

Orléans, le 5 octobre 2009

Monsieur Le Secrétaire CFE-CGC  
Comité d'entreprise ORANGE Business Service.  
6 Place d'Alleray  
75505 PARIS Cedex 15

OC/VCC  
PGR

A l'attention de Messieurs Christian LAMOTHE et Sébastien CROZIER

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir trouver en pièce jointe notre rapport relatif à l'expertise sur la convention de congés de fin de carrière existante à France Telecom.

Restant à votre disposition,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments dévoués.

  
Vincent COCUELLE



EXPERTISE COMPTABLE  
AUDIT & CONSEIL

ORCOM CENTRE

Société d'Expertise Comptable inscrite au Tableau de l'Ordre de la Région d'Orléans  
S.A.R.L. au capital de 600.000 € - RC Orléans B 403 314 438  
N° Formation : 24 45 00242 45 - N° CEE : FR 52 403 314 438

Michel Martin, Serge Aubailly, Jean-François Angenault, Bruno Rouillé,  
Estelle Collet, Nicolas Cauquis, Sophie Martin, Vincent Cocuelle, Valentin Doligé  
Experts comptables, diplômés par l'État

2, avenue de Paris - 45056 ORLÉANS Cedex 1 - France - Tél : 02 38 77 76 75 - Fax : 02 38 77 76 83

1, avenue de la Butte - B.P. 982 - 41009 BLOIS Cedex - France - Tél : 02 54 43 75 57 - Fax : 02 54 43 70 03

9, rue Baudouin - 75640 PARIS Cedex 13 - France - Tél : 01 42 89 23 60 - Fax : 01 53 79 10 94

[www.orcom.fr](http://www.orcom.fr) - [orcom@orcom.fr](mailto:orcom@orcom.fr)

A MEMBER OF  
**BKR**  
INTERNATIONAL



**Expertise sur la convention de congés  
de fin de carrière existante  
à France Telecom**

Michel Martin, Serge Aubailly, Jean-François Angenault, Bruno Rouillé,  
Estelle Collet, Nicolas Cauquis, Sophie Martin, Vincent Cocuelle, Valentin Dolige  
Experts comptables, diplômés par l'État

2, avenue de Paris - 45056 ORLÉANS Cedex 1 - France - Tél : 02 38 77 76 75 - Fax : 02 38 77 76 83  
1, avenue de la Butte - B.P. 982 - 41009 BLOIS Cedex - France - Tél : 02 54 43 75 57 - Fax : 02 54 43 70 03  
9, rue Baudouin - 75640 PARIS Cedex 13 - France - Tél : 01 42 89 23 60 - Fax : 01 53 79 10 94  
[www.orcom.fr](http://www.orcom.fr) - [orcom@orcom.fr](mailto:orcom@orcom.fr)

Member of  
**B K R**  
INTERNATIONAL



EXPERTISE COMPTABLE  
AUDIT & CONSEIL

ORCOM CENTRE

Société d'Expertise Comptable inscrite au Tableau de l'Ordre de la Région d'Orléans  
S.A.R.L. au capital de 600.000 € - RC Orléans B 403 314 438  
N° Formation : 24 45 00242 45 - N° CEE : FR 52 403 314 438

<b>Contexte de l'expertise.</b>	<b>2</b>
1.1. Références internes à France Telecom	2
1.2. Références externes	2
1.3. Validation	3
<b>2. Rappel des points clés de la convention de CFC</b>	<b>3</b>
2.1. Article II-2-2 : Garantie de ressources	3
2.2. Article II-2-3 : garanties de retraite	3
<b>3. La rémunération et les régimes de retraite à France Telecom</b>	<b>4</b>
3.1. La rémunération à France Télécom	4
3.2. Les accords salariaux	4
3.3. Les régimes de retraite des salariés de France Telecom	5
<b>4. Application défavorable de l'article garantie de retraite par France Telecom</b>	<b>5</b>
<b>5. Analyse de la mise en œuvre de l'article garantie de retraite</b>	<b>6</b>
5.1. Analyse de l'« assiette de cotisation »	6
5.2. Analyse de la réévaluation annuelle de l'assiette de cotisation	7
5.3. Analyse de l'Article II-2-3 « garanties de retraite »	7
5.4. Cas des salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale (2682€ en 2007)	8
5.5. Non prise en charge de l'écart de cotisation AGFF et CET	8
5.6. Conclusion sur la mise en œuvre de la garantie de retraite	9
<b>6. Méthode préconisée conforme à l'article « garantie de retraite »</b>	<b>9</b>
<b>1. Annexe 1 : Exemple de bulletin de paye pendant le CFC</b>	<b>11</b>
<b>2. Annexe 2 : Simulation de pertes de retraite AGIRC liées à la non prise en compte de la part variable</b>	<b>12</b>
<b>3. Annexe 3 : Perte de retraite liée à l'augmentation des paramètres AGIRC non compensée par France Telecom</b>	<b>12</b>
<b>4. Annexe 4 : Pertes de revenus par la non prise en charge de 30% des cotisations annexes liées à la Retraite (CET et AGFF).</b>	<b>13</b>
<b>5. Annexe 5 : Rappel de la définition des tranches et des cotisations par tranche</b>	<b>14</b>
<b>6. Annexe 6 : Paramètres AGIRC</b>	<b>14</b>
<b>7. Annexe 7 : Courrier France Telecom sur les CFC</b>	<b>15</b>
<b>8. Annexe 8 : Note interne décrivant le CFC</b>	<b>16</b>

## Contexte de l'expertise.

Sensibilisé par de nombreux salariés en Congé de Fin de Carrière, qui lui ont fait part de leur **baisse sensible de cotisation retraite**, le syndicat CFE-CGC de France Telecom a demandé une explication à la Direction de France Telecom. Au vu de la réponse de la Direction du 29 mai 2009 (Annexe 7), le syndicat CFE-CGC a mandaté le cabinet d'expertise-comptable ORCOM pour effectuer une expertise sur la mise en œuvre de la convention de Congé de Fin de Carrière signée par France Telecom et les organisations syndicales.

Cette convention signée le 2 juillet 1996 a permis, jusqu'au 31 décembre 2006, à des salariés ayant atteint l'âge de 55 ans de bénéficier d'un congé de fin de carrière (CFC), pendant un maximum de 5 ans et 9 mois et jusqu'à leur mise à la retraite tout en bénéficiant d'un salaire garanti, et du maintien du contrat de travail pendant leur période de CFC.

1. Compte tenu des départs progressifs à la retraite, il ne restait que 13296 personnels encore en congés de fin de carrière à la fin 2008 (cf. Annexe 7 ci-dessous). Leur nombre décroît progressivement jusqu'au dernier départ à la retraite le 1er Octobre 2012.
2. Néanmoins, les recommandations de l'expertise peuvent s'appliquer à tous les salariés qui n'avaient pas encore pris leur retraite en 2004.

Cette convention permet, entre autre, de « **garantir un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée** ». Les salariés concernés signent un avenant stipulant la date du début de leur congé de fin de carrière et la date du départ à la retraite.

**L'expertise est ainsi consacrée à la mise en œuvre « l'Article II-2-3 garanties de retraite », prévu à l'accord.**

**Remarque importante :** Le personnel de France Telecom en France est constitué principalement de :

1. Fonctionnaires en position normale d'activité qui représentent une grosse moitié du personnel
2. De salariés munis d'un contrat de travail (salariés de droit privé) et régis par la CCNT (Convention Collective Nationale Des Télécommunications)

Cette expertise ne concerne que les salariés de droit privé, car l'article sur la garantie de retraite des fonctionnaires (Article I-2-3) ne pose pas les problèmes soulevés dans l'expertise, compte tenu du régime de retraite spécifique des fonctionnaires.

### **1.1. Références internes à France Telecom**

Les documents suivants sont analysés :

1. Accord portant création d'un congé de fin de carrière pour les personnels de France Telecom, du 2 juillet 1996
2. Congé de fin de carrière des salariés sous Convention Collective : Accord de reconduction du 13 juillet 2001
3. Accord de reconduction du Titre II de l'accord du 2 juillet 1996 portant création d'un congé de fin de carrière pour les personnels de France Télécom S.A., signés le 2 mars 2006
4. Régime de retraite supplémentaire de France Telecom à cotisations définies : Règlement Groupe

### **1.2. Références externes**

Elles sont principalement :

1. Le code du travail
2. La Convention Collective Nationale Des Télécommunications

### 3. Les règles régissant les différents régimes de retraite

#### **1.3. Validation**

Cette expertise a été réalisée par Monsieur Pierre GRIVOT et Madame Stéphanie MOREAU du Cabinet ORCOM, avec le soutien de Monsieur Dominique Kirsner, expert rémunération du syndicat CFE-CGC de France Telecom.

L'expertise est validée par Monsieur Vincent COCUELLE, Expert-comptable et Commissaire aux comptes, associé du Cabinet ORCOM, qui certifie les recommandations comme conforme au code du travail, aux conventions citées en référence et à l'état de l'art.

Le groupe ORCOM est un ensemble de cabinets d'expertise comptable qui gère mensuellement 7000 bulletins de paye pour 1200 clients dépendant de 60 conventions collectives différentes et qui dispose des compétences et de l'expérience pour effectuer cette expertise. Sur les trois cent vingt collaborateurs du groupe, trente huit consultants sont affectés aux travaux liés à la paie dont huit sont spécifiquement juristes en droit social avec des diplômes de bac +4 à bac + 5 et de 3 à 19 années d'expérience dans cette spécialité.

## **2. Rappel des points clés de la convention de CFC**

La convention, signée en 1996 avec les Organisations Syndicales représentatives, a permis à des salariés ayant atteint 55 ans avant le 31 décembre 2006 de bénéficier d'un congé de fin carrière pendant un maximum de 5 ans et 9 mois. Pendant la période de congé, leur contrat de travail n'est pas rompu. Deux articles importants régissent leur salaire et leurs cotisations retraites. Ils sont recopiés intégralement ci-dessous.

### **2.1. Article II-2-2 : Garantie de ressources**

Pendant la période de congé de fin de carrière, les intéressés percevront une rémunération spécifique composée de :

1. 70% du salaire de base et du complément spécial de base versé le mois précédant le départ en congé de fin de carrière pour les salariés relevant de l'annexe "Autres Personnels »,
2. 70% du salaire de base versé le mois précédant le départ en congé pour les salariés relevant de l'annexe "Ingénieurs et Cadres Supérieurs".

Pour l'ensemble des personnels régis par la convention commune : cette garantie de ressources est revalorisée chaque année du montant des mesures générales prévues dans l'accord salarial pour les « Autres Personnels ».

Dans tous les cas : cette rémunération spécifique est calculée sur la base de leur contrat de travail.

### **2.2. Article II-2-3 : garanties de retraite**

Pendant la période de congé de fin de carrière, les cotisations au régime de retraite complémentaire sont calculées sur la base d'une rémunération prévue à leur contrat, perçue à la date de leur départ en congé de fin de carrière.

Outre les cotisations patronales, FT verse la différence entre les cotisations relatives à la rémunération effectivement perçue par les salariés et celles concernant la rémunération détenue avant le bénéfice du dispositif.

Cette mesure permet de garantir un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée.

### 3. La rémunération et les régimes de retraite à France Telecom

#### 3.1. La rémunération à France Télécom

Pour simplifier le document, nous décrivons ci-dessous les rémunérations qui impactent les cotisations retraite. Il s'agit :

1. d'un salaire fixe payé 12 fois
  - Il rémunère les responsabilités et les compétences mises en œuvre.
2. d'une part variable pour certaines catégories de personnel
  - Elle rémunère les résultats et la performance des salariés dans le cadre des programmes majeurs et du développement du Groupe.
  - Elle est versée mensuellement, trimestriellement ou semestriellement en fonction d'objectifs individuels définis sur des périodes de même durée que les versements
3. Eventuellement d'autres éléments de rémunération spécifiques à certaines catégories de personnel



La rémunération décrite dans la convention de CFC est donc bien composée d'un salaire fixe et d'une part variable comme le montre l'Intranet de France Telecom ci-dessus

#### 3.2. Les accords salariaux

Chaque Année, France Telecom signe un accord salarial précisant l'évolution des salaires, et en particulier, **l'augmentation générale, et l'augmentation moyenne** :

	Augmentation générale	Augmentation moyenne
2009	1,3%	2%
2008	1,7%	3%
2007	1,2%	2,3%
2006	1,1%	2,1%

L'Article II-2-2 : Garantie de ressources stipule que l'augmentation générale ci-dessus s'applique à tous les personnels salariés en congés de fin de carrière.

### 3.3. Les régimes de retraite des salariés de France Telecom

Les salariés de France Télécom bénéficient des régimes standards de retraite suivants :

1. Régime de base de la Sécurité Sociale
2. Régime ARRCO, géré par Réunica (ANEP au taux d'appel de 7,5%)
3. Régime AGIRC géré par Réunica au taux d'appel de 20,30% en 2008 (somme de la part salariale et patronale)
4. France Telecom cotise également à l'AGFF (Association de Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco) et à la CET (Contribution Exceptionnelle et Temporaire) appelée sur les seuls cadres.
5. Régime de retraite supplémentaire (Article 83 du CGI) réservé à certaines catégories de personnels cadres, géré par le groupe AGF-Allianz, avec :
  - un taux de cotisation de 1% sur les salaires limité au plafond de sécurité sociale
  - un taux de cotisation de 7% sur les salaires au dessus du plafond de sécurité sociale (Tranches B et C)

## 4. Application défavorable de l'article garantie de retraite par France Telecom

Compte tenu de la manière dont France Telecom applique l'article II-2-3 « **garantie de retraite** », constatée sur les bulletins de paye et confirmée par France Telecom, les salariés en CFC subissent une baisse significative des points AGIRC acquis pendant la période de CFC, en comparaison de ce qu'ils auraient obtenus en restant en activité. En particulier, les CFC subissent une baisse de points AGIRC (retraite cadre) pouvant aller jusqu'à 55% pendant la période de CFC pour des rémunérations proches du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

Le tableau ci-dessous, calculé sur la base des cotisations retraite effectivement prélevées par France Telecom, correspond à 4 rémunérations type considérées comme représentatives. Il montre que :

- La perte annuelle de retraite complémentaire peut varier de 351€ à 1980€ suivant les situations (Perte de point retraite comprise entre 15% et 55% par rapport à la période d'activité)
- La baisse sur l'ensemble de la retraite dépend du déroulement de carrière avant le départ. Mais avec des hypothèses réalistes de déroulement de carrière décrites ci-dessous, la baisse sur l'ensemble de carrière peut aller de 32% à 9%.

Simulation 2008 – Perte de retraite d'un CFC										
Salaire fixe avant départ CFC	Part Variable avant départ CFC	Base de cotisation retraite avant départ CFC	Base de cotisation retraite première année de CFC	Points AGIRC 2008 avant départ CFC	Points AGIRC 2008 en CFC	Perte de points AGIRC en pourcent	Perte de points sur 5,75 ans de CFC durée maximale	Perte annuelle de retraite AGIRC	Retraite totale AGIRC estimée	% de perte estimée de retraite AGIRC sur une carrière
36 900 €	4 428 €	41 328 €	36 900 €	268	121	55%	849	351 €	1 109 €	32%
50 000 €	6 000 €	56 000 €	50 000 €	757	557	26%	1 150	475 €	3 129 €	15%
100 000 €	12 000 €	112 000 €	100 000 €	2 624	2 224	15%	2 300	950 €	10 841 €	9%
100 000 €	25 000 €	125 000 €	100 000 €	3 057	2 224	27%	4 791	1 980 €	12 632 €	16%

**Hypothèse**

33 276 € Le salarié à cotisé 20 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière

50 000 € Le salarié à cotisé 30 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière

100 000 € Le salarié à cotisé 40 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière

La baisse est due au fait que France Telecom cotise à la retraite sur la base du dernier salaire fixe (indépendamment de la rémunération réelle qui a baissé), mais ne tient pas compte des dernières rémunérations annexes sur lesquelles le salarié cotisait avant son départ en CFC. L'impact plus fort sur les salaires les plus faibles est dû au fait que les cotisations AGIRC ne sont prélevées que sur la Tranche B de la sécurité sociale.

La dernière phrase de l'article « Garantie de Retraite » stipule : « Cette mesure permet de garantir un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée ». A l'évidence on en est loin.

## 5. Analyse de la mise en œuvre de l'article garantie de retraite

Pour appliquer l'article « Garantie de Retraite », France Telecom calcule chaque mois deux séries de cotisations retraites :

1. Les cotisations retraite correspondant au salaire réel perçu le mois en question (70% du dernier salaire fixe)
2. Les cotisations sur une « assiette de cotisation », c'est-à-dire les cotisations sur une rémunération théorique que le salarié aurait perçue s'il était en activité (100%)
3. Puis, France Télécom calcule l'écart entre les cotisations ci-dessus et **prend en charge** (sous forme de charges patronales) l'écart ainsi constaté sur la seule cotisation de retraite ARRCO et/ou AGIRC, **à l'exclusion des cotisations AGFF et CET (CONT. EXC. AGIRC) dont l'écart n'est pas pris en charge par France Telecom**

Enfin chaque année, France Telecom réévalue l'« assiette de cotisation ».

Cette méthode est correcte dans son principe, car :

1. L'utilisation d'une « **assiette de cotisation** » correspondant au salaire qu'aurait perçu le salarié permet de cotiser **indépendamment du salaire perçu**.
2. La réévaluation annuelle de l'« assiette de cotisation » est nécessaire car à salaire constant, l'acquisition de points de retraite AGIRC diminue d'environ 5% d'une année sur l'autre en raison de l'augmentation du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) et de la revalorisation de la valeur du point AGIRC.

Par contre les cotisations AGFF et CET sont prélevées sur une assiette supérieure au salaire perçu, sans remboursement par France Telecom. Cet « oubli » n'a pas d'impact sur la retraite, mais entraîne une baisse anormale du salaire net (cotisations salariales trop élevées).

**L'objet de l'expertise consiste ainsi à vérifier si l'assiette de cotisation et la réévaluation annuelle, choisies par FT, sont conformes à l'accord de Congé de Fin de Carrière.**

### 5.1. Analyse de l'« assiette de cotisation »

Les deux parties sont d'accord sur les définitions de l'« assiette de cotisation » à France Telecom : salaire fixe + part variable :

Pendant la période d'activité

1. Rémunération : 100% du salaire fixe + moyenne des Parts variables de l'année en cours
2. « assiette de cotisation » : 100% du salaire fixe + moyenne des Parts variables de l'année en cours

Pendant la période de CFC

1. Rémunération : 70% du dernier salaire fixe réévalué chaque année
2. « assiette de cotisation » : 100% du salaire fixe + **Part variable à la date de leur départ en congé de fin de carrière.**



France Télécom prétend que la partie **en gras** ci-dessus vaut zéro € car aucune part variable n'est versée pendant le CFC.

La CFE-CGC prétend que la part variable à prendre en compte, pour le paiement des cotisations retraite, est la part variable en vigueur pendant la période d'activité précédent le départ en CFC, car il s'agit bien de la rémunération à la date de leur départ.

L'écart d'interprétation entraîne un écart de 26% des points de retraite AGIRC pour une rémunération comprenant un salaire fixe de 50.000€ et une part variable de 6000€ (tableau ci-dessus). L'écart va même jusqu'à 55% pour les salaires proches du PASS.

## **5.2. Analyse de la réévaluation annuelle de l'assiette de cotisation**

La dernière phrase de l'article II-2-3 stipule « Cette mesure permet de garantir un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée. »

Or, comme le montre le l'annexe 0, les points de retraite acquis baissent de 13% par an pour les salaires proche du PASS, malgré l'augmentation de l'assiette de cotisation mise en œuvre actuellement par France Telecom.

L'accord ne prévoit pas explicitement de réévaluation de l'assiette de cotisation, mais parle de niveau de retraite comparable sans indiquer la méthode.

Il est à noter que, à salaire égal, l'« assiette de cotisation » des CFC diminue plus vite que l'assiette de cotisation moyenne des personnels en activité. En effet, en vertu de l'accord salarial annuel, France Telecom s'engage sur une augmentation moyenne des salaires qui permet une augmentation moyenne des cotisations retraites.

Or, il semble logique d'affirmer que si l'ensemble des salariés en CFC étaient restés en activité, ils auraient eu une augmentation moyenne de salaire comparable à la moyenne des augmentations à France Telecom. Par conséquent leurs cotisations retraite auraient augmenté comme la moyenne des salariés de France Telecom.

## **5.3. Analyse de l'Article II-2-3 « garanties de retraite »**

**Les 3 phrases** de l'Article II-2-3 (garanties de retraite) de l'accord doivent-être analysées, car elles sont interprétées différemment pas les parties :

1. « Cette mesure permet de garantir un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée »
  - La méthode FT fait perdre 25% de point de retraite ou plus, contre une valeur faible pour la méthode préconisée par la CFE-CGC.
  - La note interne disponible du l'Intranet de France Telecom (Annexe 8) précise : « Salarié de droit privé : bénéficie du même niveau de retraite qu'en continuant à travailler »
2. « Pendant la période de congés de fin de carrière, les cotisations au régime de retraite complémentaire sont calculées sur la base d'une rémunération prévue à leur contrat, perçue à la date de leur départ en congé de fin de carrière. »
  - La méthode FT consiste à prendre le salaire fixe du dernier mois de la période d'activité plus la part variable de la période de CFC (mise à zéro).
  - Par cohérence, il faut choisir entre la rémunération pendant la période d'activité, et la rémunération estimée après le départ en CFC.
  - Le panachage du salaire fixe perçu à la date du départ et de la part variable perçue après (et en fait égale à zéro) n'est pas cohérent

3. « Outre les cotisations patronales, FT verse la différence entre les cotisations relatives à la rémunération effectivement perçue par les salariés et celles concernant la rémunération détenue **avant** le bénéfice du dispositif ».

- **Les cotisations retraite relatives à la rémunération effectivement perçues** sont basées sur 70% dernier salaire fixe en activité, réévaluées chaque année
- **celles concernant la rémunération détenue avant le bénéfice du dispositif** sont basées sur « 100% du dernier salaire fixe + moyenne des Parts variables de la dernière année d'activité ». En effet, les cotisations sociales ne sont définies que sur une base annuelle. Chaque mois l'employeur ne verse qu'un acompte corrigé si nécessaire le mois suivant.

**Ainsi la méthode et les assiettes de calcul mises en œuvre par France Telecom sont en contradiction avec chacune des trois phrases de l'article « Garantie de Retraite »**

#### **5.4. Cas des salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale (2682€ en 2007)**

La retraite de base de la sécurité sociale des salariés est proportionnelle à la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels (plafonnées au plafond de la sécurité sociale) de la carrière.

En règle générale, les dernières années de carrière sont incluses dans les 25 meilleures années. Si le salarié qui avait un salaire fixe égal au plafond de la sécurité sociale au moment du départ en CFC, était resté en activité, les 5 années suivantes auraient fait partie des 5 meilleures années.

La baisse de 30% de ces 5 dernières années entraîne donc une baisse correspondante de la moyenne des 25 meilleures années. Dans la grande majorité des cas, il s'agit d'une baisse de :

- $30\%/25*5= 6\%$  **de baisse de la retraite de base de la sécurité sociale** (sans parler des baisses de point retraite complémentaire déjà décrits plus haut)

L'article « Garantie de retraite » dans sa deuxième phrase ne parle que de la retraite complémentaire. Mais il n'exclut pas la retraite de base qui n'est jamais mentionnée dans l'accord.

La troisième phrase de l'article « Garantie de retraite » stipule : Outre les cotisations patronales, FT verse la différence entre les cotisations relatives à la rémunération effectivement perçue par les salariés et celles concernant la rémunération détenue **avant** le bénéfice du dispositif.

- L'article parle de cotisations en général. Contrairement à la phrase précédente qui spécifiait « les cotisations au régime de retraite complémentaire », cette phrase est plus générale.

France Telecom ne prend pas en charge le complément de retraite sécurité sociale, comme il le fait pour le complément retraite complémentaire.

Cette non prise en charge est contraire aux phrases 1 (6% de baisse de retraite) et 3 de l'article « Garantie de Retraite ».

Elle est par ailleurs non conforme à la présentation qui était faite aux salariés avant leur départ en CFC et disponible facilement sur l'Intranet de France Telecom (Annexe 8) et précisait : b. La note interne disponible sur l'Intranet de France Telecom (Annexe 8) précise : « Salarié de droit privé : bénéficie du même niveau de retraite qu'en continuant à travailler »

#### **5.5. Non prise en charge de l'écart de cotisation AGFF et CET**

France Télécom prend en charge l'écart entre les cotisations ANEP, AGIRC et ARRCO permettant la garantie de retraite et les mêmes cotisations assises sur le salaire effectivement perçu.

Néanmoins cet écart n'est pas pris en charge pour les cotisations retraite AGFF et CET. Cette non prise en charge, n'a pas d'impact sur la retraite, mais **impacte directement le salaire net des**

**salariés en CFC.** Cette non prise en charge est contraire au deuxième paragraphe de l'article « Garantie de retraite ». L'impact pour les 4 salaires type est ainsi résumé :

Simulation 2008 – Perte de salaire net liée à non prise en compte par France Telecom de l'AGFF et du CET									
Salaire fixe avant départ CFC	Part Variable avant départ CFC	Salaire perçu en CFC	AGFF due pour la Garantie de retraite	AGFF due sur salaire perçu	CET du pour la Garantie de retraite	CET sur salaire perçu	AGFF à rendre au salarié	CET à rendre au salarié	Total à rendre au salarié
36 900 €	4 428 €	25 830 €	338,68 €	206,64 €	53,73 €	33,58 €	132,04 €	20,15 €	152,18 €
50 000 €	6 000 €	35 000 €	470,72 €	281,72 €	72,80 €	45,50 €	189,00 €	27,30 €	216,30 €
100 000 €	12 000 €	70 000 €	974,72 €	596,72 €	145,60 €	91,00 €	378,00 €	54,60 €	432,60 €
100 000 €	25 000 €	70 000 €	1 091,72 €	596,72 €	162,50 €	91,00 €	495,00 €	71,50 €	566,50 €

## 5.6. Conclusion sur la mise en œuvre de la garantie de retraite

Au vu de ces trois § de l'article II-2-3, il apparaît que si la méthode utilisée par FT est correcte, le choix des paramètres de calcul ne l'est pas.

Le choix de l'« assiette de cotisation » ne prenant pas en compte la part variable fait baisser les points de retraite acquis de 25% et est en contradiction avec les 3 § de l'article

De même la réévaluation de l'assiette de cotisation entraîne une baisse de points retraite pouvant aller jusqu'à 7% sur la période de CFC, pour les faibles rémunérations.

Enfin France Telecom ne prend pas en charge le supplément de cotisation AGFF et CET, ce qui entraîne des prélèvements sociaux supérieurs à ceux prévus par l'accord (paragraphe 2 de l'article garantie de retraite)

Il n'a pas été possible de vérifier si l'augmentation des salaires collectifs avait été réalisée de manière générale et si la GMP avait été appliquée, sans abattement de 30% lié à une éventuelle considération que les salariés en CFC puissent être à temps partiel.

## 6. Méthode préconisée conforme à l'article « garantie de retraite »

Les modifications suivantes sont préconisées par l'expert conformément à l'article II-2-3-3 de la convention de CFC :

1. Rémunérations perçues : conforme à l'accord
2. Base mensuelle des cotisations retraite
  - 100% du salaire fixe perçu le mois du départ en CFC (déjà conforme)
  - Moyenne des Parts variables perçues pendant les douze mois précédant le départ en CFC.
3. Réévaluation annuelle de la base de cotisation
  - Taux de l'augmentation moyenne des salaires prévu à l'accord annuel, au lieu du taux de l'augmentation générale : exemple 2% au lieu de 1,3% en 2008
4. Prise en charge de l'écart de cotisation AGFF et CET comme France Telecom le fait déjà pour l'AGIRC, l'ARRCO et l'ANEP

Le point trois permet de limiter la perte de cotisations retraite annuelle, à une perte limitée à la perte moyenne de cotisation retraite des salariés restés en activité.

Il est conforme au § de l'accord : « Cette mesure permet de garantir un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée. »

<b>Synthèse des recommandations</b>	<b>Méthode FT</b>	<b>Préconisé par l'expert</b>
Rémunération avant le CFC	100% du fixe + Part variable	100% du fixe + Part variable
Rémunération pendant le CFC	70% du fixe	70% du fixe
Augmentation annuelle de salaire	Identique à l'augmentation générale	Identique à l'augmentation générale
Assiette de cotisation en activité	100% du fixe + Part variable	100% du fixe + Part variable
Assiette de cotisation en CFC	100% du fixe	100% du fixe + Part variable de l'année du départ en CFC
Réévaluation annuelle de l'« assiette de cotisation »	Comme le salaire CFC (1,3% en 2008)	Comme le salaire moyen à France Telecom (2% en 2008)
Cotisation AGFF et CET	Cotisation sur la rémunération perçue avant le CFC sans remboursement de l'écart avec la rémunération perçue	France Telecom doit rembourser l'écart de cotisation du salarié comme il le fait pour l'AGIRC et l'ARRCO
Retraite de base sécurité sociale	Non prise en charge de la perte	Utiliser la méthode que les autres cotisations retraite, pour compléter, si nécessaire, les cotisations jusqu'au plafond de la sécurité sociale

# 1. Annexe 1 : Exemple de bulletin de paye pendant le CFC



## bulletin de paie

(à conserver sans limitation de durée)  
Période du 01/01/09 au 31/01/09



**France Telecom SA**  
DIRECTION PROCESSUS FRANCE  
0002 RUE AUGUSTE COMTE  
N 2 ET 4  
92170 VANVES  
**Etablissement**  
DPF VANVES

Exp : FT-RH/DSP-F  
6 AVENUE ALBERT DURAND - 31705 BLAGNAC

D 699878

31228

STATUT DE FONCTION

**Grade/Groupe**  
G FORFAIT ANNUEL = 208 JOURS  
C COLL NATIONALE TELECOMS

**Identifiant FT :**  
**N° SS :**

**Date de paiement :** 20/01/09 BUL. 01

**URSSAF :** U670

**N° SIRET :** 38012986635721 **APE :** 6110Z

URSSAF DU BAS-RHIN  
16 RUE DE CONTADES  
67307SCHILTIGHEIM CEDEX

**Références bancaires**  
**Code banque** 40618 **Code guichet** 80250 **N° de compte** 00040800374 **Clé** 88

Libellé	Imp	Nombre Assiette	Taux	Déductions	Montant
<b>REMUNERATION GLOBALE</b>					
SALAIRE DE BASE	+	10305,04	91,512		7213,53
<b>AVANTAGES EN NATURE</b>					
AVNA TELEPHONE	+	40,46			
<b>COTISATIONS SOCIALES</b>				<b>SALARIALES</b>	<b>PATRONALES</b>
CSG DEDUCTIBLE	-	7701,84	5,100	392,79	
CSG NON DEDUC ACO	-	7701,84	2,400	184,84	
CRDS	-	7701,84	0,500	38,51	
SS MALADIE	-	7253,99	0,750	54,40	928,51
SS VIEILLESSE	-	2859,00	6,650	190,12	237,30
SS VIEILLESSE DEPL	-	7253,99	0,100	7,25	116,06
ANEP TR A	-	2859,00	2,500	71,48	142,95
COTI.AGFF. CADR TA	-	2859,00	0,800	22,87	34,31
COTI.AGFF. CADR TB	-	7486,50	0,900	67,38	97,32
CRICA TR B	-	7486,50	7,700	576,46	943,30
RENDU CRICA B CFC	-	3091,51	7,700	-238,05	
CONT. EXC. AGIRC	-	10345,50	0,130	13,45	21,76
CONTR. CHO CADRE TA	-	2859,00	2,400	68,62	114,36
CONTR. CHOM ACO TB	-	4394,99	2,400	105,48	175,90
CRICA TRB PAYEE FT	-	3091,51			238,05
CONTR. A.G.S.	-	7253,99			7,25
APEC MENSUELLE	-	7486,50	0,024	1,80	2,70
RENDU APEC CFC	-	3091,51	0,024	-0,74	
PREV. TR.A	-	2859,00	0,660	18,87	28,59
APEC PAYEE FT CFC	-	3091,51			0,74
COMPL. MAL.	-	2859,00	1,300	37,17	56,04
PREV. TR.B	-	4394,99	0,740	32,52	48,78
ALL FAMILIALES	-	7253,99			391,72
FORFAIT SOCIAL	-	552,65			11,05
FNAL TR A	-	2859,00			2,86
FNAL DEPLAFONNEE	-	7253,99			29,02
RETRAITE SUPP TR A	-				28,59
RETRAITE SUPP TR B	-				524,06
C.SOL.AUTONOMIE	-	7253,99			21,76
ACCIDENT TRAVAIL	-	7253,99			79,79
<b>S/TOTAL COTISATIONS</b>				<b>1645,22</b>	<b>4283,67</b>
<b>TOTAL REMUNERATION NETTE</b>					<b>5568,31</b>

Cotisation AGFF et Cont. exceptionnelle AGIRC sur 100% du dernier salaire non remboursé par France Telecom

CONGE FIN CARRIERE DU 01/01/09 AU 31/01/09

**montant à payer en euros : 5568,31**

rémunération brute du mois	rémunération nette du mois	montant imposable du mois	cumul imposable	cumul des frais
7213,53 EUR	5568,31 EUR	5832,12 EUR	5832,12 EUR	EUR

**situation pendant le mois en cours**

date d'effet    indice brut    indice réel    util. Journ.    date d'effet

EBFCB02A0106M1000 A5 31228 25 0 2 0 0

M 21483

## 2. Annexe 2 : Simulation de pertes de retraite AGIRC liées à la non prise en compte de la part variable

Les calculs précis de perte de retraite cadre annuelle pour des salariés partis en CFC et qui avait une part variable avant leur départ en CFC, vont de 316€ à 1980€ en fonction de leur salaire fixe et de leur part variable

La perte de retraite liée à la méthode utilisée par France Telecom peut faire perdre plus de 50% de la retraite des cadres (Les pertes de retraite sont une estimation car elles dépendent de la carrière du salarié avant son départ en CFC. C'est pourquoi nous avons choisi 4 exemples théoriques avec 3 carrières standardisées dans le tableau ci-dessus.)

Simulation 2008 – Perte de retraite d'un CFC										
Salaire fixe avant départ CFC	Part Variable avant départ CFC	Base de cotisation retraite avant départ CFC	Base de cotisation retraite première année de CFC	Points AGIRC 2008 avant départ CFC	Points AGIRC 2008 en CFC	Perte de points AGIRC en pourcent	Perte de points sur 5,75 ans de CFC durée maximale	Perte annuelle de retraite AGIRC	Retraite totale de retraite AGIRC estimée	% de perte estimée de retraite AGIRC sur une carrière
36 900 €	4 428 €	41 328 €	36 900 €	268	121	55%	849	351 €	1 109 €	32%
50 000 €	6 000 €	56 000 €	50 000 €	757	557	26%	1 150	475 €	3 129 €	15%
100 000 €	12 000 €	112 000 €	100 000 €	2 624	2 224	15%	2 300	950 €	10 841 €	9%
100 000 €	25 000 €	125 000 €	100 000 €	3 057	2 224	27%	4 791	1 980 €	12 632 €	16%

**Hypothèse**

- 33 276 € Le salarié à cotisé 20 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière
- 50 000 € Le salarié à cotisé 30 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière
- 100 000 € Le salarié à cotisé 40 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière

Par ailleurs, le salarié à 36900€ qui perd 55% des points AGIRC, perd également 22% de sa cotisation à la retraite de la Sécurité Sociale. En effet, il ne cotise que pour 70% de son dernier salaire fixe (2153€), alors que s'il avait continué à travailler, il aurait cotisé sur le plafond à 2773€

## 3. Annexe 3 : Perte de retraite liée à l'augmentation des paramètres AGIRC non compensée par France Telecom

L'augmentation annuelle des bases de cotisation des CFC est inférieure à la moyenne des augmentations des salariés en activité. S'ils étaient restés en activité les CFC auraient bénéficié, en moyenne, de l'augmentation moyenne des bases de cotisation.

La perte de points de retraite constatée actuellement est de 4% rien que sur l'année 2008. Ces pertes auraient été réduites si les CFC étaient restés en activité

Chaque année le PASS augmente et le prix d'achat des points AGIRC augmente (3,4% en 2008).

C'est-à-dire que en plus de la perte de retraite liée à la non prise en compte de la part variable par France Telecom, les salariés en CFC subissent chaque année une diminution du nombre de points qu'ils acquièrent.

En 2008, cette baisse de points AGIRC acquis a été comprise entre 14% pour rémunérations proche du PASS et de **4% environ pour des salaires voisins de 50.000€**, toute chose étant égale par ailleurs.

C'est-à-dire que en extrapolant, la simple non réévaluation de la base de rémunération utilisée pour le calcul des cotisations retraite AGIRC, entraîne une perte de points retraite de l'ordre de 25% sur la durée d'un CFC pour un cadre ayant un revenu fixe+variable de 56.000€ en 2008.

La rémunération des CFC a augmenté de 1,7% en 2008. Mais pour conserver les mêmes droits à la retraite, il aurait fallu augmenter la base cotisation de 3,4%, tout en conservant l'augmentation de 1,7% prévue à l'accord.

Le tableau ci-dessous résume la situation

Simulation 2008 – Perte de retraite liée à la faible réévaluation des bases de cotisation									
Rémunération avant augmentation	Rémunération avec Augmentation 2008			PASS 2007	PASS 2008	Prix achat point AGIRC 2007	Prix achat point AGIRC 2008	Points en 2007	Points en 2008
40 637 €	41 328 €			32 184 €	33 276 €	4,71 €	4,87 €	291	268
55 064 €	56 000 €			32 184 €	33 276 €	4,71 €	4,87 €	788	757
110 128 €	112 000 €			32 184 €	33 276 €	4,71 €	4,87 €	2 686	2 624
122 911 €	125 000 €			32 184 €	33 276 €	4,71 €	4,87 €	3 127	3 057

#### 4. Annexe 4 : Pertes de revenus par la non prise en charge de 30% des cotisations annexes liées à la Retraite (CET et AGFF).

Pour le calcul de la retraite et compte tenu de la retraite abaissée de 65 à 60 ans en 1992, différentes cotisations sont venues compenser la perte de valeur et l'absence de cotisations pendant cinq ans.

Ces deux cotisations sont :

1. L'AGFF (Association de Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco, créée en 2001): calculée sur les tranches A et B des rémunérations de tous les salariés quelque soit leur statut (cadre ou employés) aux taux de 2% sur la tranche A et de 2,20 % sur la tranche B. La répartition sur la tranche A est de 0,8% salarial et de 1,20% patronal.  
La répartition sur la tranche B est de 0,9% salarial et de 1,30% patronal.
2. La CET (Contribution Exceptionnelle et Temporaire), encore nommée ASF, appelée sur les seuls cadres au taux global de 0,35% dont 0,13% de part salariale et de 0,22% de part patronale assises sur les rémunérations des Tranches A, B et C. Elle est nommée « CONT. Excep AGIRC » sur les fiches de paye France Telecom

La cotisation AGFF a été instituée comme un corollaire indissociable des cotisations Agirc et Arrco.

Ces cotisations sont appelées par les caisses de retraite et font l'objet d'une prise en charge par France Telecom au même titre que les cotisations ARRCO et AGIRC dont elles constituent le complément et assises sur les mêmes rémunérations.

Mais France Telecom ne rembourse pas la différence, comme il le fait pour l'AGIRC et l'ARRCO, entre les cotisations relatives à la rémunération effectivement perçue par les salariés et celles concernant la rémunération détenue avant le bénéfice du dispositif.

Ce non remboursement entraîne des pertes de salaire net pour tous les salariés en CFC. Le tableau ci-dessous résume les pertes de salaire net pour les 4 cas type :

Simulation 2008 – Perte de salaire net liée à non prise en compte par France Telecom de l'AGFF et du CET									
Salaire fixe avant départ CFC	Part Variable avant départ CFC	Salaire perçu en CFC	AGFF due pour la Garantie de retraite	AGFF due sur salaire perçu	CET du pour la Garantie de retraite	CET sur salaire perçu	AGFF à rendre au salarié	CET à rendre au salarié	Total à rendre au salarié
36 900 €	4 428 €	25 830 €	338,68 €	206,64 €	53,73 €	33,58 €	132,04 €	20,15 €	152,18 €
50 000 €	6 000 €	35 000 €	470,72 €	281,72 €	72,80 €	45,50 €	189,00 €	27,30 €	216,30 €
100 000 €	12 000 €	70 000 €	974,72 €	596,72 €	145,60 €	91,00 €	378,00 €	54,60 €	432,60 €
100 000 €	25 000 €	70 000 €	1 091,72 €	596,72 €	162,50 €	91,00 €	495,00 €	71,50 €	566,50 €

## **5. Annexe 5 : Rappel de la définition des tranches et des cotisations par tranche**

Pour le calcul des différentes cotisations trois tranches de rémunération sont prévues

3. Tranche A pour la partie de la rémunération inférieure au PASS (Plafond annuel de la sécurité sociale : 34 308€ en 2009). Les cotisations retraite du régime général de la SS et de la retraite ARRCO sont prélevées sur cette tranche
4. Tranche B pour la partie de la rémunération comprise entre le PASS et 4 fois le PASS. Les cotisations AGIRC et de retraite supplémentaire sont prélevées sur la tranche B
5. Tranche C pour la partie de la rémunération comprise entre le 4 fois le PASS et 8 fois le PASS (entre 137 232€ et 274 464€ en 2009). Les cotisations AGIRC et de retraite supplémentaire sont prélevées sur la tranche C.

## **6. Annexe 6 : Paramètres AGIRC**

Le calcul a été effectué avec les valeurs de point AGIRC 2009 disponible sur [http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/presse/valeur\\_point\\_agirc\\_2008.pdf](http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/presse/valeur_point_agirc_2008.pdf) :

En application des dispositions de l'accord du 13 novembre 2003, le conseil d'administration de l'AGIRC, réuni ce jour, a décidé d'augmenter la valeur annuelle du point de retraite AGIRC de 1,46 % à effet du 1<sup>er</sup> avril 2008. Cette valeur est portée à 0,4132 €

L'AGIRC a également décidé d'augmenter le salaire de référence, ou prix d'achat du point de retraite AIRC, de 3,4 %, soit un montant pour 2008 de 4,8727 €



## 7. Annexe 7 : Courrier France Telecom sur les CFC

Monsieur Meriaux  
CFE-CGC France Télécom - Orange  
6 place d'Alleray  
75505 Paris Cedex 15

Paris, le 29 mai 2009

Monsieur,

Vous trouverez ci- après les réponses à vos différentes questions relatives à l'application de l'accord du 2 juillet 1996 portant création d'un Congé de Fin de Carrière ( CFC ) pour les personnels de France Télécom régis par la convention collective.

Concernant tout d'abord les statistiques des personnel en CFC, leur nombre prévisionnel est de :

- 13 296 personnes à fin 2008 (décembre).
- 9 017 à fin 2009 (décembre).
- 4 592 à fin 2010 (décembre).
- 74 à fin 2011 (décembre).
- Et 0 à fin 2012 (novembre).

S'agissant de l'application de l'article II-2-3 relatif aux « garanties de retraite offertes au personnel en CFC », le texte prévoit que les cotisations au régime de retraite complémentaire sont calculées sur la base de la rémunération prévue à leur contrat. La rémunération prévue au contrat de travail est constituée du salaire global de base (SGB) complétée par une part variable managériale de 0 à 10,15, 20,30% laquelle est liée à l'atteinte des objectifs fixés au salarié et à la performance du salarié. Dès lorsque le personnel est dispensé d'activité, la part variable étant liée à l'atteinte d'objectifs est inapplicable et de fait la rémunération prévue au contrat du salarié en CFC correspond donc uniquement au salaire de base.

S'agissant des cotisations prévoyance, je vous rappelle que si le fait d'être en CFC pour un salarié de droit privé ne modifie en rien ses droits d'assuré social, il en est de même de ses obligations pour bénéficier de l'ensemble des prestations .Par ailleurs, je vous précise que dans certaines situations particulières et notamment en cas d'invalidité, un salarié en CFC peut avoir besoin de bénéficier des prestations spécifiques liées à la maladie et à l'invalidité ( pension d'invalidité, majoration tierce personne...) en complément des droits sécurité sociale.

Il est donc dans l'intérêt des salariés de maintenir les cotisations afin de préserver les droits à prestations en matière d'incapacité et d'invalidité.

Enfin, nous vous rappelons que les dernières commissions de suivi de l'accord de CFC se sont tenues les 8 juillet 1998 et 10 octobre 2003.

Restant à votre disposition pour toutes questions complémentaires.

Bien cordialement,



Laurent Zylberberg  
Directeur des relations sociales Groupe

 france telecom



## 8. Annexe 8 : Note interne décrivant le CFC



### Congé de Fin de Carrière (CFC)



#### Sommaire

- Règles applicables en matière de CFC
- Rémunération pendant le CFC si :
  - vous êtes fonctionnaire
  - vous êtes salarié de droit public
  - vous êtes salarié sous convention collective nationale des télécommunications "Groupes A à Dbis"
  - vous êtes salarié sous convention collective nationale des télécommunications "Groupes E à G"
- Indemnité de départ
- Modalités pratiques

#### Règles applicables en matière de CFC

**Contexte** L'accord "Congé de fin de carrière" permet aux salariés de France Télécom qui remplissent certaines conditions d'ancienneté d'arrêter de travailler dès l'âge de 55 ans et d'être rémunérés jusqu'à la retraite.

**Bénéficiaires** Si vous êtes salarié de France Télécom et si vous appartenez aux catégories suivantes : fonctionnaire, salarié de droit public ou de droit privé, vous pouvez bénéficier du CFC dans la mesure où vous remplissez certaines conditions.

**Conditions** Le départ en CFC est soumis à certaines conditions :

Catégorie	Conditions communes	Calcul de l'ancienneté	Autres conditions
Fonctionnaire	- Etre âgé de 55 ans au moins  - Totaliser au moins 25 ans d'ancienneté  - Etre affecté et en activité à FT	Sont comptées : - les années de détachement dans les filiales  - les années travaillées à la Poste avant le 01/01/91  - le service militaire obligatoire  - les périodes d'auxiliaire validées effectuées aux PTT	Ne pas avoir la possibilité de partir à la retraite au titre du service actif
Salarié de droit privé ou de droit public		Sont comptées : - les années travaillées dans les filiales  - les années travaillées à la Poste	- Etre en contrat à durée indéterminée  - Pouvoir bénéficier d'une retraite à taux

		avant le 01/01/91	plein au plus tard à 63 ans
--	--	-------------------	-----------------------------

**Durée**

La durée du CFC est de 6 mois minimum et de 5 ans maximum.  
Le dispositif s'appliquera jusqu'au 31/12/2006 pour les fonctionnaires et les salariés de droit public.

Pour les salariés de droit privé les dispositions du titre II de l'accord du 2 juillet 1996 ont été reconduites pour une durée de 5 ans à partir du 26/07/2001.

**Dates de départ en CFC et de retraite**

Selon votre catégorie voici la date à laquelle vous pourrez bénéficier du congé de fin de carrière ainsi que la date de votre retraite :

- Vous êtes fonctionnaire
- Vous êtes salarié de droit public ou de droit privé

**Garanties**

Le CFC vous offre des garanties :

Garanties	Fonctionnaire	Salarié de droit privé (ACO) et de droit public (ACP)
<b>Retraite</b>	Bénéficie du même niveau de retraite qu'en continuant de travailler. FT prend en charge la différence de cotisation retraite (30%)	Bénéficie du même niveau de retraite qu'en continuant de travailler. FT prend en charge les cotisations du régime complémentaire : ANEP, CRICA et IRCANTEC (30%)
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avancement normal d'échelon</li> <li>• Revalorisation du point Fonction Publique</li> <li>• Pour les statuts de fonction durée d'échelon de 4 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACO : mesures générales de l'accord salarial annuel</li> <li>• ACP : revalorisation du point Fonction Publique (montant des mesures générales de l'accord salarial garanti)</li> </ul>
<b>Autres avantages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du forfait téléphonique, sauf celui relatif à certaines sujétions</li> <li>• Gratuité de l'abonnement téléphonique</li> <li>• Gratuité de la carte bleue</li> <li>• Rémunération des comptes chèques postaux</li> </ul>	

**Obligations**

Le CFC vous soumet à des certaines obligations :

- Interdiction de cumul d'emploi (excepté les activités d'enseignement, de recherche et la création ou la publication d'œuvres littéraires)
- Le choix d'opter pour le CFC est irréversible
- Le CFC n'est ni renouvelable, ni fractionnable
- Les congés et les jours de temps libres doivent être pris avant le départ.

## Rémunération pendant le CFC si :

---

- vous êtes fonctionnaire
- vous êtes salarié de droit public
- vous êtes salarié sous convention collective "Groupes A à Dbis"
- vous êtes salarié sous convention collective "Groupes E à G"

---

[Haut de page](#) ↑

## Indemnité de départ

---

**Bénéficiaires** Vous pouvez bénéficier de cette indemnité si vous êtes fonctionnaire et si:

- vous partez en CFC avant 59 ans
- vous êtes mère de trois enfants ou d'un enfant gravement handicapé et partez à la retraite
- vous bénéficiez du service actif et partez à la retraite

---

**Non bénéficiaires** Vous ne pouvez pas bénéficier de cette indemnité si vous êtes salarié de droit public ou salarié de droit privé.  
Vous bénéficiez par contre d'une indemnité versée au moment du départ à la retraite.

---

**Calcul de l'indemnité** L'indemnité de départ est calculée sur la base de la rémunération du mois qui précède votre départ en CFC ou à la retraite.  
Elle est calculée en fonction de votre âge à la date de départ.  
Si vous souhaitez connaître son montant, munissez-vous de votre bulletin de salaire et cliquez ici : [Outil de simulation CFC](#)

---

**Montant de l'indemnité lors d'un départ différé par le manager** Si votre manager diffère votre départ pour des raisons de service, l'indemnité que vous percevrez correspondra à l'indemnité que vous auriez perçue si votre départ n'avait pas été retardé.

---

**Régime social et fiscal** Cette indemnité est imposable : il s'agit d'un revenu exceptionnel et à ce titre elle bénéficie du système du quotient.  
Elle est assujettie à :

- la contribution sociale généralisée
- la contribution de remboursement de la dette sociale
- la contribution de solidarité

---

**Quand est -elle payée ?**

Si vous partez en CFC, elle est versée selon votre choix :

- soit en totalité au moment du départ
- soit par fractions annuelles

Si vous partez à la retraite, l'indemnité ne peut pas être fractionnée.  
Pour un départ proche de la fin de l'année, elle peut être versée l'année suivante.

---

[Haut de page ↑](#)

## Modalités pratiques

---

### Dépôt de la demande

Vous devez déposer votre demande de départ en CFC auprès de votre manager au moins six mois avant votre départ accompagnée des pièces justificatives éventuelles :

- [Demande de congé de fin de carrière AFO](#)
- [Demande de congé de fin de carrière ACO/ACP](#)

Votre manager vous informe de l'acceptation de votre demande ou de son éventuel report pour raisons de service.

---

### Formalités de départ

Avant votre départ, vous devez nécessairement :

- remettre votre badge et votre carte professionnelle à votre manager.
- informer vos organismes de prévoyance (Mutuelle, Tutélaire ...) de votre nouvelle situation.

