



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : PS/01/02/2026-01-07

Lettre recommandée AR

ORANGE SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

À l'attention de **Madame Christel Heydemann**
Directrice Générale

Paris, le 7 janvier 2026

Objet : Application du décret n°2025-147 du 17 février 2025 relatif à la retraite des fonctionnaires d'Orange détachés sur un emploi supérieur

Madame la Directrice Générale,

Historiquement, les droits à retraite des fonctionnaires détachés sur des emplois supérieurs d'Orange / France Télécom ont été calculés sur une base inférieure à leur indice réel de rémunération.

À la suite d'un travail conjoint entre la direction des ressources humaines et les organisations syndicales, notamment la CFE-CGC Orange, la rédaction puis la publication du [décret n°2025-147 du 17 février 2025¹](#) ont permis d'améliorer sensiblement les conditions de liquidation des droits à retraite de ces personnels.

Toutefois, les modalités de mise en œuvre de ce décret, telles qu'annoncées par la Direction, conduisent aujourd'hui à en restreindre de manière arbitraire la portée et les effets attendus.

1. Des fonctionnaires rémunérés à la hauteur de leurs responsabilités durant leur carrière

Prenons l'exemple d'un fonctionnaire parvenu à l'indice terminal du niveau IV.2, détaché sur un emploi supérieur depuis au moins six ans, dont deux années au niveau IV.4, et détenant un indice de rémunération A3.

Dans une application stricte et conforme au décret, ce fonctionnaire est en droit de liquider sa retraite sur la base du deuxième échelon fonctionnel correspondant à l'indice A3.

¹ Le décret n° 2025-147 du 17 février 2025 porte sur la création d'échelons fonctionnels dans certains corps de France Télécom et de La Poste et fixe les conditions d'accès à ces échelons pour les fonctionnaires de ces corps détachés sur des emplois supérieurs de ces entreprises

2. Une application du décret qui en réduit arbitrairement les effets pour la retraite

Lors du conseil des questions statutaires d'Orange du 9 octobre 2025, la Direction a annoncé son intention d'introduire trois « repères » restrictifs. Ces repères limiteraient les effets positifs du décret en matière de retraite. La Direction a notamment indiqué que « l'attribution des échelons fonctionnels relève d'une décision discrétionnaire de l'entreprise ».

- **Diversité du parcours professionnel**

Ce critère, de nature essentiellement managériale, a déjà été pris en compte tout au long de la carrière des fonctionnaires concernés pour justifier leur progression et leur niveau de rémunération. L'introduire à nouveau au moment de la liquidation des droits à retraite revient à remettre en cause a posteriori une carrière pleinement réalisée. Cela modifie les règles du jeu à son terme. Une telle démarche nous apparaît à la fois incompréhensible et indigne du parcours accompli par ces cadres supérieurs.

- **Niveau de salaire global de base (SGB) et taux de remplacement**

La CFE-CGC Orange s'étonne que la Direction invoque une prétendue « équité » avec la retraite des salariés. Ces repères introduisent de fait une part d'aléa et d'arbitraire incompatible avec l'esprit du décret. Par ailleurs, comment la Direction peut-elle prétendre instaurer une équité entre des personnels relevant de statuts différents, alors même que cette responsabilité relève exclusivement de l'Etat ? À cet égard, l'équité consisterait également à reconnaître aux fonctionnaires des dispositifs dont bénéficient les salariés, tels qu'une prime de départ à la retraite ou la prise en compte globale des primes dans le calcul des droits.

3. Impacts directs des décisions annoncées par la Direction

- **Impact financier au moment du départ à la retraite**

Dans l'exemple évoqué précédemment, le fonctionnaire concerné subirait une perte de l'ordre de 500 euros mensuels sur sa pension de retraite.

- **Impact pour les fonctionnaires intégrés au dispositif temps partiel senior (TPS) 2022 (Accord Intergénérationnel)**

La Direction indique désormais à ces personnels que l'attribution d'un échelon fonctionnel serait conditionnée au respect des critères de l'ancien [décret n°2017-1266 du 9 août 2017](#)² lors de l'entrée dans le dispositif TPS, alors que cette condition ne leur a jamais été communiquée avant la signature de leur engagement. Ces fonctionnaires partiront ainsi à la retraite soit avec l'indice détenu en IV.2, soit, au mieux, avec le premier échelon fonctionnel, entraînant là encore une perte d'environ 500 euros mensuels. La Direction estime par ailleurs que les mesures d'accompagnement perçues dans le cadre de la Décision 51³ excluraient l'application du nouveau décret, au motif que celui-ci n'aurait d'effet que sur la retraite. Cette interprétation ne peut qu'être qualifiée d'arbitraire.

- **Impact pour les fonctionnaires concernés par le dispositif TPS 2025 selon l'accord gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**

La Direction place les fonctionnaires envisageant le TPS 2025 dans une situation inacceptable, en conditionnant l'attribution d'un échelon fonctionnel à l'entrée dans le dispositif, ou les contraignant à choisir entre l'attribution d'une Décision 51 et celle d'un échelon fonctionnel. La CFE-CGC Orange rappelle que chaque dispositif doit conserver son objet propre et ne saurait être détourné de sa finalité initiale.

En définitive, l'entreprise a porté un projet de décret auprès de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), validé par le Conseil d'État, signé par le ministre compétent et publié au

² Ce décret, publié au Journal officiel du 11 août 2017, modifie le décret n° 2004-767 du 29 juillet 2004 relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des cadres supérieurs de France Télécom. Il complète les modalités d'avancement dans les échelons fonctionnels de l'échelle indiciaire des cadres supérieurs de France Télécom.

³ La décision 51 (15 décembre 2009) est une décision unilatérale d'Orange prévoyant des mesures financières individuelles d'accompagnement au départ, notamment une prime pouvant aller jusqu'à 24 mois de salaire pour les personnels en fin de carrière optant pour le dispositif TPS.

journal officiel, **pour ensuite en restreindre l'application par des critères internes non prévus par le texte.**

En appliquant de tels critères restrictifs, la CFE-CGC Orange considère que la Direction détourne l'application du décret n°2025-147 du 17 février 2025.

En conséquence, la CFE-CGC Orange vous demande de bien vouloir faire respecter tant les engagements pris par l'entreprise que les dispositions de ce décret, lequel se suffit à lui-même pour garantir une application pleine et entière aux fonctionnaires concernés.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Générale, l'expression de nos salutations distinguées.

Maria Bouscary
Membre du Conseil des questions statutaires d'Orange

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'MB', with a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.

Patrice Seurin
Délégué syndical central

A handwritten signature in blue ink, clearly legible as 'P Seurin', with a horizontal line underneath.

Copies :

M. Vincent Lecerf, directeur exécutif en charge des ressources humaines Groupe
M. Eric Bousquet, directeur coordination et mutualisation RH