



COMPRENDRE & AGIR

Lettre syndicale Groupe Orange – Edition spéciale Totem – août 2021

Totem : on vous dit tout... sans tabou !

En créant Totem, Orange déporte en filiale la propriété des infrastructures passives de nos réseaux mobiles (pylônes, occupation de toits terrasse ou de points hauts tels que châteaux d'eau, etc.) soit 17 700 sites en France et 7 900 sites en Espagne. Dans un premier temps sont créées une holding européenne directement rattachée à Orange SA, et deux filiales nationales, Totem France et Totem Espagne, qui travailleront respectivement avec Orange France et Orange Spain. Toutes ces filiales seront détenues à 100% par Orange SA. En France, une centaine de personnes sont susceptibles de faire une mobilité vers la filiale, dont la moitié depuis les Unités de Production des Réseaux (UPR, rattachées à DTSI/DTRS), lesquelles devront réorganiser leurs activités pour travailler en coopération avec les équipes de Totem France.

Objectifs affichés par la Direction

- **Valoriser nos actifs**, sur la base d'un calcul théorique : actuellement, les telcos européens sont valorisés au maximum à 5 fois leur Ebitda (marge d'exploitation) annuel (2 fois pour Orange), tandis que les TowerCo sont valorisées en moyenne à 16 fois leur Ebitda, et jusqu'à 22 fois. Dans ce modèle théorique, « détourner » nos actifs d'infrastructures mobiles passives « permettrait » de revaloriser le cours de l'action Orange. Cela ne s'est pas produit pour Telecom Italia ou Vodafone. Pour la CFE-CGC Orange, cela ne se produira vraisemblablement pas non plus pour Orange : la valorisation gagnée par la TowerCo vient forcément en déduction de la valorisation de la maison mère.
- **Afficher une indépendance de Totem vis-à-vis des autres opérateurs**, afin d'augmenter le taux d'occupation de nos infrastructures, actuellement un peu moins de 1,2 opérateurs par site en France, à 1,3 à l'horizon 2030. L'objectif est d'augmenter le chiffre d'affaires, dans un contexte de densification des réseaux mobiles rendu nécessaire par le déploiement de la 5G, avec un taux de marge (Ebitda) plus élevé pour les TowerCo que pour les telcos. Si la CFE-CGC Orange ne voit aucun inconvénient à développer du business supplémentaire dans un contexte plutôt favorable, il ne nous semble pas nécessaire de filialiser l'activité pour atteindre l'objectif.
- **Permettre la réalisation d'opérations financières** (lever de la dette pour investir) ou capitalistiques, telles que des opérations de fusion-acquisition ([TDF en France ?](#)), le rapprochement avec d'autres opérateurs européens, ou l'entrée au capital de partenaires financiers. Le tout avec l'objectif qu'Orange conserve la majorité du capital : il n'est pas question à date qu'Orange vende ses tours, comme l'ont fait Free, SFR et Bouygues. A l'analyse du dossier, il semble que ces opérations financières soient pour la Direction l'objectif principal, sans qu'elle l'ait clairement énoncé lors de la présentation du projet au CSE Central de l'UES Orange ou au Comité de Groupe européen.

Réorganisation des missions en France

Totem France aura en charge :

- la commercialisation des infrastructures passives auprès des 4 opérateurs mobiles ;
- la gestion des baux immobiliers pour tous les emplacements où sont situés nos pylônes, auprès des collectivités territoriales, bailleurs publics et bailleurs privés ;
- la recherche et la négociation d'emplacements, puis la supervision du déploiement de nouvelles infrastructures ou de réaménagements de sites répondant aux demandes de ses clients ;
- la supervision de la maintenance des infrastructures passives.

Orange France conserve la maintenance des infrastructures passives en France, essentiellement au travers de ses sous-traitants, et pourra également déployer les nouvelles infrastructures commandées par Totem. L'opérateur restera prioritaire pour faire déployer les tours dont il a besoin pour compléter son réseau. Les infrastructures actives restent gérées par Orange SA.

Au niveau des équipes

Actuellement, la gestion des infrastructures passives est assurée par les équipes de la DTSI (Direction Technique et du Système d'Information) / DTRS (Direction Technique Réseaux et Services), et plus spécifiquement des UPR (Unités de Production des Réseaux). Mais les personnels qui assurent les missions confiées à Totem ne consacrent pas 100% de leur temps professionnel à ces missions, qui constituent seulement une partie de leurs activités : il est donc nécessaire de redécouper toutes les missions des équipes, pour séparer ce qui relève respectivement de Totem et d'Orange France, et organiser les relations contractuelles entre les deux entités, qui deviendront juridiquement distinctes.

En dépit de nos demandes, il n'a pas été possible de démarrer la négociation des mesures de transfert des personnels volontaires pour rejoindre Totem avant la consultation du CSE Central.

Résultat : ni vos élus, ni les personnels sollicités dès avril pour rejoindre Totem ne savaient exactement quelles seraient les mesures d'accompagnement permettant de se déterminer pour accepter ou non de partir dans la nouvelle filiale. Les élus CFE-CGC Orange dans les Comités de Groupe ont rendu un avis négatif sur le projet :

- Les personnels sollicités ne disposaient pas de la liste exhaustive des postes ouverts, ni des informations sur ce qui

leur serait proposé s'ils ne souhaitent pas rejoindre Totem.

- Nous n'avons pas pu obtenir la liste des personnels sollicités pour rejoindre Totem pour les accompagner spécifiquement.
- Les critères de sélection des personnes sollicitées pour un transfert n'étaient pas transparents, pas plus que ceux qui serviront à départager les candidats s'il y a plusieurs volontaires pour un même poste.

Répartition des missions et effectifs concernés (estimations de l'expertise réalisée pour le CSE Central)

Missions	Périmètre d'activité Totem			DTRS/UPR
	Equipes DTRS sollicitées pour Totem	Recrutements au sein du Groupe	Prestations externes	Equipes restant à DTRS
Pérennisation des sites	8		1	
Relations bailleurs / négo	11			21
Gestion baux d'accueils opérateurs tiers	18		5	28
Gestion baux sortants (sur infra tiers)				
Accueil, hébergement opérateurs	11	10	7	
Pilotage maintenance passive				35
Installation sites neufs				
Réaménagement sites				
Déploiement FH				136
Pilotage référentiel sites				
Pilotage contrats déploiement infras passives				
Autres				59
Qualité fournisseurs		1		
Expert structures hautes		1		
Pilotage travaux bailleurs		5		
Politique sécurité Totem		4		
Commercial		6		
Marketing		1		
Fonctions support finances, DRH, SI		18		
Management		5		
Effectif Totem France : environ 100 personnes	48	51	13	279

Implantations retenues pour les équipes Totem

Les équipes Totem s'installeront en principe sur les sites où se trouvent déjà des UPR : Villeneuve d'Ascq (Lille), Lyon, Marseille, Portet-sur-Garonne (Toulouse), Nantes, Donges (St Nazaire), Arcueil et Villejuif (Ile de France).

L'accord de transfert des personnels

2 catégories de personnels sont concernées par l'accord, signé par la CFE-CGC Orange :

- Les personnels des UPR sollicités par l'entreprise pour rejoindre Totem, avec des mesures d'accompagnement pour ceux qui rejoindront la filiale et ceux qui resteront chez Orange SA.
- Les personnels du Groupe qui répondront aux appels à candidature publiés sur Orange Jobs pour faire une mobilité volontaire.

Dans tous les cas, le volontariat est la règle, et chaque personne concernée doit s'assurer que les engagements de l'entreprise à son égard sont bien respectés, notamment que l'accord Totem est joint à sa convention tripartite en tant que partie intégrante du contrat.

Les mesures concernent les personnels qui feront (ou pas) une mobilité dans les 3 mois suivant la mise en place de l'accord de transfert, soit d'ici le 6 octobre 2021.

Les mesures de compensation s'appliquent jusqu'à ce que Totem se soit dotée de ses propres règles et accords d'entreprise, ce qui suppose la mise en place d'élections professionnelles sous 12 mois maximum au sein de la filiale.

Si vous rejoignez Totem et souhaitez y devenir représentant ou représentante des personnels de la filiale avec le soutien de la CFE-CGC Orange, n'hésitez pas à nous contacter pour connaître les missions et l'accompagnement que nous pouvons vous proposer pour les remplir.

Pour tous les personnels Orange SA rejoignant Totem

Statut et ancienneté (mesures garanties)

- Application des règles de la **Convention Collective des Télécommunications**, y/c pour les fonctionnaires, qui seront mis en position de détachement.
- Reprise de l'ancienneté** au sein du Groupe Orange.

Rétribution et pouvoir d'achat (mesures garanties)

- **Maintien de tous les éléments de rémunération** : fixe, prime compensatoire des PVM pour les cadres jusqu'à mise en place d'un dispositif spécifique Totem, prime compensatoire d'intéressement en attendant la négociation d'un accord Totem, adhésion de Totem à l'accord de participation Groupe Orange, qui garantit le maintien du même niveau de participation.
- **Maintien de la protection sociale** : maintien ou compensation des cotisations retraite, adhésion aux contrats Groupe mutuelle santé et prévoyance, identique à ceux d'Orange pour les salariés de droit privé.
- **Arrêt maladie** : pas de jour de carence, maintien de la rémunération nette pendant 45 jours.
- **Epargne salariale** : possibilité de continuer à verser dans le PEG et le PERCo actuels (sans abondement, et jusqu'au versement de l'intéressement et de la participation dus au titre de l'année 2021 chez Orange SA) en attendant la négociation d'accords d'adhésion aux dispositifs Groupe ou d'accords spécifiques Totem. Les personnels de Totem bénéficieront de l'offre d'achat d'actions réservée aux personnels (ORP Together 2021), dont la souscription sera ouverte entre le 17 et le 30/09/2021.
- **Activités sociales et culturelles** : nécessite la mise en place d'un CSE, *et vous n'en disposerez donc pas avant*. Totem recevra le même budget que les CSEE d'Orange SA (2,25% de la masse salariale).
- **Restauration** : maintien de l'offre en vigueur à DTSI (accès aux restaurants d'entreprises avec subvention et titres restaurant pour les personnels ayant un contrat de télétravail), au moins jusqu'à la mise en place d'un CSE Totem.
- **Frais de transports** : 50% du coût de l'abonnement aux transports en commun. L'accord « [plan de mobilité](#) » d'Orange SA ne s'applique pas chez Totem.
- **Kiosque salariés** : remises salariés 15% et 30% et avantage Orange Bank.

Temps de travail et congés (mesures garanties)

- **Compte épargne temps (CET)** : suspension jusqu'à définition de conditions de transferts propres à Totem ou payable avec le solde de tout compte Orange SA (sauf CET pénibilité qui est obligatoirement conservé jusqu'à la retraite).
- **Congés annuels 2021** : transfert possible de 10 jours de congés maxi d'Orange SA vers Totem (prendre les autres avant le transfert ou demander leur paiement avec le solde de tout compte et bien vérifier qu'ils vous sont payés selon la valeur journalière de référence, incluant les primes, majorations et parts variables éventuelles).
- **JTL** : solde de JTL 2021 Orange SA payés avec le solde de tout compte (mais il reste possible d'en transférer sur votre CET avant transfert). Jusqu'à négociation d'un accord Totem sur le temps de travail, et pendant 12 mois maxi :
 - **Les cadres en forfait annuels jours** (207 jours de travail / 20 JTL par an) passent au régime 39h / semaine, et bénéficieront de 20 JTL.
 - **Les autres personnels** passent en régime 38h / semaine et bénéficieront de 17 JTL.
- **ASA** : jusqu'à négociation d'accords d'entreprise chez Totem, maintien de toutes les autorisations spéciales d'absence en vigueur chez Orange SA.

Droit au retour (mesures individuelles garanties devant figurer dans la convention tripartite)

- **Droit au retour en maison mère pendant 5 ans** sur un poste correspondant à sa classification professionnelle et dans la mesure du possible dans son bassin d'emploi d'origine, avec maintien du salaire fixe net perçu chez Totem.
- A l'issue de ce délai, il restera toujours possible de revenir en maison mère, dans les conditions habituelles d'une mobilité Groupe ([accord Groupe de mars 2010](#)).

Cas particulier des personnels en Dbis :

- Si la mobilité vers Totem est validée en E, le niveau E leur restera acquis en cas de retour en maison mère.
- Personnels Dbis acceptant un poste en D au sein de Totem : ils retrouveront leur Dbis s'ils reviennent en maison mère.

Télétravail (mesures garanties)

- Application de l'accord Groupe pour les personnels éligibles, avec nécessité de signer un nouvel avenant télétravail pour adapter les modalités à l'activité dans Totem ([accord Groupe de mai 2013](#) et [avenant de septembre 2017](#)).

Mobilité géographique (mesures garanties)

- Application des mesures d'accompagnement à la mobilité volontaire ([accord Groupe de mars 2010](#)), qui implique la négociation d'un éventuel accompagnement financier dédié au moment de la signature du contrat de transfert.



Accompagnement au transfert pour les personnels DTRS sollicités pour rejoindre Totem

- **Pour tous** : augmentation de 5% du SGB (salaire global de base) brut.
- **Pour les salariés Dbis** transférés en E (sur validation managériale lors de l'entretien exploratoire) : augmentation promotionnelle supplémentaire de 4%.
- **Pour tous** : prime de transfert de 15 000 € bruts, versée en 3 fois à la date anniversaire du contrat de transfert. **Pour les non-cadres** : 800 € bruts supplémentaires. Tous les versements réalisés restent acquis aux personnels, même en cas de retour en maison mère dans le cadre des clauses de retour.

Personnels rejoignant Totem en répondant à une offre publiée sur Orange Jobs (mobilité volontaire interne)

- Toutes les mesures garanties d'appliquent, ainsi que les mesures relevant d'un accord Groupe.

- Les mesures d'accompagnement au transfert sont à négocier avec Totem par chaque candidat ou candidate.

Mesures d'accompagnement des personnels DTRS refusant le transfert vers Totem

- Prime exceptionnelle de 800 € bruts.
- **Entretien de repositionnement** en priorité au sein de leur entité actuelle, et sur leur bassin d'emploi, avec 3 propositions de postes. Si ces 3 propositions sont refusées : accompagnement au projet professionnel par la filière RH et Orange Avenirs, découverte d'autres métiers via « vis ma vie », missions temporaires et plan de formation adapté si pertinent. *Les personnels concernés peuvent se faire accompagner par un représentant du personnel de leur choix pour leurs entretiens de repositionnement.*
- **Mise en place d'une commission de suivi** avec les organisations syndicales ayant signé l'accord jusqu'à ce que chaque collègue concerné ait retrouvé un poste.

Conseils pratiques

Dans tous les cas, votre transfert dans Totem s'opère via la signature d'un nouveau contrat de travail, avec des engagements conjoints d'Orange SA, Totem, et vous (accord tripartite). Pensez à bien vérifier que :

- L'accord de transfert est joint à votre convention tripartite comme élément du contrat ;
- Vous bénéficiez bien de toutes les mesures prévues par l'accord de transfert, en fonction de la situation dans laquelle vous vous trouvez, et qui sont résumées dans ce document.

Pour faire un choix éclairé, demandez aux équipes RH de vous fournir :

- Un état individuel détaillé et chiffré de tous les éléments de rétribution et de pouvoir d'achat dont vous bénéficiez chez Orange SA, y compris la protection sociale, et du même état de votre situation à l'arrivée chez Totem : vous pourrez ainsi comparer.
- Si vous êtes fonctionnaire, faites-vous confirmer que cet état correspond aux éléments qui seront pris en compte pour votre carrière miroir en cas de retour en maison mère.

Si vous bénéficiez actuellement de mesures financières particulières qui ne sont pas incluses dans les mesures garanties, n'hésitez pas à négocier : vous n'avez rien à perdre !

Enfin, s'il vous reste un solde d'ASC à consommer chez Orange SA, utilisez-le avant votre départ vers Totem.

Demandes spécifiques de la CFE-CGC Orange

- Intégration de Totem dans l'UES Orange SA au plus tôt, afin que vos représentants au CSE Central puissent suivre l'évolution de Totem et l'application des accords.
- Organisation rapide d'élections professionnelles permettant la négociation d'accords d'entreprise adaptés, et possibilité

de négocier des accords avec des représentants de sections syndicales + un référendum salariés plus tôt si nécessaire.

Ces demandes ont pour objectif de mieux accompagner les personnels dans la nouvelle filiale, notamment en leur permettant d'être appuyés par des représentants syndicaux chevronnés.

Projet alternatif de la Commission économique

La Commission économique du CSE central de l'UES Orange, pilotée par la CFE-CGC, a émis une proposition alternative au projet de la Direction, comme le Code du travail le lui permet. Nous avons proposé de travailler en 2 étapes :

Organiser l'activité non dans une filiale, mais dans une division d'Orange SA, que nous proposons de rattacher à WIN, ce qui permettrait de :

- bénéficier de synergies commerciales, WIN commercialisant déjà des capacités réseaux ou de la co-construction d'infrastructures réseaux à d'autres opérateurs ;
- vérifier le bon calibrage des équipes et de l'organisation nécessaires pour gérer l'activité et développer le taux d'occupation de nos tours ;
- simplifier drastiquement la gestion RH du projet, tant du côté de l'employeur que des équipes concernées : faire une mobilité interne est beaucoup moins problématique pour les collègues, car ils conservent tout le cadre contractuel de la maison mère (statuts, classifications, rétribution, avantages sociaux...) et peuvent se concentrer uniquement sur l'intérêt de la mission. Le risque est donc moindre, et les éventuels retours arrière beaucoup plus faciles à organiser.

Cette première étape permettrait de se focaliser sur l'efficacité opérationnelle du projet, pour générer du business additionnel sans perturber le cadre juridique.

Dans une seconde étape, si et seulement si elle était nécessaire pour mieux développer l'activité commerciale et/ou prendre des accords avec d'autres acteurs, organiser la filialisation de la nouvelle division. Le travail en deux étapes aurait permis d'avoir le temps de bien préparer les conditions de transfert des personnels concernés et les garanties offertes. Pour les collègues concernés, cela leur aurait également permis de mieux cerner leur nouvelle activité et de pouvoir se déterminer de manière plus éclairée pour décider si le transfert en vaut la chandelle ou non.

Mais la Direction a refusé ce projet, arguant que *l'indépendance de la filiale était impérative pour l'activité commerciale auprès des autres opérateurs* (ce dont nous ne sommes pas convaincus : WIN ne l'est pas, et son activité fonctionne bien), et d'autre part qu'elle devait pouvoir agir rapidement pour saisir l'opportunité d'accords avec d'autres acteurs. Cela nous conforte dans l'idée qu'il y a d'ores et déjà des projets ou des discussions... dont nous n'avons pas officiellement été informés.

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! www.cfecgc-orange.org

Nos lettres & tracts

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement

bit.ly/abtCFE-CGC

L'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFE-CGC

Vos correspondants CFE-CGC

Négociateurs de l'accord de transfert :

Erick Champon-Chirac - 06 07 43 44 73

Hervé Clipet - 06 72 36 37 54

Yves Diguët - 06 85 54 53 74

Ludovic Landois - 06 89 98 70 57

Christian Lamotte - 06 73 98 66 07

Lettre éditée par le syndicat
CFE-CGC Groupe Orange
et diffusée par les sections syndicales

Responsable de la publication

Sébastien Crozier

Rédaction & maquette

Hélène Marcy

Photo bannière

[F. Muhammad](#) via [Pixabay](#)