constant, la Direction s'est déclarée **opposée à un principe d'AG sur l'ensemble des salariés et préfère conserver un système méritocratique.**

Depuis plusieurs années, une enveloppe basée sur un pourcentage de la masse salariale actuelle est proposée à la négociation pour couvrir l'ensemble des AI de l'année suivante. **La Direction propose pour 2024 une enveloppe de 3% : un effort moyen analogue à 2022 et donc toujours inférieur à l'inflation galopante de ces deux dernières années.** Le compte n'y est donc clairement pas une fois encore selon la CFDT, d'autant que la méritocratie créera de l'exclusion, de la frustration et son cortège habituel de départs. La Direction promet cependant moins d'arbitraire dans les décisions d'augmentation par une validation collégiale et non plus à la main du seul hiérarchique. Nous mettons fortement en doute la légitimité des décisions sachant **qu'aucune mesure objective du travail n'est réalisée...** La transformation de l'Entreprise et la création de nouveaux postes dans le moteur Talents, pourvus par des salariés issus d'anciennes fonctions très différentes (RH, commerce), provoque mécaniquement des disparités salariales problématiques. En dernier lieu sur le sujet des salaires et à l'opposé de l'an dernier, **aucune mesure collective d'augmentation sur les bas salaires n'est envisagée.**

A nouveau, la CFDT ne peut que constater que **les jeux sont déjà faits** et que la négociation laisse place à une série d'annonces unilatérales de la Direction : quelle est donc l'intérêt du dialogue dans tout cela ?

L'ère actuelle est à la **rigueur budgétaire**, compromettant les ambitions du Groupe. Laurent GADEA a déjà annoncé à la rentrée que les objectifs ne seraient pas atteints. Mais quelle surprise ! Le flot de déçus ne faiblit pas, **la décroissance continue** : 4% de baisse d'effectifs sur l'année (2900 salariés dans l'UES contre 3600 avant le Covid !)

Dans ce contexte nihiliste, la CFDT déplore encore et toujours **le vide sidéral entourant le sujet de la valeur ajoutée** : intéressement, actionnariat Groupe, formule alternative de la participation, prime défiscalisée de partage de la valeur : tout est éludé. Tout au plus, l'Entreprise a-t-elle consenti à proposer un PEE à chaque salarié pour remplir son obligation. Cette innovation ne concerne que les salariés n'ayant pas déjà perçu de participation (portée disparue depuis 2014). Quel message est-il envoyé lorsque le salarié reçoit cette information sans que l'employeur abonde quoi que ce soit pour l'instant ? Une lacune légale comblée mais une frustration inévitable pour les fameux « talents » ...

Concernant les mesures complémentaires aux salaires, la Direction s'est orientée comme chaque année sur **une mesure ciblée** plutôt que d'entendre vos partenaires sociaux et de répartir ses efforts.

Cette année, le sujet de la mobilité est apparu prioritaire comme levier d'action pour l'employeur. L'intention est de réaliser une **prise en charge à 100% des abonnements de transports collectifs** en lieu et place des 50% actuels de la politique de frais de l'Entreprise. La CFDT accueille positivement cette

LES NEGOS (SUITE)

proposition qui s'inscrit dans la promotion d'une responsabilité environnementale. Cette mesure n'affecte cependant qu'une portion des salariés et le budget de **cet effort est estimé à 190 k€ là où la revalorisation des tickets restaurants réalisée en 2022 concernait tous les salariés pour un budget de 550 k€** ! Quand on vous parlait de rigueur...

Le geste n'est pas entièrement gratuit pour le salarié : l'exonération fiscale et sociale s'applique au taux de 50% et a été étendu à 75% pour les années 2022, 2023 et 2024. Au-delà, le salarié aura la part restante de prise en charge (25%) intégrée à sa base imposable de rémunération. L'impact est réel mais compensé par l'effort employeur (25% de prise en charge correspondent à 250 € annuels pour un Pass Navigo toutes zones par exemple).

Le **bilan de cette NAO est donc bien terne** pour répondre aux enjeux de compétitivité de l'Entreprise sur le marché du recrutement et faire face aux difficultés de fidélisation. Plus que de l'organisation, **des moyens sont aussi nécessaires** pour gagner les enjeux stratégiques que Randstad Digital s'est fixé. Force est de constater que **l'effort est en chute libre par rapport à l'an dernier**. Faute au coût de la transformation l'Entreprise ? Aucune réponse n'est fournie mais la CFDT a interpellé la Direction sur un sujet épineux : la **revalorisation du coût de facturation des prestations, pendant inévitable à la progression des salaires** et du pouvoir d'achat. La Direction reconnaît que l'effort est insuffisant dans ce domaine sans avancer de chiffres. Nous porterons une attention particulière à ce sujet sur l'expertise économique qui vient de débiter.

En conclusion, un rappel des mesures prises par l'entreprise à l'issue des « négociations » (!) :

- ☞ **Une enveloppe réservée aux augmentations individuelles d'un montant atteignant 3%** de la masse cumulée des salaires de base des salariés présents fin décembre 2023.
- ☞ **Une augmentation de la prise en charge des abonnements de transports collectifs de 50% à 100%** par l'employeur à compter du 01/01/24.

l'interruption du dialogue. De retour en négociations, elle présente un autre visage : exit l'augmentation de la fréquence, **« il faut ramener les gens au bureau »** !

La CFDT regrette cette vision simpliste sans doute inspirée de sa crainte de voir ses équipes d'encadrement être moins productive en télétravail, et surtout moins faciles à manager à distance. Faute de culture suffisante, notre Direction reproduit les réactions de grands groupes d'outre atlantique pestant sur leur perte de profits et faisant retomber la faute sur le travail hybride (une appellation plus conforme aux enjeux des nouveaux modes de travail). La porte reste ouverte sur des principes dérogatoires au rythme nominal et c'est heureux, car les pratiques sont variées pour les consultants notamment selon le contexte client. La CFDT estime qu'il faut qu'un équilibre se crée sur la base d'une entente bi ou tripartite : tout le monde peut y gagner en qualité de vie, productivité sans pour autant négliger les interactions sociales que beaucoup apprécient de retrouver. Naturellement, l'écosystème du travail hybride trouvera sa place, permettant flexibilité et productivité.

Concernant les aspects financiers qui demeurent la seule possibilité d'avancée concrète, la CFDT déplore l'absence de volonté de réévaluer la prise en charge du matériel ni de revoir la fréquence de renouvellement de celui-ci de 5 ans à 3 ans (durée d'amortissement habituelle). La seule proposition de la Direction est de **revaloriser l'indemnité journalière de 2€ à 2.5€** : un pas beaucoup trop modéré au goût de la CFDT et qui reste plafonné au rythme consenti dans l'accord (2j/sem). Un sujet de plus qui confirme la rigueur financière actuelle et qui contrarie encore une fois les efforts d'attractivité entrepris par ailleurs.

Nous concluons ce sujet par l'irritant N°1 de cet accord : l'insuffisance d'outils pour suivre l'activité du télétravail par des indicateurs fiables. La Direction est résolue à se passer d'avenant pour formaliser le télétravail et a instauré une rubrique facultative sur le portail de saisie des temps (donc inexploitable au lieu d'un déclaratif connecté au versement de l'indemnité). Impossible ainsi estimer l'étendue du travail hybride et de ses impacts concrets. Cela rejoint la problématique des systèmes d'informations, objet d'un projet PHOENIX bien nommé car il renaît de ses cendres régulièrement... L'âge de maturité devrait être atteint sur ce point par l'Entreprise, cela n'a que trop tardé. A l'heure présente, la négociation n'a pas abouti et il est impossible de dire si des réelles mesures vont être prises par rapport à l'accord existant...



TÉLÉTRAVAIL : ENTRE RETROPEDALAGE ET IMMOBILITE

Après avoir marqué une pause en raison du processus électoral, la renégociation de l'accord télétravail a repris. Celle-ci n'a cependant pas d'enjeu contraignant pour

l'employeur car en cas d'échec, l'accord actuel continuera de produire ses effets pour encore deux ans.

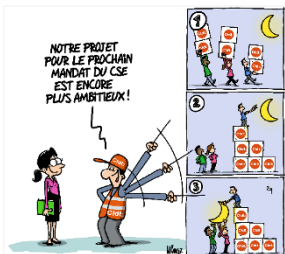
En dehors d'un toilettage de l'accord actuel, les positions de négociations s'articulent autour de deux sujets centraux : la **revalorisation des frais (indemnité journalière et prise en charge du matériel)** et la **révision de la fréquence du télétravail**. La Direction, fidèle à ses principes d'avarice, proposait en mai dernier d'effectuer un choix entre les deux sujets lors de

OBJECTIF LUNE ?

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)**

ELECTIONS : LE GRAND BOND CFDT !



Les élections professionnelles ont apporté à la CFDT la plus forte progression: **+ 13 points par rapport à 2019 soit 34.9 % de représentativité** permet d'être l'acteur incontournable de la négociation collective et le premier syndicat de l'alliance

progressiste. Merci pour votre confiance que nous nous efforcerons de justifier par nos actes. **La CFDT double ses sièges au CSE (8) par rapport à 2019 et s'est investie dans le secrétariat et la trésorerie de l'instance** : un choix alliant renouveau (Laurence KECK) et continuité (Marc BONNAMY). Ce n'est pas une dictature : les adjoints sont issus de la CFTC et la CGT afin de poursuivre une gestion transparente et démocratique de l'instance. Une intersyndicale s'efforce de **vous proposer les meilleures conditions de gestion de vos œuvres sociales et vous représente dans les sujets socio-économiques** de notre Entreprise. La CFDT estime cette diversité saine. Toutes les opinions sont entendables pourvu qu'elles soient constructives, objectives et dénuées d'agressivité. Notre syndicat œuvrera aux côtés de personnes incarnant un collectif démocratique et respectueux. Nous ferons preuve d'ouverture sans nous départir du pragmatisme et de l'efficacité qui nous caractérise. La CFDT dispose aussi de **21 représentants de proximité à votre écoute** !

DES EXPERTISES POUR COMPRENDRE



Chaque année, le CSE est consulté sur trois volets de l'activité de l'Entreprise :

- situation économique
- orientations stratégiques
- politique sociale

Le CSE choisit de se faire accompagner d'un cabinet d'expertise pour chacune de ces consultations.

Depuis plusieurs années, la CFDT demande une répartition pertinente de ces consultations sur l'année afin d'éviter de travailler sur des données obsolètes. Pour exemple, l'expertise sur la politique sociale relative à l'année 2022 vient juste d'être votée... Vos élus auront un rapport au T1 2024 sur des données largement périmées !

Deux expertises sont très attendues par les élus CFDT dans cette période de transformation de l'Entreprise : **situation économique et orientations stratégiques**. La première vient de débuter et le cadrage a été réalisé sous la responsabilité d'un élu référent CFDT. Normalement dédiée à l'exercice financier 2022 de l'Entreprise, la Direction a accepté qu'elle intègre dans son périmètre l'étude des comptes analytiques 2023 en raison du retard de programmation de cette consultation. Les élus CFDT accueillent positivement cette nouvelle car l'expertise portera donc sur des données récentes et permettra de mettre en perspective les deux années écoulées. Ce sont des éléments cruciaux en raison de la situation atone de l'activité de notre Groupe : manque de croissance, baisse des effectifs, absence de partage de la richesse malgré des résultats positifs, etc...

L'expertise portera sur le contexte économique du secteur (marché et positionnement des acteurs), les comptes du groupe Randstad, les performances contributives du Groupe, les données comptables des sociétés de l'UES, les éléments intra-groupe (organigramme, flux financiers), les comptes prévisionnels. **La restitution est prévue T1 2024** et la CFDT y dédiera une info-CSE spéciale comme à son habitude.

La dernière de ces consultations est sans doute la plus attendue : **la stratégie de l'Entreprise**. Prévue au CSE de janvier, cette consultation est essentielle pour comprendre où va l'Entreprise dans ce contexte de transformation. La mise en place des moteurs commerce, talents et solutions ne s'est pas fait sans heurts : plusieurs départs par manque d'adhésion, questionnement ou absence de projections. Vos élus ont été informés progressivement dès janvier 2023 de la mise en place de cette organisation. Il est désolant de constater que des pratiques demeurent telle la main mise du commerce sur les conditions de mission et notamment les frais.

Il est encore tôt pour mesurer les effets concrets de cette transformation sur l'activité mais en parallèle la verticale technologique Randstad Digital reste encore un concept nébuleux : quelles synergies sont attendues ? Notre Entreprise dépend opérationnellement du CEO Venu Lambu mais juridiquement de notre actionnaire le Groupe Randstad France, ancré dans l'intérim. **La situation est floue et la stratégie absurde** : gains de marge par l'offshoring, aucune activité client amorcée dans un secteur clef comme l'IA. Tout cela interpelle pour l'avenir de l'emploi en France et beaucoup de questions se posent : où va notre Groupe ? Quels leviers pour la croissance ? Pour la fidélisation ? Pour l'attractivité ? Plus que jamais, la stratégie de l'Entreprise est le centre des préoccupations de vos élus CFDT et l'expertise sera déterminante pour comprendre...

ŒUVRES SOCIALES : LE GRAND BOUM !



Le tour CSE (**intégralement financé sur notre budget de fonctionnement**) a permis, en 2023, à vos élus de parcourir l'ensemble des établissements de l'Entreprise afin de vous présenter nos missions, nos résultats, nos offres socio-culturelles ainsi que de dialoguer

avec vous autour d'une soirée conviviale.

Cet événement inédit a eu un impact hors normes, pour preuve **la consommation de subvention** (hors carte cadeau de fin d'année) **a connu un bond fulgurant cette année : +82% à fin novembre 2023 par rapport à l'année 2022 !!** Les réserves financières accumulées entre 2015 et 2019 n'ont aucun sens car destinées aux salariés. A ce rythme, elles seront résorbées fin 2025. **La proposition actuelle de subvention** (10 euros par mois de présence et une carte cadeau de 150 euros en fin d'année) est **au-dessus de nos moyens courants et ne pourra donc subsister que si notre Employeur élève le taux de subvention des œuvres sociales de 0,33% à 0,5%**. Nous vous appelons donc à militer dès maintenant lors de vos entretiens de carrière pour **réclamer le maintien de vos avantages au CSE** et donc une augmentation du budget des œuvres sociales ! Cela appuiera les efforts de la CFDT pour obtenir un budget décent : le Sénat estimait le taux moyen de subvention des ASC des Entreprises à 0,8% en 2013...

INFORMEZ-VOUS AVEC LA CFDT !

[illegible]


Tous les mois, la CFDT diffuse sur une page l'essentiel de l'actualité des réunions CSE et de l'état des négociations collectives en cours dans l'entreprise, c'est la fameuse « **Info CSE** », une brève conçue pour être lue rapidement, synthétique et vulgarisée. Elle consacre un volet spécifique dans le cadre des trois consultations annuelles au CSE : économique, sociale, stratégie.

[illegible]

Les contenus approfondis sont disponibles sur notre site internet <https://www.cfdtrandstadigital.fr> (accord d'entreprises, « tout savoir sur... », décisions unilatérales, articles de fond) ainsi que l'ensemble des *news/letter* émises. Il est possible de **s'abonner simplement ici**.

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.

[illegible]



Randstad Digital
ex-AUSY
FONDÉ PAR DAVID
JOUR JOUR 1992

Réunion Section
CFDT RANDSTAD DIGITAL

Lundi 18 Septembre 2023

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

l'ensemble des informations recoltées 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.

Ordre du jour

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

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 générale 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 !