



Direction des ressources humaines du Groupe  
Direction de l'économie RH et des ressources

## Modalités spécifiques d'aménagement des fins de carrières pour les personnes en situation de handicap à La Poste

### DATE D'APPLICATION

Du 14 février 2022 au 30 juin 2023

### EN SYNTHÈSE

Décision de prolongation du TPAS au-delà du 1<sup>er</sup> semestre 2022 et jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023.

#### Référence :

Conformément à l'information donnée aux organisations professionnelles le 21 décembre 2021 et en application des dispositions du 7<sup>ème</sup> accord majoritaire du 10 mai 2019 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste, les dispositifs spécifiques en matière de temps partiel aménagé sénior (TPAS) prévus par cet accord sont reconduits du 1<sup>er</sup> juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2023.

Cette prolongation s'accompagne des évolutions suivantes :

- Les âges minimum d'accès sont décalés de +3 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Cette décision en définit les modalités d'application en reprenant les conditions en vigueur jusqu'au 30 juin 2022 et en décrivant celles à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### DESTINATAIRES

Tous services

### ABROGATION

### CONTACT

Correspondants RH de Branches

Valérie DECAUX  
Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION\_2022\_155  
Date : 21/02/2022  
Niveau de confidentialité : C1



## Sommaire

<b>1. RAPPEL DU CADRE DANS LEQUEL S'INSCRIVENT LES MODALITES SPECIFIQUES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A LA POSTE</b>	<b>3</b>
<b>2. L'ACCES DE DROIT AU DISPOSITIF DE TPAS PENIBILITE POUR LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	<b>3</b>
<b>3. LA REDUCTION DE SIX MOIS DE LA PERIODE D'ACTIVITE OPERATIONNELLE</b>	<b>4</b>
<b>4. ANNEXES :</b>	<b>6</b>
<b>ANNEXE 1 : LES CATEGORIES DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU SENS DE L'ARTICLE L. 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL :</b>	<b>6</b>
<b>ANNEXE 2 : RAPPEL DES CONDITIONS D'ACCES AU DISPOSITIF DE TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIOR PENIBILITE (CF._DECISION_2021_TPAS_PENIBILITE)</b>	<b>7</b>
<b>ANNEXE 3 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADMISSION AU BENEFICE DU TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIOR</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE 4 : MODELE D'ENGAGEMENT POUR LES PERSONNELS FONCTIONNAIRES</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE 5 : MODELE D'ENGAGEMENT POUR LES SALARIES QUOTITE DE REFERENCE SUPERIEURE OU EGALE A 80 %</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE 6 : MODELE D'ENGAGEMENT POUR LES SALARIES QUOTITE DE REFERENCE INFERIEURE A 80 %</b>	<b>10</b>



## 1. RAPPEL DU CADRE DANS LEQUEL S'INSCRIVENT LES MODALITES SPECIFIQUES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A LA POSTE

Dans l'accord majoritaire du 26 mai 2015 sur l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste, La Poste a pris l'engagement de faciliter et d'améliorer les conditions d'accès au dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior (TPAS) pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

La Poste a renouvelé cet engagement dans l'accord majoritaire du 10 mai 2019 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste.

Le dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior (TPAS) pour les personnels exerçant ou ayant exercé des fonctions comportant des facteurs de pénibilité est reconduit jusqu'au 30 juin 2023 (cf. DECISION\_2022\_TPAS\_PENIBILITE).

La présente décision tire les conséquences de cette reconduction pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Les dispositifs contractualisés doivent désormais être réalisés suivant les conditions et formulaires d'engagement de la présente décision, y compris pour ceux débutant avant le 30 juin 2022.

Les dispositifs déjà souscrits sur la base des anciens formulaires d'engagement annexés à la Décision\_2021\_33 du 17 février 2021 sont réputés conformes et ne nécessitent pas l'établissement d'une nouvelle convention.

## 2. L'ACCES DE DROIT AU DISPOSITIF DE TPAS PENIBILITE POUR LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'accord majoritaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste indique que les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont désormais un **accès de droit** au dispositif de TPAS pénibilité.

En conséquence, pour ces agents, le seul fait d'appartenir effectivement à la catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi leur permet d'accéder au dispositif de TPAS pénibilité et la condition d'exercice d'une fonction comportant des facteurs de pénibilité n'est plus exigée en ce qui les concerne.

Nota: Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail sont indiquées en [Annexe 1](#).

Il est cependant précisé que toutes les autres conditions d'accès au dispositif fixées par la DECISION\_2022\_TPAS\_PENIBILITE relative aux personnels exerçant ou ayant exercé des fonctions comportant des facteurs de pénibilité restent applicables aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. [annexe 2](#) Rappel des conditions d'accès au dispositif de TPAS pénibilité).



### 3. LA REDUCTION DE SIX MOIS DE LA PERIODE D'ACTIVITE OPERATIONNELLE

Pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la durée de la période d'activité opérationnelle **est réduite de 6 mois** par rapport aux règles normales du dispositif de Temps Partiel Aménagé Senior (TPAS) :

Modalité classique d'exercice du dispositif de TPAS	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle effective à 50% et d'activité conseil à 20%	Période spécifique d'activité opérationnelle pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
fonctionnaires bénéficiaires du service actif	55 ans	6 mois	<b>0 mois</b>
	54 ans	8 mois	<b>2 mois</b>
	53 ans et 6 mois (*)	12 mois	<b>6 mois</b>
fonctionnaires ne bénéficiant pas du service actif et salariés sous CDI	60 ans	6 mois	<b>0 mois</b>
	59 ans	8 mois	<b>2 mois</b>
	58 ans	12 mois	<b>6 mois</b>
	57 ans	15 mois	<b>9 mois</b>
	56 ans et 6 mois (*)	18 mois	<b>12 mois</b>

(\*) jusqu'au 30 juin 2022, l'âge d'entrée est de 53 ans et 3 mois pour les fonctionnaires bénéficiaires du service actif et de 56 ans et 3 mois pour les fonctionnaires ne bénéficiant pas du service actif et salariés sous CDI.

Modalité d'activité aménagée du TPAS ouverte aux agents âgés de 59 ans et plus	Age d'entrée	Période d'activité opérationnelle effective à 67 %	Période spécifique d'activité opérationnelle à 67 % pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
fonctionnaires ne bénéficiant pas du service actif et salariés sous CDI	59 ans et +	2/3 de la durée complète du dispositif	<b>2/3 de la durée complète du dispositif moins 6 mois</b>

Il est précisé que la réduction de la durée de la période d'activité opérationnelle tient compte de la difficulté pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de poursuivre à La Poste une activité sur des métiers souvent physiques à partir d'un certain âge. **En conséquence, cette réduction de la période d'activité opérationnelle ne concerne que les dispositifs de TPAS mis en œuvre au sein de La Poste.**

**Cas particulier des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui adhéreront au dispositif de Temps Partiel Aménagé Senior et qui feront valoir avant 61 ans leur droit à départ anticipé en retraite pour "carrières longues".**

Comme les autres agents, les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui adhéreront au dispositif Temps Partiel Aménagé Senior et qui feront valoir avant 61 ans leur droit à



départ anticipé en retraite pour "carrières longues", pourront bénéficier d'une réduction de six mois de la période d'activité opérationnelle.

Cette réduction supplémentaire de la période d'activité opérationnelle s'appliquera toutefois dans ce cas avec les limites suivantes :

<u>Modalité classique</u>	Age d'entrée	période d'activité opérationnelle effective pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	<b>période d'activité opérationnelle pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui feront valoir avant 61 ans leur droit à départ anticipé en retraite pour «carrières longues»</b>
fonctionnaires ne bénéficiant pas du service actif et salariés sous CDI	60 ans	0 mois	<b>0 mois</b>
	59 ans	2 mois	<b>0 mois</b>
	58 ans	6 mois	<b>0 mois</b>
	57 ans	9 mois	<b>3 mois</b>
	56 ans et 6 mois (*)	12 mois	<b>6 mois</b>

(\*) jusqu'au 30 juin 2022, l'âge d'entrée est de 56 ans et 3 mois pour les fonctionnaires ne bénéficiant pas du service actif et salariés sous CDI.

<u>Modalité aménagée 59 ans et +</u>		Période d'activité opérationnelle à 67%	Période d'activité opérationnelle à 67%
fonctionnaires ne bénéficiant pas du service actif et salariés sous CDI	59 ans et +	2/3 de la durée complète du dispositif moins 6 mois	<b>Réduction supplémentaire de 6 mois dans la limite des 2/3 de la durée complète du dispositif</b>



## 4. ANNEXES :

### **ANNEXE 1 : LES CATEGORIES DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU SENS DE L'ARTICLE L. 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL :**

Pour pouvoir être reconnu comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), le postier doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Etre reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- Etre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevoir une rente,
- Percevoir une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins deux tiers,
- Etre un ancien militaire et assimilé, et percevoir une pension militaire d'invalidité,
- Etre sapeur-pompier volontaire et percevoir une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- Etre en possession de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité,
- Percevoir l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

**Nota Bene** : Les postières et postiers qui peuvent attester avoir initié une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (grâce à un accusé de réception de dépôt de la demande de RQTH fourni par la MDPH) sont susceptibles d'être bénéficiaires des dispositions prévues par l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste.

Ils sont donc autorisés à déposer, *par anticipation*, une demande de TPAS, dans l'attente de la réception de l'accord définitif de la MDPH leur octroyant la reconnaissance de travailleur handicapé.

Le début effectif du TPAS ne sera possible, au plus tôt, que le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la transmission de la décision de la MDPH accordant cette reconnaissance.

En cas de refus de la MDPH de reconnaître la qualité de travailleur handicapé, le postier concerné ne pourra bénéficier des dispositions spécifiques de cette décision.

En conséquence, le fait d'avoir une reconnaissance de handicap dans l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec des dates de validité qui couvrent la période opérationnelle du dispositif est nécessaire pour pouvoir bénéficier des modalités spécifiques d'accès au TPAS pénibilité.



## **ANNEXE 2 : RAPPEL DES CONDITIONS D'ACCES AU DISPOSITIF DE TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIOR PENIBILITE (cf. DECISION\_2022\_TPAS\_PENIBILITE)**

Le dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior n'est ouvert qu'aux fonctionnaires et aux salariés en contrat à durée indéterminée qui sont **en activité effective à La Poste au cours des 12 derniers mois et comptent au moins quinze ans d'activité effective dans l'entreprise.**

### **Conditions particulières d'accès**

Sous réserve de réunir les conditions édictées au 2.2, l'accès au dispositif est ouvert en fonction de la période et du statut de l'agent dès les âges suivants :

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023
Agents ne bénéficiant pas du service actif (1)	56 ans et 3 mois	56 ans et 6 mois
Bénéficiaires du service actif (2)	53 ans et 3 mois	53 ans et 6 mois

1. *Fonctionnaires de grade sédentaire et salariés sous contrat à durée indéterminée*
2. *Fonctionnaires justifiant d'une durée de 15 ans de services classés en catégorie active, cette condition de durée de service doit impérativement être réunie avant le 9 novembre 2010*

L'accès au dispositif n'est pas ouvert aux agents fonctionnaires qui ont déjà atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à pension ou qui remplissent déjà les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à jouissance immédiate.

Le dispositif est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée qui, à l'âge légal d'ouverture des droits à retraite réuniront **la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein** fixée comme suit par génération (*cette condition sera appréciée avec une marge d'un trimestre*).

Années de naissance	Durée d'assurance requise pour une pension à taux plein du régime général de retraite de la sécurité sociale*
1961 à 1963	168 trimestres*
1964 à 1966	169 trimestres*

(\*) *Cette condition de trimestres requis sera jugée à partir du relevé de carrière actualisé et appréciée avec une marge d'un trimestre soit, par exemple, pour un salarié né en 1961 une durée d'assurance de 167 trimestres sera considérée comme permettant de remplir la condition requise pour accéder au bénéfice du dispositif.*

### **Conditions communes d'accès**

L'entrée dans le dispositif s'effectue exclusivement sous la base du volontariat. Le dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior n'est utilisable qu'une seule fois au cours de l'activité professionnelle.

L'octroi de ce dispositif pour les personnels des groupes B et C est soumis à un accord managérial.



Les agents fonctionnaires ou salariés bénéficiant ou pouvant bénéficier d'une pension de retraite ne sont pas éligibles aux dispositifs de fin de carrière mis en œuvre par La Poste.

**La durée de présence dans le dispositif est fixée dès l'origine de façon définitive pour un an minimum.**

Les dates souhaitées de début et de fin de dispositif doivent être expressément formulées par l'agent et réceptionnée **au minimum 3 mois avant la date de début** et sa demande d'admission débutera le premier jour du mois.

La date effective retenue pour le début du dispositif est arrêtée par le chef de service en fonction de l'intérêt du service. Cette date ne peut toutefois être postérieure de plus de quatre mois à la date de début de dispositif souhaitée par l'agent (sauf, pour le TPAS ESS où cette durée est portée à **six mois**).

### **Ages maximum d'entrée dans le dispositif et âges maximum de fin de dispositif**

**Sous réserve de la durée minimum de présence dans le dispositif**, les âges maximum d'entrée dans le dispositif de temps partiel aménagé sénior sont ceux précisés ci-dessous.

Pour les agents bénéficiaires du service actif, l'entrée dans le dispositif peut s'effectuer au plus tard au premier jour du mois qui suit l'âge maximum d'entrée dans le dispositif, soit **55 ans et demi**.

Pour les agents ne bénéficiant pas du service actif, l'entrée dans le dispositif peut s'effectuer au plus tard au premier jour du mois qui suit l'âge maximum d'entrée dans le dispositif, soit **60 ans et demi**.

Pour les demandes d'entrée dans le dispositif, l'âge de fin du dispositif est fixé par le tableau suivant:

	Age de fin de dispositif	Age maximum de fin de dispositif
agents ne bénéficiant pas du service actif (2)	62 ans (1)	62 ans et 4 mois (1)
agents bénéficiaires du service actif (3)	57 ans	57 ns et 4 mois

1. *pour les agents qui remplissent les conditions requises pour un départ anticipé en retraite au titre des carrières longues, l'âge de fin de dispositif est déterminé par rapport à l'âge fixé par la loi pour bénéficier du départ anticipé : pour les fonctionnaires, l'âge de fin du dispositif est égal à la date de départ anticipé au titre de la carrière longue établie et notifiée par le CSRHS Lannion (avec une marge de +1 à +4 mois) ; pour les salariés, l'âge de fin du dispositif est égal à la date de départ anticipé au titre de la carrière longue appréciée en fonction des données indiquées sur le relevé de carrière établi et notifié par la CARSAT à l'agent (avec une marge de +1 à +4 mois). Cette date de départ devra être confirmée par une étude spécifique de la CARSAT dans les meilleurs délais.*

2. *Fonctionnaires de grade sédentaire et salariés sous contrat à durée indéterminée*

3. *Fonctionnaires justifiant d'une durée de 15 ans de services classés en catégorie active, cette condition de durée de service doit impérativement être réunie avant le 9 novembre 2010*



### **Situations des personnels dans le dispositif**

Les agents qui entrent dans le dispositif de temps partiel aménagé sénior sont placés à **temps partiel** pendant toute la durée du dispositif. Les congés annuels générés par la quotité exercée durant la période d'activité opérationnelle devront être pris au cours de cette même période. Les congés acquis et non pris durant la phase opérationnelle du TPAS seront exceptionnellement reportés et pris durant la période de conseil. Les congés annuels de la période «appui, soutien et conseil», seront considérés attribués et pris en totalité au cours de cette période.

S'ils détiennent un compte épargne temps, les agents doivent l'avoir clôturé avant la fin du dispositif, ils peuvent notamment utiliser les modalités de monétisation des jours portés à leur compte épargne temps (cf. paragraphe 5.1.2. du BRH CORP-DRHRS-2014-0189 du 12 septembre 2014 relatif au compte épargne temps).

Il est rappelé que cette monétisation sert notamment à financer les heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel, est calculée sur la base du salaire perçu au moment de la demande d'utilisation du compte épargne temps. Dans l'intérêt des agents concernés, il est donc nécessaire que ceux-ci formulent leur demande de monétisation des jours portés sur leur compte épargne temps avant leur entrée dans le dispositif de temps partiel aménagé sénior.

Les agents présents dans le dispositif conservent le bénéfice de leur régime de complémentaire santé et /ou de prévoyance ainsi que le bénéfice des dispositifs d'intéressement et de PEG/PERCO et les avantages spécifiques liés à l'entreprise comme la prime de fidélité ainsi que les avantages résultant de la politique d'action sociale.

En ce qui concerne leur rémunération<sup>1</sup>, les agents entrés dans le dispositif conservent le bénéfice de leur rémunération variable sur la base de la quotité opérationnelle exercée pendant toute la durée de la période d'activité opérationnelle décrite ci-dessous. En période de conseil, la rémunération variable n'est pas versée.

De même, concernant les éléments de rémunérations additionnelles telles que des primes de fonction, indemnités et remboursements de frais, liés à l'activité effective, ils seront maintenus au taux de la quotité de rémunération durant la période d'activité opérationnelle uniquement.

Par ailleurs, le passage en période de conseil implique une restitution du matériel professionnel confié (téléphone portable, ordinateur...), sauf autorisation préalable de sa hiérarchie et/ou sauf si un tel usage est prévu par La Poste.

Le véhicule de fonction ou la prime afférente au véhicule (Alloc compensatrice d'avantage) dont l'usage ou le bénéfice est lié à l'exercice effectif de fonction de direction ne sont plus attribués en période de conseil.

L'agent ne peut ni engager, ni signer un contrat au nom de La Poste durant la période de conseil.

---

<sup>1</sup> Il est précisé que la rémunération annuelle perçue dans le dispositif est plafonnée à 55% de la rémunération fixe moyenne des personnels relevant du groupe C.



Pour le cas spécifique des détachés de La Banque Postale, dont le mouvement est motivé par le bénéfice des mesures de TPAS, cette réintégration ne saurait être assimilée à une mobilité. A ce titre, les engagements de l'accord « Un avenir pour chaque postier » du 5 février 2015, relatifs au maintien de la rémunération fixe en net ne s'appliquent pas.

Pour l'ensemble des **ANNEXES 3 à 6** se reporter aux annexes correspondantes de la DECISION\_2022\_TPAS\_PENIBILITE relative aux personnels exerçant ou ayant exercé des fonctions comportant des facteurs de pénibilité.

**ANNEXE 3 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADMISSION AU BENEFICE DU TEMPS PARTIEL AMENAGE SENIOR**

**ANNEXE 4 : MODELE D'ENGAGEMENT POUR LES PERSONNELS FONCTIONNAIRES**

**ANNEXE 5 : MODELE D'ENGAGEMENT POUR LES SALARIES QUOTITE DE REFERENCE SUPERIEURE OU EGALE A 80 %**

**ANNEXE 6 : MODELE D'ENGAGEMENT POUR LES SALARIES QUOTITE DE REFERENCE INFERIEURE A 80 %**