

# 2021, la fin du TPS est annoncée !

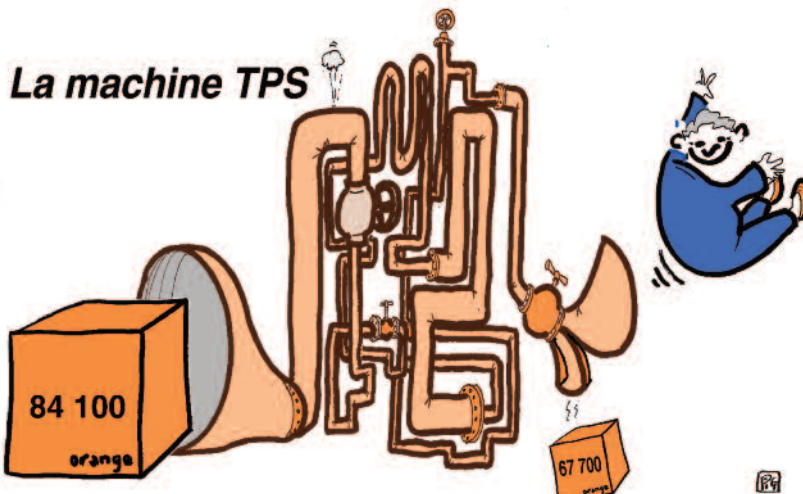
## Sénior d'abord !

Une nouvelle réunion autour de l'accord intergénérationnel s'est tenue le 27 octobre. Les négociations devraient se finir en décembre. Le volet senior est toujours discuté, mais celui des embauches et des alternantes dépendra des annonces sur l'emploi prévues le 24 novembre. Stéphane Richard et Bruno Mettling doivent rencontrer les fédérations syndicales à cette date.

## Un dispositif complexe et peu généreux...

Malgré les bons résultats annoncés pour le 3e trimestre 2015, la direction persiste dans la poursuite de la réduction du cout du travail. Elle s'appuie sur une prévision des effectifs qui passeraient en France de 84 100 Equivalents Temps Plein en 2015 à 67 700 ETP en 2019 en encourageant les TPS. Le dispositif prévu est beaucoup moins généreux que dans d'autres entreprises du CAC40 et limité par la direction essentiellement aux seuls séniors d'au moins 15 ans d'ancienneté qui pourront prétendre à une retraite sans surcote en 2021. Pour le moment, elle a fini par concéder une prolongation du TPS 5 ans à la seule année 2016... si les syndicats signent l'accord !

**Décidément, le dispositif prévu par la direction s'inscrit dans l'esprit d'un PSE (plan de sauvegarde pour l'emploi) autrefois appelé plan social.**



## Les propositions de Sud

Nombre de salarié-es souhaitent avoir le choix d'anticiper leur départ et Sud a fait la proposition d'un principe d'attribution progressive de congés supplémentaires pour partir plus vite. Cela alimentait un Compte Epargne Temps avec une rémunération inchangée. Il a été refusé par la direction même si son cout était égal au TPS 5 car il était accessible à toutes sans discrimination sur l'année de naissance. Sud maintient ses propositions et participe activement à ces négociations pour répondre aux attentes de toutes les générations de salarié-es... mais leur issue dépend forcément d'une action collective.

### Propositions Sud

repos supplémentaires	Bonus congés chaque mois	bonus congés chaque année
55 ans	0,5	6
56 ans	1	12
57 ans	1,5	18
58 ans	2	24
59 ans	2,5	30
60 ans	3	36
total		126
abondement 2/3 si départ	X0.6666666667	210
		<b>Jours libérés</b>

## Justice et égalité professionnelle !

Cette séance a également été l'occasion pour Sud et d'autres syndicats de réclamer réparation pour les retraites amputées de ceux et surtout celles contrain-tes de prendre un temps partiel pour motif parental. Nous avons revendiqué le rachat de trimestres ou de compensation sous forme de prime au-delà de la limite des 4 trimestres opposée aux fonctionnaires. La direction n'a pas répondu jusqu'à présent. *à suivre*

## Retraites complémentaires minorées

L'accord en voie de conclusions entre quelques syndicats et le patronat et le malus imposé à celles et ceux qui partent au moment de la retraite sans surcote a conduit Sud à faire une déclaration préalable à cette séance pour obtenir une compensation pour geler le malus imposé au montant de la retraite à l'issue du TPS. Une fois de plus, les femmes seront les premières victimes de cet accord sur le dos des salarié-es. Si la direction a convenu que cela devrait faire l'objet d'une discussion en commis-

sion de suivi pour les actuels TPS, elle a refusé de prévoir un dispositif pour les nouveaux TPS qui, selon elle, seront informés des nouvelles conditions consécutives de cet accord... et feront le choix d'un TPS en toute connaissance des dégâts sur le montant de leur complémentaire. Une preuve de plus que la générosité ne vaut que pour les employeurs.

## Les primes obscures

La décision unilatérale 51 prévoit l'attribution d'une prime au départ dont le montant est individualisé selon des règles très obscures. Les chiffres communiqués par la direction en 2014 font apparaître des différences de 1 à 4 selon les Directions sans que l'on puisse vérifier leur montant par bande ou niveau. La direction refuse qu'on en discute, mais a annoncé une plus grande égalité pour 2015 sans qu'elle puisse être vérifiée. Sud rappelle chaque fois **notre revendication d'un minimum de 12 mois de SGB et l'exigence de transparence dans son attribution** ... à l'image de ce que nous avons gagné, après une campagne de recours, pour les services actifs.

## Les propositions de la direction à la date du 27 octobre.

Attention, il s'agit ici d'un projet qui peut évoluer

### La sur-rémunération

Pour le TPS 3 : une sur-rémunération de 30%, avec 3 possibilités au choix du salarié :

le TPS 3 80% : sans placement en temps, 30% non convertis en temps ; cette formule est réservée au mécénat de compétences

le TPS 3 75% : 5% placés en temps, 25% non convertis en temps

le TPS 3 65% : 15% placés en temps, 15% non convertis en temps

Pour le TPS 5 : une sur-rémunération de 20%, dont 15% placés en temps et 5% non convertis en temps

### Le temps travaillé

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	Durée dans le dispositif	Temps libéré (2)	Complément cotisation retraite (3)
TPS 3 65%	65%	50%	18 à 36 mois	24 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	sur une base 100%
TPS 3 75%	75%	50%	18 à 36 mois	12 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	
TPS 3 80% Mécénat de compétences	80%	50%	18 à 36 mois	pas de temps libéré	
TPS 5	65%	60%	60 mois	36 mois	

Pour suivre Sud chaque semaine, s'inscrire à notre newsletter

