

## Ruptures Conventionnelles Collectives

### Des informations à clarifier :

La direction a communiqué des informations imprécises lors de la réunion d'information du 6 mars 2025 avec le management :

- « formation reconversion jusqu'à 12000 € » :

**OUI et NON** : 12000 € pour les 50 ans et + et les salariés RQTH, mais 8000 € pour les autres

- « congé de mobilité de 6 à 9 mois » :

**OUI et NON** : 9 mois pour les 55 ans et + et les salariés RQTH, mais 6 mois pour les autres



### Les propositions de la CFE-CGC ?

Par équité, a minima les mêmes mesures que pour le PSE ! En 2020, la situation économique était bien pire qu'en 2024-2025, et pourtant les mesures d'accompagnement étaient bien plus conséquentes !

### Une RCC qui ne fait pas le job, la CFE-CGC ne signe pas :

- dès le 20 novembre 2024, la CFE-CGC avait déclaré en réunion CSE que si une GEPP était en place, nous n'en serions pas à négocier une RCC de 480 départs, soit 10% des effectifs,
- trop peu de réunions de négociation et de temps pour discuter de 480 départs (initialement 4 réunions en moins de 2 mois), mais à la demande des syndicats, la direction a rajouté des réunions et du temps,
- les critères et la liste des éligibles a été décidée uniquement par la direction, sans les syndicats,
- l'absence de gestion des risques psychosociaux générés par de l'info avant que l'accord ne soit finalisé avec :
  - des informations contradictoires : « tu es éligible, tu ne l'es plus », « LHH t'aide, LHH ne t'aide plus »,
  - des conditions de travail dégradées et des sanctions qui créent des volontaires,
  - la pression mise sur les éventuels volontaires avec des mesures insuffisantes de retour à l'emploi,
- la RCC n'est pas un moyen normal de gérer les intercontrats d'après la CFE-CGC. La direction le reconnaît mais ne s'est pas interdite de recommencer avec les mêmes mesures reconduites,
- une RCC qui cible les « intercontrats » : l'intercontrat n'est pas un poste d'après la DREETS (Inspection du Travail)
- une négociation pilotée par l'argent donc par nos actionnaires en dépit des réalités du marché du travail :
  - le temps de retour à l'emploi actuellement est de 10 à 12 mois : un congé de mobilité de 6 à 9 mois est donc insuffisant pour accompagner correctement les volontaires à la RCC,
  - pour s'en tenir au « budget RCC », une mesure s'adresse aux « 50 ans et + », et une autre aux « 55 ans et + », parce que descendre à 50 ans sur cette mesure, ça va coûter trop cher !!
- Tant pis pour l'accompagnement !
- les mesures proposées ne sont pas au niveau de ce qui est proposé dans des entreprises de même taille qu'Expleo, d'après l'expert du CSE.
- la RCC ne doit pas créer des chômeurs, d'après la DREETS. Les mesures sont insuffisantes d'après la CFE-CGC.

### Pas les moyens financiers de faire mieux ?

Avec une 1<sup>ère</sup> version à 480 départs, un budget a été mis sur la table.

En diminuant le nombre de départs à 370, ce budget a diminué proportionnellement. Où est passé l'argent disponible initialement ? Qui décide ? Nos actionnaires ? Notre direction ?

Le bilan du PSE de 2021 fait ressortir que le budget initial n'a pas été consommé entièrement : des salariés ont retrouvé un emploi avant la fin du congé de reclassement, le budget formation n'a pas été entièrement consommé, ... ce qui prouve que le budget prévu pour la RCC ne l'aurait pas été non plus et que toutes les mesures prévues auraient pu être « boostées » sans prendre de risque financier démesuré.

Aides proposées	Demandes CFE-CGC (a minima idem PSE 2021)	Propositions direction RCC 2025
<b>Aide financière supra-légale</b>	RCC plus favorable sur la base → RCC plus favorable sur les années 1 à 5 → 1.600€ par année d'ancienneté (années 6 et +) + 1.000 à 4.000€ à partir de 40 ans	Base minimum de 8.000€ 1.500€ par année d'ancienneté pleine (années 1 à 5) 1.500€ par année d'ancienneté pleine (années 6 et +) + 0 €
<b>Indemnité de rupture légale ou conventionnelle</b>	Prise en compte de la somme la plus élevée des deux modes de calcul, légal ou conventionnel	Prise en compte de la somme la plus élevée des deux modes de calcul, légal ou conventionnel
<b>Aide financière autoentrepreneur</b>	6.000€ brut	3.000€ brut
<b>Aide financière création d'entreprise</b>	15.000€ cumulable avec l'aide à la formation d'adaptation	12.000€ cumulable avec l'aide à la formation d'adaptation
<b>Aide à la formation reconversion</b>	8.500€ 11.000€ pour les salariés de plus de 50 ans ou en situation de RQTH Dépassement : jusqu'à 15.000€ sur accord de la commission de suivi	8.000€ 12.000€ pour les salariés de plus de 50 ans ou en situation de RQTH Dépassement : + 0 €
<b>Aide à la formation d'adaptation</b>	4.500€ non cumulable avec l'aide à la formation reconversion	4.000€ non cumulable avec l'aide à la formation reconversion
<b>Validation des acquis de l'expérience (VAE)</b>	2.000€ non cumulable avec l'aide à la formation reconversion/formation adaptation	2.000€ non cumulable avec l'aide à la formation reconversion/formation adaptation
<b>Durée du congé de reclassement (PSE) / Mobilité (RCC)</b>	Durée maximale de 12 mois  Pour les salariés de plus de 50 ans ou en situation de RQTH ou conjoint/enfant en situation de RQTH ou parent isolé ou formation longue : durée de 15 mois	Durée maximale de 6 mois  Pour les salariés de plus de 55 ans ou en situation de RQTH ou NA  : durée de 9 mois
<b>Allocation Congé de reclassement (PSE) / Mobilité (RCC)</b>	Préavis 100% du salaire Brut mensuel puis Allocation à 75% du salaire Brut mensuel moyen sur les mois suivants	Allocation à 70% du salaire Brut mensuel moyen (minimum légal dans le congé mobilité : 65%)
<b>Aide au reclassement externe rapide des salariés en congé de mobilité</b>	Versement partiel du restant du congé de mobilité si rupture anticipée de ce dernier : - Dans un délai ≤ 2 mois : 9000€ mini ou 50 % de l'allocation restante - Dans un délai > à 2 mois et ≤ à 4 mois : 6000€ mini ou 40 % de l'allocation restante - Dans un délai > à 4 mois et ≤ à 6 mois : 4000€ mini ou 30 % - Dans un délai > à 6 mois jusqu'à fin du congé : 2500€ mini ou 20 %	Versement partiel du restant du congé de mobilité si rupture anticipée de ce dernier : - Dans un délai ≤ 2 mois : pas de mini, 50 % de l'allocation restante - Dans un délai > à 2 mois et ≤ à 4 mois : pas de mini, 35 % de l'allocation restante - -



Retrouvez la communauté CFE-CGC sur Viva Engage :  
- nos communications  
- les accords d'entreprise Expleo



<https://expleo.fieci-cfecgc.org/>