



Conditions de départ en fin de carrière

Où en sommes-nous en cette fin d'année 2016 ?

Les conditions de départ en fin de carrière sont en train de changer : pour ceux qui approchent du départ, **il y a urgence à agir pour profiter encore des conditions 2016 !** Cela vaut notamment pour le TPS5 (5 ans) qui prend fin en 2016, mais d'autres situations comme l'éligibilité aux Carrières Longues ou les négociations des primes de départ sont également à anticiper. Nous vous aidons ici à y voir plus clair.

■ Focus TPS : ce qui change, ce qui reste

Le Temps Partiel Séniors (TPS), transition entre vie active et retraite, se décline en plusieurs modalités : TPS5, TPS4 (48 mois), TPS 3, TPSHandicap, en formule mécénat...

Les TPS sont régies par des accords spécifiques, et couvrent des durées différentes. **Si l'on veut entrer dans le cadre d'un TPS il faut avoir connaissance des étapes clé à ne pas rater, d'autant que la mise en place d'un TPS prend du temps et demande de la préparation.**

■ Fin du TPS 5 au 1er Janvier 2017 – il y a urgence !

Ce dispositif va disparaître. Si vous souhaitez encore profiter du TPS5, il faut entamer la négociation immédiatement !

Pour rappel, le TPS 5 permet de travailler 2 ans à 60 % en étant rémunéré à 65%, les 3 années suivantes étant libérées. Le TPS 5 prévoit l'attribution d'une prime de départ [DG443] de 4 mois

Etape la plus urgente : contacter RH, manager et la CIT Senior pour plus de précisions.

■ Le TPS 5 (proratisé 48 mois) disparaîtra au 1er Janvier 2018

Vous avez plus de temps pour vous préparer à cette version spécifique du TPS 5 sur 48 mois, qui est en fait un TPS sur 4 ans. Ce TPS offre des modalités proche du TPS 5 classique, mais sur 4 ans.

Le TPS 5 48 mois prévoit l'attribution d'une prime de départ [DG443] de 2 mois – une prime coupée en 2 versus le TPS 5 !

Ce dispositif existera jusqu'à la fin 2017.

■ Le TPS 3 perdurera jusqu'en 2019

Le TPS 3 existera en 2019 puis dans sa version réduite (de 18 à 36 mois). La dernière date d'entrée dans le dispositif, pour 18 mois, étant le 1 juillet 2020 pour un départ en retraite au 01 janvier 2022.

Le TPS 3 permet de travailler à 50 % pendant un an ou 2 suivant le choix de la rémunération à 65 ou 75 %. La formule spécifique mécénat est rémunérée à 80% mais sans temps libéré.

■ Le TPS Mécénat : Anticiper et préparer

Tous les TPS, indépendamment de leur durée, sont possibles en modalité mécénat. Le temps travaillé est réalisé dans une association.

Une modalité qui demande une anticipation particulière :

- Pensez votre recherche d'association comme si vous prépariez votre mobilité
- Quelques pistes hors Orange : [tousbénévoles](#) ou [confrontations](#)
- Clarifier les modalités de travail et le cadre du travail avec l'association
- Définir son rythme de travail en TPS avec son manager et sa/son RH

■ Le TPSH, c-a-d le TPS pour les salariés en situation de handicap

L'accord actuel se termine fin 2016, et le nouvel accord se fait attendre...

L'ajout « parentalité » de l'accord intergénérationnel 2015 s'applique au TPSH par la [DG 20](#) qui reprend les mesures consacrées à la parentalité figurant aux articles 4-4-1 et 4-4-2, de l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015.

L'intérêt est de pouvoir dépasser la limite de 4 trimestres pour ceux qui ont pris de la dispo pour élever leurs enfants. Cela concerne aussi le rachat de trimestres. Ces mesures sont bienvenues bien très restrictives : contactez vos correspondants de la CIT Seniors pour en discuter.

L'accord TPS prévoit un seuil minimal de rémunération qui est fixé pour l'accord 2015 à :

- 1 734 euros brut mensuels pour les non cadres
- 2 417 euros brut mensuels pour les cadres.

Dossier TPS : voici les pièces qu'il vous faut réunir !

- simulation de rémunération Orange Avenir
- dossier d'adhésion sur anoo
- le protocole d'accord (pour un fonctionnaire) ou l'avenant (pour un salarié de droit privé)
- planning convenu avec le manager
- montant de la DG 51 alloué
- TPS 5 : la DG 443 (ex DG 9) avec son échéancier
- **spécial mécénat** : la prime de plateau ([Décision N°18 du 16/09/2013](#))

■ Carrières longues : Vigilance !

« [Carrières longues](#) » est une [règle dérogatoire](#) qui existe aujourd'hui dans la quasi-totalité des régimes de base. Qui dit dérogatoire dit que rien n'est acquis, et que la pérennité n'est pas assurée, surtout en année post électoral.

Si vous êtes concernée par une carrière longue, c-a-d (vous avez cotisé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 16e anniversaire : départ avant 60 ans, vous avez cotisé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 20e anniversaire : départ à compter de 60 ans) renseignez-vous rapidement auprès de vos correspondants CFE-CGC.

■ Le maquis des primes en 2016 :

Entre primes systématiques et primes à négocier individuellement - dont le caractère individuel est justement facteur d'injustice - il y a de quoi se perdre. Ce qu'il faut savoir :



La DG 51 : la plus connue... et qui porte le plus à controverses.

La [DG51](#) est une décision du 15 décembre 2009 qui prévoit un accompagnement en cas de départ de l'entreprise, dont les départs en retraite. C'est une mesure financière individuelle attribuée sur décision managériale, pouvant aller jusqu'à 24

mois de salaire. Dans les faits, ces 24 mois sont rarement atteints : ceux qui la touchent dans le cadre d'un TPS, ont obtenu 4,2 mois de salaire en moyenne en 2015, selon les informations fournies par la Direction à la demande des organisations syndicales.

Pour préparer votre TPS, il vous faut prévoir un délai suffisant pour négocier la DG 51. Cette prime fait l'objet d'une négociation et d'un arbitrage au niveau de l'établissement principal. Il est donc nécessaire de rencontrer sa/son RH de proximité et de préparer une argumentation.

Les principaux critères sont basés sur le montant de la retraite et la situation des ascendants/descendants à charge.

Ne laissez pas la Direction vous priver des primes auxquelles vous avez droit !

D'après les termes de la Décision, **personne n'est exclu de ce dispositif** qui s'applique à tous les personnels quels que soient leur statut et leur grade.

Cette prime est versée au moment du départ de l'entreprise mais doit être **négociée** et déterminée au moment de l'entrée dans le dispositif TPS.

Des critères d'octroi ont été précisés par la DRH Groupe par une note du 06 juin 2014 intitulée : «critères à prendre en compte dans l'attribution des accompagnements TPS au titre de la DG 51 pour les collaborateurs jusqu'au niveau F».

La DG 443 (ex DG 9) : une prime systématique mais réservée au TPS 5 (et 48 mois). Cette prime prévoit :

- 2 mois de SGB pour le départ en TPS 5 (48 mois)
- 4 mois de SGB pour le départ en TPS 5.

La DG 11 : La prime de départ en retraite pour les fonctionnaires non cadres :

Cette prime du 28/07/1999 n'est plus mentionnée dans anoo mais reste applicable. son montant est de 2.440€.

Il n'y a pas d'équivalent pour les **fonctionnaires cadres**.

Les primes spécifiques pour services actifs non cadre

Le montant de cette prime dépend du nombre d'années qui sépare le départ de l'entreprise de l'âge légal de départ en retraite : voir l'encart spécifique.

Prime de départ CCNT :

Pour les salariés de droit privé, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé par la convention collective des télécommunications et dépend de l'ancienneté dans l'entreprise (années révolues) :

Montant de la prime (% du salaire brut annuel)	nombre d'années d'ancienneté requises
20%	10
40%	20
60%	30

■ Quand percevrez-vous les primes ? :

- **DG 51** le dernier mois,
- **DG 443** ; au choix lors de la signature du TPS. A l'entrée en TPS, ou à la fin, ou alors en 5 fois, possible aussi en 30 ou 60 mensualités)

■ Les pièces du dossier TPS :

- simulation de rémunération Orange Avenir
- dossier d'adhésion sur anoo ou par votre RH
- le protocole d'accord (pour un fonctionnaire) ou l'avenant (pour un salarié de droit privé)
- planning convenu avec le manager
- montant de la DG 51 alloué
- TPS 5 : la DG 443 (ex DG 9) avec son échéancier
- **spécial mécénat** : la prime de plateau ([Décision N°18 du 16/09/2013](#))

■ Mécénat : Anticiper et préparer

- pensez votre recherche d'association comme si vous prépariez votre mobilité !
- définir son rythme de travail en TPS avec son manager et sa/son RH

■ Les services actifs non cadre

Les fonctionnaires employés et agents de maîtrises qui partent au titre du « [service actif](#) » peuvent bénéficier d'une prime, versée lors de leur départ en retraite, applicable aussi pour les départs en TPS. Le montant de cette prime dépend du nombre d'années qui sépare le départ de l'entreprise de l'âge légal de départ en retraite (**suivant l'année de naissance** pour les personnes nées après 1955).

Montant de la prime (en mois de Salaire Global de Base)	année de départ au-delà de l'âge légal
24 mois	1ère année
21 mois	2ème année
18 mois	3ème année
15 mois	4ème année
12 mois	5ème année.

Mais avec une condition d'âge :

Date de naissance	Age de départ en retraite
avant le 1er juillet 1956	55 ans
2e semestre 1956	55 ans et 4 mois
1957	55 ans et 9 mois
1958	56 ans et 2 mois
1959	56 ans et 7 mois
1960 et après	57 ans

La CFE-CGC revendique

- ➔ L'octroi de toutes les primes auxquelles les personnels ont droit sans que les intéressés aient besoin de les réclamer
- ➔ L'alignement par le haut de toutes les primes, afin que les fonctionnaires et les salariés de droit privé soient traités de manière équitable.
- ➔ Un nouveau dispositif de fin de carrière permettant l'équité entre générations.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange
 twitter.com/CFECCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

Christian BOYART – 07 86 16 67 84
Michel LAPORTE – 06 45 51 99 35

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFECCG