

## Accord RCC (Rupture Conventionnelle Collective)

### Pourquoi Force Ouvrière ne signe pas.

Pour **Force Ouvrière**, il était inconcevable en termes d'équité que des salariés qui auraient dû partir dans le cadre d'un licenciement bénéficient d'indemnités supplémentaires du fait de leur statut de « salarié protégé ».

En effet, les salariés licenciés à la suite du PSE de l'Afpa ont obtenu une prime supra légale de licenciement d'un montant de 7000 €, à laquelle s'ajoute 500 € par année d'ancienneté.

Dans le cadre de la RCC, ces mêmes salariés seraient partis avec une prime supra légale de 10 000€ plus 700 € par année d'ancienneté.

Cela fait un supplément de prime de 6 600€ pour un salarié ayant 18 ans d'ancienneté (ancienneté moyenne à l'Afpa avant les départs du PSE). De plus, ces mêmes salariés ont déjà fait l'objet, dans le cadre d'une décision de la direction, d'une mise en disponibilité avec maintien du salaire à 100% depuis plus de 9 mois !

**Force Ouvrière** rappelle que tous les salariés « licenciés » ne bénéficient pas de toutes ces mesures.

Pour **Force Ouvrière**, cela va à l'encontre du principe d'égalité de traitement qui prévaut pour tous les salariés !

A **Force Ouvrière**, nous n'acceptons pas de valider des conditions de départ plus avantageuses pour des salariés possédant un mandat syndical par rapport à ceux qui n'en ont pas.

Nous l'avons déjà relevé lors de la négociation mais notre voix n'a pas été majoritaire.

C'est la raison pour laquelle Force Ouvrière n'a pas signé cet accord de Rupture Conventionnelle Collective.

Concernant la plateforme de revendications communes FO-CFDT, certaines revendications ont déjà été validées lors de précédents CSE Centraux, de CCE ou même d'échanges :

#### 1) Reprise de tous les avenants avec maintien des clauses du contrat de travail initial :

- Cet élément a fait l'objet de discussions lors du CSEC du 16 septembre 2020 et la direction a précisé que serait seulement supprimé la clause de mobilité des salariés de classe 8 et des administratifs de classe 9.

#### 2) Prime de mobilité versée aux emplois modifiés tels qu'ils sont écrits dans le livre 1 :

- La direction a toujours refusé de verser cette prime aux Assistantes Techniques qui ont signé l'avenant de modification de leur poste en « Assistante de Formation », sous prétexte que le contenu du poste est identique aux deux métiers et donc, n'a pas été modifié. Rien de nouveau sur ce sujet.

#### 3) Maintien du Congé Spécial d'Enseignement (CSE) pour les formateurs ayant signé un avenant de Conseiller Transition :

- Cette demande a été faite en CSEC et la direction a pris l'engagement d'étudier le cas des anciens Formateurs qui sont toujours sur des actions de formation dans le cadre de leur nouvel emploi de conseiller transition.

**4) Retour possible dans l'agence de toutes les personnes licenciées qui le souhaitent :**

- La direction ne fait qu'appliquer la loi et rien que la loi !  
Si le salarié a fait valoir sa clause de réembauche par écrit, il sera repris en cas de publication d'un poste similaire sur le centre où il exerçait précédemment.  
S'il postule sur un autre poste ouvert à l'externe il sera repris aux conditions minima de la classification et sans ancienneté, s'il a les compétences requises.

**5) Négociation d'un nouvel accord intergénérationnel :**

- Cette demande a aussi été faite en CSEC avec pour réponse de la direction que cela serait abordé au cours de la négociation GEPP (ex GPEC). Quant à la proposition de partir deux mois avant la date officielle de son départ en retraite, pour Force Ouvrière, ce n'est pas une avancée comparée au PDV. La direction peut faire beaucoup plus.

**6) Poursuite du plan de Cédésation :**

- Où en est l'avancée, car cette demande a été actée par la Directrice Générale au cours d'un CSEC.

**7) L'atteinte de l'objectif cible de 5817 emplois CDI inscrit dans le PSE :**

- Au cours du CCE du 21 novembre 2019, un objectif cible de postes CDI a été annoncé à l'Afpa pour le 31 mars 2020 au plus tard. À la suite des différents aléas judiciaires et de la situation sanitaire provoqué par la Covid, il semblerait que cet engagement soit toujours acté, mais avec un objectif atteint plus proche de la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

A **Force Ouvrière**, nous estimons que notre signature de l'accord RCC n'a aucune nécessité sauf à résoudre la situation de blocage des salariés protégés, résultant des actions de SUD et de la CGT auprès des juridictions administratives. Tous les engagements que la direction générale a pris en 2019 et 2020 sont toujours valables.

Pour conclure, tous les engagements annoncés par certains ont été négociés dans le cadre des discussions PDV, en CCE ou dans l'actuel CSEC.

Force Ouvrière attend bien plus pour les salariés qui restent, notamment en matière de conditions de travail et d'augmentation des salaires. C'est pourquoi, nous continuerons de :

**Résister, Revendiquer, Reconquérir**

Montreuil, le 22 mars 2021