



1. Spécial « SENIORS »

Préparation individuelle au départ en retraite	En cas de difficultés avérée pour la constitution de son dossier et après validation du service RH, il pourra suivant votre dossier avoir accès à la réalisation par un cabinet externe de conseil retraite choisi et financé par TDF. L'Unsa est également à votre disposition pour toute information.
Anticipation des départs en retraite	Le mieux est d'informer la RH au minimum 8/10 mois à l'avance afin de pouvoir procéder au compagnonnage avant votre départ. Pour les +60 ans il y aura des campagnes d'entretien proposées pour une date prévisionnelle de départ.
TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE	
REPOSE SUR LA BASE DU VOLONTARIAT	
LE TPFC , dispositif de préretraite conventionnel, n'est pas cumulable avec la retraite progressive légale	
Les demandes doivent être formulées avant le 31/12/2026	
Conditions - Il faut être en CDI - pouvoir justifier d'une liquidation de la retraite à la fin du TPFC	Durée du TPFC Maximum 24 mois et minimum 6 mois. S'il y avait une évolution législative TDF s'engage à prolonger la durée du TPFC
Typologies TPFC	
Typologie 1 : 75%	
Pendant toute la durée du TPFC le salarié travaille à hauteur de 75% de son horaire de travail habituel et percevra 85% de son salaire de base brut .	
Typologie 2 : 100%/0%	
Première moitié de référence (maximum 12 mois) le salarié travaille à 100% (horaire de travail habituel) avec rémunération de 80% de son salaire annuel de base brut, deuxième moitié il ne travaille pas et percevra une rémunération de 75% de son salaire annuel de base brut.	
Les cotisations retraite de base et complémentaires sont prises en charge (part salariale et part patronale) sur la base d'une rémunération à taux plein .	
Rémunération différée : Il n'y aura aucun impact sur la PARTICIPATION quelque soit la typologie du TPFC.	
Acquisition des congés	
Typologie 1 : le salarié ne bénéficiera pas de jours RTT. Par contre aucun impact sur les 25 jours de congés payés et les jours TDF.	
Typologie 2 : la première moitié le salarié acquiert ses RTT, congés payés et jours TDF. La deuxième moitié il n'acquiert aucun congés (RTT, congés payés, jours TDF).	

Pour les salariés en forfait jours, ils bénéficieront de jours de repos supplémentaires, qui évolue annuellement, et dépendra du taux d'activité.

Primes variables dans le cadre du TPFC

Les primes variables sont proratisées en fonction du taux d'activité choisi.

Si le taux d'activité est à 0%, pas de prime variable pendant cette période.

UTILISATION DE VOTRE Compte Epargne Temps

Possibilité d'utiliser votre CET pendant la période de TPCF. Cette période est rémunérée selon les mêmes modalités qu'avant l'entrée dans le TPCF. Cela permet de diminuer le nombre de jours travaillés et/ou de compléter votre rémunération afin de conserver le même salaire.

Mobilisation de la prime de départ en retraite dans le cadre des typologies TPFC

Cette prime est imposable sur le revenu. Lors de votre départ il faut donc prévoir d'en reverser une bonne partie aux impôts et de voir votre tranche d'imposition changée l'année suivante. L'avantage d'utiliser votre prime de départ en retraite dans les 12 derniers mois de votre TPFC permet :

- 1 – de compléter votre rémunération à 100%, donc de lisser les effets de cette prime ;
- 2 – d'être moins imposable l'année suivante de votre départ en cas de reliquat de la prime de départ en retraite.

AUTRE MODE D'UTILISATION DE LA PRIME DE DEPART EN RETRAITE (Hors TPFC)

Utilisation de la prime de départ en retraite dans le cadre d'une dispense d'activité (12 mois maximum)

Pour bénéficier de la dispense d'activité il faut impérativement en faire la demande au **minimum 6 mois avant** l'entrée dans le dispositif.

Conditions d'éligibilité :

- Être en CDI à TDF
- Liquider ses droits à la retraite **au plus tard le 31 décembre 2027**

Cette prime est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Pendant cette dispense d'activité le salarié n'acquière pas de RTT, congés payés et jours TDF.

Il y aura impact sur le bonus et la participation.

Possibilité de cumuler les jours CET pour cette dispense d'activité.



MUTUELLE SANTE

Rappel : Vous devez prendre une **mutuelle personnelle** dès le premier jour où vous n'êtes plus salarié de TDF.

Cependant, vous avez la possibilité de conserver pendant 3 années mais **A TITRE INDIVIDUELLE** la mutuelle santé que vous aviez à TDF tout en gardant les mêmes prestations. Il faut vous rapprocher de la mutuelle pour en faire la demande. Après ces 3 années les tarifs deviennent des tarifs individuels plus élevés.

C'est à vous de faire le choix de votre mutuelle quelques mois avant votre départ en retraite pour être sûr d'être couvert par la mutuelle de votre choix.

A titre indicatif, voici le tarif pour 2025

- Pour les salariés ayant le statut de **cadre** à la rupture de leur contrat de travail :

	année 1		année 2		année 3	
Relevant du régime général de la sécurité sociale	Taux (% PMSS)	Tarifs 2025	Taux (% PMSS)	Tarifs 2025	Taux (% PMSS)	Tarifs 2025
Adulte	2,67%	104,80 €	3,33%	130,70 €	3,99%	156,61 €
Enfant	1,07%	42,00 €	1,33%	52,20 €	1,60%	62,80 €
Relevant du régime Alsace-Moselle	Taux (% PMSS)	Tarifs 2025	Taux (% PMSS)	Tarifs 2025	Taux (% PMSS)	Tarifs 2025
Adulte	1,87%	73,40 €	2,34%	91,85 €	2,79%	109,51 €
Enfant	0,75%	29,44 €	0,94%	36,90 €	1,12%	43,96 €

- Pour les salariés ayant le statut de **etam** à la rupture de leur contrat de travail :

	année 1		année 2		année 3	
Relevant du régime général de la sécurité sociale	Taux (% PMSS)	Tarifs 2024	Taux (% PMSS)	Tarifs 2024	Taux (% PMSS)	Tarifs 2024
Adulte	2,31%	89,26 €	2,77%	107,03 €	2,99%	115,53 €
Enfant	0,92%	35,55 €	1,11%	42,89 €	1,20%	46,37 €
Relevant du régime Alsace-Moselle	Taux (% PMSS)	Tarifs 2024	Taux (% PMSS)	Tarifs 2024	Taux (% PMSS)	Tarifs 2024
Adulte	1,62%	62,60 €	1,94%	74,96 €	2,09%	80,76 €
Enfant	0,65%	25,12 €	0,78%	30,14 €	0,84%	32,46 €

2. LES DISPOSITIFS POUR LES MOBILITES EXTERNES

Les projets peuvent être de 3 ordres :

1. Projet d'engagement personnel
2. Projet de reconversion
3. Projet professionnel au sein d'une autre entreprise

1. UN PROJET D'ENGAGEMENT PERSONNEL

- A) PROJET DE CREATION OU PARTICIPATION A UNE ACTIVITE ASSOCIATIVE OU D'ACCOMPAGNEMENT D'UN PROCHE
- B) PROJET POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE



- Être en CDI depuis au moins 3 ans à la date de la demande
- Être sur un emploi et/ou activité sensible
- Ou sur un emploi et/ou activité stable ou en croissance avec identification du remplacement en interne
- **Démarche libre** qui doit être **claire** et **non équivoque**

Le projet pour création d'entreprise qui ne présentera pas de **garantie de viabilité suffisante** ne sera pas retenu par le comité de validation du projet.

A) et B) Accompagnement dans la construction du projet	Si le salarié souhaite une aide dans la construction de son projet, TDF prend en charge le coût de la préparation du projet par un prestataire externe et sur justificatif.
A) et B) Accompagnement financier	En plus d'une indemnité de rupture conventionnelle, le salarié bénéficiera d'un montant brut égal à 1/3 de mois de salaire de base brut par année d'ancienneté (référence dernier salaire de base brut) qui se concrétisera par une majoration de son indemnité de rupture conventionnelle.
B) Accompagnement formation dans la mise en œuvre du projet	Si le projet le nécessite une formation, TDF prend en charge à hauteur de 4000€ TTC maximum le coût de la formation via un abondement du CPF. Cette formation doit avoir lieu hors temps de travail ou après le départ de l'entreprise dans les 12 mois suivant l'acceptation du projet.
B) Accompagnement financier	TDF versera 20000€ bruts pour reprise ou création d'entreprise dont le projet est validé et matérialisé par un enregistrement et immatriculation au registre du commerce, d'un dépôt à la DREETS et de l'agrément des Chambres de commerce. 10000€ brut complètera l'indemnité de rupture conventionnelle, l'autre moitié sous forme de prime un an après si l'entreprise est toujours existante.



2. UN PROJET DE RECONVERSION

- Être en CDI depuis au moins 3 ans à la date de la demande
- Être sur un emploi et/ou activité sensible
- Ou sur un emploi et/ou activité stable ou en croissance avec identification du remplacement en interne
- **Démarche libre** qui doit être **claire** et **non équivoque**

Accompagnement dans la construction du projet	Le salarié dans un parcours de reconversion professionnel bénéficiera d'un accompagnement par un prestataire externe.
Accompagnement formation dans la mise en œuvre du projet	Si le projet le nécessite une formation, TDF prend en charge à hauteur de 5000€TTC maximum le coût de la formation sur justificatifs. Cette prise en charge sera faite via un abondement du CPF. En fonction du volume de formation indispensable, cette formation pourra avoir lieu pendant le temps de travail. moncompteformation.fr pour vous guider dans vos démarches via les conseillers en évolution professionnelle (CEP *) qui sont gratuits.
C) Accompagnement financier	En plus d'une indemnité de rupture conventionnelle, le salarié bénéficiera d'un montant brut égal à 1/3 de mois de salaire de base brut par année d'ancienneté (référence dernier salaire de base brut) qui se concrétisera par une majoration de son indemnité de rupture conventionnelle.
Conseil en Evolution Professionnel * (CEP)	C'est un service d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé, financé par France Compétences. Il permet à un salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et d'être accompagné dans la construction et mise en place d'un projet. Le CEP permet également aux salariés répondant aux conditions définies légalement de bénéficier de l'assurance chômage en cas de démission dans la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle. C'est à chaque salarié de faire cette démarche personnelle. TDF n'intervient pas. Le salarié intéressé se rend directement sur le site de l'APEC pour initier ce service.



3. UN PROJET PROFESSIONNEL AU SEIN D'UNE AUTRE ENTREPRISE

Les projets peuvent être de 3 ordres :

- A. Projet « Horizons pro »
- B. Dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée
- C. Mobilité vers la Société Itas

A. Projet « Horizons pro »

- Démission suite à **une promesse d'embauche ou d'un CDI**
- Être en CDI depuis au moins 3 ans à la date de la demande
- Être dans une entité concernée par une évolution d'organisation passée en CSE
- **Démarche libre** qui doit être **claire** et **non équivoque**

Modalité de rupture

Il faut que le projet soit accepté et validé, ensuite le salarié présente sa lettre de démission afin de percevoir les mesures d'accompagnement financier.

Accompagnement financier

Une prime forfaitaire de **15000€ brut**.
Cette prime pourra être complétée par une prime permettant de combler un **différentiel de salaire annuel brut de base**. Ce différentiel pourra couvrir une période de **36 mois mais dans la limite de 15000€ bruts** supplémentaires.
Prime versée sur le dernier bulletin de salaire sur présentation du contrat de travail signé avec le nouvel employeur. Prime qui est imposable et soumise à cotisations et contributions sociales.
Elle n'est pas cumulable avec la mise en place d'une mobilité volontaire sécurisée.

Calcul de la différence de rémunération

- La rémunération sera le salaire annuel brut de base versé au cours des 12 derniers mois avant la rupture du contrat de travail
- La nouvelle rémunération du salaire annuel brut de base perçu par le salarié dans son nouvel emploi
- Proratisation des deux rémunérations en cas de diminution du temps de travail



GEPP



B. Dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée

Permet au salarié(e) d'exercer, pendant une période déterminée en accord avec l'employeur, une activité dans une autre entreprise. Pendant cette période le contrat de travail avec TDF est suspendu. A l'échéance, il peut rester dans l'entreprise ou revenir à TDF

- Être en CDI depuis au moins 3 ans à la date de la demande
- Être dans une entité concernée par une évolution d'organisation passée en CSE
- **Démarche libre** qui doit être **claire** et **non équivoque**

Durée de la mobilité

8 mois maximum renouvellement compris

Fin de la mobilité

- Soit le salarié réintègre TDF, dans son emploi ou emploi similaire assorti d'une qualification et rémunération au moins équivalente, dans sa région, ou département ou territoire d'origine.
- Soit le salarié présente sa démission

Modalité de rupture

le salarié présente sa lettre de démission afin de percevoir les mesures d'accompagnement financier.

Accompagnement financier

Une prime de 8000€ bruts sera versée avec le solde de tout compte. Prime qui est imposable et soumise à cotisations et contributions sociales.
Elle n'est pas cumulable avec le dispositif « Horizons Pro ».

C. Dispositif de Mobilité vers la Société Itas

Sur la base du volontariat.

Les salarié(e)s concerné(e)s conserveront **leur ancienneté acquise** au sein de TDF.

Modalité de rupture

Convention de transfert tripartite (TDF, Itas, le salarié)

Accompagnement financier



- Différentiel de participation aux résultats sur la base de la moyenne de la différence de participation entre la Société TDF et la Société Itas sur 2 ans majorée de 25% pour tenir compte des cotisations et contributions sociales supplémentaires.
- Le différentiel de jours ARTT ainsi que des jours TDF majoré de 25% pour tenir compte des cotisations et contributions sociales supplémentaires. Calcul réalisé sur la base du salaire annuel brut au moment du transfert.
- Trois années de forfait liste bien-être Audiens en matière de santé, majoré de 25% toujours pour tenir compte des cotisations et contributions sociales supplémentaires.
- Cette prime sera versée sur le dernier bulletin de salaire de TDF.

Nous espérons que chaque personne ayant un objectif de départ externe ou départ en TPFC trouvera parmi ces dispositifs celui qui lui convient le mieux.

Il existe d'autres dispositifs dans la GEPP pour ceux qui souhaitent rester à TDF :

- La mobilité interne : nous attendons avec impatience la mise en place de la nouvelle cartographie et les passerelles métiers pour que l'ensemble des salariés puisse s'y retrouver
- la formation interne et le développement des compétences
- typologie de la mobilité et accompagnements suivants les mobilités.

Nous vous invitons à lire la nouvelle GEPP 2025 qui se trouve sur l'Intranet.

Sur l'intranet/mon quotidien RH/Relations sociales



L'Unsa reste à votre disposition

Pour vous renseigner sur les dispositifs et vous faire une évaluation si vous le souhaitez.