

Comprendre l'accord sur l'emploi des seniors

Le TPS/TPI à compter du 1^{er} janvier 2011



Version du 4 janvier 2011

L'« accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières » a été signé le 26 novembre 2009.

Suite à la signature des avenants n°1 du 4 juin 2010 et n°2 du 23 décembre 2010, l'article 6.3 et de l'annexe 2 portant sur le « Temps Partiel Senior » (TPS) de l'accord initial ont été profondément modifiés et amendés.

En effet la réforme des retraites a retardé l'âge de départ à la retraite et supprimé les dispositions relatives à la Cession Progressive d'Activité (CPA).

Pour vous permettre de mieux comprendre ce qu'il résulte de ces modifications, la CFE-CGC/UNSA a reconstruit un texte complet intégrant les modifications et ajouts sur la partie relative au TPS et TPI de la façon suivante :

Les ajouts / modifications issus de l'avenant n°1 sont **surlignés en jaune**.

Les ajouts / modifications issus de l'avenant n°2 sont **surlignés en bleu**.

Les suppressions issues de l'avenant n°2 sont en **bleu rayé**.

Les suppressions pour obsolescence (TPAR) sont en **orange rayé**.

Pour suivre les évolutions et l'application de cet accord, et toutes les informations complémentaires vous pouvez consulter notre site web :

www.cfecgc-uns-ft-orange.org

En vous souhaitant une bonne lecture

Sébastien Crozier

☞ ☜

Article 6.3 : Mettre en place un dispositif de Temps Partiel Seniors (TPS)

Afin de permettre aux personnels d'aménager leur fin de carrière, le Groupe met en place et finance un dispositif souple de Temps Partiel Seniors pour les personnels éligibles à une retraite avec absence de décote (ou retraite à taux plein) dans le cadre des régimes de base généraux applicables dans les 3 ans qui suivent leur entrée dans le dispositif.

Le TPS ne peut se poursuivre au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote, c'est-à-dire la date à laquelle l'intéressé remplit pour la première fois la double condition suivante :

- ◆ être âgé d'au moins 60 ans,
- ◆ 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).

Par exception et sur demande expresse du salarié avec reconnaissance explicite de sa part, la demande d'un salarié ne remplissant pas strictement cette condition sera examinée avec bienveillance.

La situation des salariés ayant effectués plus de 5 ans d'activité à temps partiel au cours de leur carrière, sera étudiée 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.

En cas de difficulté d'application ou de refus de prise en compte, les recours seront examinés par la commission de mise en œuvre et suivi nationale.

6.3.1 : Objectif du dispositif

Les parties conviennent de proposer sur la base du volontariat un accompagnement souple aux personnels qui désirent aménager leur fin de carrière trois ans avant leur départ à la retraite.

L'indicateur de suivi est le nombre de personnes entrées chaque année dans le dispositif TPS par âge et par type de formules.

6.3.2 : Emploi

Indépendamment des recrutements déjà annoncés dans le cadre de la négociation sur le stress et afin de prendre en compte le temps libéré par les salariés qui opteraient pour le dispositif de Temps Partiel Seniors, le Groupe s'engage à compenser à hauteur de 50% le temps libéré par les salariés en TPS, ce qui sur la base de 6 000 bénéficiaires du TPS, représente 1 500 recrutements minimum en CDI temps plein au titre de ce dispositif, entre juin 2010 et juin 2013.

L'impact organisationnel des salariés ayant opté pour le TPS fera l'objet localement d'analyses qualitatives et quantitatives qui pourront conduire à des recrutements externes complémentaires afin de ne pas dégrader les conditions de travail.

Le bilan des recrutements sera présenté une fois par an au Comité Groupe France, CCUES, CE et aux Comités Territoriaux à l'Emploi.

6.3.3 : Bénéficiaires

Ce dispositif s'adresse à tous les personnels quel que soit leur statut :

- ◆ qui disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans ;
- ◆ qui peuvent bénéficier d'une retraite dans les 3 années qui suivent leur entrée dans ce dispositif y compris les travailleurs handicapés et les personnels fonctionnaires en services actifs et les parents¹ de 3 enfants ;
- ◆ qui désirent aménager leur temps de travail sur cette période ;
- ◆ qui fixent, parmi les options proposées, par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires, les modalités de mise en œuvre de ce Temps Partiel Seniors.

6.3.4 : Durée dans le dispositif

Le TPS est d'une durée minimum de 18 mois et d'une durée maximum de 3 ans étant précisé que le TPS ne peut pas se poursuivre au-delà de la date à laquelle le personnel peut bénéficier d'une retraite avec absence de décote (ou retraite à taux plein).

Le TPS ne peut se poursuivre au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote, c'est-à-dire la date à laquelle l'intéressé remplit pour la première fois la double condition suivante :

- ◆ être âgé d'au moins 60 ans,
- ◆ 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).

La situation des salariés ayant effectué plus de 5 ans d'activité à temps partiel au cours de leur carrière, sera étudiée 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.

En cas de difficulté d'application ou de refus de prise en compte, les recours seront examinés par la commission de mise en œuvre et suivi nationale.

Des dispositions particulières sont applicables aux fonctionnaires parents² de 3 enfants (cf annexe 2).

Le bénéfice du TPS n'est pas compatible avec le bénéfice d'une retraite sous quelque forme que ce soit.

¹ Conformément aux conditions prévues par l'article L 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, tel que modifié par la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 et par le décret n° 2005-449 du 10 mai 2005.

L'entreprise s'engage à ouvrir, dès le premier trimestre 2012, la négociation seniors afin notamment de faire un bilan du dispositif de temps partiel seniors et de prévoir un dispositif d'aménagement des fins de carrières.

6.3.5 : Principes du dispositif

Le Groupe propose un temps partiel à 50% accompagné par l'entreprise. Pour mettre en œuvre ce dispositif, le Groupe crée le Temps Partiel Seniors ~~qui dans certains cas peut être couplé au dispositif de Cessation Progressive d'Activité (CPA) existant pour les fonctionnaires éligibles à cette dernière (cf annexe 2).~~

L'accompagnement prend la forme suivante :

1/ Une sur-rémunération de 30%, ~~(ou de 20% dans le cas d'un TPS couplé avec la CPA).~~

- ◆ Cette sur-rémunération :
 - prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS,
 - est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB) du salarié, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour les salariés qui étaient en Temps Partiel Aidé sur cette année civile considérée, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.
- ◆ Une partie de cette sur-rémunération peut, à l'initiative du salarié, être convertie en temps et placée sur un Compte Epargne Temps (CET). Ce temps épargné sera abondé par l'entreprise à hauteur de 2 tiers.

Par ailleurs, un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en TPS, à savoir :

- ◆ pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels,
- ◆ pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal de rémunération ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS à plus de 75% du salaire base temps plein.

2/ De plus, l'employeur prend en charge une validation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du Temps Partiel Seniors. Dans certains cas où le maintien du niveau des cotisations retraite sur une base 100% n'est pas prévu par les textes, l'entreprise versera une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite (cf. annexe 2).

6.3.6 : Garanties de mise en œuvre

1/ Libre choix du salarié

Le salarié, à son initiative, aura le libre choix d'opter pour ce dispositif.

L'aménagement du temps de travail, ainsi que le positionnement du temps libéré seront étudiés avec le salarié sur le poste de travail.

En cas de difficultés d'aménagement, d'autres modes d'organisation seront recherchés : (changement de poste, de métier, télétravail, tutorat, mécénat/ bénévolat de compétences dans des associations ou des ONG sélectionnées par la Fondation Orange dans le cadre de ses actions,...).

Chaque entrée dans le dispositif TPS sera formalisée par un avenant au contrat de travail ou par un protocole pour les fonctionnaires.

Les personnels non cadres ayant opté pour le dispositif de TPS et exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance, pourront bénéficier d'une prime de 300 euros par an.

Cette prime pourra être convertie, à la demande de l'intéressé, en 5 jours placés sur le CET base temps de travail TPS (soit 2,5 jours en base temps plein).

2/ Mise en place d'une commission de médiation locale

En cas de difficultés de mise en œuvre du TPS, une commission de médiation au sein de l'établissement secondaire ou de la filiale pourra se réunir à l'initiative de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires pour étudier les solutions les plus appropriées sans préjudice des prérogatives des IRP.

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salariés en TPS seront étudiées par cette commission de médiation, sur demande des salariés.

Cette commission sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de deux membres de la Direction. Deux représentants par organisation syndicale signataire pourront à leur demande, bénéficier d'une formation de 2 jours sur les régimes de retraite et les modalités du TPS, organisée par France Télécom.

Un salarié en TPS qui connaîtrait une modification substantielle de sa situation personnelle aura la possibilité de saisir cette commission, qui pourra lui proposer un aménagement de son TPS, qui pourra aller jusqu'à :

- ◆ un ré-arbitrage entre rémunération et temps libéré, voire
- ◆ un retour à temps plein, avec ré-arbitrage du temps libéré.

3/ Garantie en cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié bénéficiaire, les sur-rémunérations non encore attribuées seront versées aux ayants droits en une seule fois.

4/ Mobilité

Les personnels ayant opté pour le TPS ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée.

6.3.7 : Clause de sauvegarde

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires viendraient à être modifiées pendant la durée de l'accord, à se rencontrer pour en analyser les conséquences et adapter les dispositions du présent accord pour garantir un dispositif équitable se rapprochant le plus possible de celui d'origine.

Dans l'hypothèse, d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié dans le dispositif, le TPS pourra être prolongé au-delà des 3 ans. Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPS entre le salarié et l'employeur.

6.3.8 : TPS et Temps Partiel Avant Retraite

Les décisions unilatérales de France Télécom SA et d'Orange France SA relatives au dispositif du Temps Partiel Avant Retraite² deviennent caduques par l'effet du présent accord. Cependant, tout salarié bénéficiant du dispositif de TPAR pourra rester dans ce dispositif et s'il répond aux conditions d'entrée dans le TPS, il pourra, à sa demande, entrer dans ce dernier dispositif.

6.3.9 : Prorogation du Temps Partiel Seniors

Les parties rappellent que l'accord du 26 novembre 2009 est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2010 mais elles conviennent que le dispositif de Temps Partiel Seniors visé à l'article 6.3 de l'accord du 26 novembre 2009 sera prorogé jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 6.3 bis : Mettre en place un dispositif de Temps Partiel Intermédiaire (TPI)

6.3 bis.1 : Création du Temps Partiel Intermédiaire (TPI) préliminaire au "TPS pour tous" à compter du 1er janvier 2011 inclus

Le Temps Partiel Intermédiaire (TPI) est un temps partiel de deux années maximum qui s'adresse exclusivement aux salarié(e)s, quel que soit leur statut, désireu(ses)x d'aménager la période qui précède leur entrée en TPS. L'entrée en TPI sera possible à compter du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

Le TPI est un temps partiel rémunéré 80% pour une quotité travaillée de 60%.

C'est le salaire réellement perçu, sur-rémunération incluse, qui servira de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

L'entreprise prend à sa charge durant le TPI les cotisations retraites (part patronale et part salariale) sur une base d'activité à temps plein conformément aux dispositions de l'annexe 2, compte tenu du fait que le TPI est un temps partiel 60% et non 50% (réduction proportionnelle des indemnités).

Le salarié, à son initiative, aura le libre choix d'opter pour ce Temps Partiel Intermédiaire. L'aménagement du temps de travail sera étudié entre le(a) salarié(e) et le manager. Chaque entrée dans le TPI sera formalisée par un avenant au contrat de travail ou par un protocole pour les fonctionnaires.

Les salarié(e)s en TPI bénéficient des dispositions de l'article 4.6 de l'accord « sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2ème parties de carrières » du 26 novembre 2009.

² DRHF/GPC/25/2007 du 27 avril 2007 « le temps partiel avant retraite à FTSA », DRP/DRH/OF du 15 juin 2007 « le temps partiel avant retraite à Orange France ».

6.3 bis.2 : La durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une période déterminée de 3 ans à compter de la date de signature, prendra fin à la date du 31 décembre 2014, tout en sachant que les entrées en TPI ne peuvent se réaliser au-delà du 31 décembre 2012.

Annexe 2 : modalités de mise en œuvre du Temps Partiel Seniors

Le groupe crée le Temps Partiel Seniors ~~qui, dans certains cas peut être couplé au dispositif de Cessation Progressive d'Activité existant pour les fonctionnaires éligibles à cette dernière.~~

~~Pour ce qui concerne le possible couplage avec la CPA :~~

- ~~◆ en application de l'ordonnance 82-297 du 31 mars 1982 et du décret 95-179 du 20 février 1995 pris pour son application, tous les fonctionnaires peuvent opter pour le régime de la cessation progressive d'activité à l'exception des fonctionnaires éligibles à une retraite au titre du service actif.~~
- ~~◆ Ils doivent être âgés de 57 ans au moins, justifier de trente-trois années de cotisations ou de retenues au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse, avoir accompli vingt-cinq ans de services militaires et civils effectifs.~~
- ~~◆ La CPA prévoit deux options possibles de temps de travail, une formule dégressive et une formule fixe. Seule la formule fixe, dans laquelle les intéressés travaillent à mi-temps et perçoivent une rémunération égale à 60% du salaire global de base peut être couplée au TPS.~~
- ~~◆ La CPA dans sa formule fixe prévoit également la possibilité de cesser son activité de manière anticipée. Dans ce cadre, le fonctionnaire travaille à 100% pendant les 6 premiers mois de sa CPA afin d'épargner du temps et de pouvoir ainsi cesser son activité de manière anticipée de 6 mois en fin de période. Cette possibilité de CPA regroupée est compatible avec le TPS~~
- ~~◆ La CPA permet également au fonctionnaire de demander à cotiser pour la retraite sur la base du traitement indiciaire brut du fonctionnaire détenu dans son grade, pour toute la période passée en CPA. Cette possibilité sera utilisée dans le cadre du couplage avec le TPS.~~
- ~~◆ Pour ce qui concerne les formules TPS pour tous~~
- ◆ Les salariés doivent avoir au moins quinze ans d'ancienneté dans le Groupe.

Le TPS est un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise. Cet accompagnement prend la forme :

- ◆ d'une sur-rémunération de 30%, ~~(ou de 20% dans le cas d'un TPS couplé avec la CPA).~~

Cette sur-rémunération :

- prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS,
- est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB) du salarié, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour les salariés qui étaient en Temps Partiel Aidé sur cette année civile considérée, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

Par ailleurs, un seuil minimal de rémunération, est fixé pour les salariés en TPS, à savoir :

- pour les non cadres : 1 500 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 100 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal de rémunération ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS à plus de 75% du salaire base temps plein.

- et d'une validation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du temps partiel.

La possibilité de conversion en temps d'une partie de la sur-rémunération prévue par le TPS, avec abondement de l'entreprise, ~~couplée le cas échéant avec la CPA regroupée~~, est organisée de la façon suivante.

~~I/ le TPS couplé avec une CPA regroupée, pour les fonctionnaires éligibles~~

~~Les formules proposées sont les suivantes :~~

Formule	Rémunération (1)	rythme de travail	temps libéré (2)	validation retraite (3)
Formule CPA	80%	100% pendant	6 mois	100%
Formule CPA	75%	les 6 premiers	12 mois	
Formule CPA	70%	mois puis 50 %	18 mois	
Formule CPA	65%		24 mois	

~~(2) : rémunération prévue par la CPA (60%), plus sur-rémunération sous forme de prime (respectivement 20%, 15%, 10% et 5% dans les formules 80%, 75%, 70% et 65%)~~

~~(3) : temps libéré pour un TPS d'une durée de 3 ans, compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré. En cas de TPS d'une durée moindre, ce nombre de mois (à l'exception des 6 mois obtenus par le regroupement de la CPA) est réduit au prorata temporis. Par exemple, le temps libéré pour une formule CPA 70% sur deux ans est de 14 mois : $((18 - 6 \text{«CPA»}) \times 2/3) + 6 \text{«CPA»}$.~~

~~(4) : la validation retraite remise en base 100% des rémunérations perçues est assurée :~~

- ~~◆ Pour la partie pension civile : par la possibilité prévue par la CPA de cotiser pour la retraite sur la base du traitement indiciaire brut du fonctionnaire détenu dans son grade ou sur son emploi supérieur ; la part salariale de la sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.~~
- ~~◆ Pour la retraite additionnelle de la fonction publique: par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).~~

~~II/ Le TPS pour tous (y compris les services actifs et les parents³ de trois enfants)~~

~~Les formules proposées sont les suivantes~~

³ Conformément aux conditions prévues par l'article L 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, tel que modifié par la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 et par le décret n° 2005-449 du 10 mai 2005.

<i>Formule</i>	<i>Rémunération (1)</i>	<i>rythme de travail</i>	<i>temps libéré (2)</i>	<i>validation retraite (3)</i>
Formule TPS	80%	50%		100%
Formule TPS	75%		6 mois	
Formule TPS	70%		12 mois	
Formule TPS	65%		24 mois	

(1) : rémunération du temps travaillé (~~ou rémunération prévue par la CPA en cas de couplage avec une CPA non regroupée~~), plus sur-rémunération sous forme de prime (respectivement :

- 30%, 25%, 20% et 15% ~~dans les formules hors CPA 80%, 75%, 70% et 65%,~~
- ~~20%, 15%, 10% et 5% dans les formules couplées avec une CPA non regroupée).~~

(2) : temps libéré pour un TPS d'une durée de 3 ans, compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré. En cas de TPS d'une durée moindre, ce nombre de mois est réduit au prorata temporis.

(3) : la validation retraite remise en base 100% des rémunérations perçues est assurée :

- ◆ pour les salariés de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et, pour les salariés cadres, AGIRC) et supplémentaires là où ils existent.
- ◆ ~~pour les fonctionnaires éligibles à la CPA (et qui ont choisi une CPA non regroupée) :~~
 1. ~~pour la partie pension civile : par la possibilité prévue par la CPA de cotiser pour la retraite sur la base du traitement indiciaire brut du fonctionnaire détenu dans son grade, la part salariale de la sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.~~
 2. ~~Pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).~~
- ◆ pour les autres fonctionnaires :
 1. pour la partie pension civile :
 - a) dans la limite prévue par l'article L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum) : par la possibilité prévue dans le cadre du temps partiel de sur-cotiser pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein; cette sur-cotisation est prise en charge par l'entreprise.
 - b) au-delà de cette limite, **au choix du fonctionnaire :**
 - a. **soit** par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à

15,3% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera révisé eu égard à l'évolution du barème qui sert à son calcul.

b. Soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désignée dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).

2. Pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).

- Des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public.

III/ Autres dispositions

~~A / Cas particulier des salariés pouvant prétendre à une retraite avant fin 2012~~

~~Ces salariés auraient pu entrer dans le TPS en 2009 si ce dispositif avait été mis en place début 2009.~~

~~Ces salariés verront la partie proportionnelle du nombre de mois libéré (cf renvois (2) des tableaux qui précèdent) calculée comme si le dispositif avait été mis en œuvre dès le 1^{er} janvier 2009, et qu'ils étaient entrés dans ce dispositif à la date de leur première éligibilité.~~

~~Exemple d'un salarié qui bénéficiera d'une retraite à taux plein le 1^{er} juillet 2012 :~~

- ~~◆ ce salarié aurait pu intégrer le TPS le 1^{er} juillet 2009 si le TPS avait été en place à cette date,~~
- ~~◆ s'il intègre le TPS le 1^{er} janvier 2010, il pourra prétendre à un TPS d'une durée de 2,5 années (le TPS prend fin à la date d'obtention d'une retraite à taux plein),~~
- ~~◆ le nombre de mois libéré sera néanmoins calculé comme pour un TPS d'une durée de 3 ans (comme s'il était entré en TPS dès le 1^{er} juillet 2009),~~
- ~~◆ ainsi s'il retient une formule 70% (hors CPA regroupée), il bénéficiera de 12 mois libérés et sera ainsi en congés dès le 1^{er} juillet 2011.~~

B / Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération (cf renvois (1) des tableaux qui précèdent).

La sur-rémunération est revalorisée à chaque date anniversaire de l'entrée du salarié dans le dispositif par application du taux directeur du dernier accord salarial signé ou décision

unilatérale dans son entreprise à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif (exemple : 2% dans le cas de l'accord 2009 pour FTSA).

C / Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré :

Les salariés éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur), ou à des augmentations individuelles y restent éligibles jusqu'à la fin de leur TPS. Pendant ce temps libéré, leur part variable et/ou leurs augmentations individuelles seront calculées sur la base du taux moyen constaté pour leur niveau de classification de personnel dans leur entité de rattachement (Ets Secondaires pour FTSA et filiales).

D / Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe :

Pendant toute la période de Temps Partiel Seniors, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.

C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui servira de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

E / Consolidation des accords 1990 et 1997 (15 points d'indice) :

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990 et 1997 pourront, à leur demande, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans le TPS.

F / Déroulement de carrière pour les fonctionnaires :

Les fonctionnaires en TPS sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal.

Ils demeurent éligibles à l'obtention des échelons dits exceptionnels.

Lors de l'entretien "cap seniors", dans les cas où il apparaîtra que, à la date à laquelle le fonctionnaire pourra bénéficier d'une retraite avec absence de décote, il se trouvera détenir un indice depuis moins de six mois, sa situation administrative fera l'objet d'un examen spécifique afin de trouver une solution appropriée, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

G / Cas particulier des fonctionnaires parents⁴ de 3 enfants

Les fonctionnaires parents⁵ de 3 enfants et éligibles à ce titre à une retraite à effet immédiat, pourront fixer librement la date de leur retraite, dans la limite maximale de la date à partir de laquelle elles auraient pu bénéficier d'une retraite sans décote hors cet avantage qui leur est propre (la possibilité de retraite immédiate). Ces personnes pourront alors bénéficier du TPS sur les 18 à 36 mois qui précèdent la date qu'elles auront retenue pour partir à la retraite.

H / Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé :

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence.

⁴ Conformément aux conditions prévues par l'article L 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, tel que modifié par la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 et par le décret n° 2005-449 du 10 mai 2005.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif de TPS, si cela lui est plus favorable.
Elle suit le régime social et fiscal de l'indemnité de départ si le salarié a entre 60 et 65 ans et le régime de mise à la retraite par l'employeur à compter de 65 ans.

I / Abondement des CET « ancienne formule » :

Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salariés disposant de jours sur un Compte Epargne Temps "ancienne formule", l'abondement de 20% à la prise des congés pour départ en retraite, sera appliqué dès lors que la période jouxte un congé se poursuivant jusqu'à la retraite.

Pour les sociétés du Groupe disposant de mesures similaires, le principe ci-dessus reste applicable.

J / Les demandes de temps partiel :

Les demandes d'entrée dans le TPS ne se feront pas au détriment des autres demandes de temps partiel.