

RCC N°1

Une situation économique qui s'est **fortement dégradée** à partir de l'été 2024

- Le budget 2024 n'a pas été atteint

- Le budget prévisionnel de 2025 est espéré, au mieux, au même niveau que le réalisé de 2024

- Selon la direction : « un effectif qui n'est plus en adéquation avec les perspectives de croissance de 2025, d'où **un besoin d'ajustement** »

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Rupture Conventionnelle Collective

Le contexte actuel

Vous avez été informés fin novembre du projet de la direction d'un souhait d'évolution des effectifs sur l'année 2025. Derrière ce doux vocable se cache une opération destinée à se séparer de presque 500 salariés d'Expleo France, sur la base du volontariat en utilisant un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

Ce projet est guidé par des impératifs économiques. En effet l'année 2024, bien qu'ayant bien démarré, à montré rapidement, dès la fin du premier trimestre, des signes de faiblesse de la part de l'activité économique. Un chiffre d'affaire qui a décroché du budget et une augmentation du volume des salariés facturables sans activité.

Le chiffre d'affaire 2024 a été en dessous du budget et malheureusement l'année 2025 n'annonce pas mieux, bien au contraire. De nombreux secteurs vont être touchés par un ralentissement de leurs activités, que cela soit dans l'automobile ou dans l'aéronautique entre autres. Nos clients, compte tenu du grand nombre d'incertitudes, repoussent, gèlent ou arrêtent leurs projets...

Dés l'automne le CSE, au vu des résultats, a lancé un droit d'alerte économique dans le but d'obtenir une vision plus précise de la situation de l'entreprise. Peu de temps après, la direction nous a fait part de son projet d'évolution des effectifs sur l'année 2025.

En effet, de nombreux recrutements avaient été prévus dans l'optique d'une croissance de notre activité en 2024. Or, à ce jour, les estimations du budget 2025 permettent, dans le meilleur des cas, d'atteindre le CA (revenus à la baisse en cours d'année) qui était prévu pour 2024, voire une décroissance de ce dernier. Dans cette situation la direction nous dit que l'effectif d'Expleo France n'est plus adapté et les pertes engendrées par un volume de salariés non facturés ne sont pas tenables financièrement.

La direction souhaite agir vite !

Certes, mais la volonté de la **CFTC** - pour qu'un accord sur cette Rupture Conventionnelle Collective puisse aboutir - est avant tout de protéger les salariés volontaires en leur permettant de bénéficier d'un accompagnement de qualité leur permettant de rebondir par la suite. Nous devons également obtenir des garanties de la part de la direction pour les salariés qui, éligibles à cette mesure, décideraient de ne pas y donner suite !

La **CFTC** regrette qu'une telle mesure intervienne alors que le souvenir du précédent PSE est toujours dans les esprits. Notre seul guide sera le respect et la protection des salariés, que cela soit pour ceux qui se porteront volontaires, ou pour ceux qui resteront !



Une **RCC** s'opère sur la base du **volontariat**

•
481 salariés éligibles parmi les salariés sans activité et dans les fonctions de management, fonctions support, etc.

•
Obligation de passer par un accord syndical.
Pas d'accord = pas de RCC !

•
Négociation de mesures compensatrices en cours par les organisations syndicales.

•
Nécessité de proposer des **mesures compensatrices** attractives pour que le volontariat fonctionne.

•
Obligation de disposer de **garanties pour les salariés** éligibles qui ne se seraient pas portés volontaires.

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Le dispositif de la **Rupture Conventionnelle Collective**

La rupture conventionnelle collective est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée réalisé dans le cadre d'un accord collectif résultant de négociations entre les organisations syndicales et la direction. C'est un mode de rupture particulier, en dehors de tout licenciement et de toute démission.

Dès que le CSE a été informé du projet de la direction des négociations ont été engagées conjointement avec les 2 autres organisations syndicales représentatives. L'objet de ces négociations est d'aboutir à un accord collectif.

Sans l'accord des Syndicats et de l'inspection du travail, le projet de Rupture Conventionnelle Collective ne se fera pas !

Cette négociation doit permettre de définir les conditions de départ des salariés qui se porteraient volontaires, à savoir :

- Indemnités de départ, sachant qu'elles ne peuvent être inférieures aux indemnités conventionnelles. La négociation porte alors sur les indemnités supra-conventionnelles.
- Négociation de diverses mesures d'accompagnement telles que :
 - Formation,
 - Prime à la création ou reprise d'entreprise, ou à la reconversion,
 - Aides à la recherche d'emploi,
 - Maintien de salaire sous certaines conditions,
 - Aide à la mobilité, etc.

La direction a fait appel au cabinet LHH pour assister les salariés dans leur reclassement via un Point d'Information Conseil (PIC). Un dispositif équivalent avait déjà été utilisé dans le cadre du PSE.

Le succès de cette mesure reposera sur la capacité à proposer des conditions attractives pour inciter au volontariat. Les perspectives sur 2025 n'étant pas excellentes cela aura sûrement des répercussions sur l'emploi. Les salariés devront être assurés de disposer des moyens nécessaires afin de pouvoir traverser cette période incertaine.

Si un accord est signé par une majorité d'organisations syndicales il est alors transmis pour autorisation à l'état qui doit le valider dans un délai de 2 semaines. Une fois cette autorisation obtenue les volontaires pourront se faire connaître.

A savoir , la direction :

- peut refuser la candidature d'un salarié au volontariat si le projet de départ n'est pas validé par le PIC (absence de réel projet, pas de promesse d'embauche, etc.)
- prévoit quand même l'embauche de plus de 400 personnes en 2025.
- peut refuser la candidature d'un salarié si ce dernier est jugé indispensable ou critique ! Nous ne pouvons alors que lui conseiller de réclamer une belle augmentation !

Une fois sa candidature retenue le salarié quitte l'entreprise

La **CFTC** reste concentrée sur l'étude des propositions de la direction, jugées encore insuffisantes à ce stade des négociations. Nous attendons des efforts significatifs de la part de la direction avant de nous engager définitivement.

La **CFTC** sera vigilante sur l'application d'un accord RCC, **s'il devait être signé**, ainsi qu'aux conditions des salariés qui resteraient à l'issue de ce dispositif. **En effet, la direction reste très floue sur l'organisation qui sera mise en place dans le cas où cette RCC n'aboutirait pas...**