



TPS 2022



FOCom se bat depuis le début de la négociation intergénérationnelle (dite GPEC) pour que les différentes formules de TPS existantes soient reconduites au mieux disant.

Nous avons enfin obtenu satisfaction lors de la dernière séance!

Si l'accord final est conclu, il y aura :

- + Rachats de trimestres : participation de l'entreprise portée à 50 %
- + Reformulation de la clause de sauvegarde pour clarifier le mécanisme de sauvegarde en cas de survenance d'une réforme des retraites
- + Réintroduction de la clause de carrière miroir pour les fonctionnaires
- + Revalorisation des seuils minimaux de rémunération :
 - ▶ Non cadres : de 1887 € à 2 000 € bruts (+ 6 %)
 - ▶ Cadres : de 2 629 € à 2 787 € bruts (+ 6 %)
- + Revalorisation du seuil pour le financement du rachat de trimestres au titre de la parentalité :
 - ▶ Passage de 1320 € à 1390 € bruts (+ 70 €)

Proposition d'un dispositif « TPS 2022 » sur une population ciblée pour un départ en retraite en 2025, 2026, 2027

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2002 au 1 ^{er} janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70 % Temps libéré : 65 %	Sur une base de 100 %
Fonctions opérationnelles et de production	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2002 au 1 ^{er} janvier 2023	24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70 % Temps libéré : 65 %	

- + Maintien du dispositif de TPA, sans recul de l'âge d'éligibilité
- + Possibilité pour les salariés âgés de 55 ans et plus de passer à temps partiel (taux d'activité < ou = à 80%) avec un impact limité sur leur retraite et une prise en charge par l'entreprise du complément de cotisation retraite (part patronale et salariale) sur une base 100%
- + La formule « TPS 2022 » est ouverte au mécénat de compétences au choix du salarié, sur la durée du temps travaillé 12 ou 24 mois et rémunéré à 70%.

FOCom continue de revendiquer :

- La transparence et l'équité concernant l'application de la DG 51 qui est d'ores et déjà passée de 2 (au lieu de zéro) à 24 mois
- La valorisation de la médaille du travail par le versement d'une prime
- L'instauration d'une prime d'entrée pour le TPS 2022 afin que le côté financier de cette formule ne soit pas un frein pour le salarié
- La possibilité de l'annualisation du temps travaillé à 50% au-delà d'une année civile
- La possibilité de l'adhésion au dispositif sur les 3 ans de l'accord et non seulement en 2022
- La reconduction d'un TPS mécénat à 80%
- La revalorisation des primes tutorats : 450€ pour 1 apprenti et 200€ supplémentaires pour un 2nd apprenti.

Concernant les autres volets de la négociation intergénérationnelle, **FOCom** dénonce un recrutement insuffisant sur la durée d'accord 2022-2024, la direction s'engage sur 6000 recrutements CDI en externe, en privilégiant autant que possible les jeunes de moins de 30 ans et les alternants dont le nombre est de l'ordre de 5% de l'effectif global du Groupe en France.

FOCom exige un engagement chiffré beaucoup plus ambitieux qui porte sur la totalité de la durée de l'accord, avec un réel équilibre entre besoins et ressources, quels que soient les domaines métiers et les bassins d'emploi.

Pour l'insertion des jeunes, **FOCom** continue à réclamer une vraie reconnaissance des maîtres d'apprentissage cadres ou non cadres avec la mise en place d'une prime pour tous.



J'adhère à FOCom en ligne

