



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. : MP/03/01/2026-03-24

Lettre simple

ORANGE SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

À l'attention de **Monsieur Vincent Lecerf**
Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe

Paris, le 24 mars 2026

Objet : Demande de création d'une commission de suivi Temps Partiel Sénior et de Temps Partiel Sénior Handicap définis par les accords GEPP et Handicap.

Monsieur le Directeur Exécutif,

Des personnels d'Orange en fin de carrière se trouvent aujourd'hui dans une situation d'incertitude : les conventions TPS et TPSH auxquelles ils ont adhéré ont été conçues sur la base d'un cadre légal désormais suspendu, sans qu'aucun dispositif adapté ne soit prévu pour préserver leurs droits.

Dans le but de faire respecter ces droits, la mise en place d'une commission régulière de suivi, d'analyse et de prise de décision est nécessaire. Cette commission permettra de mettre en place les solutions répondant aux incertitudes engendrées par le nouveau cadre légal.

Le contexte législatif

La réforme des retraites de 2023 (Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 - Dossiers législatifs - Légifrance)¹ a été suspendue (Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (1) - Légifrance)² pour une période de seize mois, du 1^{er} septembre 2026 au 31 décembre 2027.

Impact sur les dispositifs TPS et TPSH

Cette suspension impacte deux dispositifs proposés dans des accords nationaux en vigueur au sein du groupe Orange. Ces accords, négociés et signés par la direction des ressources humaines et les organisations représentatives du personnel, s'appliquent à l'ensemble des employés du groupe : aux

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047445077>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000053226384>

salariés de droit privé en tant qu'accords collectifs, et aux fonctionnaires par décision unilatérale équivalente. Sur la base de ces accords collectifs, chaque salarié bénéficiaire signe un contrat individuel qui fixe ses modalités personnelles d'entrée dans le dispositif : taux d'activité réduit, maintien partiel de rémunération, rachats de trimestres et date de départ prévue. C'est ce contrat individuel qui se trouve aujourd'hui fragilisé par la suspension.

Les dispositifs impactés sont :

- Les temps partiels sénior (TPS, prévus par [l'accord GEPP du 10 février 2025](#)) ;
- Les temps partiels sénior en situation de handicap (TPSH, prévus par l'accord Emploi et Insertion des personnes en situation de handicap du 24/03/2025).

Face à cette situation, la CFE-CGC Orange a déjà alerté le 20 octobre 2025 sur les conséquences de cette suspension sur les dispositifs de fin de carrière : <https://www.cfecgc-orange.org/seniors-tps-fin-de-carriere/>.

Dans ce contexte, le 19 janvier 2026, une réunion d'échange a réuni les organisations représentatives du personnel signataires et les représentants de la direction des ressources humaines d'Orange. Ces derniers ont présenté de manière succincte l'impact de la suspension sur le dispositif TPS. À cette occasion, la CFE-CGC Orange a signalé que plusieurs éléments précis contenus dans les contrats individuels se trouvent modifiés, notamment :

- **Le rachat de trimestres** : la suspension abaisse l'âge légal de départ à la retraite, réduisant ainsi le nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein. Des salariés se retrouvent donc avoir racheté, sur la base de leur contrat initial, davantage de trimestres que désormais nécessaire. Une clarification des modalités de remboursement de ces trimestres rachetés inutilement est indispensable ;
- **Le transfert CET vers PERCOL** : certains contrats prévoyaient, pour la dernière année de présence, un transfert de jours du Compte Épargne Temps vers le Plan d'Épargne Retraite Collectif. Or, lorsque l'abaissement de la date de départ supprime toute activité professionnelle sur une année civile, ce transfert devient juridiquement impossible, privant les salariés concernés d'un avantage contractuellement prévu ;
- **Les promotions des agents de la fonction publique** : une promotion obtenue moins de six mois avant la date de départ à la retraite n'est pas prise en compte dans le calcul de la pension. La suspension, en abaissant les dates de départ initialement prévues, positionne mécaniquement certaines promotions dans cette zone d'exclusion, entraînant une baisse significative de pension que les agents n'avaient pas anticipée lors de la signature de leur contrat.

Insuffisance de cadre de suivi existant

La CFE-CGC Orange insiste sur la nécessité d'étudier ces différents impacts. Les bilans annuels prévus dans l'accord GEPP du 10 février 2025 sont insuffisants pour répondre à un besoin d'analyse et de traitement efficace du nombre de modifications engendrées dans les contrats TPS et TPSH.

C'est pourquoi nous vous demandons la mise en place d'une **commission de suivi de ces contrats individuels**, composée de représentants de la direction des ressources humaines et des organisations représentatives du personnel signataires, se réunissant à une fréquence adaptée à l'urgence des situations traitées.

Il ne vous aura pas échappé que les dispositions concernant les modalités de départ à la retraite sont changeantes et que nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles évolutions qui viendraient impacter des situations actuelles comme des situations futures.

Cette commission aurait pour mission d'analyser les cas individuels impactés, de proposer des solutions et de prendre des décisions convergentes permettant d'adapter les dispositifs tout en respectant les engagements initiaux voulus par les parties.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Exécutif, nos salutations distinguées.

Michel Poursoulis
Secrétaire National de la CIT Emploi et Métiers



Patrice Seurin
Délégué Syndical Central



Copies :

- IT
- DGT
- Ministère de la Santé