



Randstad
Digital

cfdt.randstaddigital@gmail.com

VOS REPRESENTANTS :

Bordeaux

Jean-Chr. LLORENS
Stéphanie LACAZE

Issy

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

Nantes

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

Niort

Caroline LAVOCAT
Thomas LAMARCHE

Orléans

Laurence KECK

Rennes

Célie RAULT

Toulouse

Sawsen MEHN
Loïc TORRECILLAS

!NFO\$ CSE & NEGOS

Réunion des 8 et 9 Avril : focus expertise sociale

Le CSE d'avril a été largement consacré à la présentation du rapport d'expertise sur la **politique sociale de l'Entreprise**. Les principaux constats et points de vigilance pour l'année 2024 :

➤ **Emploi : décroissance, recul de l'alternance, envol des licenciements**

La décroissance d'effectif s'accroît (-13%) et se concentre sur les jeunes (-21 % de 25-29 ans). Les clients sont en attente de **profils expérimentés**, les ambitions de recrutement 2025 sont mesurées (pénurie de profils experts cybersécurité et cloud). La seule tranche d'ancienneté à progresser est ainsi celle des 5-9 ans (+6%), le taux de sortie des consultants de 10 ans et + d'ancienneté est préjudiciable. Le taux de **recours à l'alternance (1,4%) est en recul** depuis 2 ans et reste très en deçà des 5% exonérant de la contribution obligatoire. Ce recours concerne surtout commerce et **back office**, le taux de conversion en CDI est de 35%. Il faut faire plus !

97% des consultants ont changé d'intitulé d'emploi avec le nouveau référentiel **Career Architecture**. Un nombre d'intitulés en baisse de 25% mais mieux répartis et en lien avec nos métiers, hiérarchisés en **level** selon une logique de séniorité. On note toutefois que **5% des consultants sont sous-positionnés** par rapport à la grille cible **level**-position conventionnelle définie par l'Entreprise.

La part de femmes stagne (24%), aussi chez les consultants (20%). Leur présence sur les hautes positions conventionnelles est plus faible : cela peut révéler un frein à l'évolution professionnelle (« plafond de verre ») ou un cantonnement à des emplois de bas niveau hiérarchique (« plancher collant »).

En moyenne sur 2022-2024, 30% des consultants ont vécu une période d'intercontrat. Si la démission est le 1^{er} motif de départ (48%), **le 2^{ème} devient le licenciement pour faute grave** (18% des départs, 84% des causes de licenciements, en hausse de 200% par rapport à 2023 !!) : **une ampleur qui de toute évidence s'assimile à un PSE déguisé** dans un contexte de recul économique. Profil majoritaire du licencié : ingénieur, - de 35 ans et de 2 ans d'ancienneté, en intercontrat... une cible dont on veut se débarrasser car elle ne correspond plus aux attentes des Clients. 81% des fins de période d'essai sont à l'initiative de l'employeur : ceci questionne sur le processus de recrutement et l'adéquation ressource-besoin. Le **taux d'échec du recrutement est ainsi de 42% !**

➤ **Rémunération : des femmes à surveiller, des positions à revoir**

La masse salariale diminue de 10% en 2024. La rémunération variable concerne principalement deux populations : 94% des **Sales** (39% de rém. var. théorique) et 79% des **Talent** (18%). La part de variable perçue est respectivement de 77% et 85%. Seul 2% de consultants ont un variable, perçue à 65%.

L'analyse de l'écart de rémunération F/H sous le seul prisme du genre ne révèle pas d'écart. Il est **défavorable de 16% aux femmes en structure** pour les métiers **Talent** et **Back Office**. Il est aussi **défavorable passé 40 ans**. Pour les consultants, pas d'écart global (1%) mais des écarts **défavorables pour les positions Cadre 2.3 et 3.1** (6 à 8%). Les femmes sont plus nombreuses à avoir un salaire 20% supérieur au salaire médian de leur position, victimes d'un **potentiel effet «plafond de verre»** notamment les consultant(e)s en IDF. Elles sont aussi plus **nombreuses à avoir un salaire inférieur à la médiane** en début et fin de carrière. Idem pour les consultant(e)s niveau 2.3 en Province.

La campagne d'augmentations 2024 a concerné 81% des présents 2023 avec un taux médian de 4,7%. Les ETAM ont moins accès aux augmentations (65%) et le taux médian est plus faible (4%). La moitié des salariés augmentés l'ont été de 2 à 6%. On constate que **12% de salariés promus n'ont pas d'augmentation**. Pour les consultants, le taux médian décroît régulièrement selon la progression en classification : de 5,5% en 1.2 à 3,6% en 3.1. Les femmes bénéficient moins d'augmentations que les hommes en 2^{ème} partie de carrière (passés 40 ans). En structure, le taux médian (7,1%) est plus élevé mais, à l'opposé des consultants, **les femmes ont un taux médian inférieur (6,3% vs 10%)**. Le nombre de bénéficiaires est aussi plus faible (70%) en Province. Le profil majoritaire du salarié non augmenté est une **salariée structure du back office basée en Province**. Leur proportion grandit significativement en fonction de l'âge ou de l'ancienneté.

➤ **Formation : priorité à la certification et aux parcours de carrière**

L'académie de **reskilling est un échec** : aucune reconversion n'a eu lieu, seules quelques formations **d'upskilling** sans disposer de suivi sur leur efficacité. Il manque une vraie démarche pour accompagner les salariés. Le taux de salariés formés (39%) demeure modeste d'autant que la part de formations obligatoires est importante (28%). **L'objectif est de passer de 5% (chiffre 2024) à 30% le taux de formés sur des formations certifiantes**. La **Randstad Digital Academy** met en place un système de badges numériques sur 3 niveaux (**ascender, scholar, master**) et des groupes d'apprenants (promotion). Ceci concerne non seulement les métiers techniques mais aussi commerce, management, recrutement, gestion de projet. Cette démarche est positive pour le salarié (enrichit et crédibilise le CV, motive pour progresser) et l'employeur (rassure les clients, sécurise les compétences). L'employeur doit offrir accessibilité et choix pour structurer la gestion des compétences et **anticiper du même coup des parcours de carrière grâce aux fameux badges**. Il reste à formaliser les passerelles intra mais aussi inter-filières et cartographier les évolutions possibles de postes en s'appuyant sur le **career architecture**. Ce travail doit être fait en 2025.

A toutes vos questions : reponses-a-la-carte-cfdt-rd@googlegroups.com !