

Mémoire

<i>Date</i>	13 juin 2018
<i>Expéditeur</i>	Eric HILLENMEYER - DRH
<i>Liste de diffusion</i>	Directeurs, Directeurs-Adjoints, Responsables de site
Objet : Temps partiel de fin de carrière (TPFC)	

1 L'aménagement du temps de travail à OVE et qualité de vie au travail

L'aménagement du temps de travail au sein de la Fondation s'appuie essentiellement sur un accord d'entreprise qui se présente en trois volets :

- Un accord initial de juin 1999
- Un avenant n°1 de juillet 2007
- Un avenant n°2 de décembre 2017

Par ailleurs, la direction des ressources humaines a toujours considéré que l'aménagement du temps de travail doit comporter les dispositions pouvant, dans des limites d'organisation du service et d'équilibre économique, répondre à certaines situations que peuvent rencontrer les salariés durant leur activité à OVE et l'évolution de leurs besoins selon les différences d'âge ou de situations personnelles.

Les préoccupations de qualité de vie au travail à travers les dispositifs d'aménagement du temps de travail ont toujours marqué la politique RH de la Fondation OVE, bien avant que ce terme ne s'empare de cette thématique et devienne à la mode.

A ce titre, l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail prend notamment en considération les situations suivantes :

- Les besoins des salariés en cas d'enfants malade
- Les besoins des salariés en cas d'ascendants gravement malade
- Les délais de prévenance en cas de nécessité de changements d'horaire
- Les récupérations horaires en cours d'année
- L'aménagement des fins de carrière

En février 2018 une organisation syndicale de salariés représentative à OVE prend la décision de dénoncer l'accord d'entreprise initial et l'avenant n°1 d'aménagement du temps de travail.

Peu après, la direction générale d'OVE dénonçait l'avenant n°2.

Depuis mars 2018 s'est ouverte une nouvelle négociation complète d'entreprise de l'accord d'aménagement du temps de travail tout au long de la carrière, négociation encore en cours à la date du présent mémo.

2 La situation inédite de l'avenant n°2 de l'accord d'aménagement du temps de travail

L'avenant n°2 de décembre 2017, pour entrer en vigueur, avait été présenté à l'agrément ministériel mi-janvier 2018. L'agrément ministériel requérant un délai de 4 mois, c'est à compter de la mi-mai 2018 que, juridiquement, l'avenant n°2 est entré en vigueur.

Or, par la force des choses, cet avenant a été dénoncé moins de deux mois après sa signature, en février 2018, alors même qu'il n'était pas encore agréé.

De façon donc inédite cet avenant n°2 s'est trouvé dès l'origine à devoir entrer en vigueur à partir de la mi-mai 2018, tout en considérant que dénoncé en février 2018, il ne s'appliquera que **temporairement** jusqu'au terme d'une période dite « de survie » après dénonciation et dont le terme est le mois d'avril 2019.

Dans cet avenant n°2 se trouve des dispositions d'aménagement des fins de carrière qui constituent le Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC)

3 Le TPFC

Les dispositions temporaires contenues dans l'avenant n°2, qui ne sont accessibles que jusqu'en avril 2019, sont les suivantes :

Le temps partiel de fin de carrière est une démarche volontaire conjointe du salarié et de l'employeur qui se concrétise par un avenant définitif au contrat de travail à durée indéterminée pour une transformation d'une durée de travail à plein temps en un temps partiel.

Le temps partiel de fin de carrière est, pour le salarié, une démarche individuelle, et pour l'employeur une réponse visant à préserver la santé au travail dans les situations estimées les plus usantes ou fatigantes ou présentant un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qui ne se substitue en aucun cas à l'amélioration collective des conditions de travail. Par ailleurs, l'objet du temps partiel de fin de carrière n'est pas la suppression d'emplois.

L'organisme gestionnaire assure un financement équilibré dans le cadre du budget alloué, au besoin par le jeu d'une gestion des âges et/ou des anciennetés et/ou des classifications.

Conditions :

- 10 ans d'ancienneté de contrat de travail à OVE, y compris si transfert du contrat de travail, le jour de la transformation d'un emploi à plein temps en un temps partiel ;
- être âgé de 57 ans à 66 ans, et ne pas pouvoir prétendre à une retraite avec un régime de base à taux plein ;
- communiquer à l'employeur tous les renseignements permettant d'apprécier le droit à une retraite à taux plein ;
- disposer d'un avis du médecin du travail préconisant un passage définitif à temps partiel comme mesure préservant la santé au travail du salarié ;

et être dans au moins l'une des catégories suivantes lors de la transformation :

- 15 ans d'ancienneté dans un emploi relevant d'une activité sanitaire, sociale ou médico-sociale ;
- avoir travaillé habituellement 135 nuits et plus par an durant 15 ans ;
- avoir la qualité de travailleur handicapé.

Droits :

Passage définitif d'un temps plein à un mi-temps et maintien de la rémunération de base à hauteur de 75% de la rémunération à temps plein (allocation TPFC égale à 25% du salaire de base y compris

IRTT). L'allocation TPFC ne peut pas se cumuler avec une allocation de chômage ou une liquidation de droits à la retraite.

Passage définitif d'un temps plein à un 80% et maintien de la rémunération de base à hauteur de 100% de la rémunération temps plein (allocation TPFC égale à 20% du salaire de base y compris IRTT).

Il est indiqué que le TPFC peut être transformé par la suite et dans les conditions légales en une retraite progressive. La retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui permet de percevoir une partie de la retraite tout en exerçant une activité à temps partiel. En cas de bénéfice d'une retraite progressive, l'indemnité de TPFC cesse alors d'être versée par l'employeur.

Si la retraite progressive s'accompagne d'une demande d'une nouvelle réduction contractuelle de la durée de travail, elle doit recueillir l'accord préalable de l'employeur.

4 Le traitement des demandes de TPFC

Les directions de structures peuvent donc être sollicitées, et certaines le sont déjà, par certains salariés pour la mise en place individuelle du TPFC.

S'agissant d'une démarche **volontaire conjointe** pour le salarié et l'employeur d'un changement définitif de durée contractuelle de travail dans un but de santé au travail et dans un cadre d'équilibre économique, les points principaux d'attention et d'instruction par les directions pouvant les conduire à proposer à la direction générale une modification de contrat de travail dans le cadre du TPFC sont :

- 1- En échangeant avec le salarié, s'assurer de la compatibilité de la demande individuelle avec les capacités d'organisation du service et les besoins de l'activité, et rechercher autant que possible cette compatibilité.
- 2- Prendre connaissance de l'avis du médecin du travail préconisant un passage définitif à temps partiel comme mesure préservant la santé au travail et, au besoin, entrer en contact avec le médecin. Cet avis est un avis de recommandation, ce n'est pas un avis d'aptitude.
- 3- Préciser l'équilibre budgétaire proposé avec le détail des mesures de gestion des postes de travail et des coûts salariaux permettant de financer le TPFC dans le budget alloué.

A l'issue de ce processus la direction présente deux semaines à l'avance à la DG la proposition d'avenant de réduction du temps de travail dans le cadre du TPFC (formulaire OVE « demande d'avenant »).

Après validation du directeur de région, la mise en œuvre de la réduction individuelle du temps de travail n'intervient qu'après la signature par le salarié de son avenant AVANT la date envisagée de réduction individuelle.