

La retraite : anticiper pour être prêt !



Les informations contenues dans ce document sont indicatives, et les dispositifs décrits peuvent évoluer à tout moment.

Nous invitons nos lecteurs à faire toutes les vérifications nécessaires avant toute décision.

Pour télécharger la dernière version de ce guide, consulter notre rubrique :

[Retraite & retraités](#)



Sommaire



Éléments clefs de la retraite.....	5
Vos revenus à la retraite	5
Âge de départ.....	5
Carrières longues.....	8
Retraite anticipée pour handicap ou invalidité.....	9
Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière spécifiques à Orange	12
Validation des trimestres.....	15
Calcul de retraite des fonctionnaires	16
Calcul de retraite des fonctionnaires sous statut de fonction (IV.3 et au-delà)	16
Evolutions de la réforme des retraites 2023	20
Suspension de la réforme de 2023 en 2026	22
Faire le point sur vos droits.....	26
Pour tous les personnels	27
Pour les fonctionnaires	28
Retraite supplémentaire individuelle.....	32
Épargne salariale	33
Plan Épargne Groupe (PEG).....	33
Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCol).....	33
Pour toute votre épargne salariale.....	34
Indemnité de départ en retraite.....	35
Compte épargne temps et congés payés.....	41
Compte Personnel de Formation (CPF).....	43
Autres avantages	45
Activités sociales et culturelles (ASC)	45
Produits et services Orange	45
Prévoyance et complémentaire santé	46
Prévoyance décès, incapacité, invalidité (DII).....	46
Complémentaire santé.....	46

Votre départ en retraite	50
Votre check-list avant le départ	51
Le cumul emploi-retraite	57
Restons en contact	58
Rester ou devenir adhérent CFE-CGC Orange	58
Rejoindre le Club des retraités de la CFE-CGC Orange	59
Glossaire	60

Éléments clefs de la retraite

Vos revenus à la retraite

Les personnels du groupe Orange bénéficient d'une retraite composée d'un ensemble de rentes, pensions ou primes, obligatoires ou facultatives, qui dépendent notamment du montant des cotisations salariales et patronales et, pour les régimes par capitalisation comme le PERCol, du capital que vous y avez versé pendant votre période d'activité professionnelle.

Statut	Régimes de base obligatoires	Régimes complémentaires obligatoires	Régimes facultatifs collectifs		Autres
Fonctionnaires	Régime pensions civiles	RAFP pour tous, sur le Complément France Télécom	PERCol		Préfon (épargne retraite souscrite à titre individuel)
Salariés de droit privé	Régime Général CNAV	AGIRC-ARRCO		Article 83	Prime de départ en retraite selon convention collective, IRCANTEC et autres régimes

Âge de départ

3 repères permettent de définir l'âge du départ en retraite :

- **L'âge légal de départ** : à partir duquel on peut demander à partir en retraite ;
- **La limite d'âge** : à partir de laquelle l'employeur peut exiger le départ en retraite (mise à la retraite d'office) ;
- **Le nombre de trimestres validés pour le calcul de vos droits à retraite**, qui déterminent le moment à partir duquel vous toucherez une retraite « à taux plein ».

L'âge légal de départ et le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein sont identiques pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé. En revanche, la limite d'âge diffère selon le statut (*voir tableaux pages suivantes*).

Mise à la retraite d'office

Avant la limite d'âge, l'employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'office, sauf en cas d'invalidité pour les fonctionnaires (*voir lien page suivante*). Il peut proposer le départ en retraite, mais la personne concernée n'est pas obligée de l'accepter : bien vérifier les dispositions correspondant à votre statut.

Pour les salariés de droit privé hors TPS :

Lorsque le salarié atteint l'âge du taux plein, son DRH lui envoie un courrier lui demandant s'il a l'intention de quitter l'entreprise (environ 4 mois avant la date anniversaire). La non-réponse du salarié vaut refus, MAIS il va faire une réponse écrite. Le DRH doit alors attendre 12 mois pour refaire la même demande au salarié.

Fonctionnaires

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories :

Active : emplois qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite.

Sédentaire : tous les emplois non classés en catégorie active.

Voir le tableau de suspension de la réforme de 2023 en 2026 page 20.

Année de naissance	Trimestres pour le taux plein	Âge légal de départ	Taux plein automatique	Limite d'âge
1955	166	62 ans	66 ans et 3 mois	67/70 ans
1956	166	62 ans	66 ans et 6 mois	67/70 ans
1957	166	62 ans	66 ans et 9 mois	67/70 ans
1958, 1959, 1960	167	62 ans	67 ans	67/70 ans
Jusqu'au 31 août 1961	168	62 ans	67 ans	67/70 ans
1 ^{er} septembre à décembre 1961	169	62 ans + 3 mois	67 ans	67/70 ans
1962	169	62 ans + 6 mois	67 ans	67/70 ans
1963	170	62 ans + 9 mois	67 ans	67/70 ans
1964	171	63 ans	67 ans	67/70 ans
1965	172	63 ans + 3 mois	67 ans	67/70 ans
1966	172	63 ans + 6 mois	67 ans	67/70 ans
1967	172	63 ans + 9 mois	67 ans	67/70 ans
Après 1968	172	64 ans	67 ans	67/70 ans

Pour les fonctionnaires sédentaires, vous pouvez demander à travailler jusqu'à 70 ans

La limite d'âge est de 67 ans pour les catégories sédentaires mais vous pouvez demander l'autorisation d'être maintenu en fonction jusqu'à l'âge de 70 ans (la demande doit être faite par courrier recommandé avec AR à votre DRH et copie N+1).

Si votre employeur vous refuse cette autorisation, il doit motiver son refus.

Vous devez adresser une demande écrite de report de la limite d'âge à votre employeur 6 mois au moins avant votre 67^{ème} anniversaire, puis chaque année aux mêmes conditions.

Nous vous conseillons d'effectuer la demande 9 mois avant afin de gérer votre départ en retraite en cas de refus.

Votre employeur doit vous faire connaître sa décision au moins 3 mois avant votre 67^{ème} anniversaire. Une absence de réponse dans les délais vaut acceptation.

+ d'info



- ▶ ServicePublic.fr : [retraite dans la fonction publique : limite d'âge](#)
- ▶ ServicePublic.fr : [retraite pour invalidité dans la fonction publique](#)
- ▶ ServicePublic.fr : [emplois publics de catégories active et sédentaire](#)

Salariés de droit privé

Voir le tableau de suspension de la réforme de 2023 en 2026 page 20.

Année de naissance	Trimestres pour le taux plein	Âge légal de départ	Taux plein automatique	Limite d'âge
1955, 1956, 1957	166	62 ans	67 ans	70 ans
1958, 1959, 1960	167	62 ans	67 ans	70 ans
Jusqu'au 31 août 1961	168	62 ans	67 ans	70 ans
1 ^{er} septembre à décembre 1961	169	62 ans + 3 mois	67 ans	70 ans
1962	169	62 ans + 6 mois	67 ans	70 ans
1963	170	62 ans + 9 mois	67 ans	70 ans
1964	171	63 ans	67 ans	70 ans
1965	172	63 ans + 3 mois	67 ans	70 ans
1966	172	63 ans + 6 mois	67 ans	70 ans
1967	172	63 ans + 9 mois	67 ans	70 ans
Après 1968	172	64 ans	67 ans	70 ans

Le taux plein automatique à 65 ans : pour qui ?

Par exception, l'âge d'obtention automatique du taux plein reste fixé à 65 ans pour certaines catégories d'assurés.

C'est le cas pour :

- Les titulaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) ;

- Les personnes, nées avant 1956, qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, ont réduit ou cessé leur activité pour élever un de ces enfants et ont validé un nombre minimum de trimestres avant cette interruption ou réduction ;
- Les assurés qui ont interrompu leur activité pour être aidant familial dès lors que l'interruption a été totale (pas de temps partiel), consécutive et d'au moins 30 mois ;
- Les assurés qui ont validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
- Les assurés qui ont apporté une aide effective en tant que salarié, ou aidant familial, pendant au moins 30 mois à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH).

+ d'info



- » ServicePublic.fr : [âge de la retraite pour les salariés](https://servicepublic.fr/la-retraite-pour-les-salaries)
- » ServicePublic.fr : [Prendre rendez-vous avec son conseiller retraite](https://servicepublic.fr/prendre-rendez-vous-avec-son-conseiller-retraite)

Carrières longues

Pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Avoir commencé à travailler avant 16, 18, 20 ou 21 ans
- Et avoir un nombre déterminé de trimestres d'assurance retraite cotisés (tous régimes confondus) dont un certain nombre avant 16, 18, 20 ou 21 ans

Fonctionnaires

La durée d'assurance cotisée comprend toutes les périodes d'activité professionnelle au cours desquelles vous avez cotisé au SRE (Service des retraites de l'État), si vous êtes fonctionnaire d'État, ou à la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales), si vous êtes fonctionnaire territorial ou hospitalier, et, éventuellement, à un ou plusieurs autres régimes de retraite obligatoires.

Des trimestres assimilés sont également pris en compte dans la durée d'assurance validée, dans les situations suivantes :

- Service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- Périodes de congé de maladie ou de maternité dans la limite de 4 trimestres ;
- Périodes de chômage indemnisé et périodes d'activité partielle indemnisées, dans la limite de 4 trimestres ;
- Périodes de perception de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) ou d'une pension d'invalidité, dans la limite de 2 trimestres ;
- Trimestres de majoration de durée d'assurance attribués dans le cadre du compte professionnel de prévention.

Salariés de droit privé

La durée d'assurance cotisée comprend toutes les périodes d'activité professionnelle au cours desquelles vous avez cotisé à l'Assurance retraite et, éventuellement, à un ou plusieurs autres régimes de retraite obligatoires.

Des trimestres assimilés sont également pris en compte dans la durée d'assurance validée, dans les situations suivantes :

- Service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- Périodes de chômage indemnisé et périodes d'activité partielle indemnisées, dans la limite de 4 trimestres ;
- Périodes indemnisées de maladie et accidents du travail, dans la limite de 4 trimestres ;
- Périodes indemnisées de maternité et d'adoption ;
- Périodes de perception d'une pension d'invalidité, dans la limite de 2 trimestres ;
- Trimestres de majoration de durée d'assurance attribués dans le cadre du compte professionnel de prévention ;
- Trimestres obtenus grâce à l'assurance vieillesse des parents au foyer et à l'assurance vieillesse des aidants dans la limite de 4 trimestres.

Acquisition de trimestres

Pendant toute votre carrière professionnelle, vous validez un trimestre dès lors que vous avez gagné 150 fois le SMIC horaire, fixé à 11,88 € brut en 2025. Soit en **2025**, il faut avoir perçu un salaire brut de **1782 €**. Avec 7128 € brut, vous validez 4 trimestres.

Pour la dernière année d'activité

Une condition temporelle supplémentaire s'applique : en plus du seuil salarial classique (150 h × SMIC par trimestre), seuls les trimestres civils entièrement écoulés avant la date de liquidation sont validés. Par exemple, même si vous avez perçu un salaire brut supérieur à 1782 € en avril, si vous partez en retraite début mai, seul le 1^{er} trimestre sera validé car il est entièrement écoulé.

Calcul des points de retraite agirc/arrco de 2006 à 2025 :

<https://app.aops.fr/services/calcul/points>

Retraite anticipée pour handicap ou invalidité

1. Salariés de droit privé en situation de handicap

Le départ anticipé en retraite pour handicap permet à un travailleur ayant exercé sa carrière en situation de handicap de partir avant d'avoir atteint l'âge légal.

Conditions d'accès

- Justifier d'une durée d'assurance retraite cotisée dépendant de l'âge de l'assuré à la date d'effet de la pension. Le départ est possible entre 55 et 59 ans selon l'année de naissance et le nombre de trimestres cotisés.
- Avoir exercé une activité professionnelle en étant en situation de handicap durant toute la période cotisée, en justifiant le handicap :
 - ✓ Soit via une incapacité permanente d'au moins 50 % (reconnue par le médecin conseil de l'assurance maladie) ;
 - ✓ Soit par une situation de handicap comparable : pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, allocation compensatrice pour tierce personne, allocation aux adultes handicapés (AAH)... La liste exhaustive figure dans l'arrêté du 24 juillet 2015.

Pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) suffit à justifier le handicap durant la période cotisée.



Points importants

- ✓ Il n'est pas nécessaire de justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 % à la date du départ. Si le taux a diminué en raison d'une amélioration de l'état de santé, le bénéfice du départ anticipé est conservé.
- ✓ Le départ anticipé n'est pas une obligation : le travailleur en situation de handicap peut choisir de continuer à exercer son activité et d'acquérir des droits supplémentaires.



[Service-Public.fr – Retraite anticipée pour handicap \(salarié\)](https://www.service-public.fr/Retraite-anticipée-pour-handicap-salarié)

2. Salariés de droit privé en situation d'invalidité

La pension d'invalidité prend fin lorsque la personne atteint 62 ans. Elle est automatiquement remplacée par une retraite au titre de l'incapacité au travail, à compter du premier jour du mois suivant le 62^e anniversaire.

- ✓ L'invalidité dispense de la procédure médicale de reconnaissance de l'incapacité au travail.
- ✓ La substitution est automatique, sauf en cas d'exercice d'une activité professionnelle au moment des 62 ans.

- ✓ Les personnes en invalidité qui continuent à travailler en fin de carrière peuvent choisir de ne pas liquider leur retraite à 62 ans et de poursuivre leur activité. Elles doivent cependant prévenir l'assurance retraite au moins 6 mois avant la date prévue.

⚠ Attention — « Taux plein » ne signifie pas « retraite pleine »



Même si vous bénéficiez du taux plein (50 % du salaire moyen de vos 25 meilleures années), votre pension est réduite au prorata des trimestres que vous avez effectivement validés par rapport au nombre de trimestres requis pour une carrière complète. :

Pension = Salaire de référence × Taux de liquidation × (trimestres validés / trimestres requis)

Impact sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco

Un départ anticipé réduit mécaniquement le nombre de points Agirc-Arrco accumulés (cotisations moins élevées sur une carrière plus courte), entraînant une pension complémentaire inférieure à celle d'un départ à l'âge légal.

NB : Vous pouvez simuler le montant de votre pension (base + complémentaire) selon différents âges de départ sur le site www.info-retraite.fr

3. Fonctionnaires en situation de handicap ou d'invalidité

Départ anticipé pour handicap

Les fonctionnaires ayant travaillé en situation de handicap peuvent partir en retraite à partir de 55 ans, sous réserve de remplir les deux conditions **cumulatives** suivantes :

- Être atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, ou — pour les périodes antérieures au 1er janvier 2016 — détenir la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L5213-1 du Code du travail ;
- Justifier d'un nombre de trimestres d'assurance retraite suffisant (variable selon l'année de naissance).

Retraite pour invalidité

Un fonctionnaire peut être admis à la retraite pour invalidité à tout âge si son état de santé le place dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions. Les conditions diffèrent selon que l'invalidité est :

- Imputable au service (blessures ou maladies contractées ou aggravées dans l'exercice des fonctions) ;
- Non imputable au service (blessures ou maladies sans lien avec le service).

Liens utiles – Fonctionnaires

-  [Service-Public.fr – Retraite anticipée fonctionnaire handicapé](https://www.service-public.fr/invalidite)
-  [Service-Public.fr – Retraite pour invalidité dans la fonction publique](https://www.service-public.fr/invalidite)
-  [Fonction-Publique.gouv.fr – Invalidité](https://fonction-publique.gouv.fr/invalidite)
-  [Mes-Allocs.fr – Pension d'invalidité fonction publique](https://mesallocs.fr/pension-invalidite-fonction-publique)

Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière spécifiques à Orange

Il existe trois dispositifs d'aménagement de fin de carrière au sein d'Orange : le temps partiel aidé, le temps partiel senior et la retraite progressive.

Le temps partiel aidé (TPA)

Ce dispositif a été introduit formellement par l'accord intergénérationnel de 2021 portant sur la période 2022-2024. Il a ensuite été reconduit dans l'accord de GEPP de 2025.

Dès 57 ans tous les salariés peuvent en bénéficier. Pour une quotité variable de 50 % à 80 %.

Pour les salariés de droit privé :

La cotisation retraite est prise en charge à 100 % pendant toute la durée du TPA.

Pour les fonctionnaires :

La prise en charge du complément de cotisation retraite sur l'ensemble de la carrière ne peut excéder 4 trimestres (soit 2 ans pour un TPA à 50 % et 5 ans pour un TPA à 80 %).

Cas particulier des temps partiels à 80% : ils sont payés 6/7ème (85,7%)

Cas particulier des temps partiels à 90% : ils sont payés 32/35ème (91,4%)



⚠ Attention : Les fonctionnaires doivent impérativement repasser en temps partiel non aidé 4 ans (**Dès 60 ans**) avant l'âge légal de départ en retraite pour bénéficier de la retraite progressive.

Exemple : Pour bénéficier de la cotisation retraite à 100 % pendant 2 ans dans le cadre d'un TPA à 50%, vous pouvez débiter ce TPA dès 57 ans.

Le temps partiel senior (TPS)

Le TPS 2025-2028 permet aux salariés volontaires de bénéficier d'un temps partiel accompagné par l'entreprise, 5 ans avant l'atteinte d'une retraite à taux plein (nombre de trimestres requis selon l'année de naissance) ou avant l'âge légal de départ en retraite.

Le TPS 2025-2028 propose une seule formule pour tous : 1 an en temps travaillé à 50%, puis 4 ans en temps libéré.

- Dans le cas d'une entrée dans le dispositif en 2025 et jusqu'au 1er janvier 2026 : la durée du TPS est proratisable de 18 mois à 5 ans (1/5ème en temps travaillé, et 4/5ème en temps libéré)
- Dans le cas d'une entrée dans le dispositif à partir du 1er février 2026 jusqu'au 1er janvier 2029 : la durée du TPS est de 5 ans
- La fin du TPS est au plus tard à la date d'atteinte de la retraite à taux plein (sans surcote).
- *Les entrées en « TPS 2025-2028 » se font exclusivement le 1er du mois.*

Les salariés peuvent aussi effectuer le temps travaillé de leur TPS en **mécénat de compétences**, dans [une association avec laquelle la Fondation Orange a conclu un partenariat](#).

Suspension de la réforme des retraites : les incidences sur le TPS ou TPSH à connaître selon son année de naissance

Entrée en TPS/TPSH validée par la fonction RH ou déjà effective

- Pour tenir compte de l'incidence du nouvel âge légal et/ou du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la durée du temps libéré du TPS/TPSH sera raccourcie.
- Dans les prochaines semaines, les personnes concernées seront informées individuellement par le CSRH des modalités de mise en œuvre.

Entrée en TPS/TPSH non encore validée par la fonction RH

- A compter du 1er février 2026, la date de début et de fin du TPS/TPSH devra tenir compte de l'incidence de cette suspension.
- La démarche d'adhésion pour les nouvelles demandes d'entrées en TPS/TPSH est inchangée.

La retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui vous permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel dès **60 ans** et de toucher, en même temps, une partie de vos retraites (de base et complémentaires).

Pendant cette période, vous continuez de cotiser à la retraite. Vous pouvez choisir de surcotiser, c'est-à-dire cotiser à la retraite sur la base d'un salaire à temps complet.

Lorsque vous cessez totalement votre activité professionnelle, votre retraite définitive est recalculée en tenant compte de cette période pendant laquelle vous avez continué de travailler à temps partiel.

Vous devez aussi remplir les 2 conditions suivantes :

- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base ;
- Exercer une activité salariée à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet (entre 50% et 80% pour les fonctionnaires).

Votre admission en retraite progressive entraîne le calcul provisoire de votre pension de retraite de l'Assurance retraite en fonction de vos droits au moment de votre demande.

Pendant votre retraite progressive, vous touchez une fraction de votre pension de retraite en complément de votre revenu d'activité à temps partiel.

La fraction de pension qui vous est versée varie en fonction de votre durée de travail à temps partiel par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle.

La fraction de pension de retraite qui vous est versée est égale à la différence entre 100 % et votre quotité de travail à temps partiel.

Par exemple, un temps partiel à 60 % vous donne droit à 40 % du montant de votre retraite provisoire.

La même fraction de pension vous est accordée par les éventuels autres régimes de retraite de base auprès desquels vous avez des droits.

L'Assurance retraite communique pour cela aux autres caisses de retraite de base auprès desquelles vous avez des droits les informations suivantes :

- Date à partir de laquelle vous bénéficiez d'une retraite progressive ;
- Taux de la fraction de pension qui vous est versée puis les éventuelles modifications de ce taux ;
- Si cela se produit, date à laquelle le versement de votre retraite progressive est supprimé ou suspendu ;
- Date à laquelle vous êtes admis en retraite définitive et percevez votre pension de retraite complète

La retraite progressive est désormais accessible au salarié de droit privé comme aux fonctionnaires d'Orange dès 60 ans.

La retraite progressive n'est généralement pas cumulable avec un autre dispositif de pré-retraite :

- Pour les salariés de droit privé, la retraite progressive est compatible avec les TPS 2022 et TPA (à valider avec votre caisse de retraite locale). Elle n'est plus compatible avec les TPS/TPSH qui auraient débuté à compter du 1/1/2024.
- Pour les fonctionnaires d'Orange, elle n'est pas cumulable avec un TPS ou un TPA. Il faut être en temps partiel simple (hors TPA) pour en bénéficier.

+ d'info



- » ServicePublic.fr : [La retraite progressive droit privé](#)
- » ServicePublic.fr : [La retraite progressive fonctionnaire](#)

Validation des trimestres

Pour les salariés de droit privé

Pour valider un trimestre, la CNAV s'appuie sur le niveau de salaire réellement perçu pendant le trimestre (depuis 2014 : 150 heures payées au SMIC ; avant 2014 : 200 heures payées au SMIC). Le passage de 200 à 150 heures pour valider un trimestre permet à des travailleurs à temps partiel de valider des trimestres auparavant perdus pour le calcul de la retraite de base.

+ d'info



- » La retraite en clair : [Combien d'heures pour valider un trimestre ?](#)

Pour les fonctionnaires

Toute fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre. La fraction de trimestre inférieure à 45 jours n'est pas prise en compte. **Il est donc important de bien choisir sa date de départ afin de valider un trimestre supplémentaire.**

Calcul de retraite des fonctionnaires

La pension de retraite des fonctionnaires est basée sur le traitement indiciaire : plus votre indice réel (appelé aussi « indice majoré ») est élevé, plus votre pension le sera.

IMPORTANT :

Pour bénéficier de votre dernier indice, il faut au minimum l'obtenir 6 mois avant votre départ en retraite.

Il est fortement conseillé d'avoir une action pro-active avec vos RH qui dépendent sur ce sujet de l'expertise RH Groupe.

Calcul de retraite des fonctionnaires sous statut de fonction (IV.3 et au-delà)

Les emplois supérieurs à partir de IV 3 ne sont pas des grades. Les fonctionnaires sont détachés sur un de ces niveaux en fonction de l'emploi occupé.

Leur grille de rémunération correspondant à leur grade d'origine continue à se dérouler.

De fait, si ces fonctionnaires n'accèdent pas à l'un des échelons fonctionnels, leur retraite sera calculée sur l'indice dans leur grade d'origine.

Il est donc impératif d'atteindre l'échelon fonctionnel le plus élevé possible pour optimiser votre retraite.

Grilles indiciaires des statuts de fonction

IV.3 — emploi supérieur de 1^{er} niveau Date d'effet : 01/03/2025

Échelon	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	7 ^{ème}	8 ^{ème}
Durée	Variable : 1, 2, 3 ou 4 ans							
Indice brut	626	694	762	826	898	962	1027	A1 (1100)
Indice réel	530	581	633	682	736	785	835	895

IV.4 — emploi supérieur de 2^{ème} niveau Date d'effet : 01/01/2024

Échelon	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}
Durée	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans					
Indice brut	767	853	943	1027	A1 (1100)	A3 (1200)
Indice réel	637	702	771	835	895	977

IV.5 — emploi supérieur de 3^{ème} niveau Date d'effet : 01/01/2024

Échelon	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}
Durée	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans					
Indice brut	903	978	A1	A2	B2	B3
Indice réel	740	797	895	930	1018	1072

IV.6 — emploi supérieur de 4^{ème} niveau Date d'effet : 01/01/2024

Échelon	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	
Durée	Variables : 1, 2, 3 ou 4 ans					
Indice brut	1027	A2	B2	B'2	C3	
Indice réel	830	930	1018	1100	1178	

Nouvelles dispositions issues du Décret n°2025-147 du 17 février 2025

peuvent accéder au 1 ^{er} Ech. Fonct. IB A1	- être détaché sur un IV-4, IV-5 ou IV-6 - être à l'IB 1015 du grade de IV-2	ou	- être détaché sur un IV-4, IV-5 ou IV-6 depuis au moins 3 ans - être au moins à l'IB A1	ou	- être détaché sur un IV-3 depuis au moins 6 ans - être payé au moins à l'IB A1
peuvent accéder au 2 ^{ème} Ech. Fonct. IB A3	- être détaché sur un IV-5 ou IV-6 - être à l'IB 1015 du grade de IV-2	ou	- être détaché sur un IV-5 ou IV-6 depuis au moins 3 ans - être au moins à l'IB A3	ou	- être au moins 6 ans sur un ES, dont 2 ans sur un IV-4 - être payé au moins à l'IB A3
peuvent accéder au 3 ^{ème} Ech. Fonct. IB B3	- être détaché sur un IV-6 - être à l'IB 1015 du grade de IV-2	ou	- être détaché sur un IV-6 depuis au moins 3 ans - être au moins à l'IB B3	ou	- être au moins 6 ans sur un ES, dont 2 ans sur un IV-5 - être payé au moins à l'IB B3
peuvent accéder au 4 ^{ème} Ech. Fonct. IB C3					- être au moins 6 ans sur un ES, dont 2 ans sur un IV-6 - être payé au moins à l'IB C3

Détermination de l'indice attribué au moment du départ en retraite **Conditions pour obtenir le premier échelon fonctionnel (A1) :**

A savoir :

- ✓ Vous êtes IV 3 depuis au moins 6 ans, et vous êtes rémunéré sur l'indice A1 du IV 3
- ✓ Ou vous êtes IV 4, IV 5, IV 6 et détenez l'indice terminal du IV 2
- ✓ Ou vous êtes IV 4, IV 5, IV 6 depuis au moins 3 ans et êtes rémunéré sur l'indice au moins A1

Conditions pour obtenir le deuxième échelon fonctionnel (A3) :

- ✓ Vous êtes IV.4 depuis au moins 2 ans et vous êtes depuis au moins 6 ans sur un emploi supérieur (à partir de IV 3) vous êtes payé au moins à l'indice A3 ;
- ✓ Ou vous êtes IV 5, IV 6 et détenez l'indice terminal du IV 2 ;
- ✓ Ou vous êtes IV 5, IV 6 depuis au moins 3 ans et êtes rémunéré sur un indice au moins égal à celui afférent au deuxième échelon fonctionnel.

Conditions pour obtenir le troisième échelon fonctionnel (B3) :

- ✓ Vous êtes IV 5 depuis au moins 2 ans et vous êtes depuis au moins 6 ans sur un emploi supérieur (à partir de IV 3) vous êtes payé au moins à l'indice B3 ;
- ✓ Ou vous êtes IV 6 et détenez l'indice terminal du IV 2 ;
- ✓ Ou vous êtes IV 6 depuis au moins 3 ans et êtes rémunéré sur un indice au moins égal à celui afférent au troisième échelon fonctionnel.

Position de la DRH Groupe sur les échelons fonctionnels

Extrait d'un courrier de la DRH Groupe suite aux demandes de la CFE-CGC Orange.

Vous pouvez [retrouver l'intégralité des échanges sur le site web de la CFE-CGC Orange](#).

Le fait de satisfaire aux conditions du décret n'emporte pas nécessairement l'attribution de l'échelon fonctionnel. Le texte laisse tant l'accès aux échelons fonctionnels que la date de cet accès à l'appréciation de l'employeur.

La politique de l'entreprise ambitionne une certaine cohérence de l'attribution de ces échelons entre les collaborateurs de niveau cadre supérieur au regard de leurs parcours, de la qualité de leurs performances et de leur implication dans la réussite des objectifs de l'entreprise. C'est ainsi que chaque cas est examiné par les Directions de Ressources Humaines au niveau de chaque division et de façon coordonnée entre les Divisions au niveau de la DRH Groupe. L'échelon fonctionnel à attribuer et la date pour ce faire sont définis individuellement au regard de cette cohérence globale, quelques années avant l'ouverture des droits à retraite.

En particulier, les DRH veillent à ne pas attribuer les échelons fonctionnels trop tôt avant le départ en retraite prévu d'un fonctionnaire, afin de maximiser ses droits. En effet, en application de l'article 7 du décret n° 93-706 du 26 mars 1993 relatif aux dispositions applicables aux emplois supérieurs de France Télécom, la différence d'indices entre l'indice détenu sur l'emploi supérieur et l'indice détenu dans le grade, ouvre droit chaque année à un supplément de pension calculé selon les modalités contenues dans l'article précité, couramment appelé "NBI". Si ce supplément de pension peut paraître dérisoire pour une année de différence indiciaire, le cumul sur plusieurs années représente des sommes à ne pas négliger.

C'est la raison pour laquelle, des cadres supérieurs qui ont atteint les conditions fixées par le décret 2025-147 du 17 février 2025 ne se voient pas attribuer l'un ou l'autre des échelons fonctionnels dès qu'ils en remplissent les conditions. Dans leur intérêt, il leur est demandé de préciser leur date de départ en retraite afin de maximiser le cumul de leurs droits dits « NBI ». Il ne s'agit pas d'une pression au départ, mais bien de la prise en compte de décisions individuelles.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Il s'agit de l'attribution de points d'indice majorés dont la valeur s'ajoute au salaire des statuts de fonction. Il est possible de consulter le décompte sur <https://ensap.gouv.fr>, mais le montant exact versé ne sera connu qu'au moment de la liquidation de la pension.

Elle est soumise à cotisation retraite et ouvre droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension principale. Ce supplément est égal à la moyenne annuelle de la NBI perçue, multipliée, d'une part, par le nombre de trimestres de perception, et, d'autre part, par le taux de rémunération de chaque trimestre l'année d'ouverture du droit à pension.

+ d'info



- ▶ Légifrance : [décret relatif aux dispositions statutaires applicables aux corps des cadres supérieurs de France Télécom](#)
- ▶ Anoo : [grilles indiciaires des fonctionnaires d'Orange](#)

Evolutions de la réforme des retraites 2023

Suspension de la réforme des retraites jusqu'à janvier 2028 : (voir tableau suivant)

- L'âge de départ à la retraite est bloqué au niveau actuel de 62 ans et 9 mois :
- Retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026

La surcote de 5% maximum pour les mères de famille

Pour compenser la perte pour de nombreuses femmes du bénéfice des trimestres pour enfant, les sénateurs ont voté le principe d'une surcote jusqu'à 5% pour les mères de famille qui ont tous leurs trimestres un an avant leur âge légal de départ en retraite (64 ans en 2030).

Chaque trimestre travaillé donnerait une surcote de 1,25% et les quatre trimestres de cette dernière année donnerait donc une surcote de 5%. À mettre en regard, toutefois, avec la surcote de 10% à laquelle aurait pu prétendre une femme qui aurait travaillé deux ans après l'âge légal de retraite à 62 ans.

Un cumul emploi-retraite qui ouvre des droits

Désormais, reprendre une activité après avoir liquidé ses droits à la retraite vous ouvrira de nouveaux droits. En clair, lorsque vous cesserez cette nouvelle activité, de nouveaux droits seront calculés et augmenteront le montant de votre pension lorsque vous la liquiderez. Ce n'était plus le cas depuis le 1^{er} janvier 2015, suite à la réforme Touraine de 2014. Cette mesure est destinée à inciter les Français à travailler plus longtemps.

Attention toutefois, le cumul emploi-retraite restera plafonné si vous reprenez une activité alors que vous avez liquidé vos retraites avant d'avoir atteint le taux plein.

+ d'info



Réforme 2023 : dans le cadre de ce cumul emploi-retraite intégral, les activités effectuées depuis le 1^{er} janvier 2023 ouvrent droit à une seconde retraite qui sera attribuée lors de la cessation définitive d'activité. Si ce cumul est effectué chez le même employeur, l'ouverture du nouveau droit à la retraite prendra effet à compter du 7^{ème} mois d'activité.

Une assurance retraite pour les aidants

La réforme prévoit la création d'une assurance spécifique pour les aidants sur le modèle de l'assurance vieillesse pour les parents au foyer. C'est une mesure présentée comme favorable aux femmes, plus souvent dans ce rôle d'aidante que les hommes. Ces trimestres serviront pour atteindre la durée d'assurance requise.

Des trimestres en moins et quelques aménagements pour les femmes

Les femmes, pour beaucoup, vont perdre l'avantage des trimestres par enfants (4 pour la naissance et 4 pour l'éducation dans le privé, 4 au total dans le public) avec le relèvement de l'âge légal de départ en retraite. Le gouvernement a néanmoins prévu quelques dispositions spécifiques pour les femmes :

Désormais, pour bénéficier d'un départ en carrière longue, il sera possible de prendre en compte des périodes de congé parental dans les trimestres requis, dans la limite de 4. Cela concerne environ 3 000 femmes par an.

Ces périodes de congé parental seront aussi prises en compte pour le calcul du minimum contributif majoré, ce qui n'était pas le cas avant. Cela devrait donc mécaniquement augmenter certaines petites pensions.

+ d'info



Salariés de droit privé : [Info Retraite - Droits liés aux enfants \(info-retraite.fr\)](https://info-retraite.fr)

Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ?

Fonctionnaires : Info Retraite - Droits liés aux enfants

Vous avez eu, adopté ou élevé des enfants ? Cela a un impact sur le calcul de votre retraite. Renseignez-vous avec Info Retraite.

Attention aux règles de validation des trimestres cotisés et/ou validés, il existe des disparités entre les deux régimes.

[Sapiendo - Retraite du fonctionnaire : comment sont pris en compte vos enfants ? | Sapiendo](#)

Une pension pour les orphelins

En cas de décès d'un assuré, s'il a des enfants, une partie de sa ou ses pensions sera versée à son ou ses orphelins, jusqu'à un certain âge. Les détails de la mesure doivent être précisés par décret. Ce dispositif existe déjà en cas de décès de fonctionnaire (jusqu'à 21 ans) ou dans certains régimes complémentaires.

Les anciens TUC pris en compte

Le texte répare une injustice : ceux qui avaient dans les années 80 été employés comme TUC (travaux d'utilité collective) verront leurs trimestres pris en compte. Chaque période de cinquante jours sous ce statut donnera droit à un trimestre, dans la limite de quatre par an. Par ailleurs, certains stages pourront désormais donner droit à des trimestres, ainsi que précisé dans un décret.

Suspension de la réforme de 2023 en 2026

Suspension de la réforme des retraites jusqu'à janvier 2028 : (voir tableau suivant)

- L'âge de départ à la retraite est bloqué au niveau actuel de 62 ans et 9 mois :
- Retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit de suspendre jusqu'au 1^{er} janvier 2028 le calendrier repoussant l'âge légal de départ et celui augmentant le nombre de trimestres requis pour la retraite à taux plein.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit de suspendre jusqu'au 1^{er} janvier 2028 le calendrier repoussant l'âge légal de départ et celui augmentant le nombre de trimestres requis pour la retraite à taux plein.

Année de naissance	Réforme des retraites 2023		Suspension de la réforme des retraites 2023			
	Age légal	Nombre de trimestres	Age légal	Nombre de trimestres	Gain sur l'âge légal	Gain en nombre de trimestres
Jusqu'en 1963	Pas de modification					
1964	63 ans	171	62 ans et 9 mois*	170*	3 mois*	1 trimestre*
1965 (jusqu'en mars)	63 ans et 3 mois	172	62 ans et 9 mois*	170*	6 mois*	2 trimestres*
1965 (à partir d'avril)	63 ans et 3 mois	172	63 ans*	171*	3 mois*	1 trimestre*
1966	63 ans et 6 mois	172	63 ans et 3 mois*	172*	3 mois*	0
1967	63 ans et 9 mois	172	63 ans et 6 mois*	172*	3 mois*	0
1968	64 ans	172	63 ans et 9 mois*	172*	3 mois*	0
1969 et après	64 ans	172	64 ans	172	0	0

*NB : en l'état actuel des dispositions, pour les personnes nées entre avril et décembre 1965, il n'y a plus de départ anticipé pour carrière longue pour la borne 21 ans : l'âge légal et l'âge carrière longue pour la borne 21 ans sont tous deux fixés à 63 ans.

Les mesures en faveur des femmes

L'amélioration du calcul de la pension de retraite des mères

Une amélioration, pour les mères, du calcul du salaire de référence servant de base au calcul de leur pension de retraite, a été annoncée par le gouvernement au moment des débats budgétaires. Cette mesure ne figure cependant pas dans la loi de financement de la sécurité sociale : elle doit faire l'objet d'un décret.

Selon les annonces, le calcul du salaire de référence, actuellement basé sur les 25 meilleurs salaires annuels de la carrière, devrait évoluer de la manière suivante :

- Pour les femmes ayant eu un enfant, le salaire de référence serait calculé sur la base des 24 meilleures années,
- Pour les femmes ayant eu deux enfants ou plus, le salaire de référence serait calculé sur la base des 23 meilleures années :

Ce nouveau mode de calcul est inspiré des mesures envisagées lors du conclave sur les retraites, et vise à améliorer le niveau de pensions des femmes face aux fortes inégalités observées.

La prise en compte de trimestres enfants pour les départs carrière longue

La loi prévoit que des trimestres de majorations de durée d'assurance pour enfant (trimestres enfants pour naissance/adoption, éducation, handicap et congé parental) pourront être pris en compte dans le calcul des trimestres requis pour un départ carrière longue.

Le nombre précis de trimestres pris en compte doit être précisé par décret, et devrait être fixé à deux selon les annonces du gouvernement.

Le cumul emploi retraite

Le dispositif de cumul emploi retraite, qui permet aujourd'hui, après avoir liquidé sa retraite, de reprendre une activité en cumulant la pension de retraite et les revenus de cette activité, est profondément remanié dans cette loi de sécurité sociale pour 2026.

Un plafonnement des revenus est introduit dans les conditions suivantes :

- *Lorsque la personne reprend une activité avant son âge légal de départ, soit 64 ans à compter de la génération 1969, (en cas de reprise d'activité après un départ anticipé en retraite, pour carrière longue ou inaptitude par exemple) : l'ensemble des revenus d'activités sont déduits de sa pension de retraite, jusqu'à l'annuler.*
- *Lorsque la personne reprend une activité entre son âge légal de départ à la retraite, soit 64 ans à compter de la génération 1969, et l'âge du taux plein automatique, 67 ans : dès*

lors que les revenus dépassent un certain seuil, qui sera défini par décret, 50% du dépassement est déduit de la pension de retraite.

- *Lorsque la personne reprend une activité à compter de ses 67 ans, elle peut cumuler intégralement sa pension et ses revenus d'activité.*

L'absence de droit à retraite en cumul plafonné

Il est par ailleurs prévu que les cotisations prélevées sur les revenus d'activité des personnes en cumul plafonné (reprise d'activité avant 67 ans), ne génèrent pas de droits à retraite (droit à seconde pension). L'acquisition de droit est néanmoins maintenue pour ceux qui cumulent intégralement une activité et une pension de retraite (reprise d'activité à compter de 67 ans).

La suppression du délai de carence pour reprise d'activité chez son dernier employeur

Avant cette réforme, lorsqu'une personne reprenait une activité chez son dernier employeur, ses revenus d'activité ne lui donnaient des droits à retraite que si elle respectait un délai de carence de 6 mois avant de reprendre chez son dernier employeur.

Ce délai n'a pas été réintroduit dans cette loi : il est donc possible de liquider sa retraite et de reprendre aussitôt une activité chez le même employeur, sans aucune sanction.

Entrée en vigueur

Ces dispositions sur le cumul emploi retraite seront applicables aux assurés qui entrent en jouissance de leur première pension de vieillesse de base à compter du 1^{er} janvier 2027.

D'ici-là, le décret précisant notamment le montant du seuil de revenu au-delà duquel la pension sera réduite, devrait être publié.



Faire le point sur vos droits

Contrôlez vos relevés de carrière et les droits accumulés auprès des différentes caisses, **au moins tous les cinq ans, et un an avant votre départ en retraite** peut vous permettre de bénéficier d'une meilleure retraite, notamment en faisant corriger les oublis.

Le relevé de carrière est souvent incomplet, et les démarches pour reconstituer les années manquantes sont longues, surtout si vous avez eu plusieurs employeurs (filiales, premières années d'activité, stages, enfants d'agriculteurs ou de commerçants ayant travaillé dans l'exploitation familiale, chômage, jobs d'été, service militaire ou civil...).

Les bulletins de paie ne sont pas exempts d'erreurs, en particulier pour les salariés de droit privé. Il est donc utile de vérifier ses relevés de points pour identifier les anomalies criantes. Concernant les caisses complémentaires, les erreurs de prélèvements entre tranches A, B et C sont classiques.

À vérifier



- Comparer, année par année, votre rémunération brute soumise à cotisation retraite avec la rémunération figurant sur votre relevé de carrière ;
- Vérifier que votre relevé de carrière comporte bien 4 trimestres par année. S'il en manque, vous risquez d'avoir à travailler plus longtemps pour atteindre le taux plein ;
- Vérifier que tous vos employeurs sont bien répertoriés, avec les périodes d'emploi et les rémunérations correspondantes ;
- N'oubliez pas, le cas échéant, de faire valider votre service militaire ou civil (article [L161-19 du code de la sécurité sociale](#)) ;
- Vérifier que vos enfants sont bien pris en compte ([Maternité, paternité : quels avantages pour la retraite ?](#))

✓ Principales sources d'erreurs identifiées

- ✓ Lors des changements d'employeurs ou des faillites de ceux-ci ;
- ✓ Lorsque vous avez plus de 12 fiches de paie sur une année civile ;
- ✓ En cas de rémunération exceptionnelle ;
- ✓ En cas de congés maladie, de congés maternité, ou de temps partiel chômé ou non ;
- ✓ Avantages en nature non cotisés ;
- ✓ Erreurs de cotisation ;
- ✓ Déclaration de l'employeur pour prise en compte de l'année de départ en retraite par la caisse de retraite complémentaire, qui peut être erronée et doit être vérifiée.

Une formation utile

La formation Orange Learning « Je prépare ma retraite », à faire au moins 6 à 12 mois avant le départ, vous aidera à faire le point. À retrouver sur anoo : [le prépare ma retraite](#).

Pour tous les personnels



» <http://www.lassuranceretraite.fr>

Vous trouverez sur ce site toutes les informations et guides dont vous avez besoin pour faire vos vérifications, répondre à vos principales questions, et télécharger une liste personnalisée des démarches à faire pour préparer et demander votre départ en retraite.

À télécharger et à vérifier en priorité :

Votre relevé de carrière : véritable récapitulatif de votre carrière professionnelle, le relevé de carrière détaille les droits que vous avez acquis dans tous vos régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaires.



» <https://www.info-retraite.fr>

Vous y trouverez notamment :

Un simulateur de votre pension de retraite (*pour les fonctionnaires, l'indice majoré à indiquer correspond à l'indice réel de votre bulletin de paie*).

L'ensemble des régimes de retraite, de base et complémentaires, auxquels vous avez été affilié au cours de votre vie professionnelle (utile pour celles et ceux qui ont eu une carrière mixte sous différents statuts), avec les liens vous permettant d'accéder à leurs sites web pour consulter et éventuellement faire rectifier vos relevés de points.

+ d'info



- » [Bonus-malus](#)
- » [Litiges](#)
- » [Réversion](#)

Pension de réversion : elle n'est pas automatique, il faut la demander.

Pour les salariés de droit privé, la pension de réversion à la retraite de base est définie par les [articles L353-1 à L353-6](#) du Code de la sécurité sociale. Y ont droit la veuve ou le veuf (= conjoint au jour du décès) et le cas échéant les conjoints antérieurs (si encore vivants bien sûr), au prorata des durées de mariage comptées en mois. Être remarié (ou le devenir) n'est pas en soi un obstacle, mais pour percevoir une réversion il y a des conditions de revenu

maximum qui sont réexaminées annuellement ; un remariage peut faire sortir du maximum puisque ce sont les revenus du couple qui sont considérés.

Pour les fonctionnaires, la pension de réversion relève des dispositions du [Code des Pensions Civiles et Militaires \(art L. 38 à L.46\)](#). La pension est accordée sur demande si les critères sont remplis. Si le bénéficiaire vit de nouveau en couple, il perd le bénéfice de la pension. Toutefois, il peut en refaire la demande si sa situation change.

Caisses complémentaires : les réversions par d'autres caisses, complémentaires ou particulières, obéissent à des règles pouvant différer. Par exemple pour AGIRC-ARRCO, il n'y a pas de condition de revenu maximum. Pour la RAFP, en cas de remariage ou de concubinage notoire, la prestation est suspendue. Le paiement peut être rétabli à la cessation de la nouvelle union sur demande.

Pour les fonctionnaires

Régime de base



» <https://ensap.gouv.fr>

Les informations détaillées sur vos droits à la retraite de la fonction publique d'État.

Vous pourrez demander une simulation de votre pension.

Un formulaire pour demander les corrections nécessaires si des périodes travaillées ont été oubliées.

Régime complémentaire



» <https://www.rafp.fr>

Y figurent des informations générales et le relevé de points pour votre retraite complémentaire de la fonction publique.

Le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)

C'est un régime obligatoire, par points, institué en 2005 au bénéfice des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de l'État (civils et militaires), territoriaux et hospitaliers, et des magistrats (environ 4,5 millions d'agents concernés). Cette prestation complémentaire prend en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires pendant leur période d'activité, qui ne sont pas soumises à la Pension Civile ; ceci dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. Compte tenu de son instauration récente, les pensions complémentaires versées à celles et ceux qui partent actuellement en retraite restent modestes. Cette prestation est versée sous forme de rente (ou de capital si le montant annuel ne dépasse pas 200 euros).

À la retraite, la pension RAFP est incluse dans le versement VIREMENT DE DRFIP pour les salariés de droit privé

Régime complémentaire AGIRC-ARRCO



- » <https://espace-personnel.agirc-arrco.fr>
- » Application mobile **Smart Retraite**

Vous y trouverez :

- Votre relevé de carrière, avec les points de retraite complémentaire accumulés pendant votre vie professionnelle.
- Un simulateur pour identifier les minorations/majorations qui s'appliquent sur votre retraite complémentaire Agirc-Arrco selon l'âge auquel vous partez.

Cotisation régime général :

Taux et assiette des cotisations sociales

Type de cotisation	Assiette de cotisation	Taux
Assurance vieillesse déplafonnée (retraite du régime général)	Montant du salaire	0,40 %

Taux et assiette des cotisations sociales

Type de cotisation	Assiette de cotisation	Taux
Assurance vieillesse plafonnée (retraite du régime général)	Montant du salaire jusqu'à 3 925 € par mois	6,90 %

Tranches de cotisation retraite complémentaire AGIRC-ARRCO :

- La tranche A est la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, ou le salaire total si celui-ci est inférieur au plafond.
- La tranche B (ou salaire différentiel) est la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 4 fois cette valeur.
- La tranche C est la partie du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale. (Elle a disparu le 1er janvier 2019)

Pour 2025, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 925 €

+ d'info



Si vous avez cotisé au titre de la tranche C durant votre carrière :

<https://ledecodeurdelaretraite.fr/tranche-c/>

Pour les salariés en bande G

Orange a mis en place une retraite supplémentaire, dite « article 83 », pour les salariés de droit privé en bande G. Cette retraite supplémentaire par capitalisation est gérée par Allianz.

Vous pourrez la toucher en rente viagère (imposable au titre de l'impôt sur le revenu), au moment où vous le souhaitez : c'est vous qui choisissez parmi de nombreuses options.

Plus vous la touchez tard, plus son montant sera élevé : le capital continue de produire des intérêts, et le montant de la rente versée dépend de votre espérance de vie au moment du premier versement.

En cas de décès avant l'âge de la retraite, le montant de l'épargne constitué est versé aux bénéficiaires désignés sous forme de capital ou de rente immédiate ou différée, selon le choix que vous aurez effectué.

+ d'info



- » Allianz : [Retraite supplémentaire salariés "article 83"](#)
- » Accès à [votre espace personnel sur le site d'Allianz](#)

Ce que dit la loi :

[L'article 83 du Code Général des Impôts](#) porte sur les sommes et cotisations déductibles du revenu imposable. En pratique, il désigne des contrats de retraite à cotisations définies. Le contrat retraite « article 83 » permet de constituer un complément de retraite par [capitalisation](#) à destination des salariés. Ce [contrat](#) collectif à adhésion obligatoire est souscrit par l'entreprise au profit de tout ou partie de son personnel. Il procure à terme aux salariés qui en bénéficient, une [retraite supplémentaire](#) versée sous forme de [rente viagère](#).



Retraite supplémentaire individuelle

En supplément des cotisations versées par vos employeurs, vous pouvez souscrire un contrat de retraite supplémentaire individuel facultatif, une assurance-vie, ou une solution d'épargne de long terme. Certains bénéficient d'exonérations fiscales, sur le versement des primes de souscription ou sur les revenus qui en résultent.

La loi PACTE transforme l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite avec l'objectif de les harmoniser. Les anciens plans ne peuvent plus être souscrits depuis le 1^{er} octobre 2020. Ils peuvent être transférés vers les nouvelles formules, mais ce transfert n'est ni systématique ni obligatoire. Il vous appartient de vous renseigner sur ce qui est proposé par les organismes auprès desquels vous avez souscrit un contrat, et d'évaluer l'intérêt d'un transfert vers un PER Individuel (PER In).

Nouveaux dispositifs pour tous les personnels

- » ServicePublic.fr : [plan d'épargne retraite \(PER\)](#)

Au sein du Groupe Orange, les nouvelles formules de PER d'entreprise, collectif ou obligatoire, ne sont pas encore en place. Actuellement, vous ne pouvez donc envisager des transferts que pour les contrats individuels facultatifs auxquels vous avez souscrit.

Anciens dispositifs pouvant faire l'objet d'un transfert

- » ServicePublic.fr : [plan épargne retraite populaire \(PERP\)](#)/[assurance-vie](#)
- » Eres : [modalités de transfert des anciens et nouveaux contrats retraite](#)

Autres dispositifs d'épargne

- » ServicePublic.fr : [plan d'épargne en actions](#) (PEA)

Le PERCol est en place depuis le 02 novembre 2022.

Pour les fonctionnaires : Préfon-retraite a basculé en PER

Le contrat est devenu un PER In (Plan d'Épargne Retraite Individuel) le 1^{er} décembre 2019.

- » Préfon-Retraite : [principe et fonctionnement](#) / [questions / réponses](#)



Épargne salariale

Plan Épargne Groupe (PEG)

Attention, le motif de déblocage « cessation du contrat de travail » n'est utilisable qu'une seule fois, pour un règlement unique des fonds placés dans le PEG avant la date de sortie du Groupe. « La retraite est un des motifs permettant le déblocage des fonds indisponibles du PEG ».

Toutefois :

- ✓ Garder votre PEG ouvert jusqu'au versement de l'intéressement et de la participation peut vous permettre de bénéficier de l'abondement employeur l'année de votre départ. (Voir « *abondements de l'employeur* » et « *versements postérieurs au départ en retraite* »)
- ✓ En retraite, vous pouvez conserver votre PEG indéfiniment. Tant que vous y détenez au moins une action Orange (FCPE Orange Actions), les frais de gestion de votre compte Amundi sont pris en charge par l'entreprise.
- ✓ A partir du 1^{er} janvier 2023, au sein du PEG, les arbitrages entre fonds (i.e. déplacement de vos avoirs d'un support de placement vers un autre) sont possibles à tout moment et sans frais. Seule la somme correspondant à l'abondement n'est pas arbitrable.

[Délai de prescription pour réclamer sa participation aux résultats de l'entreprise](#)

Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCol)

Au sein du Groupe Orange, la nouvelle formule de PER d'entreprise collectif (PER Col) est en place depuis début novembre 2022.

Le PERCol d'Orange est ouvert à tous les personnels d'Orange SA et de certaines filiales (sociétés adhérentes en annexe à [l'accord PERCol](#) en vigueur).

Les sommes versées dans le PERCol peuvent désormais être débloquentes dès l'âge légal de départ en retraite. Elles étaient auparavant bloquées jusqu'au départ effectif à la retraite.

Autres [cas de déblocage anticipé](#).

Vous pouvez toucher les fonds :

- En capital en une seule fois ou par tranches ;
- En rente viagère, soumise à l'impôt sur le revenu.

Vous pouvez aussi [alimenter votre PERCol à partir de votre compte épargne temps](#) (CET), à raison de 10 jours par an.

+ d'info sur anoo



➔ [Transférer des jours de votre CET vers le PERCol](#), avec un lien vers un simulateur et vers le formulaire de demande.

Quels fonds choisir ?

Plus vous approchez de la retraite, plus il est sage de choisir des fonds à faible niveau de risque, afin de sécuriser vos avoirs au maximum. Pour faire vos choix, vous pouvez vous informer :

- » Sur anoo : [mon épargne dans le PERCol](#) et [les modes de gestion du PERCol](#)
- » Sur le site [d'Amundi](#), la banque gestionnaire du PERCol d'Orange, après connexion à votre compte personnel

Au sein du PERCol, les arbitrages entre fonds (i.e. déplacement de vos avoirs d'un support de placement vers un autre) sont possibles à tout moment et sans frais.

Pour toute votre épargne salariale

Abondements de l'employeur

Vos versements, volontaires ou issus de la participation et de l'intéressement, bénéficient d'un abondement de l'entreprise, **à condition que vous soyez en activité dans le Groupe le 1^{er} du mois où vous déclarez votre choix de placement**. L'année de votre départ, il faut donc partir après avril pour bénéficier des abondements sur l'intéressement et la participation.

- » Sur anoo : [abondement de l'entreprise](#) pour versements dans le PEG et/ou le PERCol

Frais de gestion PEG & PERCol après votre départ en retraite

Tant que vous détenez au moins une action Orange dans le FCPE Orange Actions du PEG, les frais de tenue de compte (PEG et/ou PERCol) sont pris en charge par l'entreprise sans limitation de durée. À défaut, ils sont pris en charge par l'entreprise pour une durée de 6 ans à compter du départ à la retraite.

- » La fiche tarifaire détaillée est accessible sur le site d'[Amundi](#) (après connexion sur votre compte personnel, dans le menu « Mon profil »).

Mettre vos coordonnées à jour sur le site d'Amundi

Avant de partir en TPS temps libéré ou en retraite, indiquer un mail personnel comme adresse de contact sur le site d'Amundi, pour continuer à recevoir les notifications concernant les opérations que vous devez effectuer sur votre épargne salariale, PEG ou PERCol.

Rester informé, même après la retraite

Suivre l'actualité de l'épargne et de l'actionnariat salariés sur le blog de l'[ADEAS](#)
[Abonnez-vous gratuitement à nos publications dédiées à l'épargne salariale](#), pour être au courant des actus et infos pratiques, afin de bénéficier à plein de votre épargne salariale.

Indemnité de départ en retraite

Pour les salariés de droit privé

La plupart des conventions prévoient une indemnité de départ à la retraite plus favorable que celle prévue par le [Code du travail](#) : consultez la convention dont vous dépendez sur [Légifrance](#) pour savoir ce à quoi vous avez droit, et vérifiez qu'Orange vous verse bien les montants qui vous sont dus.

» Demandez le détail du calcul de votre indemnité de départ via Djingo sur anoo.

⚡ Attention



Le montant calculé par l'entreprise est parfois erroné :

Vérifier que la date d'entrée dans l'entreprise, y compris après reprise d'ancienneté, est conforme. Cette date est souvent fautive, car saisie manuellement il y a de nombreuses années. En cas de changement de société dans le groupe avec reprise d'ancienneté, celle-ci peut être incorrecte dans le système d'information.

La Direction interprète et ne prend pas en compte les primes exceptionnelles, alors que la CCNT indique « salaire brut soumis à charges sociales » : *si une prime exceptionnelle a été soumise à cotisations sociales, elle doit être prise en compte.*

Pour les TPS, ce sont les douze mois avant l'entrée en TPS qui sont pris en compte, car plus avantageux. Le traitement manuel peut poser un problème pour l'intégration de tout ce qui impacte le salaire de référence : ICP (Indemnité de Congés Payés), primes exceptionnelles, etc...

À noter :



L'indemnité de départ est [soumise à l'impôt sur le revenu](#).

Selon que votre départ en retraite est [à votre initiative](#) ou [à celle de votre employeur](#), les cotisations sociales applicables diffèrent.

Pour le maintien du lien et du matériel de l'entreprise pendant le temps libéré, il faut se référer à la « [Décision 32](#) »

Dispositions des deux conventions collectives les plus répandues au sein du Groupe Orange

Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT)

[Sur Légifrance](#)

[L'article 4.4.2](#) prévoit le versement d'une indemnité de retraite proportionnelle au « *salaire annuel brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence effective dans l'établissement, y compris pendant les 105 jours d'indemnisation en*

cas de maladie prévue à l'article [4.3.1 du chapitre III](#), à l'exclusion des remboursements de frais. »

Extrait de l'article 4.4.2

Départ en retraite à l'initiative du salarié.

Tout salarié souhaitant quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit en avertir son employeur en respectant le préavis prévu à l'article 4.4.1.1. Il percevra lors de son départ l'indemnité de départ en retraite ci-dessous.

L'indemnité de retraite est fixée comme suit :

Dans la convention collective des télécommunications (IDCC 2148), la prime de départ volontaire à la retraite représente [1] :

- **20 % du salaire annuel brut** après 10 ans d'ancienneté
- **40 % du salaire annuel brut** après 20 ans d'ancienneté
- **60 % du salaire annuel brut** après 30 ans d'ancienneté

Le salaire de référence correspond au salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence [1].

**Fiscalité applicable**

****Imposition intégrale**** : En cas de départ volontaire, la prime est soumise à l'impôt sur le revenu dès le premier euro [4][5]. Elle est également assujettie aux cotisations sociales (CSG, CRDS) [14].

****Suppression de l'étalement**** : Depuis 2020, il n'est plus possible d'étaler cette prime sur 4 ans suite à la mise en place du prélèvement à la source [4].

**Stratégies d'optimisation fiscale**

**Système du quotient**

L'outil principal d'optimisation reste le ****système du quotient****[6][10]. Ce mécanisme permet de :

- Ajouter seulement le quart de la prime aux revenus ordinaires
- Multiplier par 4 le supplément d'impôt obtenu
- Éviter le passage dans une tranche d'imposition supérieure

****Exemple concret**** : Pour une prime de 16 000 €, l'économie d'impôt peut atteindre 67,6% selon la tranche marginale d'imposition [10].

**Optimisation de la date de départ**

****Partir tôt dans l'année civile**** : Idéalement au 1er janvier pour additionner la prime à des revenus minorés (pension de retraite inférieure aux revenus d'activité) [10].

****Éviter décembre**** : Ne pas partir en décembre pour éviter d'alourdir l'imposition et de changer de tranche [4].

**Versements sur PER ou PERCol**

- ****Plan d'Épargne Retraite**** : Utiliser une partie de la prime pour alimenter un PER permet de [7] : Déduire les versements du revenu imposable (limite de 10% des revenus professionnels) ;
- Plafond de déduction de 32 908 € en 2025 ;
- Économie d'impôt pouvant atteindre 45% du montant versé pour la tranche la plus élevée.

****Stratégie combinée**** : Associer le système du quotient avec des versements PER maximise l'optimisation

Pour une prime de 50 000 €, le quotient peut réduire l'impôt de 5 000 € et un versement PER peut faire économiser jusqu'à 20 500 € supplémentaires [7].

**Démarches pratiques**

**Déclaration fiscale**

Pour bénéficier du système du quotient [6] :

- Inscrire le montant imposable case ØXX de la déclaration 2042 C
- Soustraire ce montant des revenus préremplis
- Détailler dans la rubrique "Revenus exceptionnels ou différés"
- Formuler expressément la demande lors du dépôt

**Utilisation des plafonds PER antérieurs**

Exploiter les plafonds de déduction des trois années précédentes non utilisés pour maximiser la défiscalisation [8].

Recommandations finales

****Anticipation**** : Planifier le départ suffisamment à l'avance pour optimiser la date et préparer les versements PER [7].

****Conseil personnalisé**** : Chaque situation étant unique, il est recommandé de consulter un conseiller en gestion de patrimoine pour adapter la stratégie aux revenus et à la situation familiale de chaque salarié [7].

Ces optimisations peuvent permettre des économies fiscales substantielles, particulièrement importantes compte tenu des montants élevés des primes dans la convention télécoms.

Citations :

[1] Indemnités départ à la retraite - Télécommunications
<https://code.travail.gouv.fr/contribution/2148-a-quelles-indemnites-peut-pretendre-un-salarie-qui-part-a-la-retraite>

[2] 18 Ouverture du droit à la retraite, mise à la (...) / CFDT Retraités https://www.xn--cfdt-retraits-mhb.fr/18-Ouverture-du-droit-a-la-retraite-mise-a-la-retraite-indemnite-de-depart-a-la-retraite?debut_comments-pieds=300

[3] Indemnité de départ à la retraite : calcul et fiscalité
<https://placement.meilleurtaux.com/retraite/montant-retraite/indemnite-depart-retraite.html>

[4] L'imposition de la prime de départ en retraite | ALTIS Conseil <https://altis-conseil.fr/imposition-prime-de-depart-en-retraite/>

[5] Prime de départ en retraite : comment la déclarer aux impôts ?
<https://www.empruntis.com/epargne/guide/impots/imposition-prime-depart-retraite.php>

[6] Je pars à la retraite, comment déclarer ma prime de départ en retraite
<https://www.impots.gouv.fr/particulier/questions/je-pars-en-retraite-comment-declarer-ma-prime-de-depart>

[7] Optimisation fiscalité retraites : sécurisez votre patrimoine
<https://www.aeterniapatrimoine.fr/je-suis-retraite/optimisation-fiscalite-retraites-securisez-votre-patrimoine/>

[8] Nos astuces pour optimiser l'efficacité fiscale du Plan Épargne Retraite
<https://placement.meilleurtaux.com/retraite/actualites/2024-septembre/nos-astuces-pour-optimiser-l-efficacite-fiscale-du-plan-epargne-retraite.html>

[9] Convention collective des télécommunications : décryptage <https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/convention-collective-telecommunication/>

[10] Départ à la retraite : les astuces pour limiter l'impôt sur votre prime
<https://www.capital.fr/votre-argent/depart-a-la-retraite-les-astuces-pour-limiter-l-impot-sur-votre-prime-1366177>

- [11] devez-vous déclarer vos indemnités de départ en retraite <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/gerer-mon-impot-sur-le-revenu/impot-sur-le-revenu-devez-vous-declarer-vos-indemnitees#>
- [12] [PDF] Calcul de l'indemnité de départ en retraite https://www.cfecgc-orange.org/documents/archives/FinCarrieresRetraites/erreur_sur_cfc_retraite/Note_indemnite_de_depart_en_retraite_des_CFC_ACO_et_avenant_NAO.pdf
- [13] Prime de départ à la retraite en France : calcul et fiscalité | Skarlett <https://www.skarlett.fr/immobilier/complement-de-retraite/prime-depart-retraite>
- [14] Un salarié qui part à la retraite a-t-il droit à une indemnité de départ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36804/0>
- [15] Retraite (calcul indemnité, départ volontaire, mise à la retraite) <https://www.legisocial.fr/conventions-collectives-nationales/2148-telecommunications/retraite-calcul-indemnite-depart-volontaire-mise-la-retraite.html>
- [16] Télécommunications - Départ et mise à la retraite - Predictice <https://predictice.com/convention-collective/telecommunications-KALICONT000005635557/section/depart-et-mise-a-la-retraite-KALISCTA000005761557>
- [17] Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril ... https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000021550694/?idConteneur=KALICONT000005635557
- [18] Convention collective Télécom et indemnité de licenciement <https://www.juritravail.com/Actualite/convention-collective-des-telecommunications-tout-comprendre-sur-lindemnite-et-le-preavis-de-licenci/id/292234>
- [19] Impôt sur le revenu - Indemnités de fin de contrat, licenciement, retraite <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F408>
- [20] Indemnité de départ à la retraite : comment est-elle imposée ? - Climb <https://www.climb.fr/guides/retraite/retraite-france/indemnite-de-depart-a-la-retraite>
- [21] Comment optimiser sa fiscalité avant son départ en retraite ? <https://www.ag2riamondiale.fr/demarches-depart-retraite/conseil-comment-optimiser-sa-fiscalite-avant-son-depart-en-retraite>
- [22] Comment sont imposés les revenus exceptionnels - Service-Public.fr <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3178>
- [23] Convention collective télécommunication - IDCC 2148 - 3303 - Coover <https://www.coover.fr/conventions-collectives/telecommunication>

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur.

L'employeur peut décider de la mise à la retraite des salariés remplissant les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein dans les conditions légales en vigueur.

Dans tous les cas, l'employeur notifie sa décision en respectant le préavis prévu à l'article 4.4.1.1 de la convention collective.

Au moment de son départ, le salarié percevra une indemnité plus avantageuse pour lui, basée sur l'indemnité légale de licenciement, voir la convention collective CCNT l'article 4.4.1.2)

Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, la rupture de son contrat à l'initiative de l'employeur s'analyse en un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles du licenciement doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement (voir convention collective CCNT l'article 4.4.1.2 Indemnité de licenciement).

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BETIC, ex-Syntec)

» [Sur Légifrance](#)

Lors du départ en retraite, comme prévu dans [l'article 351](#) une indemnité de départ en retraite est accordée au salarié, [calculée selon les modalités définies](#) :

Extrait de l'article 4.8

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite.

Concernant le départ à la retraite :

- à 5 ans révolus : 1 mois ;
- au-delà, s'y ajoute : 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires non-cadres bénéficient d'une prime de départ en retraite d'un montant de 2 440 €. Cette disposition est antérieure à l'an 2000.



Compte épargne temps et congés payés

Si vous avez accumulé des jours sur votre compte épargne temps (CET), il est temps de les utiliser :

- Pour partir un peu plus tôt,
- Pour [alimenter votre PERCol](#),
- Vous les faire payer en numéraire (exceptionnellement, sauf solde de tout compte).

Pour les salariés de droit privé, les cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco sont payées sur le CET versé en numéraire, ce qui permet de bénéficier de points supplémentaires.

⚡ Attention



Contrairement à ce que disent les services RH, le paiement du CET en numéraire est de droit conformément à l'article [L3154-1 à 6](#) du Code du travail.

Les congés payés de l'année que vous n'avez pas pu prendre doivent être payés conformément à l'article [L3141-28](#) du Code du travail.

Les JTL seront perdus si vous ne les prenez pas ou ne les placez pas dans le CET.

Les jours de congés de l'année de départ sont au prorata du nombre de mois passés dans l'entreprise.

Les règles statutaires applicables aux fonctionnaires ne prévoient pas le paiement des jours de congés payés. Il est donc impératif d'anticiper.

Pour les fonctionnaires il est préférable de les utiliser avant le départ en retraite. Cela peut permettre de gagner un trimestre ou plus en bonification et d'augmenter son montant de retraite. (A voir)

+ d'info

► Sur anoo : [Transférer des jours de votre CE vers le PERCol \(10 jours entiers au maximum\)](#), avec un lien vers un simulateur et vers le formulaire de demande, Sur anoo : pour connaître la valorisation monétaire de votre CET et faire vos choix en conséquence, faites appel à Django et demandez le détail du calcul.

A l'avenant à l'accord OARTT du 2 février 2000 à Orange SA, autorisant le transfert de droits issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif (PER Col), la formule de conversion monétaire des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps est définie comme suit :

NJT

x RMBTP x QR

RHTJ x 4,3333

NJT : Nombre de Jour(s) Transférés

RHTJ : Régime Hebdomadaire de Travail exprimé en Jours (I)

RMBTP : Rémunération Mensuelle Brute à Temps Plein (III)

QR : Quotité de Rémunération (IV)

Cette formule est définie pour le seul usage des dispositions du présent avenant.

(I) Régime Hebdomadaire de Travail exprimé en Jours : régime de travail constaté au moment du transfert (régime hebdomadaire en 5 jours, 6 jours, 4 jours, régime cyclique en nombre de jours moyen durant le cycle, etc...).

(II) 4,3333 correspond au nombre moyen de semaines par mois : 52 semaines par an rapportées à 12 mois par an.

(III) L'assiette de la Rémunération Mensuelle Brute à Temps Plein est constituée de la somme des éléments suivants :

- ✓ Salaire global de base (traitement indiciaire brut, complément salarial, avantages monétaires) ou salaire de base ;
- ✓ Indemnité versée mensuellement en raison de la résidence d'affectation (indemnité de résidence) ;
- ✓ Indemnité complémentaire Ile-de-France, primes, indemnités et majorations des départements Outre-Mer ;
- ✓ Indemnités versées mensuellement en raison de la situation familiale (supplément familial de traitement ; complément pour charges de famille) ;
- ✓ Indemnité « centre principaux d'exploitation » (dite « CPEP 90 ») ;
- ✓ Indemnité spéciale mensuelle pour travaux dangereux.

Les montants considérés sont ceux qui sont payés au titre du mois durant lequel le transfert dans le PER Col est réalisé.

(IV) Quotité de rémunération : Taux de paiement de la rémunération brute mensuelle exprimé en pourcentage d'une rémunération à temps plein.



Compte Personnel de Formation (CPF)

Pour tous

Si vous ne l'avez pas encore fait, créer votre compte sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/> et vérifier votre compte formation.

⚠ Attention — Extinction de votre CPF lors de votre départ en retraite

Nous vous recommandons de mobiliser votre solde CPF pour une action de formation avant votre départ à la retraite. *Une fois en retraite, quel que soit votre âge, vous n'êtes plus éligible au CPF*, votre compte cesse d'être alimenté et vous ne pouvez plus mobiliser vos droits, que vous soyez dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

Vous avez fait valoir vos droits à retraite avec ou sans décote :

Vous avez plus de 62 ans pour la génération née à partir de 1955, et jusqu'à 64 ans progressivement pour atteindre l'âge légal. Voir les tableaux page 4 et 5, pour la situation qui s'applique à vous.

Vous avez fait valoir vos droits à retraite à taux plein dans le cadre d'un départ anticipé : Carrière longue ; Pénibilité du travail, Handicap, Préretraite amiante

En cas de reprise d'activité après le départ en retraite dans le cadre d'un cumul emploi retraite (CER), il est possible de réactiver votre compte formation, d'acquérir de nouveaux droits à formation et de les mobiliser si vous ne remplissez pas une des trois conditions **Pénibilité du travail, Handicap, Préretraite amiante**

La CFE-CGC Orange a créé un organisme de formation, [l'Institut des Savoirs et des Talents](#), qui propose notamment des formations sur le numérique, utiles pour sa retraite

Pour les salariés de droit privé

La loi a transformé le fonctionnement du CPF, qui n'est plus crédité en heures, mais en euros. A partir d'un mi-temps (sinon au prorata en dessous), vous bénéficiez d'un crédit de 500 € par an, avec un plafond de 5000 €. Les montants passent respectivement à 800 € par an, avec un plafond de 8000 € pour les personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Dans la mesure où vous pouvez mener votre projet de formation sans l'aval de l'entreprise, vous pouvez préparer votre projet et effectuer votre recherche de formation directement sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Vous pouvez aussi vous faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle, service gratuit et confidentiel. Vous trouvez les coordonnées pour prendre rendez-vous sur le site [mon conseil en évolution professionnelle](#).

Pour les fonctionnaires

Vos droits sont encore exprimés en heures. En revanche, le bénéfice d'une formation est soumis à l'acceptation préalable de l'employeur. L'inscription se fait via Orange Learning sur l'intranet pour formuler sa demande de formation, et obtenir la validation hiérarchique.

Pour trouver les pages qui vous permettent de formuler une demande de CPF dans Orange Learning, saisir « CPF » dans le moteur de recherche.

⚡ Attention



Les RH bloquent les demandes des personnels en TPS ou proches de la retraite, arguant qu'ils ne peuvent plus avoir de projet professionnel, ce qui est illégal. Dans ce cas, faites-vous accompagner d'un représentant de la CFE-CGC Orange pour faire respecter vos droits. Utilisez donc vos droits tant que vous êtes encore en pleine activité.

+ d'info



- ▶ Sur [le site de la CFE-CGC Orange](#) : consultez notre [Livret Formation](#) pour tout savoir du dispositif du CPF pour les salariés et les fonctionnaires
- ▶ Sur anoo : [Compte Personnel de Formation](#)
- ▶ Sur ServicePublic.fr : [Compte personnel de formation](#) pour les salariés de droit privé



Autres avantages

Activités sociales et culturelles (ASC)

Avant de partir en retraite et au moment du départ

Penser à utiliser tous vos droits d'actif avant votre départ.

Dans certains CSE, il existe une prestation du type « événement de la vie » vous permettant de bénéficier d'un chèque cadeau (somme variant suivant le CSE et plafonnée en raison des règles URSSAF) pour votre départ à la retraite. Contactez votre CSE avant votre départ pour connaître les modalités.

Après le départ en retraite

Une fois à la retraite, pour le personnel d'Orange SA, c'est le CSEC (ex CCUES) qui gère directement les ASC dédiées aux retraités.

Pour en bénéficier : Indiquer une adresse mail personnelle dans « Mon compte » et remplir les formulaires demandés sur www.ce-orange.fr/inscription-retraites. À noter : il est possible de faire réactiver son compte même après son départ en retraite en suivant la procédure indiquée dans la même page.

Vous continuerez de faire vos demandes de prestations via www.ce-orange.fr/CAS/login.
Vous disposez d'un serveur vocal dédié au 0 810 007 221.

Produits et services Orange

Mobile professionnel

Vous pouvez conserver votre **numéro** de mobile professionnel en reprenant la ligne à votre compte (si possible, il faut changer votre terminal avant d'entrer en TPS).

Si vous n'avez pas changé de mobile professionnel depuis moins de 18 mois, et au plus tard 18 mois avant votre départ, vous pouvez profiter de l'offre de 30 % sur un mobile premium, que vous pourrez ensuite conserver pour votre usage privé. Sur 100 % pratique : [offre remise salariés](#).

Autres offres

Une fois en retraite, vous pouvez bénéficier des avantages suivants :

- 10 % sur certains abonnements (1 fixe, 1 mobile et 1 Internet) via [Mon kiosque retraite](#). Pour obtenir un nouveau CUID (en ORAxxxxx), utiliser le bouton première connexion, ou en faire la demande à l'adresse portail.salaries@orange.com.
- 15 % sur les terminaux fixes et les accessoires Orange des gammes fixe, internet et mobile, pour les actionnaires d'Orange adhérents au Club des actionnaires.

Prévoyance et complémentaire santé

Prévoyance décès, incapacité, invalidité (DII)

Si vous cotisez à une prévoyance assurant essentiellement le maintien du salaire en cas d'incapacité ou d'invalidité, sauf cas particulier, elle devient inutile : vous continuerez à toucher votre retraite en cas de maladie.

Toutefois, **l'assurance décès associée à une prévoyance peut être précieuse dans certaines situations**, par exemple pour garantir la poursuite des études des enfants. Par ailleurs, après 65 ans la garantie rente de conjoint cesse, les droits à la retraite étant acquis en grande partie, la prestation est compensée par la rente de réversion. *Or, la cotisation n'est généralement pas revue à la baisse en conséquence.*

Quoi qu'il en soit, c'est à vous qu'il appartient de décider de votre politique de prévoyance après votre départ en retraite, et de faire jouer la concurrence pour obtenir les meilleures conditions pour les garanties attendues.

S'agissant d'un contrat collectif, la cotisation n'est pas modifiée.

Pour les salariés de droit privé

En tant que salarié, vous cotisez à une prévoyance assurant essentiellement le maintien du salaire en cas d'incapacité ou d'invalidité, ou le versement d'une rente en cas de décès. (Complémentaire incapacité, invalidité décès sur la fiche de paie.)

Le contrat de prévoyance dont bénéficient les salariés de droit privé du groupe Orange (contrat groupe incluant les filiales françaises) est interrompu par la Direction lors de votre départ en retraite.

Pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires d'Orange bénéficient d'un contrat collectif à caractère obligatoire pour la prévoyance depuis le 1^{er} juillet 2021. Le contrat prévoyance prend fin au moment du départ en retraite. Vous pourrez retrouver toutes les informations concernant [la protection sociale et la prévoyance sur le site web](#) de la CFE-CGC Orange.

Si, à titre personnel, vous avez maintenu les couvertures obsèques et dépendance, après le 1^{er} juillet 2021, elles seront conservées lors de votre départ en retraite.

Complémentaire santé

Tous les personnels du Groupe Orange bénéficient d'une complémentaire santé dans le cadre d'un contrat collectif responsable, actuellement assuré par Henner, qui cesse lorsque vous partez en retraite.

Vous pouvez décider de :

- Conserver votre contrat dans le cadre de la loi Evin, en supportant l'intégralité des cotisations, auquel cas vous conserverez les garanties du contrat collectif actives au moment de votre départ sur les 3 ans à venir ;
- Revenir à votre ancien contrat Henner si vous y cotisiez avant le contrat collectif (*) ;
- Souscrire à une autre complémentaire santé, y compris Henner, en comparant les différentes options et en faisant plusieurs devis en ligne ;
- Choisir une complémentaire qui ne couvre que l'hospitalisation, seul poste de dépense vraiment risqué, car non prévisible ;
- Supprimer votre complémentaire santé et assumer vous-même les dépenses non prises en charge par l'Assurance maladie (Sécurité Sociale).

(*) Vous avez conservé la cotisation de mutualisation (cot-mut), vous pouvez bénéficier à la retraite du contrat individuel statutaire. Vous conservez ainsi votre couverture et ancienneté dans le cadre de cette offre tarifaire spécifique ([voir notre tract](#)). Vous aurez le choix lors du départ en retraite d'opter pour le contrat statutaire, ou le contrat de sortie de groupe loi Evin.

Conserver son contrat dans le cadre de la Loi Evin

[Les principes définis par la Loi Evin \(modifiée par décret le 21 mars 2017\)](#) permettent aux bénéficiaires d'une complémentaire santé souscrite par leur employeur dans le cadre d'un contrat groupe de bénéficier de tarifs encadrés pour s'assurer individuellement une fois qu'ils ont quitté l'entreprise. Il s'agit des contrats dits « sortie de groupe ».

Dans tous les cas, la participation de l'employeur disparaît (60 % en 2020), et le souscripteur doit donc payer 100 % de la cotisation, selon une tarification basée sur le niveau des cotisations payées dans le cadre du contrat souscrit par l'employeur :

- 1^{re} année : les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- 2^{ème} année : les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- 3^{ème} année : les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

À date, la cotisation d'entrée loi Evin est de 3,51 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) pour les cadres et de 2,38 % pour les non-cadres (hors régime Alsace Moselle).

Pour bénéficier de ces contrats, vous devrez y souscrire dans les 6 mois qui suivent votre départ en retraite.



» [Le régime de prévoyance-santé du Groupe en France pour les salariés](#) de droit privé

» [Le régime complémentaire frais de santé pour les fonctionnaires](#)

Choisir une autre complémentaire santé

Il existe de nombreux comparateurs pour vous guider dans vos choix, ainsi que des offres dédiées aux seniors, dont les besoins ne sont plus les mêmes que ceux des actifs.

Choisir une complémentaire santé hospitalisation seule

Il existe un nombre limité d'offres « hospitalisation seulement » qui sont 3 à 4 fois moins chères que les mutuelles généralistes, avec une meilleure couverture hospitalisation.

Les prix commencent à 30 € par mois.

Se passer de complémentaire santé : quelques éléments d'analyse

Il faut réfléchir à votre besoin en couverture santé, sachant que la complémentaire santé n'est pas une assurance, mais un complément à la Sécurité Sociale.

En cas de coup dur, c'est principalement la Sécurité Sociale qui vous couvrira [plus de 60 % du budget de la Sécu concerne les affections de longue durée (ALD) comme le cancer ou les maladies cardio-vasculaires, quasi intégralement prises en charge par l'assurance maladie].

La complémentaire santé est en revanche utile pour la prise en charge de l'hospitalisation ou de certaines prothèses par exemple, et pour toutes les prestations de santé avec dépassement d'honoraires (de plus en plus nombreuses).

Exemple des frais d'hospitalisation :

Au-delà de la participation de la Sécurité Sociale le patient paye :

- 20 € / jour de forfait hospitalier
- 20 % des frais d'hospitalisation classique (ticket modérateur)
- Les éventuels suppléments pour confort personnel (téléphone, TV, internet, chambre individuelle...)

Si vous êtes hospitalisé dans un établissement public ou une clinique privée conventionnée, l'Assurance Maladie rembourse vos frais d'hospitalisation à 80 %. Votre mutuelle peut prendre en charge les 20 % restants, ainsi que certains suppléments ou dépassements d'honoraires. Le forfait hospitalier (à votre charge sauf si vous remplissez les conditions d'exonération) est pris en charge par CNP Protection Sociale ou autre. Si vous choisissez une clinique privée non conventionnée, les frais restants à votre charge seront plus importants.

» Sur ameli.fr : [Hospitalisation : votre prise en charge](#)

Pour vous guider dans votre choix, il peut être utile d'avoir une idée des budgets consacrés à la mutuelle sur vos dernières années d'activité, et de connaître les montants remboursés par la mutuelle.

Combien coûte votre mutuelle pendant que vous êtes en activité ?

Le coût réel pour vous nécessite de faire le calcul à partir de la ligne « Complémentaire santé » de votre fiche de paie. Il faut additionner les lignes cotisation salarié et cotisation employeur pour obtenir le coût total mensuel.

En résumé

Souscrire à une mutuelle avec cotisation mensuelle constitue une sécurité en cas de coup dur, mais de nombreux paramètres sont à prendre en compte pour bien la choisir.



Votre départ en retraite

Si votre dossier a été vérifié régulièrement tous les 5 ans et 12 mois avant la retraite, les démarches devraient être simples :

Si vous êtes fonctionnaire, votre demande doit être faite auprès d'Orange et du Service des Retraites de l'État (SRE) 6 à 9 mois avant la date de départ prévu en fonction de votre situation.

La demande est à faire 9 mois avant si vous êtes agent de maîtrise (II.3) ou si vous bénéficiez de :

L'avantage monétaire reconnaissance ancienneté (avmon reconnaissance ancienneté)

L'avantage monétaire indemnité 2013 (avmon indemnité particulière 2013)

L'avantage monétaire accord social 90 (avmon accord social 90)

L'indemnité différentielle reclassement reclassification (ind. diff. reclassement, reclassification)

L'avantage monétaire pour les INP externes positionnés sur IV 2, et n'ayant pas eu de promotion est de 17 000 €

Si vous êtes en TPS, un courrier devrait vous être envoyé pour vous rappeler de faire la demande. Mais mieux vaut suivre son dossier.

Si vous êtes salarié, il vous appartient, 6 mois avant la date souhaitée de départ en retraite, de faire la demande sur <http://www.lassuranceretraite.fr> pour le régime général et sur <https://www.agirc-arrco.fr/> pour la retraite complémentaire. Vous devez en informer Orange en respectant le délai de préavis et en lui communiquant la notification de la CARSAT.

Les démarches chez Orange :

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/solliciter-sa-retraite>

Important : 1 mois avant votre départ en retraite, il faut vérifier que vous avez reçu un mail d'Agirc-Arrco indiquant que votre dossier a été transféré à AG2R La Mondiale. Sinon, il faut téléphoner à Agirc-Arrco.

Si vous avez travaillé pour des collectivités publiques, il faut également demander un complément à <http://www.cdc.retraites.fr>.

Si vous avez une carrière mixte (fonctionnaire + droit privé), la liquidation des droits est désormais simultanée. Vous recevrez alors deux dossiers à valider et à remplir pour confirmer votre demande et faire corriger d'éventuelles erreurs. Vous devrez sûrement demander à Orange une attestation démontrant vos cotisations pendant l'année en cours, qui ne sont pas encore parvenues à la caisse de retraite.

+ d'info



➤ Sur ServicePublic.fr : [Je prépare ma retraite](#)

➤ Pour l'Agirc-Arrco : <https://www.eor.fr/simulateur-points-retraite/>

Votre check-list avant le départ

En vous référant aux différentes recommandations indiquées dans les pages précédentes de cet aide-mémoire, vous pourrez vérifier que vous obtenez bien ce à quoi vous avez droit. N'hésitez pas à utiliser Djingo pour réclamer les documents ou les calculs qui vous manquent avant votre départ (après, c'est plus compliqué d'accéder à l'intranet).

Pour les salariés de droit privé

Vérifier le calcul de votre prime de départ en retraite (voir plus haut).

Votre prime de départ en retraite est imposable, [vous devrez la déclarer](#).

Obtenir un certificat de travail conforme à l'article [D1234-6 du Code du travail](#).

Il faut souvent le réclamer, alors qu'il devrait être fourni automatiquement.

À noter :



En principe, l'employeur communique le montant de la prime au fisc. Il est possible que, dans votre déclaration préremplie, elle s'additionne aux salaires perçus. Il faut donc réaliser une petite opération pour la différencier de ces revenus. Vous devez alors soustraire le montant de la prime de vos revenus et reporter son montant total dans la case 0XX de la déclaration 2042 C complémentaire.

La prime de départ en retraite, lorsqu'elle est clairement identifiée, n'est imposée que sur un quart de son montant.

Dans le cas particulier d'une mise à la retraite d'office par l'employeur, le montant est exonéré dans une certaine limite. Elle peut être fixée par une convention collective ou par la loi. Ce seuil légal est cependant assez élevé. Il correspond à cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit 231 840 euros en 2024. Et si la convention collective prévoit un seuil inférieur, c'est le chiffre le plus favorable au contribuable qui est retenu.

Lors d'un départ à la retraite d'un salarié, l'employeur doit obligatoirement remettre plusieurs documents essentiels, quel que soit le type de départ (volontaire ou mise à la retraite).

Documents obligatoires à remettre

L'employeur doit fournir au salarié partant à la retraite **trois documents principaux** [1][6][9] :

Le certificat de travail atteste que le salarié est libre de tout engagement et permet de prouver son emploi dans l'entreprise [1][9]. Ce document doit mentionner le nom et l'adresse de l'employeur, l'identité du salarié, les dates d'entrée et de sortie, la nature des emplois occupés avec les périodes correspondantes, ainsi que le lieu, la date d'établissement et la signature de l'employeur [5].

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire de toutes les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat [1][5][9]. Il comprend les indemnités versées (congrés payés, préavis, etc...), le dernier salaire, les primes et autres éléments de rémunération. En signant ce document, le salarié reconnaît avoir perçu l'intégralité des sommes mentionnées [3].

L'attestation France Travail (anciennement Pôle emploi) est indispensable pour que le salarié puisse faire valoir ses droits aux allocations chômage s'il le souhaite [2][8][9]. Cette attestation doit être fournie même en cas de départ à la retraite [15].

Modalités de remise des documents

Les documents de fin de contrat sont des documents **quérables**, ce qui signifie que l'employeur n'a pas l'obligation de les envoyer au salarié [1][6]. Il doit simplement les tenir à disposition dans l'entreprise dès la fin du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué [1][6].

Documents complémentaires

En plus des trois documents obligatoires, l'employeur doit également fournir :

- **Le dernier bulletin de paie** correspondant aux sommes liées à la rupture du contrat [4][16]
- **Une attestation sur l'honneur** mentionnant la date de cessation de toute activité auprès du salarié dans certains cas [16]

Obligations spécifiques au départ à la retraite

Pour les salariés partant à la retraite, l'employeur a des obligations particulières :

Actions de sensibilisation aux gestes de secours : L'employeur doit proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent [2]. *Ce temps est considéré comme temps de travail.*

Visite médicale de fin de carrière : Pour les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé en raison d'une exposition à des risques particuliers, une visite médicale doit être

organisée avant le départ à la retraite [2]. L'employeur doit informer le service de prévention et de santé au travail du départ du salarié.

<https://travail-emploi.gouv.fr/une-nouvelle-visite-medicale-avant-le-depart-la-retraite-pour-les-salaries-les-plus-exposes>

Il est recommandé de conserver un exemplaire de chaque document remis au salarié [3] et de s'assurer que tous ces éléments sont fournis dans les délais requis pour faciliter les démarches administratives du futur retraité.

Citations :

[1] Fin de contrat : documents à remettre au salarié <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F21789>

[2] Le départ volontaire à la retraite | Travail-emploi.gouv.fr <https://travail-emploi.gouv.fr/le-depart-volontaire-la-retraite>

[3] Particulier employeur : les documents à remettre à la fin du contrat <https://www.urssaf.fr/accueil/particulier/particulier-employeur/gerer-la-fin-du-contrat-de-trava/documents-fin-contrat.html>

[4] Les formalités et documents de fin de contrat pour démission ou ... <https://www.editions-tissot.fr/oe/content.aspx?codeSpace=GLP&idSGML=8a0b5f11-b0dc-4a02-90eb-d433c9b2be71&op=1&chapitre=C1&pageNumber=7§ion=P07C1F160>

[5] Quels sont les documents liés au départ du salarié ? - Sophie Paie <https://sophiepaie.fr/documents-fin-contrat/>

[6] Fin de contrat : documents à remettre au salarié <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21789>

[7] Fin de contrat : documents à remettre au salarié <https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/fin-de-contrat-documents-a-remettre-au-salarie>

[8] La mise à la retraite d'un salarié <https://travail-emploi.gouv.fr/la-mise-la-retraite-dun-salarie>

[9] Les documents remis aux salariés lors de la rupture du contrat de ... <https://travail-emploi.gouv.fr/les-documents-remis-aux-salaries-lors-de-la-rupture-du-contrat-de-travail>

[10] Départ à la retraite : les justificatifs à conserver <https://www.la-retraite-en-clair.fr/preparer-administrativement-retraite/depart-retraite-justificatifs-conserver>

[11] Les démarches à effectuer dans le cadre d'une fin de contrat - Urssaf.fr <https://www.urssaf.fr/accueil/salarie/salarie-particulier-employeur/salarie-domicile-contrat-travail/salaries-domicile-fin-contrat.html>

[12] Modèle de lettre - Notification du départ du salarié à la retraite <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/notification-du-depart-du-salarie-a-la-retraite>

[13] Comment faire sa demande de retraite lorsqu'on est salarié <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13941>

[14] Quelles sont les conditions et les procédures lors du départ à ... <https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/gerer-la-relation-de-travail/la-fin-du-contrat-de-travail-et/quelles-sont-les-conditions-et-l.html>

- [15] Doit-on établir une attestation Pôle emploi en cas de départ à ... - SVP
<https://www.svp.com/note-expert/ressources-humaines/droit-social-emploi-recrutement/doit-on-etablir-une-attestation-pole-emploi-en-cas-de-depart-a-la-retraite-d-un-salarie>
- [16] anticiper et préparer le départ à la retraite de vos salariés
<https://www.ag2ramondiale.fr/passifs-sociaux-indemnites-fin-de-carriere-ifc/conseil-entreprise-anticiper-et-preparer-le-depart-a-la-retraite-de-vos-salaries>

Pour tous les personnels

- ✓ Obtenir un solde de tout compte conforme à l'article [L1234-20 du Code du travail](#). Il inclut le solde d'indemnité de congés payés (ICP), le solde de congés payés non pris et le solde de jours de CET non utilisés. Dans la mesure où Orange paye l'ICP avec parfois plus de 15 mois de retard, vous devez percevoir sur votre dernière fiche de paie un reliquat d'ICP (jusqu'à 20 % de votre part variable annuelle pour celles et ceux qui en touchent une).
- ✓ Obtenir votre carte de retraité qui vous permettra de bénéficier de prestations du CSEC et des 10 % de remises sur certains services Orange (aucune démarche à faire, vous la recevrez 6 semaines après votre départ à la retraite).
- ✓ Réclamer une attestation de travail ou certificat de travail qui vous servira à éviter les problèmes administratifs.
- ✓ Vérifier l'attestation de rémunération de l'année en cours qu'Orange envoie directement à la Caisse de Retraite Complémentaire. Elle est souvent fautive et peut exclure, à tort, des primes ou rappels de salaire.
- ✓ Actualiser vos revenus sur le site des impôts pour que votre taux de prélèvement à la source soit adapté.
- ✓ Conserver votre coffre-fort numérique DIGIPOSTE pour y ranger vos documents personnels (bien vérifier que l'identifiant est une adresse mail personnelle valide).
- ✓ Communiquer votre adresse mail personnelle à Amundi pour la gestion de votre PEG/PERCol et à BNP Paribas pour les actions Orange détenues au nominatif pur.
- ✓ Informer la CFE-CGC Orange du passage à la retraite pour bénéficier de la cotisation à demi-tarif et communiquer votre adresse mail personnelle.
- ✓ Bénéficier de vos droits à activités sociales et culturelles (ASC) avant de partir.
- ✓ Refaire vos lunettes si vous n'avez pas bénéficié de la [subvention](#) Orange tous les 5 ans.
- ✓ Penser à l'IKV (Indemnité Kilométrique du [Plan de Déplacement Entreprise](#)) à réclamer avant votre départ.
- ✓ Pensez à partir après janvier pour avoir moins d'impôts à payer la 1^{ère} année de retraite.
- ✓ Pensez à votre prime télétravail si elle vous est due ainsi que toutes les autres primes.
- ✓ Pensez à discuter votre préavis avant de partir.

Attention une fois le solde de tout compte signé, vous n'avez que 6 mois pour contester, après c'est trop tard.

Si vous avez un gros problème de retraite dans les calculs et malgré vos échanges si cela n'aboutit pas, pensez à saisir le Défenseur des droits pour régler le litige à partir de vos feuilles de paie.

Attention à la part variable managériale et à l'indemnité de congés payés

Orange a pris l'habitude de verser la PVM à date fixe (mars et septembre) et l'ICP en septembre.

Même en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de départ d'un fonctionnaire, une ou deux PVM (deux PVM dans le cas d'un départ en début de semestre), et l'ICP ne sont donc versées qu'après le départ en retraite. **Entre 3 et 8 mois après le départ en retraite, en fonction de la date dudit départ.**

Ce décalage pose au moins deux problèmes, en particulier pour les retraités.

Pour les salariés de droit privé, ces PVM sont soumises à cotisations et génèrent donc des points de retraite complémentaire. Mais la caisse de retraite complémentaire ne les prend en compte, à titre rétroactif, **que si le retraité le demande** : *n'oubliez pas de le faire*.

Ces PVM donnent droit aussi à participation et intéressement. Mais il semble qu'Orange n'inclue dans la participation et l'intéressement que les PVM payées l'année du départ en retraite. Ainsi les salariés de droit privé ou les fonctionnaires partant en retraite au premier semestre n'ont aucun préjudice. *Ceux qui partent au deuxième semestre sont lésés et doivent réclamer.*

Enfin, pensez à restituer le matériel de l'entreprise



► Sur Anoo : [S'informer sur les différents dispositifs et sur la retraite](#)

Versements postérieurs au départ en retraite

Pour celles et ceux qui touchent une part variable

Si vous percevez une part variable commerciale, vendeur ou managériale, vous toucherez des éléments de rémunération postérieurement à votre départ en retraite.

Etant donné que la part variable est versée en deux fois (en mars et en septembre), vous en percevrez un ou deux versements après votre départ en retraite selon la date de ce dernier (2 versements si vous partez entre le 2 juillet et fin août). Vous devrez alors faire intégrer la part variable dans votre calcul de retraite (cf. page précédente).

Les parts variables, ainsi que les rémunérations versées postérieurement à la retraite (oublis ou rectifications d'erreurs) donnent droit à participation et intéressement, que vous toucherez en mars et avril de l'année suivant celle de votre départ en retraite.

En cas de départ au 3e trimestre vous toucherez une part variable l'année suivante, puis l'intéressement et la participation liés à cette part variable l'année d'après, soit entre 15 et 20 mois après votre départ en retraite.

Intéressement, participation et épargne salariale

L'intéressement et la participation attribués au titre de l'année de votre départ en retraite vous seront versés en mars et avril de l'année suivante. Vous pouvez les verser dans le PEG, le PERCol, *sans toutefois bénéficier de l'abondement, réservé aux personnels en activité*. Si vous avez fermé votre PEG à la date de versement de l'intéressement et de la participation, et que vous souhaitez y verser ces sommes, l'employeur doit vous le rouvrir.

Attention, l'intéressement et la participation versés dans le PEG sur les rémunérations perçues après votre départ en retraite sont bloqués 5 ans, en échange d'une exonération de l'impôt sur le revenu. Ils ne sont pas débloqués pour motif « retraite ». Il en va de même pour les montants correspondant aux ORP que vous souscrirez après votre départ en retraite.

Les versements postérieurs au départ doivent faire l'objet d'un bulletin de paie

- ✓ Les parts variables (à faire intégrer dans le calcul de la retraite),
- ✓ L'intéressement,
- ✓ La participation.

Pensez à votre ICP due l'année suivant votre départ.

Le cumul emploi-retraite

À noter :



Si vous optez pour le cumul emploi-retraite, vous continuerez à cotiser pour la retraite sur les revenus de votre nouvelle activité, *mais sans acquérir de nouveaux droits à retraite !*

Pour les salariés de droit privé

Le cumul emploi-retraite permet au retraité du régime général de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec ses pensions de retraite. Le cumul peut être total ou partiel selon la situation du retraité.

+ d'info



» Sur ServicePublic.fr : [Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base](#)

Pour les fonctionnaires

En tant que fonctionnaire retraité, vous pouvez cumuler votre pension de retraite avec les revenus issus d'une activité professionnelle. Ce cumul peut être intégral ou partiel, à des conditions qui varient selon que votre 1^{ère} pension a pris effet à partir de 2015 ou au plus tard en 2014.

+ d'info



» Sur ServicePublic.fr : [Retraite du fonctionnaire : cumul emploi — retraite de base](#)

Restons en contact

Rester ou devenir adhérent CFE-CGC Orange

Solidarité :

Pour les retraités, les TPS et TPA, la cotisation bénéficie d'une réduction de 50 %. Cette cotisation donne également droit à un crédit d'impôt de 66 %. Il reste donc très peu réellement à charge : 17% d'une cotisation pleine. Ceci est donc peu par rapport aux avantages adhérents conférés.

Les adhérents qui signalent des difficultés financières passagères peuvent faire l'objet d'une décision d'accompagnement de la part du trésorier de la CFE-CGC Orange pour réduction de tout ou partie de leur cotisation.

Les adhérents retraités peuvent continuer de :

- ✓ Bénéficier de formations et des séminaires CFE-CGC Orange.
- ✓ Connaître le montant moyen de l'intéressement et de la participation afin de les réclamer en cas de non-paiement. Le syndicat peut vous aider dans ces démarches. Il en est de même pour la part variable moyennée sur l'année N-1 et sur l'augmentation annuelle sur l'année N-1.
- ✓ Connaître les informations sur les fonds du PEG et du PERCol.
- ✓ Être informés sur les résolutions présentées en AG Orange.
- ✓ Participer à la vie du syndicat et continuer de voir des collègues via le club des retraités.

Grâce à la FCCS (Fédération Culture Communication Spectacles), les adhérents peuvent également bénéficier de :

- ✓ Permanence juridique via [les Délégués Syndicaux ou les Représentants de Proximité](#). Mise à disposition de convention collective.
- ✓ Consultation gratuite d'une heure d'un avocat en droit civil et d'une heure d'un avocat spécialisé en droit routier (axe administratif ou judiciaire).
- ✓ Possibilité de basculer sur la mutuelle AUDIENS auprès de laquelle la FCCS a souscrit un contrat collectif à adhésion individuelle de mutuelle complémentaire santé avec des conditions spécifiques.
- ✓ Services loisirs : VVF, hôtels, séjours avec VTF. Billet d'avion avec la bourse des vols avec tarifs négociés, promos exclusives. Réductions avec MMV, Interhome, Skiset.

Rejoindre le Club des retraités de la CFE-CGC Orange

Même après votre départ en retraite, vous conservez des liens avec l'entreprise, en matière d'épargne salariale, de tarifs privilégiés pour certaines offres Orange via **le Kiosque Retraités** et aussi avec le **CSEC** (anciennement CCUES) qui gère les ASC des retraité(e)s (*voir chapitres dédiés*).d

Le Club des Retraités d'Orange (CRO) vous propose de garder le contact entre anciens collègues d'Orange grâce à ses réunions mensuelles en visio et aux ateliers dédiés lors des séminaires syndicaux. Mais pas seulement !

Nous voulons aussi, en partenariat avec la CIT Seniors et l'ADEAS, partager nos informations pour préparer le passage à la retraite et rester mobilisés pour comprendre et défendre vos intérêts. Quelle complémentaire santé ? Comment gérer au mieux son épargne salariale ? Quelles ASC pour les retraités d'Orange ? Voilà nos sujets fondamentaux.

Mais nous voulons également attirer l'attention d'Orange sur l'intérêt de l'entreprise à motiver les personnels retraités pour qu'ils restent prescripteurs et facilitateurs d'Orange auprès de leur famille, leurs amis et proches en accordant à ses retraités des avantages significatifs sur les tarifs des abonnements et des terminaux.

Vos contacts Club des retraités :

Christian BARTHOLOMOT - 06 07 21 00 15

Bruno LAMBERT - 07 85 88 44 54

infos-retraite@cfecgc-orange.org



Vous pouvez également consulter le site <http://unir.cfecgc.org/>, qui contient des informations dédiées aux retraités.

Glossaire



ARRCO : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés / AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres : www.agirc-arrco.fr

CSE : Comité Social et Economique (remplace le CE, Comité d'Entreprise)

CSEC : Comité Social et Economique central (remplace le CCUES, Comité Central de l'Union Economique et Sociale) : www.ce-orange.fr

CET : Compte Epargne Temps

CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse : <https://www.lassuranceretraite.fr>

CPF : [Compte Personnel de Formation](#)

DII : Décès, invalidité, incapacité

ICP : Indemnité de Congés Payés

ORP : Offre Réservée aux Personnels (permettant aux personnels d'acheter des actions de l'entreprise dans des conditions privilégiées telles que décote, abondement, actions gratuites, qui génèrent une bonne rentabilité)

PEG : Plan Epargne Groupe (dispositif d'épargne salariale)

PERCol : Plan Epargne pour la Retraite Collectif (dispositif d'épargne salariale)

PREFON : Retraite et prévoyance supplémentaire de la fonction publique : <https://www.prefon.fr/ma-retraite-de-fonctionnaire/la-solution-prefon-retraite.html>

PVM : Part Variable Managériale

RAFP : Retraite additionnelle de la Fonction Publique — <https://www.rafp.fr>

Pour en savoir plus sur la retraite :



Vos correspondants dédiés :

Pierre DAVID — 06 84 80 80 09

Jean Jacques BESNIER – 06 86 42 66 85

infos-retraite@cfecgc-orange.org

Pour s'abonner à nos publications :



<https://cfeora.org/S0iLels>

