

La retraite/ Fin de carrière 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.....	3
Vos revenus à la retraite	3
Âge de départ.....	3
Validation des trimestres	8
Calcul de retraite des fonctionnaires.....	9
Autres évolutions réforme des retraites 2023.....	12
Faire le point sur vos droits.....	14
Pour tous les personnels.....	15
Pour les fonctionnaires.....	17
Pour les salariés de droit privé.....	18
Retraite supplémentaire individuelle.....	20
Épargne salariale	21
Plan Épargne Groupe (PEG)	21
Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCol)	21
Pour toute votre épargne salariale	22
Indemnité de départ en retraite.....	23
Compte épargne temps et congés payés.....	27
Compte personnel de formation	28
Autres avantages	30
Activités sociales et culturelles (ASC).....	30
Produits et services Orange.....	30
Prévoyance et complémentaire santé	32
Prévoyance décès, incapacité, invalidité (DII).....	32
Complémentaire santé	32
Votre départ en retraite	36
Votre check-list avant le départ.....	37
Versements postérieurs au départ en retraite	39
Le cumul emploi-retraite.....	40
Restons en contact	42
Rester ou devenir adhérent CFE-CGC Orange.....	42
Rejoindre le Club des retraités de la CFE-CGC Orange.....	43
Glossaire	45

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 8 3	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 demander à la personne si elle souhaite faire valoir ses droits à la retraite, en général par lettre recommandée à son adresse personnelle. Cette dernière doit communiquer en retour son choix : continuer à

travailler ou partir à la retraite. Elle doit répondre dans le **délaï d'1 mois**. Un mail est suffisant. Attention en cas d'absence de réponse l'employeur est en droit de considérer que la personne a donné son consentement tacite pour partir à la retraite à son initiative. 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 (dans la période de sa date anniversaire). La non-réponse du salarié vaut acceptation. Il convient donc impérativement de faire une réponse écrite. Un mail est suffisant. 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.

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

+ 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](https://www.servicepublic.fr)

Salariés de droit privé

Année de naissance	Trimestres pour le taux plein	Âge légal de départ	Taux plein automatique	Limite d'âge
1953	165	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois	70 ans
1954	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois	70 ans
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 67 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 ;

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://www.servicepublic.fr)

►► ServicePublic.fr : [Prendre rendez-vous avec son conseiller retraite](https://www.servicepublic.fr)

►► L'Assurance Retraite : [retraite à taux plein dès 65 ans sans condition de trimestres](#)

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 (4 ou 5 trimestres tous régimes confondus) au 31/12 de ses 16, 18, 20 ou 21 ans (respectivement 58, 60, 62 et 63 ans).

1. Fonctionnaires

La durée d'assurance cotisée comprend toutes les périodes d'activité professionnelle au cours desquelles vous avez cotisé au SRE : 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.

Certaines périodes peuvent aussi être prises en compte comme trimestres cotisés, notamment les périodes 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.

2. 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.

Certaines périodes peuvent aussi être prises en compte comme trimestres cotisés, notamment les périodes 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

La retraite progressive à compter de 60 ans

La retraite progressive est un dispositif qui vous permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel 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.

Elle est accessible à tous les salariés de droit privé et fonctionnaires compatible avec les TPS et TPA.

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.

Année de naissance	Âge d'ouverture de droit à la retraite progressive
Jusqu'au 31/08/1961 inclus	60 ans
Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
1968	62 ans

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 desquelles 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

+ 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 (avant 2014 : 200 heures payées au SMIC, après 2014 : 150 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.

Pour les fonctionnaires sous statut de fonction (IV.3 et au-delà), il est utile d'atteindre l'échelon fonctionnel le plus élevé possible pour optimiser votre retraite.

Grilles indiciaires des statuts de fonction — Date d'effet : 31/01/2017

IV.3 — emploi supérieur de 1^{er} niveau

Échelon	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	7 ^{ème}
Durée	Variable : 1, 2, 3 ou 4 ans						
Indice brut	626	694	762	826	898	962	1027
Indice réel	525	576	628	677	731	780	830

IV.4 — emploi supérieur de 2^{ème} niveau

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	632	697	766	830	890	972

Conditions définies par décret pour obtenir les échelons fonctionnels

1 ^{er} échelon fonctionnel Indice brut : 1027 Indice réel : 830	Les statuts de fonction IV.3 peuvent y accéder si : <ul style="list-style-type: none">- Ils sont à l'indice brut du IV. 2 (1015)- Ils ont passé 8 ans en IV. 3- Ils sont payés à l'indice 1027 depuis au moins 4 ans
2 ^e échelon fonctionnel Indice brut : 1100 Indice réel : 890	Les statuts de fonction en IV.4 peuvent y accéder si : <ul style="list-style-type: none">- Ils sont à l'indice brut du IV. 2 (1015)- Ils ont 6 ans d'ancienneté en IV. 4- Ils ont été rémunérés au moins 3 ans sur l'échelon indiciaire A3

Mais chez Orange, remplir les conditions du décret ne suffit pas : les échelons fonctionnels ne sont attribués qu'après avis des RH, et il est nécessaire d'en faire la demande.

Détermination de l'indice attribué au moment du départ en retraite

Vous êtes IV.3 et remplissez les conditions pour obtenir le premier échelon fonctionnel : si la DRH vous l'accorde, vous partirez à l'indice 1027/Indice réel majoré 830 ; si refus de la DRH, vous partirez sur le dernier indice du IV. 2 (1015 : 821).

Vous êtes IV.4, vous pouvez obtenir le premier échelon fonctionnel et partir à l'indice 1027 (IR 830) à condition d'en faire la demande (jamais refusée jusqu'à présent).

Vous êtes IV.4 depuis 6 ans et êtes rémunéré 3 ans sur l'échelon indiciaire A3. **Au bout de 3 ans de rémunération en A3 et pas avant**, il faut demander votre passage au 2^e échelon fonctionnel A1. Ce passage n'a aucune incidence sur votre rémunération, mais est très important pour votre retraite. Dès l'acceptation de la direction, vous devez rester 1 an sur A1 pour bénéficier d'un départ en retraite en A1, puis 1 an sur A2 (grille indiciaire fonction publique IB1150) et enfin être rémunéré 6 mois minimum sur A3 pour bénéficier de cet indice à la retraite. Il faut donc anticiper la décision de passage au 2^e échelon fonctionnel A1 au moins 2 ans ½ avant le départ en retraite, voire trois ans.

IV-5 Emploi supérieur de troisième niveau

Date d'effet : 01/01/2019	1er	2e	3e	4e	5e	6e
Échelons						
Durées variables : 1, 2, 3 ou 4 ans						
Indices bruts	903	978	A1	A2	B2	B3
Indices réels	735	792	890	925	1013	1067

IV-6 Emploi supérieur de quatrième niveau

Date d'effet : 01/01/2019	1er	2e	3e	4e	5e
Échelons					
Durées variables : 1, 2, 3 ou 4 ans					
Indices bruts	1027	A2	B2	B'2	C3
Indices réels	830	925	1013	1095	1173

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.

Depuis la publication de ce décret, 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 2017-1266 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](#)

Autres évolutions de la réforme des retraites 2023

La surcote de 5% maximum pour les mères de famille

Pour compenser la perte pour de nombreuses femmes du bénéfice des trimestres par 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 1er 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.

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 3000 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.

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, comme précisé dans un décret.

Quatre autres catégories de programmes et de stages spécifiques, en vigueur entre la fin des années 1970 et le début des années 1990, sont désormais incluses dans les périodes qui donnent droit à la retraite. Il s'agit notamment des anciens travaux d'utilité collective (TUC) qui étaient des contrats aidés dédiés aux jeunes de 16 à 25 ans entre 1984 et 1990, des stages « Jeunes volontaires », des stages effectués en entreprise dans le cadre du plan Barre, ainsi que des « stages d'initiation à la vie professionnelle » et des « programmes d'insertion locale » (PIL).

Faire le point sur vos droits

Contrôler 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 le calcul de tous vos trimestres (enfants : dernière question, et toutes les autres réponses aux questions, quelle que soit votre situation ([réponse aux principales questions sur la retraite](#))).

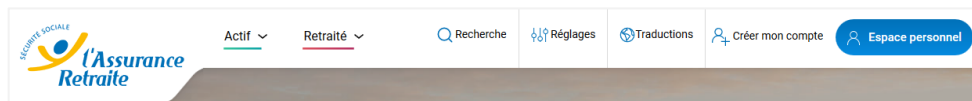
✂ Principales sources d'erreurs identifiées

- 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 : [je prépare ma retraite](#).

Pour tous les personnels



» <http://www.lassurance retraite.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.

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 RAFFP, 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



The screenshot shows the top part of the ensap.gouv.fr website. On the left, there are logos for the French Republic and the Ministry of the Budget and Finance. The main header features the text 'ensap.gouv.fr' and 'un site de la Direction générale des Finances publiques'. Below this, it says 'L'espace numérique sécurisé de l'agent public de l'État'. A banner below the header shows a diverse group of people in silhouette, with the text 'L'espace numérique sécurisé de l'agent public' overlaid.

►► <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



The screenshot shows the top part of the www.rafp.fr website. On the left is the RAFP logo (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique). To the right, there is a navigation menu with links for 'Offres d'emploi', 'Presse', 'Publications', 'Vidéos', 'Questions fréquentes', and 'Contact'. Further right are language options 'FR' and 'EN'. Below the navigation menu, there are several menu items: 'RAFP ET ERAFP', 'BÉNÉFICIAIRES', 'EMPLOYEURS', 'UN INVESTISSEUR RESPONSABLE', and 'APPELS D'OFFRES'.

►► <https://www.rafp.fr>

Informations générales et relevés 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**

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.

Minoration/Majoration temporaire de votre retraite complémentaire

Nouveau dispositif destiné à encourager la poursuite de l'activité au-delà de l'âge auquel les conditions sont remplies pour bénéficier de la retraite à taux plein.

Si vous vous êtes né après le 1^{er} janvier 1957 **et** si vous remplissez les conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein après le 1^{er} janvier 2019, vous êtes concerné. 3 cas de figure peuvent alors s'appliquer :

Vous demandez votre retraite complémentaire à la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base : une minoration de 10 % s'applique pendant 3 ans au montant de votre retraite complémentaire. La retraite cesse d'être minorée lorsque vous atteignez l'âge de 67 ans.

Vous demandez votre retraite complémentaire 1 an après la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base : la minoration ne s'applique pas. Vous bénéficiez de la totalité de votre retraite complémentaire.

Vous demandez votre retraite complémentaire 2 ans ou plus après la date à laquelle vous bénéficiez de votre retraite de base au taux plein : vous bénéficiez d'une majoration de votre retraite complémentaire pendant 1 an de :

- ▶ 10 % si vous décalez la liquidation de votre retraite complémentaire de 2 ans,
- ▶ 20 % si vous décalez de 3 ans,
- ▶ 30 % si vous décalez de 4 ans.

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

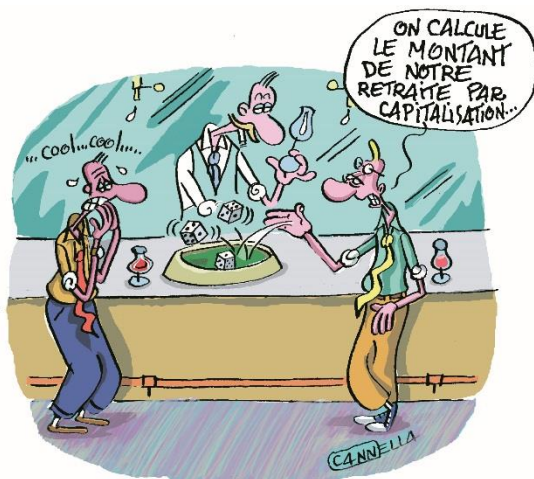
- ▶ Allianz : [Retraite supplémentaire salariés "article 83"](#)
- ▶ Accès à [votre espace personnel sur le site d'Allianz](#)

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 Nov 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, motif 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.
- ♦ Depuis le 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.

Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCol)

Au sein du Groupe Orange, la nouvelle formule de PER d'entreprise collectif (PERCol) 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 sont bloquées jusqu'à la retraite effective, ou jusqu'à l'atteinte de l'âge légal de départ, sauf [cas de déblocage anticipé](#).

À partir d'une de ces conditions, 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 (jusqu'à 1 250 € en 2023), **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 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'actionariat 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

Il pourrait être intéressant d'informer les collègues qui auraient eu une partie de leur carrière à temps partiel. C'est l'une des 3 méthodes de calcul la plus favorable qui doit être appliqué :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36804>

Le salaire pris en compte pour calculer votre indemnité est, selon ce qui vous est le plus avantageux :

- **Soit le 12^e de votre rémunération brute des 12 derniers mois précédant votre départ à la retraite**
- **Soit le tiers de votre rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel versé pendant ces 3 mois est recalculé sur 3 mois. Si vous avez perçu par exemple une prime annuelle de 550 €, elle sera prise en compte à hauteur de 137,50 € (550 / 12 x 3).**

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou une convention : Accord écrit négocié entre les représentants syndicaux de salariés et des groupements d'employeurs. Il complète et adapte la législation du travail dans un secteur d'activité donné, souvent de façon plus favorable pour les salariés ou un accord collectif peut prévoir des montants plus favorables.

Si vous avez travaillé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle vous avez travaillé à temps plein et à temps partiel.

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 un ClicRH](#) 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 :

– 20 % du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté révolus ;

- 40 % du salaire annuel brut après 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 60 % du salaire annuel brut après 30 ans d'ancienneté révolus.

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence tel que défini pour l'indemnité de licenciement. (Ou 12 mois glissant avant l'entrée en TPS dans le cadre de l'accord intergénérationnel si cela est plus intéressant pour le salarié).

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. 1. 1 de la convention collective.

Au moment de son départ, le salarié percevra une indemnité plus avantageuse pour lui basé sur l'indemnité légale de licenciement soit (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).

D'autre part l'indemnité de départ à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur est partiellement exonérée d'impôts avec un plafond ré-évalué chaque année, 263 952€ en 2023

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 20](#), une indemnité de départ en retraite est accordée au salarié, calculée selon les modalités définies [à l'article 22](#).

Extrait de l'article 22

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

A 5 ans révolus, 1 mois, plus, à partir de la sixième année, 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend, dans le cas particulier, comme le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal, ni majoration de salaire ou indemnité liées à un déplacement ou à un détachement.



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.

+ 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,
- ▶ Sur anoo : pour connaître la valorisation monétaire de votre CET et faire vos choix en conséquence, [faites un clicRH](#), et demandez le détail du calcul.



Compte Personnel de Formation

Pour tous

Si vous ne l'avez pas encore fait, créez votre compte sur www.moncompteformation.gouv.fr et vérifiez votre compte formation.

À noter

Nous vous recommandons de mobiliser votre solde CPF pour une action de formation avant votre départ à la retraite. Toutefois, que se passe-t-il lorsque vous partez à la retraite ?

Votre compte cesse d'être alimenté lorsque vous réunissez l'une des conditions suivantes :

- Vous avez fait valoir vos droits à retraite à taux plein sans décote (taux de 50% à la CNAV) :

Vous avez plus de 62 ans pour la génération née à partir de 1955, et vous avez la durée d'assurance requise permettant un départ à taux plein (166 trimestres pour la génération née en 1955). 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, Preretraite amiante.

Vous avez atteint l'âge légal de départ à la retraite sans décote (plus de 67 ans pour la génération née à partir de 1955.

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 mentionnées ci-dessus.

La CFE-CGC Orange a créé un organisme de formation, [l'Institut des Savoirs et des Talents](http://www.institutdesavoirsetdes talents.org), 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 faire votre recherche de formation directement sur le site gouvernemental <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/>. Vous pouvez aussi vous faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle, service gratuit et confidentiel dans vous trouvez les coordonnées pour prendre rendez-vous sur le site <https://mon-cep.org>.

Pour les fonctionnaires

Vos droits sont encore exprimés en heures. En revanche, pour le moment, il faut continuer de passer par l'entreprise (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, voir une personne de la CFE-CGC Orange pour vous aider à 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](#)



Autres avantages

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Avant de partir en retraite et au moment du départ

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

Dans certains CSE (ex CE), il existe une prestation du type « évènement 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 :

Indiquez une adresse mail personnelle dans « Mon compte » et remplissez 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 0810 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 retraité](#). 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. **L'assurance décès associée à une prévoyance peut être utile dans certaines situations** : enfants continuant des études par exemple.

Dans tous les cas de figure, 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.

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.

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 DII 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 notre site web](#).

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 la MG, qui cesse lorsque vous partez en retraite.

Vous pouvez décider de :

- Conserver votre contrat dans le cadre de la loi Evin 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 MG si vous y cotisiez avant le contrat collectif (*)

- Souscrire à une autre complémentaire santé, y compris la MG, 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 d'assumer vous-mêmes 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.

+ d'info sur anoo

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

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.

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](#)

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 le [clicRH](#) 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 devez 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.

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'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 pour 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 ses revenus sur le site des impôts pour que votre taux de prélèvement à la source soit adapté.

Conserver son coffre-fort numérique DIGIPOSTE pour y ranger ses documents personnels (bien vérifier que l'identifiant est une adresse mail personnelle valide).

Communiquer son adresse mail personnelle à Amundi pour la gestion de votre PEG/PERCol et à BNP Paribas pour les actions Orange détenues au nominatif pur.

Informez la CFE-CGC Orange du passage à la retraite pour bénéficier de la cotisation à demi-tarif et communiquer son adresse mail personnelle.

Prendre vos ASC avant de partir.

Refaire vos lunettes si vous n'avez pas bénéficié de la remise Orange tous les 5 ans.

Pensez 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^{re} année de retraite.

Pensez à votre prime télétravail si elle vous est due ainsi que toutes 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 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 trois 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/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 : [je pars en TPS temps libéré ou je quitte le Groupe](#)

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.

Vous percevrez une ou deux parts variables après votre départ en retraite (2 si vous partez entre le 2 juillet et fin août), à faire intégrer dans votre calcul de retraite.

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 2ème semestre, 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, 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 déblocables 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 !

Attention, depuis le 1 septembre 2023, les règles ont changé

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13243>

La reprise d'une activité professionnelle pendant votre retraite vous permet de vous constituer, depuis le 1er janvier 2023, de nouveaux droits à la retraite auprès de la caisse de retraite de base dont relève votre activité.

Le montant de votre pension de retraite de l'Assurance retraite qui a été calculé lors de votre départ en retraite ne change pas. Mais les périodes au cours desquelles vous avez repris une activité professionnelle depuis le 1er janvier 2023 et cotisé à une caisse de retraite de base vous donne droit à une nouvelle pension de retraite.

Cette nouvelle pension de retraite est calculée à taux plein ou au taux maximum. Aucune décote n'est appliquée sur son montant.

À la différence de la pension de retraite de l'Assurance retraite qui a été calculée lors de votre départ en retraite, cette nouvelle pension ne peut faire l'objet d'aucune majoration (pour enfants par exemple).

Le montant de votre nouvelle pension de retraite ne peut pas dépasser 2 199,60 € brut par an.

Vous ne pouvez bénéficier qu'une seule fois d'une nouvelle pension de retraite auprès d'une même caisse de retraite de base.

Pour les salariés

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^{re} 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](#)



Rester ou devenir adhérent CFE-CGC Orange

Solidarité :

Pour les retraités, les TPS et TPA, la cotisation par prélèvement trimestriel 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 par rapport aux avantages adhérents.

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-CG 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.

Connaitre le montant de l'intéressement et de la participation moyenne afin de la réclamer en cas de non-paiement. Le syndicat peut aider dans ces démarches. Il en est de même pour la part variable moyennée sur N-1, sur l'augmentation annuelle sur N-1.

Connaitre 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 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*).

Le Club des Retraités d'Orange (CRO) vous propose de garder le contact entre anciens collègues d'Orange grâce à ses visio-réunions mensuelles 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 interrogations pour préparer le passage à la retraite et rester mobilisés pour comprendre et défendre nos 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

Didier LAGAERT – 06 80 25 70 45

infos-retraite@cfecgc-orange.org

Vous pouvez également consulter le site <http://unir.cfecgc.org/>, qui contient des informations de la confédération CFE-CGC dédiées aux retraités.



Vous abonner gratuitement à nos publications

La CFE-CGC Orange constitue une source d'information unique pour optimiser votre épargne salariale via la Lettre de l'Épargne et de l'Actionnariat Salarié et les Flash Épargne (choisir l'offre adaptée lors des offres d'actions réservées aux personnels, faire des arbitrages entre les fonds, voter en AG des actionnaires si vous détenez des actions au nominatif pur...). Nous vous conseillons de rester abonné à nos publications Épargne et actionnariat salariés. ► bit.ly/abtCFE-CGC.

Vos correspondants dédiés

Pierre DAVID — 06 84 80 80 09

Yves TERRAIL — 06 89 10 18 09

infos-retraite@cfecgc-orange.org

Échanger et partager



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFEOrange



linkedin.com/company/cfe-cgc-orange

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-retraite.fr>

PVM : Part Variable Managériale

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

