

SOMMAIRE

	Pages
1 - GENERALITES	1
11 - La retraite	1
12 - Les aménagements de la fin de carrière	1
2 - LE CONGE DE FIN DE CARRIERE	2
21 - Bénéficiaires	2
22 - Application	2
23 - Mise en œuvre de la procédure d'admission à la retraite	2
24 - Protection sociale	3
25 - Paiement	3
26 - Dispositions spécifiques aux DOM	4
27 - Cumul	4
3 - LE TEMPS PARTIEL D'ACCOMPAGNEMENT ET DE CONSEIL	5
31 - Définition	5
32 - Fonctionnaires	5
33 - Contractuels de droit public	6
34 - Dispositions spécifiques aux DOM	6
4 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE AUX PARENTS DE TROIS ENFANTS OU D'UN ENFANT HANDICAPE	8
41 - Bénéficiaires	8
42 - Taux	8
43 - Remarque	8
5 - DIVERS	9

* La pagination du présent sommaire est indépendante de celle du chapitre qui suit.

GESTION DE LA FIN DE CARRIERE

1 - GENERALITES

11 - LA RETRAITE

*Extrait du fascicule PP de
l'Instruction Générale*

Aux termes de l'article L 4 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le droit à pension est acquis aux fonctionnaires qui ont accompli quinze ans de service civils et militaires effectifs et, sans condition de durée de services, à ceux radiés des cadres pour invalidité résultant ou non de l'exercice des fonctions.

Ainsi, dès lors qu'il justifie d'une des conditions précitées, un fonctionnaire peut demander à être admis à faire valoir ses droits à pension. Il bénéficiera suivant son âge, sa situation de famille ou son état de santé, d'une pension à jouissance immédiate ou d'une pension à jouissance différée.

En l'absence d'une telle demande, La Poste peut prononcer la mise à la retraite d'office du fonctionnaire à l'expiration de certains délais lorsque son incapacité permanente à l'exercice de ses fonctions est constatée (cf. art. L 27, 28 et 29).

Il doit en être de même lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge.

- l'âge de départ à la retraite ainsi que celui de la limite d'âge,
- le montant de la pension, les modalités de constitution du dossier de demande et de liquidation sont à rechercher,
 - . dans le fascicule PP de l'Instruction générale
 - . dans les dossiers de principes à la rubrique PP

12 - LES AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE

Il existe divers aménagements de la fin de carrière pour les agents de La Poste.

- pour les contractuels de droit privé voir le guide Mémento Recueil PX
- pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public :
 - . la cessation progressive d'activité - voir le Recueil PD chapitre 7 pour la gestion et le chapitre I.24 du présent Recueil concernant la rémunération.
 - . le congé de fin d'activité - voir le Recueil PD chapitre 8 concernant la gestion et le chapitre I.25 du présent recueil concernant la rémunération.
 - . le congé de fin de carrière - voir le Recueil PD chapitre 8 pour la gestion (voir ci-après pour la rémunération et les indemnités y afférent).
 - . le temps partiel dit d'accompagnement et de conseil - voir le Recueil PD chapitre 9 pour la gestion (voir ci-après pour la rémunération).
 - . départ anticipé à la retraite aux mères de 3 enfants ou d'un enfant handicapé - voir fascicule PP pour la gestion (voir ci-après pour les indemnités y afférent).
 - . aménagements divers pour les chefs d'établissement (voir ci-après).

2 - LE CONGE DE FIN DE CARRIERE

*BRH 2002 RH 9
du 15.02.2002*

Une allocation spécifique à La Poste peut être versée aux agents arrivant en fin de carrière et qui souhaitent cesser leurs activités.

21 - BENEFICIAIRES

Les fonctionnaires âgés de 59 ans qu'ils soient ou non à reclasser et ayant acquis des droits à pension (c'est-à-dire totalisant au moins 15 ans d'ancienneté de service) peuvent solliciter une disponibilité pour convenances personnelles d'un an, sous forme d'un congé de fin de carrière, en contrepartie d'une demande de mise à la retraite à la date du 60^e anniversaire.

Les agents ayant dépassé l'âge de 59 ans, sans avoir atteint leurs 60 ans, peuvent demander le bénéfice de cette mesure pour les mois qui restent à courir jusqu'au 60^e anniversaire. Toutefois, le congé de fin de carrière ne peut être inférieur à six mois.

De même, un agent en cessation progressive d'activité peut demander à bénéficier du congé de fin de carrière dès l'âge de 59 ans. Il conviendra alors de s'assurer qu'il a bien effectué la durée du mi-temps sur la période comprise entre le début de la CPA et le point de départ du congé de fin de carrière (ex : un agent placé en CPA dès 55 ans doit avoir accompli deux ans d'activité avant de bénéficier du congé de fin de carrière à 59 ans).

22 - APPLICATION

Cette mesure est réservée aux agents en activité.

Le point de départ de la disponibilité devra au plus tôt être fixé au 1^{er} du mois suivant la date anniversaire des 59 ans ou le 1^{er} du mois suivant la demande si l'agent a dépassé l'âge des 59 ans.

23 - MISE EN ŒUVRE DE LA PROCEDURE D'ADMISSION A LA RETRAITE

Ne s'agissant pas d'une mise en position de cessation progressive d'activité, le Service des Pensions de La Poste et de France Télécom n'est censé posséder aucune information lui permettant de provoquer la mise à la retraite des intéressés à l'âge de 60 ans.

Afin de mettre en œuvre, le moment venu, la procédure d'admission à la retraite des intéressés, il appartiendra aux chefs de service de notifier systématiquement au Service des Pensions toute décision de mise en « congé » de fin de carrière.

Il va de soi également qu'une vérification attentive de la situation indiciaire des intéressés devra être faite afin de s'assurer qu'à la date de la mise en « congé », l'agent a bien perçu depuis 6 mois au moins les émoluments correspondant à son dernier indice.

26 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX DOM

NDS n° 152 du 26.06.97
§ 42

261 - Agents originaires exerçant en métropole prenant leur CFC dans leur DOM

Si l'agent va passer sa disponibilité dans son département d'outre-mer d'origine, il se voit attribuer :

- une majoration du montant de l'indemnité de départ en congé de fin de carrière de 35 à 40 % selon le département d'outre-mer d'origine (35 % pour la Réunion et 40 % pour la Guyane, la Martinique et la Guadeloupe).
- un versement par anticipation de l'indemnité de changement de résidence, dans les mêmes conditions que les retraités. Cette indemnité est payée par le dernier service gestionnaire sur justificatifs du transfert du domicile.

Pour la majoration, les codes IEV sont les suivants :

- Premier versement : code 724 code taux 5
- Deuxième versement : code 724 code taux 6

Les sommes perçues au titre du congé fin de carrière sont imposables et soumises à CSG, CRDS et contribution de solidarité.

262 - Agents en fonction dans un département d'outre-mer

Les agents en fonction dans les départements d'outre-mer, qui sollicitent un congé de fin de carrière et qui passent leur disponibilité dans le département d'outre-mer, perçoivent 75 % du dernier traitement annuel indiciaire brut majoré de 35 ou 40 % selon le département d'outre-mer d'origine.

Pour le paiement des 75 % du dernier traitement, les codes IEV sont les suivants :

- Premier versement : code 724 code taux 1
- Deuxième versement : code 724 code taux 2

Pour le paiement de la majoration, les codes IEV sont les suivants :

- Premier versement : code 724 code taux 5
- Deuxième versement : code 724 code taux 6

Les métropolitains qui choisissent de revenir en France métropolitaine perçoivent 75 % du dernier traitement annuel indiciaire brut et bénéficient du versement par anticipation de l'indemnité de changement de résidence, dans les mêmes conditions que les retraités.

Les sommes perçues au titre du congé de fin de carrière sont imposables et soumises à CSG, CRDS et contribution de solidarité.

27 - CUMUL

BRH 1987 RH 2 suite

Cette indemnité n'est cumulable avec aucune autre indemnité liée aux réorientations.

3 - LE TEMPS PARTIEL D'ACCOMPAGNEMENT ET DE CONSEIL

31 - DEFINITION

BRH 1997 RH 2
du 26.12.96 § 3

Les agents en activité qui ne peuvent prétendre à une retraite à jouissance immédiate auront la possibilité de s'éloigner dès 1997, de leur fonction opérationnelle à partir de l'âge de 57 ans en contrepartie d'une mise à la retraite à 60 ans, tout en restant disponibles pour des missions d'accompagnement ou de conseil.

Les agents ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont effectué.

Application : Les agents appartenant à un service en reclassement ont pu bénéficier du temps partiel « Accompagnement et conseil » en 1997 dès l'âge de 57 ans.

Les agents appartenant à des services qui ne sont pas en situation de reclassement peuvent également bénéficier de ce dispositif, sous réserve des nécessités de service. Toutefois, celui-ci sera modulé dans le temps :

- En 1997 seuls les agents âgés de 59 ans ont pu y prétendre ;
- En 1998 le dispositif concerne les agents âgés de 58 ans et plus ;
- En 1999 et 2000 le dispositif concerne les agents âgés de 57 ans et plus ;
- A compter du 1er janvier 2001, son bénéfice sera limité aux agents concernés par des projets de réorganisation labellisés nationalement ;
- Toutefois, jusqu'au 30 juin 2001, les demandes formulées par des agents non concernés par un reclassement à label national, pourront exceptionnellement être reçues par leur service d'affectation, pour tout agent remplissant les conditions du TPAC au plus tard au 1er juillet 2001. Pour ces demandes exceptionnelles, le départ de l'agent en TPAC pourra intervenir dès les conditions remplies avec un délai minimum de deux mois après la formulation de la demande (cf. Recueil PD chapitre 9).
- En 2004 de nouvelles dispositions sont mises en place pour des agents concernés par des projets de réorganisation labellisés.

BRH 1999 RH 5
du 25.01.99

L. circ. DRH du 26.09.2000

32 - FONCTIONNAIRES

Situation administrative et rémunération

BRH 1997 RH 2
suite

Dans cette situation les agents sont placés en position de temps partiel à 70 % et perçoivent une rémunération égale à 70 % de la rémunération de base. Ce pourcentage s'applique au traitement indiciaire, à l'indemnité de résidence, au « complément Poste » et au supplément familial de traitement.

La retenue pour pension et les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la fraction du traitement indiciaire brut et en faisant application des taux en vigueur.

Les agents dans cette position continuent à bénéficier de leur avancement d'échelon dans les mêmes conditions que les agents exerçant à temps plein.

Les personnes optant pour cette position pourront choisir la zone d'exercice de leur activité. En cas de changement de NOD, la personne concernée est mise à disposition du NOD choisi. Cette possibilité est indissociablement liée à la position d' "Accompagnement et conseil".

Remarque : les conséquences du temps partiel sur les droits à pension sont à rechercher dans le guide memento Recueil PD chapitre 1.

Conditions d'octroi

Voir le Recueil PD chapitre 9.

33 - CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Rémunération

Dans cette situation les agents sont placés en position de temps partiel à 70 % et perçoivent une rémunération égale à 70 % du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, du « complément Poste », de la prime provisoire des agents contractuels de droit public et du supplément familial de traitement ;

Les cotisations sociales sont calculées sur la fraction du salaire brut global effectivement versé en faisant application des taux en vigueur.

Conditions d'octroi

Les conséquences du temps partiel sur les droits à la retraite, les conditions d'attribution ainsi que les nouvelles formes d'activité proposées sont à rechercher dans les dossiers de principe à la rubrique PD.

34 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX DOM

341 - Agents affectés dans un département d'outre-mer

Dans cette situation, les agents perçoivent une rémunération égale à 70 % de la rémunération de base. Ce pourcentage s'applique au traitement, à la majoration de traitement pour vie chère, au "complément Poste" et au supplément familial de traitement.

342 - Fonctionnaires et agents contractuels de droit public originaires d'outre-mer affectés en métropole qui souhaitent bénéficier de ce temps partiel dans leur département d'origine

Ces agents doivent formuler une demande. Dès que celle-ci est acceptée par leur direction gestionnaire, ils ont la possibilité de retour dans le département d'outre-mer recherché au tableau de mutation. Dans ce cas, ils seront affectés dès le début du temps partiel et sous réserve d'avoir effectivement transféré leur domicile familial, sur une Entité Provisoire de Surnombre Autorisé Spécifique (EPSA) créée auprès de la direction de La Poste d'Outre-Mer et mis à disposition du département d'outre-mer recherché.

Dès leur mise à disposition et sous réserve d'avoir effectivement déménagé dans le département recherché, ils bénéficient d'une allocation d'un montant équivalent à la majoration de traitement pour vie chère de 35 ou 40 % applicable à la fraction de traitement perçu (35 % pour la Réunion, 40 % pour la Guyane, la Martinique et la Guadeloupe).

Cette allocation est payée par la direction de La Poste d'Outre-Mer, chef de service qui continue à payer l'agent pendant la durée de la mise à disposition. Elle est versée tous les 6 mois sous forme d'indemnité spécifique sous réserve de la présentation par l'agent d'un justificatif de domicile dans le département d'outre-mer.

Première fraction : elle est perçue lors du départ de l'agent code 7521

Deuxième fraction : perçue 6 mois après code 7522

Troisième à sixième fraction : code 7523 à 7526

Les sommes perçues à ce titre sont imposables soumises à CRDS, CSG et contribution de solidarité.

En outre, ils peuvent percevoir par anticipation l'indemnité de changement de résidence dans les mêmes conditions que les agents retraités et sur production d'un justificatif de changement de résidence. Cette indemnité sera versée par le chef de service qui gère l'agent avant sa mise en position de temps partiel "Accompagnement et Conseil".

BRH 2002 RH 9
du 15.02.2002, § 2

4 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE AUX PARENTS DE TROIS ENFANTS OU D'UN ENFANT HANDICAPE

41 - BENEFICIAIRES

*D'après FRHD 2003.41
du 19.12.03*

Bénéficiaire de l'indemnité de départ à la retraite, les agents titulaires, parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé âgé d'un an au moins et atteint d'un taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 % et qui, ayant accompli quinze ans de service, acceptent de partir à la retraite à jouissance immédiate au titre des dispositions de l'article L.24-3 (a) du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les agents qui anticipent l'âge normal de départ de 60 ans (ou de 55 ans pour les agents ayant accompli 15 ans de services actifs) pour demander leur retraite au titre des parents de trois enfants ayant accompli quinze ans de service ne peuvent bénéficier de l'indemnité que si elles anticipent leur départ d'au moins un an par rapport à ces âges, c'est-à-dire 59 et 54 ans.

L'agent qui prend sa retraite à l'issue d'un congé parental ou d'une disponibilité non indemnisée peut bénéficier de l'indemnité.

42 - TAUX

Le taux est fixé à 2 500 €

L'indemnité est attribuée pour son montant global quel que soit le régime de travail des intéressées. Les agents en cessation progressive d'activité peuvent bénéficier de ces dispositions sous réserve de remplir les conditions d'anticipation évoquées ci-dessus.

Elle est versée sous forme d'indemnités éventuelles (application informatique IEV) sur présentation de la notification de mise à la retraite.

Les sommes perçues à ce titre sont soumises à la CSG et à la CRDS. Par contre, elle ne sont pas imposables.

43 - REMARQUE

Dans l'hypothèse où l'intéressée est réutilisée à La Poste et bénéficie à ce titre d'un contrat de travail de droit privé, la totalité de l'indemnité devra être remboursée quelles que soient les conditions d'utilisation.

5 - DIVERS

Cas particulier des agents occupant des fonctions de chef d'établissement

L'agent qui exerce les fonctions de chef d'établissement et qui bénéficie d'une CPA « regroupée » doit libérer son logement de fonction au profit de son successeur dès la fin de la période d'activité à temps complet.

Il perçoit par anticipation l'indemnité de frais de changement de résidence à laquelle il aurait normalement eu droit à la date de mise à la retraite.