

## TPI & TPS pour les Travailleurs Handicapés

### Etat des lieux avant la réunion de négociation du 16 mars 2011

Version 2

#### TPI + TPS **NON TH** depuis 01/02/2011

|  | TPI        | TPS après avenant N°2  | TPS après avenant N°2  | TPS après avenant N°2  | TPS après avenant N°2  |
|--|------------|--|--|--|--|
| Date début application   | 01/01/2011 | 01/02/2011   | 01/02/2011   | 01/02/2011   | 01/02/2011   |
| Date fin application   | 31/12/2012 | 31/12/2014   | 31/12/2014   | 31/12/2014   | 31/12/2014   |
| Durée mini   |            | 18 mois  | 18 mois  | 18 mois  | 18 mois  |
| Durée maxi   | 24 mois    | 36 mois  | 36 mois  | 36 mois  | 36 mois  |
| Rémunération   | 80%        | 80%  | 75%  | 70%  | 65%  |
| Quotité travaillée   | 60%        | 50%  | 50%  | 50%  | 50%  |
| Temps libéré   |            | 0 mois   | 6 mois   | 12 mois  | 24 mois  |
| Seuil minimal de rémunération  |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels</li> <li>• pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels</li> <li>• pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels</li> <li>• pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels</li> <li>• pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels</li> </ul> |
| Cotisations retraite (part patronale et part salariale) base activité à 100% | oui        | oui  | oui  | oui  | oui  |

#### TPS Handicap proposé par la DRH lors de la réunion de négociation du 23/02/2011

|  | TPI avant ? | TPS H proposition DRH du 23/02/2011 | TPS H proposition DRH du 23/02/2011 | TPS H proposition DRH du 23/02/2011 | TPS H proposition DRH du 23/02/2011 |
|--|-------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Date début application   | Rien ?      | ??                                  | ??                                  | ??                                  | ??                                  |
| Date fin application   | Rien ?      | ??                                  | ??                                  | ??                                  | ??                                  |
| Durée mini   | Rien ?      | 36 mois                             | 36 mois                             | 36 mois                             | 36 mois                             |
| Durée maxi   | Rien ?      | 60 mois                             | 60 mois                             | 60 mois                             | 60 mois                             |
| Rémunération   | Rien ?      | 80%                                 | 75%                                 | 70%                                 | 65%                                 |
| Quotité travaillée   | Rien ?      | 50%                                 | 50%                                 | 50%                                 | 50%                                 |
| Temps libéré   | Rien ?      | <b>0 mois</b>                       | 10 mois                             | 20 mois                             | 40 mois                             |
| Cotisations retraite (part patronale et part salariale) base activité à 100% | Rien ?      | oui                                 | oui                                 | oui                                 | oui                                 |

| <b>TPI Handicap + TPS Handicap demandés par les syndicats pour la réunion du 16/03/2011</b>   |              |   |   |   |   |
|---|--------------|---|---|---|---|
|   | <b>TPI H</b> | <b>TPS H</b>  | <b>TPS H</b>  | <b>TPS H</b>  | <b>TPS H</b>  |
| Date début application  | A compléter  | A compléter   | A compléter   | A compléter   | A compléter   |
| Date fin application  | A compléter  | A compléter   | A compléter   | A compléter   | A compléter   |
| Durée mini  |              | 36 mois   | 36 mois   | 36 mois   | 36 mois   |
| Durée maxi  | 60 mois mini | 60 mois   | 60 mois   | 60 mois   | 60 mois   |
| Rémunération  | <b>85%</b>   | 80%   | 75%   | 70%   | 65%   |
| Quotité travaillée (Cf Renvoi 1 ci-dessous)   | 50%          | 50%   | 50%   | 50%   | 0%  |
| Temps libéré (Cf Renvoi 2 ci-dessous)   | <b>0%</b>    | <b>24</b>   | <b>36</b>   | <b>48</b>   | <b>60</b>   |
| Seuil minimal de rémunération (Cf Renvoi 3 ci-dessous)  | A étudier    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : <b>1 900 euros bruts mensuels</b> (Rappel 1500 euros pour un NON TH),</li> <li>• pour les cadres : <b>2 500 euros bruts mensuels</b> (Rappel 2100 euros pour un NON TH)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : <b>1 900 euros bruts mensuels</b> (Rappel 1500 euros pour un NON TH),</li> <li>• pour les cadres : <b>2 500 euros bruts mensuels</b> (Rappel 2100 euros pour un NON TH)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : <b>1 900 euros bruts mensuels</b> (Rappel 1500 euros pour un NON TH),</li> <li>• pour les cadres : <b>2 500 euros bruts mensuels</b> (Rappel 2100 euros pour un NON TH)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les non cadres : <b>1 900 euros bruts mensuels</b> (Rappel 1500 euros pour un NON TH),</li> <li>• pour les cadres : <b>2 500 euros bruts mensuels</b> (Rappel 2100 euros pour un NON TH)</li> </ul> |
| Cotisations retraite (part patronale et part salariale) base activité à 100%  | oui          | oui   | oui   | oui   | oui   |
| TPI H & TPS H de droit pour les TH :<br>Suppression des Conditions d'accès au TPSH, des commissions de validation pour accéder au TPI H ou TPS H (Cf Renvoi 4 ci-dessous) | oui          | oui   | oui   | oui   | oui   |
| Suppression de la condition "être âgé d'au moins 60 ans (plus le recul imposé par loi sur les retraites 2010)" (Cf Renvoi 5 ci-dessous) :                                 | oui          | oui   | oui   | oui   | oui   |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| Assouplissement de la condition "justifier d'une durée d'assurance (ou périodes reconnues équivalentes), tous régimes de base confondus, au moins égale à la durée requise pour bénéficier d'une retraite sans décote (aussi appelée coefficient de minoration)" (Cf Renvoi 6 ci-dessous) | oui   | oui   | oui   | oui   | oui   |
| Mobilité imposée par la Direction (Cf Renvoi 7 ci-dessous)  | Les personnels TH ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. | Les personnels TH ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. | Les personnels TH ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. | Les personnels TH ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. | Les personnels TH ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. |
| Prise en compte de la rétroactivité RQTH (quelque soit le taux d'handicap et particulièrement les TH >= 80%)  | A étudier   | A étudier   | A étudier   | A étudier   | A étudier   |
| Prime départ à la retraite (Cf Renvoi 7)  | Systématique et uniforme  | Systématique et uniforme  | Systématique et uniforme  | Systématique et uniforme  | Systématique et uniforme  |
| Prime de compensation de l'Allocation Tierce Personne (Cf Renvoi 8)   | A étudier au cas par cas  | A étudier au cas par cas  | A étudier au cas par cas  | A étudier au cas par cas  | A étudier au cas par cas  |
| Aménagement du temps de travail (Cf Renvoi 9)   | proposition salarié TH  | proposition salarié TH  | proposition salarié TH  | proposition salarié TH  | proposition salarié TH  |
| OETH : Obligation Emploi Travailleurs Handicapés (Cf Renvoi 10) ::  | Danger  | Danger  | Danger  | Danger  | Danger  |

## **LES RENVOIS des tableaux ci-dessus:**

### **(Renvoi 1) Quotité travaillée avant temps libéré :**

Ce Renvoi est très lié au Renvoi 2 suivant "temps libéré".

Cette quotité de 50% est équivalent à celle d'un NON TH. Pas de prise en compte de l'handicap.

Cette quotité travaillée peut être "acceptable" si le Renvoi 2 "Temps libéré" est accepté par la DRH.

**Pourquoi le Groupe FT ne veut-il pas à minima s'aligner sur La Poste a signé une mesure DAVA avec 0% d'activité pour les NON TH jusqu'à l'âge de la retraite qui a pourtant reculé du fait de la réforme ( soit jusqu'à 5 ans 1/2 à 0% d'activité pour les NON TH ! )**

**N'y a-t-il pas un sujet inavouable de la part de la Direction : LA BONNE TENUE de l'OETH, tendre au mieux vers les 6% en sacrifiant les TH seniors**  
connaissant les difficultés de recrutement TH ( Plus de détail sur l'OETH en Renvoi 10)

### **(Renvoi 2) Temps libéré :**

Ce Renvoi est très lié au Renvoi 1 suivant "Quotité travaillée".

Temps libéré dès la formule TPSH payé 80 %

Temps libéré de 24 mois à 60 mois ( progression par pas de 12 mois) pour la période TPSH.

Temps libéré (60 mois) équivalent à la période TPSH pour le TPSH payé 65%

### **(Renvoi 3) Seuil minimal de rémunération :**

Ce point est important car il permettra aux TH de choisir une quotité travaillée moindre (ex : payé 65 % et donc avoir 60 mois libérés) tout en conservant un salaire décent.

**Exemple : Un salarié TH non cadre qui choisira l'option TPSH payé à 65% sera sûr de toucher un minima de 1 900 euros bruts mensuels (Rappel 1500 euros pour un NON TH),**

### **(Renvoi 4) TPI Handicap & TPS Handicap de droit pour les TH :**

**Suppression des "Conditions d'accès au TPSH & TPI H", des commissions de validation pour accéder au TPI H ou TPS H**

**C'est discriminatoire, antisocial. C'est un handicap de plus !**

On est TH ou pas ! A quoi servent la DOETH ainsi que les CDAPH (ex COTOREP) ou les commissions pour les Maladie Prof & Accidents Travail professionnels !

On sera soumis au bon vouloir de la DRH et/ou médecine du travail et/ou hiérarchie (problématique effectif du service et/ou compétences rares du TH)

Ne parlons pas du retard de traitement des demandes de TPI Handicap & TPS Handicap: la commission se réunira 2 fois par an !! + X mois pour la commission nationale !!

### **(Renvoi 5) Suppression de la condition "être âgé d'au moins 60 ans (plus le recul imposé par loi sur les retraites 2010)" :**

Cette restriction exclut la possibilité pour un TH de bénéficier des TPIH, TPSH avant 60 ans ( Concernés : Service Actif, Retraite anticipée TH, Mère de 3 enfants etc)

C'est la loi n°2005-102 du 11 février 2005 (décret n°2006-1582 du 12 décembre 2006) qui a créé la possibilité de retraite anticipée à 55 ans pour les fonctionnaires handicapés, dans un souci d'équité avec les salariés du secteur privé (dont les contractuels chez FT), déjà bénéficiaires d'un dispositif similaire en application de la loi du 21 août 2003.

Du fait ces lois récentes 2003/2005, de nombreux salariés TH FT ont fait reconnaître leur handicap officiellement (COTOREP, CDAPH) très tardivement dans leur carrière .

Ces salariés (de dernière « minute ») n'ont pas le nombre de trimestres voulus pour bénéficier d'une retraite anticipée handicapé à partir de 55 ans.

Ils ne connaissaient pas le processus Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) ==> manque d'information de l'opérateur historique vers les "possibles" TH.

Pour les MP Maladies Professionnelles et ATI Accident de Travail avec taux d'handicap >= 10%, une durée d'handicap drastique de 17 ans empêchera sûrement ces salariés de bénéficier de la retraite à 60 ans.

#### **(Renvoi 6) Assouplissement de la condition "justifier d'une durée d'assurance"**

Se caler sur l'assouplissement du TPS classique :

"La situation des salariés ..... sera étudié avec bienveillance, afin de leur permettre de pouvoir améliorer leur niveau de retraite en recherchant la date de départ en retraite la plus appropriée à leur cas particulier" + Examen des recours par commissions

Certains salariés TH ont eu une carrière très morcelée du fait de leur handicap et beaucoup avec un taux d'utilisation inférieur à 100% du fait de la lourdeur de leur handicap.

#### **(Cf Renvoi 7) Prime de départ à la retraite:**

TPS classique : la prime est attribuée décision unilatérale N°51 prise par FT le 15 décembre (Brigitt e DUMONT DRH France) : 0 à 24 mois.

Les TH séniors vivent depuis de nombreux mois et vont vivre une QUADRUPLE PENALISATION :

1. Pas de prise en compte dans le TPS initial signé en novembre 2009 et appliqué depuis le 01/01/2010
2. Retard de signature de l'accord TH 2011-2013
3. Retard quasi certain de mise en œuvre du TPS TH (SEDEP, CSRH, Orange Avenir, DRH, outillage spécifique etc)
4. TPSH soumis à une commission de validation, qui de plus, se réunit que 2 fois par an !

Supportant le poids de l'âge et du handicap, les TH séniors auront travaillé pour la plupart à 100% durant ces nombreux mois d'oubli ou de mise en œuvre.

La prime de départ à la retraite ( ou mieux à l'entrée dans le dispositif) réclamée ci-dessous découle logiquement de ce point

De plus, les THs ont des frais supplémentaires pendant leur retraite du fait de leur handicap

Une attribution systématique et convenue avec les syndicats sera la bienvenue

Rappel : il existe de droit (CCNT) une Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé (ACO) et pas pour les AFO

#### **(Renvoi 8) Prime de compensation de l'Allocation Tierce Personne :**

Certains TH ont droit à une Allocation Tierce Personne durant leur activité du fait de la lourdeur de leur handicap.

Cette Allocation Tierce Personne varie suivant certains critères ( qq exemples : 1040 euros ou 1500 euros mensuels)

L'entreprise "citoyenne" pourrait compenser en partie cette perte importante de revenus par l'octroi d'une prime particulière.

#### **(Renvoi 9) Aménagement du temps de travail :**

Alignement systématique de l'aménagement du temps de travail suivant les propositions du salarié TH qui connaît le mieux ses contraintes liées à l'handicap voire avis médical.

#### **(Renvoi 10) OETH : Obligation Emploi Travailleurs Handicapés :**

Il y aura dès cette année 2011 et les années suivantes une baisse des Unités Bénéficiaires de la DOETH surtout celle de la société FTSA au sein de l'UES du fait du 1/2 des effectifs TH qui ont plus de 50 ans.

**Cette baisse conséquente des effectifs TH et donc de Unités Bénéficiaires associées est inévitable. Elle est amplifiée par le faible niveau de recrutement constaté ces dernières années.**

**Il faut donc que les recrutements soit un objectif à part entière désynchronisé des mesures de fin de carrière des THs.**

Ce point est très important et déterminant pour offrir des mesures justes aux salariés séniors handicapés .

Ce point OETH (Bonne tenue de 6%) est peut être le point "inavouable" par la DRH pour refuser des mesures décentes aux TH séniors

Le Groupe est déjà loin de le tenir depuis de nombreuses années.

Pour preuve les valeurs affichées dans le Bilan Social 2009 :

- Effectif déclaré équivalent taux d'emploi : 3.18 %

- Taux d'emploi global : 4.09% au lieu des 6% demandé par la loi.

**En clair, il ne faut pas que les TH soient sacrifiés pour tenir l'OETH imposée par la loi.**

Nota : la DRH avait obtenu du Ministère qu'un salarié (AFO ou ACO) en CFC compte pour 1 Unité Bénéficiaire dans le calcul de l'OETH. Il pourrait en être de même pour le TPIH & TPSH

**Stéphane RICHARD (Extraits de l'interview vidéo du 24 février 2011) :**

Derrière cette notion de coach, il y a de l'**humain**. Il est donc impossible que nous soyons bons à moyen terme sur le plan de nos performances économiques, commerciales, technologiques, si nous n'avons pas en même temps cette **ambition de rechercher la qualité sociale**.

... on a essayé de **faire vivre ce dialogue social** ... c'est ce qu'on a appelé « le **contrat social** » ...

**... On a également, et je terminerai par cet exemple qui me tient beaucoup à cœur, je crois qu'on a vraiment amélioré nos dispositifs en direction des plus fragiles d'entre nous**

... parce que dans une organisation très lourde comme la nôtre, **il est évident qu'il y a un certain nombre de situations individuelles difficiles** qu'on ne peut pas correctement prendre en compte.

**...et n'oublions pas quand même que la première des conquêtes 2015, c'est celle de la place de l'homme et de la femme dans l'entreprise.**

Le premier est la **réduction des inégalités de toute sorte** qui existent encore dans une entreprise comme la nôtre en France.

**Les phrases clefs de S. RICHARD:**

... il faut vraiment qu'on soit **très vigilant à ne pas laisser perdurer ou se développer des injustices ou des inégalités** que les gens ne comprennent pas à l'intérieur de l'entreprise, et il y en a encore, incontestablement.

Et donc je souhaite qu'avec **Bruno Mettling, le DRH, et Delphine bien entendu en France, on s'attaque à la résorption progressive, des situations d'injustice ou d'inégalité** qui peuvent exister à l'intérieur du Groupe.

C'est donc le mot **confiance** qu'on retiendra pour conclure cet entretien.

**Réaction des TH à cet interview :**

**Au delà des mots, il faut des actes sociaux vers l'humain** et en particulier les plus fragiles, les **Travailleurs Handicapés seniors, oubliés depuis plus de 15 mois malgré X relances.**

Ces mesures permettraient de **prendre en compte la fatigue liée à handicap** à laquelle s'**ajoute celle liée à l'âge**.

Elles s'inscriraient dans le **nouveau contrat social** tout en en soulageant une petite population durement touchées par les aléas de la vie.

La **confiance** se gagne par des actions humaines.