

**Résolution #57.14.xx :**

Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 28/10/2022 ont pris connaissance du « *projet immobilier d'aménagement du site d'Orange Atalante* ». Ils rappellent les éléments suivants :

**Contexte et enjeux de la consultation**

Dans le cadre de l'information en vue d'une consultation, le 17 décembre 2021, la Direction a présenté au CSEE TGI le projet d'opportunité de lancement du projet immobilier « Atalante Futur », avec pour finalités une adaptation des espaces de travail sur le site avec un aménagement des espaces de travail en environnements dynamiques, qui concerne l'ensemble des entités actuellement présentes : Innovation, DSEC, WIN, OBS soit environ 850 salariés affectés au site Orange Atalante et l'accueil de nouvelles équipes Orange sur le site, soit environ 280 personnes en provenance d'autres sites rennais :

Orange France – DTSI : 123 salariés

Direction Orange Grand Ouest - Etat Major : 67 salariés

Fonctions Centrales Groupe (finance, audits, achats, juridiques, DRH groupe) : 60 salariés

Orange Innovation - Orange avenir/agence recrutement : 19 salariés

Orange France Siège - Direction Grand Public : 6 salariés (dont 1 alternant)

Le CSE TGI avait exprimé un avis motivé négatif lors de la **Résolution #42.1.1 concernant le projet opportunité**

Le 8 avril 2022, la Direction a ouvert une information en vue d'une consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site d'Orange Atalante.

Cette consultation s'inscrit dans le cadre de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers d'Orange (AMCGPI). En effet les objectifs poursuivis impactent potentiellement l'ensemble des occupants actuels du site Orange Atalante et entraînent une redistribution significative des espaces de travail ou de leur usage, avec pour conséquence, un changement important des conditions de travail.

Les représentants du personnel au CSEE TGI s'inquiétant des impacts du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés, ont décidé de bénéficier de l'appui du Cabinet Technologia, cabinet préventeur habilité par le Ministère du Travail afin de les aider à analyser les impacts du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés.

Le CSEE TGI a également mandaté les CSSCT OLS, OLR-DT, OLN et Marketing du périmètre social TGI. Conformément à l'accord du 13 mai 2019, une CSSCT Transverse a été mise en place pour la réalisation des travaux préparatoires en prévision de l'information-Consultation Orange Atalante Futur. **Informations et documents communiqués dans le cadre de cette Consultation.**

Le 8 avril 2022, la direction a communiqué un dossier d'information-Consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site d'Orange Atalante.

Ce document précise notamment le contexte global du projet Atalante Futur. Dans la gestion des actifs immobiliers d'Orange sur le territoire France, quatre objectifs sont communs aux acteurs du Groupe (extrait du Dossier SDIT CSEC octobre 2021) :

- Contribuer à offrir aux salariés des environnements de travail de qualité et performants, répondant aux besoins métiers, aux besoins de coopération, à la segmentation des usages, aux politiques Groupe relatives aux implantations immobilières (accessibilité, sécurité...), et évalués via des enquêtes de satisfaction des occupants,
- Optimiser la performance des immeubles du Groupe tant d'un point de vue opérationnel (gestion quotidienne, efficacité des coûts), qu'économique (conditions d'occupation, modalités de détention, valorisation du patrimoine, empreinte immobilière, âge du patrimoine immobilier du Groupe),
- Améliorer les dimensions environnementales et sociétales du patrimoine immobilier du Groupe (empreinte carbone des bâtiments, inclusion, diversité),
- Garantir la conformité, notamment réglementaire, les engagements contractuels et la sécurité du patrimoine immobilier.

Depuis plusieurs années, Orange mène une politique d'optimisation de son empreinte immobilière en lien avec :

- La transformation des modes de travail liée à la révolution numérique et amplifiée par la pandémie,
- L'évolution des effectifs,
- La recherche d'une sobriété énergétique à même de permettre une diminution drastique de notre empreinte carbone,
- Une maîtrise des coûts, qui se matérialise aussi à travers la contribution au plan Scale Up.

Le 2 juin 2022, la direction a également communiqué, lors du CSEE TGI de juin, un document d'information sur le macro-zoning

Le 31 août 2022, la direction a communiqué, lors du CSEE TGI d'août un document portant sur la conception détaillée des aménagements du micro-zoning.

Les élus du CSEE ont reçu le rapport de la CSSCT-T, synthétisant leur analyse à la suite des échanges avec la direction. Les élus ont également reçu le rapport du cabinet d'expertise Technologia sur l'analyse des impacts du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés.

Le cabinet Technologia, a pour sa part reçu les documents suivants :

- Consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site Atalante : «Atalante Futur» d'avril 2022
- Consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site Atalante : «Atalante Futur» .Point projet de macro-zoning de juin 2022
- Consultation sur le projet8 immobilier d'aménagement du site Atalante :«Atalante Futur».
- Point projet de macro-zoning d'aout 2022
- Fichier des effectifs
- Plans et surfaces des existants
- Plans futurs aux formats PDF et DWG
- Eléments techniques relatifs au site Orange Futur:
  - Caractéristiques techniques des bâtiments, en particulier les éléments relatifs à la Ventilation / Chauffage / Climatisation (comprenant les débits d'air apporté) et les spécifications acoustiques et d'éclairage de l'environnement de travail
  - Notices de sécurité (dégagement et unités de passage en particulier)
  - Permis de construire et annexes
  - Certifications environnementales acquises au stade du projet (HQE et BREEAM)
- Document Unique

Les élus du CSE ont voté les résolutions suivantes le 8 avril 2022 :

**Résolution #43.10.1** –Validation du principe d'expertise CSSCT-T « Atalante Future »  
*Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 8 avril 2022, valident le principe d'une expertise*

**Résolution #43.10.2** – Validation du cahier des charges

« Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 8 avril 2022, valident le cahier des charges pour le « dossier pour expertise dans le cadre du projet immobilier Orange Atalante Futur » version « Cahier des charges expertise Consultation Projet Orange Atalante Futur V4 ».

### **Résolution#43.10.3 Validation du choix de l'expert**

Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 8 avril 2022, désignent le Cabinet Technologia pour la réalisation de l'expertise, sur la base du cahier des charges «Cahier des charges expertise Consultation Projet Orange Atalante Futur V4».

## **Préconisations et réponses de l'équipe projet novembre 2022**

Les élus du CSEE TGI font leur, les préconisations et les pistes de réflexion proposées par l'expert et la CSSCT Transverse.

### **Conduite du projet Orange Atalante Futur**

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que les données présentées et exploitées pour le dimensionnement du projet soient les données brutes du taux d'occupation sur une période hors vague Covid19 et hors période de congés.

Les taux de présence sur le site présentés dans le dossier du CSEE TGI du 1er juin 2022 (voir annexe) sont les données brutes observées de janvier à juin 2022 quotidiennement (Le logiciel Euroquartz auquel Technologia fait référence dans son dossier n'est pas en place sur Atalante, il n'y a pas d'autres données brutes à communiquer que celles qui l'ont déjà été) :

- En complément, les pics ont été mentionnés spécifiquement.
- Par conséquent, les données hors vague COVID et hors période de congés sont déjà communiquées

- Que les éléments opérationnels du projet soient présentés afin de permettre une projection des salariés dans leur nouvel environnement de travail.

Qu'entendez-vous par éléments opérationnels ? Outre la création du parcours sonore et le nombre de bulles et salles de réunion supplémentaires ?

- Que soit présenté un planning de réalisation, par étage, intégrant des hypothèse optimistes et pessimistes (par exemple, retard dans les travaux) et des solutions alternatives pour chaque hypothèse majorante.

Le planning des travaux et ses modalités a été présenté dans le dossier de consultation d'octobre 2022 paragraphe 11.

Une communication tout au long du projet sera faite auprès des salariés et IRP sur le planning des travaux et ses possibles aléas.

- Que soit présentés les « retours d'expériences » des projets immobiliers de déploiement des espaces dynamiques aux instances représentatives du personnel, sur le périmètre du CSE du point de vue des conditions de travail des salariés.

Comme prévu dans l'accord méthodologique sur la conduite des grands projets immobiliers, un bilan et suivi d'exploitation du site sera présenté au CSEE entre 6 et 12 mois post installation.

Concernant les autres projets immobiliers du périmètre social un bilan a été présenté en CSEE du 2 février 2022 pour les projets immobiliers Le Nouveau Village et Chaines de Valeur.

### **Organisation des espaces dynamiques**

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que chaque salarié se voit attribuer une position de travail individuelle fixe et que tout passage en position partagée soit volontaire et à la demande explicite de chaque salarié, au moins à partir d'un certain taux de présence sur site, et a minima pour ceux n'ayant pas d'avenant de télétravail.

Cela n'est pas prévu par le projet qui précise que le site Atalante passe en environnement dynamique reposant sur les quatre principes présentés en CSEC (environnement de travail partagé, un partage des positions de travail, un lieu d'ancrage pour chaque équipe : zone de travail identifiée pour chaque équipe permettant aux salariés de se repérer, possibilité d'identifier au sein de ces zones des positions fixes pour tenir compte des situations ou besoins spécifiques, ce qui est notamment le cas pour les situations spécifiques pour raison de santé dans le cadre du projet).

- Que soit présentées les dispositions visant à limiter le risque bactérien et viral.

Le site d'Atalante respecte les protocoles de prévention en cours au sein du groupe Orange (ménage, aération, gestes barrières...).

En complément, sont toujours disponibles sur les espaces de travail des lingettes désinfectantes et du gel hydroalcoolique à disposition des salariés.

Il en est de même à l'accueil du site et sur certains espaces communs type hall, espaces café ou proche des ascenseurs.

- Que soit identifiées les tâches chronophages et évalué le temps supplémentaire quotidien d'installation et par personne associé.

Ces tâches font partie du temps de travail.

- Que les acteurs de la prévention fassent une observation régulière de l'installation au poste de travail des salariés dans le but de les conseiller.

Comme décrit dans le dossier du CSEE (cf annexe GPP), il est prévu que les préventeurs viennent sur site post installation afin de s'assurer des installations des salariés afin d'apporter des conseils et soutien.

Indépendamment du projet, les acteurs de la prévention sont disponibles pour conseiller les salariés sur leurs postures au poste de travail.

- Que soit présentée l'organisation autour du clean-desk (logistique, positionnement, nombre des produits dans chaque zone).

Le principe du clean desk est de laisser un bureau vide en fin de journée sans affaires personnelles non professionnelles devant être rangées dans les casiers mis à disposition des salariés.

- Que soient précisées les responsabilités et questions d'assurance des accidents de trajet potentiels dans le cas où un salarié ne trouverait pas de position de travail adaptée à son activité du jour et retournerait télétravailler chez lui peu après son arrivée sur le site

Comme répondu à la CSSCT T ce sujet du capacitaire et de l'aménagement des zones d'équipe a été partagé en CSEE et CSSCT T.

En effet, la situation évoquée ne devrait pas de présenter, le projet présente un taux moyen projeté sur le site de 0,75.

Plus particulièrement dans le dossier CSEE présenté fin août, vous trouverez paragraphe 3 la méthodologie de recensement des besoins tenant compte des activités et besoins métiers, des collectifs de travail et leurs fonctionnements tenant compte des proximités métiers.

Des ateliers ont été organisés pour réfléchir aux différents espaces à installer dans les quartiers d'équipes et selon leurs usages et besoins.

Les aménagements détaillés des zones (microzoning) reflèteront les besoins des équipes. Par ailleurs, chaque salarié disposera d'un espace de travail adapté à la réalisation de son activité métiers sur ses jours de présence et selon son agenda.

Par ailleurs, l'équipe projet a tenu compte des besoins métiers spécifiques et aménagements spécifiques préconisés par le GPP.

Ainsi, la situation décrite ne devrait pas se présenter dans l'organisation projetée.

- Que soient identifiés les postes les plus contraignants et qu'il soit présenté aux membres du CSEE les dispositions visant à limiter les sources de risques en privilégiant les dispositions de prévention collective et en évitant les dispositions individuelles (par exemple, en installant des cloisons acoustiques).

Pouvez-vous préciser votre demande : qu'entendez-vous par poste contraignant ?

Le microzoning du dossier CSEE d'octobre 2022 présente des espaces avec des positions de travail variées (les postes ne sont pas positionnés, équipés, isolés de manière uniforme) et des claustras, panneaux acoustiques mobiles et mobilier divers sont positionnés, permettant à chacun de trouver la position qui lui convient. Le REX permettra d'ajuster si certaines positions ne suscitent pas d'intérêt

- Que soient identifiés les flux de déplacement et pointés les éventuelles positions de travail formelles à proximité des zones de passage, afin que celles-ci soient protégées par des cloisons.

Les flux de déplacements sont déjà identifiés : ils ne changent pas par rapport à la situation actuelle. Les espaces centraux concentreront le maximum des déplacements, chaque aile, de taille raisonnable ne supportera que les déplacements des occupants de cette aile. Les bureaux ont été séparés (bench de 4 initiaux) à la demande des élus et pour prendre en compte l'acoustique, séparer les assis-debout de ceux qui ne le sont pas ; de ce fait, ils se trouvent plus proche des lieux de passage, mais sont isolés par des armoires mi-hauteur, panneaux acoustiques, claustra....; les règles de vie du bâtiment vont compléter la bonne attitude à adopter dans les espaces de passage. La plupart du temps, les contraintes techniques du bâtiment ne permettent pas un recloisonnement.

A l'usage, si des corrections doivent être apportées, elles seront étudiées.

- Que soit mis en place un « retour d'expérience » pour recueillir le ressenti des sur l'organisation dynamique, à 6 mois et à 12 mois.

Le GPP a prévu de diffuser un questionnaire à deux reprises après aménagement, le délai de diffusion est en cours de discussions avec les membres du GPP.

L'équipe projet restera mobilisée pendant les mois suivant l'installation conformément à l'accord méthodologique sur la conduite des grands projets immobiliers du Groupe Orange et à la consultation CSEC sur l'environnement dynamique : le suivi post-installation par l'équipe projet accompagnée de l'AMO sera mis en place dès l'emménagement des salariés du 5e étage dans leurs nouveaux espaces. Plusieurs évaluations du fonctionnement des nouveaux aménagements seront faites dans les mois suivants l'installation.

- Que soit présentée l'organisation prévue pour gérer les « périodes de pointe » (par exemple, la présence de tous les personnels d'une même équipe en même temps).

Le dimensionnement du projet a été réalisé en tenant compte des activités, des besoins et des pratiques des collectifs d'Atalante Futur et le taux de partage est relativement élevé, cette situation devrait être rare ; est également rare la présence de 100% d'une équipe le même jour (pas de salarié en congé, déplacement, formation...) ; actuellement, dans les espaces de travail dynamiques mis en place sur les différents sites Orange, il n'a pas été constaté que les personnes ne trouvent aucune position de travail. Par ailleurs, si tel était le cas, cela peut également être discuté en anticipation entre manager ou avec la direction de site afin de trouver une régulation adaptée.

Pour le cas d'usage mentionné dans la question d'une « périodes de pointes » correspondant à la présence de la totalité d'une équipe peuvent être absorbées par :

- Le fait que le bâtiment Atalante Futur comportera 1160 places assises en salles de réunion, espaces informels, espaces de replis pour permettre à toute cette équipe de collaborer
- Le fait que si l'ensemble des salariés de cette équipe souhaitent au même moment utiliser des positions formelles, ils pourront utiliser en plus des positions formelles de leur quartier d'équipe, des positions situées dans les quartiers d'équipe voisins
- Le nombre de positions formelles et informelles permettra, selon les activités des salariés de cette équipe, pour partie de trouver des espaces de collaboration dans le bâtiment et pour ceux qui auront une activité individuelle : de trouver des positions formelles en nombre suffisant dans leur quartier d'équipe

- Que soient repris, avec l'ensemble des équipes, les besoins spécifiques de chacune d'entre elles et qu'il soit assuré que l'organisation dynamique permet de tenir compte de ces caractéristiques, et que ces éléments soient présentés aux membres du CSEE.

Cette demande a été traitée tout au long du processus de conception des aménagements avec les équipes, conformément à l'accord méthodologique sur la conduite des grands projets immobiliers du Groupe Orange, et tel que précisé dans le dossier présenté en CSEE :

- L'analyse des activités qui consiste à comprendre les besoins métiers
- La compréhension des collectifs de travail (qu'ils soient hiérarchiques, thématiques, projets...) et des proximités entre collectifs de travail
- Une phase de macrozoning qui a consisté à placer les collectifs de travail dans des espaces appelés « quartiers », en prenant en compte les proximités nécessaires et en rapprochant ceux qui travaillent ou sont appelés à travailler étroitement ensemble
- Des ateliers de conception pour réfléchir aux différents espaces (positions de travail, salle de réunion, espaces convivialité...)
- Une phase de microzoning qui a consisté à travailler avec les équipes sur les aménagements détaillés des zones prioritaires pour chaque collectif de travail dans les différents quartiers et en fonction de leurs besoins
- Le développement d'aménagements conçus spécifiquement pour certains métiers utilisant une connectivité ou des équipements techniques spécifiques (positions métiers et îlots techniques)

Dans ce cadre l'ensemble des besoins des équipes et des collectifs ont bien été pris en compte dans le cadre du projet Atalante Futur : le projet de microzoning présenté en CSEE est le fruit d'un travail de concertation avec les équipes et a été validé par les managers pour s'assurer de la prise en compte des besoins spécifiques.

- Que soit revu le plan de micro-zoning afin de prendre en compte les recommandations de l'expert, à savoir :

En préambule aux réponses ci-dessous

- Le projet Atalante Futur respecte toutes les obligations réglementaires
- Un bureau de contrôle nous accompagne sur le projet depuis le début de la conception. Il a déjà été consulté plusieurs fois pendant la phase de conception du microzoning et le sera à nouveau à l'issue des travaux.
- Dans la phase de conception, nous avons travaillé dans le cadre du respect des différentes normes liées à un projet immobilier.

Le projet de microzoning est conforme à l'esprit de la norme NF 35 102, la méthodologie appliquée lors de la phase de conception est totalement dans l'esprit du projet d'évolution de cette norme et avec des écarts mieux-disants par rapport aux données chiffrées de la norme. Dans de rares cas, des distances peuvent être inférieures aux recommandations chiffrées de la norme en raison de la réponse à un usage de l'équipe concernée, à besoin ou à une contrainte bâlimentaire.

De plus, par rapport au dossier présenté en consultation au CSEC sur les environnements dynamiques, en terme de méthodologie nous avons mis en œuvre tous les points, y compris parfois en avance de phase vis-à-vis de la consultation notamment sur l'acoustique (parcours acoustique, prestation d'un acousticien...). Concernant les indicateurs, nous avons un taux de partage supérieur à 0,75 pour un cadre donné dans le dossier CSEC à 0,6, 1,78 place assise par occupant pour un cadre CSEC entre 1,4 et 1,6. La SUBLA par poste est supérieure à 14 m<sup>2</sup> pour un cadre habituellement à 12,5 m<sup>2</sup> dans nos projets.

Au-delà de cette comparaison, ces chiffres sont le résultat de l'exercice de microzoning issu de l'analyse des besoins métiers et de la prise en compte des besoins des collectifs.

- Augmenter la largeur de passage pour être conforme à la réglementation. L'article R. 4323-12 du Code du travail qui dispose que les passages et les allées de circulation des travailleurs entre les équipements de travail ont une largeur d'au moins 80 centimètres.

Le dégagement réglementaire quand un poste de travail est dos à un mur est de 90 cm avec une tolérance à 80 cm. Les largeurs de passage dans le microzoning du projet Atalante Futur sont toujours supérieures à 90 cm.

Les largeurs de passage soulignées comme non conformes par Technologia dans son rapport concernent toutes des largeurs dans des bulles 3-4 places : il n'y a pas de normes concernant le passage dans les salles de réunion, le seul élément à respecter étant le dégagement de la porte. En outre, les dessins représentant le mobilier sur le plan de microzoning sont des dessins d'illustration qui ne reflètent pas le mobilier qui sera finalement implanté (dans la dernière version du microzoning présentée en CSEE, les dessins étaient différents). Ces dessins indiquent le nombre de personnes qui pourront être accueillies dans l'espace. Certaines bulles visées par Technologia sur les plans sont existantes, et leur mobilier ne sera pas modifié.

- Augmenter l'espacement entre la table et le mur à au moins 1,20m de façon que le dégagement derrière le siège soit de 0,80 m, ou mieux 0,90 m, ce qui correspond à une unité de passage.

Le dégagement réglementaire quand un poste de travail est dos à un mur est de 90 cm avec une tolérance à 80 cm.

Les largeurs de passage dans le microzoning du projet Atalante Futur sont toujours supérieures à 90 cm.

- Augmenter l'espacement entre deux postes de travail dos-à-dos à 2,30 m minimum, ce qui correspond aussi à un confort d'usage, où le passage derrière un salarié assis ne l'oblige pas à se déplacer.

Les largeurs de passage et de recul entre les postes réglementaires dans le microzoning du projet Atalante Futur sont toujours respectées. Comme mentionnés précédemment, les valeurs d'espacement entre deux postes de travail sont dans la majorité des cas supérieures aux recommandations de la norme (en distance de recul de bureau à bureau nous sommes presque partout à environ 2 mètres, alors que la réglementation prévoit 1,80m avec une tolérance à 1,60m. Les exceptions sont toutes dues à une réponse à une expression de besoins des équipes remontées dans les ateliers de microzoning.

- Repositionner les postes de travail gênés par la proximité avec une salle de réunion.

Toutes les grandes salles de réunion sont dans les espaces centraux, ou sont dans des couloirs du bâtiment. Leurs portes d'accès ne sont donc pas situées face ou dos à des postes de travail.

Des bulles peuvent avoir leur accès au dos de postes de travail : le choix dans le projet est d'avoir plus de bulles et pour certaines il n'y a pas d'autres choix que de positionner la porte derrière un poste de travail. En fonction de la distance entre le poste et la porte, il n'y a pas forcément de gêne ; à certains endroits, il y a moins de place car les équipes ont souhaités s'implanter de cette manière ou faire ouvrir la bulle de leur côté ce qui n'était pas prévu initialement. Ses bulles là seront prioritairement utilisées par les occupants de la zone et la place devant la porte ne sera peut-être pas celle la plus utilisée.

- Repositionner ou protéger les postes de travail situés le long des passages de circulations afin de les protéger de la gêne occasionnée par les flux.

Les postes de travail sont installés en retrait des passages (accolés en bench de 4) ou, lorsqu'ils sont positionnés le long des passages, ils sont isolés par des claustras, armoires mi-hauteur ou cloisons

mobiles. A noter que nous avons éliminé dans le cadre du projet Atalante Futur, les espaces informels centraux qui occasionnaient des dérangements ainsi que les petits espaces de convivialité sur les plateaux.

- Repositionner les îlots techniques ou les casiers afin de limiter la gêne due aux passages et affluences des salariés qui accèdent à leur casier.

Cette remarque a été faite spécifiquement par Technologia sur l'îlot technique et les casiers en proximité de la DTSI (R3 zone2) : cet aménagement a été modifié depuis la dernière version des plans pour répondre aux besoins métiers de l'équipe utilisatrice (1 seul siège pour une position temporaire, espace plus important entre le casier et l'îlot à 177 cm). Les îlots techniques ne sont pas des positions de travail, les salariés y passent peu de temps. La gêne causée par les casiers en proximité pourra être évaluée lors du REX.

- Repositionner certaines bulles situées sur les voies de circulation

Les bulles identifiées par Technologia comme étant dans le passage sont des bulles existantes déjà implantées de cette manière (R4 aile AB). Bien que leur positionnement ne soit effectivement pas idéal, le projet Atalante Futur ne va pas les déconstruire et les déplacer. Toutes les nouvelles bulles qui vont être créées ne sont pas situées sur les voies de circulation.

- Augmenter le nombre de bulles d'isolement et de retrait de proximité dans les zones animées, comme en zone 2 N2, Zone 1 N3 et Zone 3 N4.

Atalante Futur proposera 292 places dans 105 bulles, ce qui représente 0.33 places en bulle par positions de travail formelles (52 bulles et salles de réunion supplémentaires et 170 places informelles sont ajoutées). Ce nombre très élevé répond à l'expression de besoin des activités sur le site Atalante.

Le maximum a été fait pour ajouter des bulles ; en ajouter d'autres nécessiterait de prendre de l'espace sur les surfaces dédiées aux postes de travail et donc de supprimer des postes de travail (= augmenter le taux de partage) ou de rapprocher encore les postes de travail (= densifier).

A l'inverse, dans les zones mentionnées dans la demande ci-dessus, à la demande des collectifs en proximité, certaines bulles n'ont finalement pas été prévues.

## Ambiance acoustique

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que soient procédées à des mesures acoustiques sur les installations existantes, notamment en considérant les situations de handicap auditif (avec et sans appareillage).
- Que soient procédées à des simulations sur les nouveaux cloisonnements et les installations futures, notamment en considérant les situations de handicap auditif (avec et sans appareillage).
- Que soient procédées à des mesures acoustiques sur les installations futures une fois mises en œuvre et en utilisation nominale, notamment en considérant les situations de handicap auditif (avec et sans appareillage).

En réponse aux 3 questions, les éléments ont été communiqués P67 et 68 du dossier Concernant les situations individuelles de handicap auditif, elles seront prises en charge selon les préconisations du SST et accompagnées par le correspondant handicap.

- Que la direction s'engage à dégager le budget nécessaire pour solutionner toutes les situations pour lesquelles les nuisances sonores sont importantes, notamment les situations de handicap auditifs.

Toutes les demandes d'adaptation individuelles préconisées le SST ont été prises en compte dans le cadre du projet et accompagnées par le correspondant handicap.

Si d'autres situations viennent à se révéler, l'équipe projet suivra les recommandations du SST.

- Que soit procédé à une dé-densification des open-spaces et en priorité ceux dont le ratio de surface utile au poste est inférieur à 6m<sup>2</sup>/poste car la première des mesures de correction acoustique est l'espacement des sources sonores, en l'occurrence, une moindre densité de poste. Il n'y a pas d'open space à moins de 6m<sup>2</sup> au poste. Les surfaces au poste par zone du projet Atalante Futur sont toutes mentionnées dans le dossier et sont comprises entre 6m<sup>2</sup> et 6.81m<sup>2</sup> avec une moyenne sur l'ensemble du bâtiment à 6.2m<sup>2</sup> par poste de travail.

Dé-densifier nécessiterait de supprimer des postes de travail (donc augmenter le taux de partage), des bulles et/ou des salles de réunion (donc moins d'espaces pour s'isoler, ne pas gêner les autres sur les plateaux. Cela impacterait la réponse aux expressions de besoin des activités et des collectifs auxquelles répond Le microzoning présenté dans le dossier CSEE, ainsi que le traitement acoustique des espaces de travail qui a éloigné les activités bruyantes des plateaux en multipliant les bulles et salles de réunion et en créant les espaces centraux des étages. Les positions de travail ont été rapprochées pour permettre la création de ces bulles, salles de réunion et espaces centraux.

### **Aménagements de poste spécifiques**

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que soit prévue, en amont du micro-zoning, la gestion des aménagements dits particuliers, car il en découle des impacts tant au niveau individuel que collectif.

Les aménagements spécifiques ont été pris en compte dès le macrozoning en y associant le GPP.

- Que soit clarifiées et partagées les règles d'utilisation et de stockage d'un poste ou d'un siège adapté sur prescription médicale.

Ces éléments ont été présentées en CSEE le 28 octobre : cf dossier CSEE pages 39 et 38.

Pour rappel :

Certains postes priorités seront partageables avec d'autres salariés lorsque le salarié qui a la priorité sur ce mobilier est absent : ils seront matérialisés par une gommette jaune.

D'autres postes seront priorités et non partageables avec d'autres salariés : ils seront identifiés par une gommette rouge.

Les fauteuils ne pouvant être partagés seront identifiés par une gommette rouge. Ces fauteuils seront à disposition des salariés auxquels ils sont attribués dans les espaces de travail formels des collectifs de travail auxquels ces salariés appartiennent. Pour chaque fauteuil attribué non partageable dans un espace de travail formel, cet espace de travail sera doté d'un fauteuil supplémentaire standard partageable en plus.

Le stockage des sièges se fera à proximité des espaces de travail.

- Que soit précisé, par quartier, l'impact des aménagements particuliers sur le taux de partage en environnement dynamique, sans stigmatiser les personnes concernées.

Les taux de partage présentés dans le dossier de microzoning tiennent compte de ces positions spécifiques.

### **Besoins de restauration**

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que soit étudiée la couverture de la terrasse, hors budget restauration ou budget ASC, permettant de pérenniser plus de places assises.

Cela n'est pas prévu dans le cadre du projet Atalante Futur. Des optimisations sont par contre prévues sur l'espace restauration.

- Que soit étudiée l'optimisation de l'espace de service afin de fluidifier la demande  
L'optimisation des espaces est en cours, ce dossier est porté par la Direction déléguée de la Restauration.

- Que soit réalisé l'accroissement des capacités de production des repas sur place afin de garantir des repas de qualité, donc en proportion de l'augmentation attendue du nombre de couverts, soit +30%, et tant en termes d'équipements (chambres froides etc.) que de personnel (passage de 12 à 16 salarié-e-s).

Le dimensionnement des espaces de production sera adapté en fonction des fréquentations. Le nombre d'ETP est revu tous les ans, avec la Direction déléguée de la restauration et les sociétés de restauration, en fonction des fréquentations sur des critères bien précis.

- Que soit mis en œuvre un espace de restauration conforme au code du travail tout au long des travaux et conservé par la suite.

Les espaces de restauration du rez-de-chaussée ne sont pas concernés par les travaux d'aménagement du site.

Concernant l'espace de restauration du 5e étage, il va être agrandi dans le cadre du projet ; pendant la période des travaux du 5e étage un espace de restauration de substitution va être mis en place.

- Que soit mise en œuvre une application mobile permettant d'informer les salariés de l'affluence au restaurant, en temps réel.

Comme mentionné page 10 du dossier présenté en CSEE, une sensibilisation à l'utilisation de l'application « créneau restau » sur l'appli « Mon site » doit être faite : elle permet de renseigner les heures auxquelles on prévoit d'aller déjeuner : cela permet de réguler le flux vers le restaurant en donnant en temps réel l'information sur la fréquentation du restaurant aux occupants du bâtiment.

## Besoins en parking

Les élus du CSEE TGI demandent :

Nous vous renvoyons aux pages 8 et 9 du dossier présenté en CSEE.

- Que soit organisée une étude sur l'adéquation entre la capacité du parking et les taux de remplissages prévisionnels du site.

A date, chaque jour est réalisé entre 10 et 11H un relevé systématique du taux d'occupation des parkings (voiture et vélo). Le taux d'occupation des parkings est très proche de celui du taux de présence des salariés. A titre d'exemple, en septembre, en moyenne, 60% des salariés étaient présents et le parking voitures était occupé à 59%. En octobre, 59% des salariés présents et le parking occupé à 52%.

En parallèle et en fonction du taux d'occupation des parkings vélo, des places supplémentaires pourront être rajoutées

- Que soient mises à jour les enquêtes sur les modes de transports envisagés par les salariés.

Plusieurs enquêtes ont déjà été faites par le projet, le site et le groupe de travail impact environnemental. L'observation quotidienne dans les mois à venir des modes de transport utilisés par les salariés va permettre de suivre leur évolution.

- Que soit réalisée l'analyse de l'impact de l'ouverture récente du métro sur les pratiques de salariés.

La mesure quotidienne du taux d'occupation du parking va permettre de suivre l'impact du métro.

- Que soit poursuivi le développement des mobilités éco-responsables : deux-roues, covoiturage, transport en commun.

Nous sommes d'accord avec les préconisations de la CSSCT Transverse

- Que soit mis en place un outil de comptage en temps réel des places de parking disponibles.

C'est prévu.

- Que soit mis à disposition, via une application mobile, les disponibilités en stationnement du parking en temps réel.

En 2023, les salariés auront accès au taux d'occupation des parkings sur le site et à distance via MonSite.

- Que soient définies des solutions de parking complémentaires utilisables en cas de saturation du parc de stationnement.

Des solutions de parking supplémentaires seront communiquées aux salariés.

### **Prévention incendie**

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que des formations guide file et serre file soient organisées et proposées aux nouveaux arrivants, dès leur arrivée sur le site.

Comme énoncé en CSSCT, il est prévu de poursuivre ces formations.

- Que tous les salariés du site soient informés systématiquement des conclusions et améliorations des exercices d'évacuation.

La direction de site et les préventeurs communiquent sur le sujet des exercices d'évacuation en apportant les informations pertinentes pour les occupants.

### **Télétravail**

Les élus du CSEE TGI demandent :

- Que soit mis en place un suivi sur les conditions de travail à domicile.
- Que soit mis en œuvre un plan d'accompagnement des plus jeunes comme soulevé dans l'expertise Technologia (lors de la phase d'opportunité) et des salariés mal équipés pour le télétravail, à la fois sous l'angle du processus SST et sous celui du management.

Comme dit en CSEE du 28 octobre, nous appliquons les dispositions de l'accord sur le télétravail.

### **Période de travaux**

- Que soient présentés le détail des zones de travail temporaires, en particulier celles prévues au R+1 et au R+2 pour créer les 55 positions annoncées, c'est-à-dire les salles de réunion concernées, leur surface, le nombre de position par salle et leurs équipements (nombre d'écrans, types de réseau etc.).

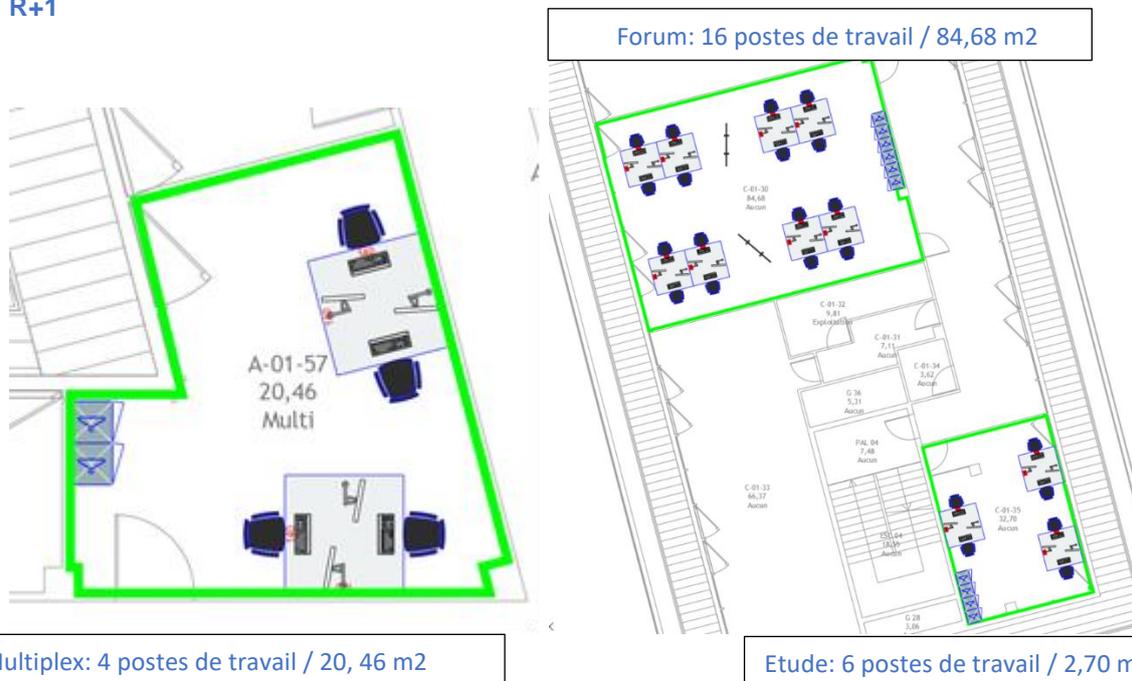
Les zones de travail temporaires sont composées

- de salles de réunion aménagées au R1, R2, R3, R4 (détaillées ci-dessous),
- de positions de travail actuellement libres au R+2 (37 positions de travail) et R+3 (22 positions de travail)
- de positions de travail nouvellement aménagées au R+5 (post travaux, 8 positions de travail avec double écrans)
- de positions de travail dans les open spaces laissées libres au fur et à mesure des travaux par les salariés ayant rejoint leur zone cible

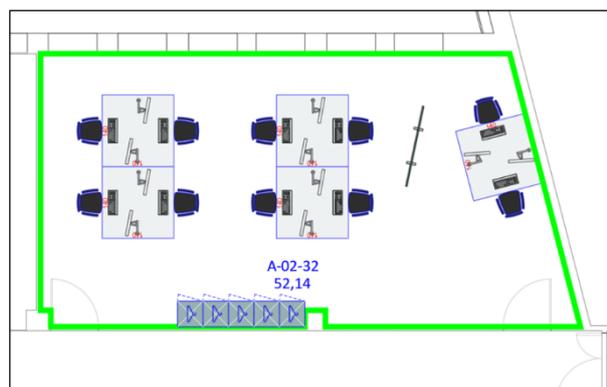
Les positions de travail aménagées dans les salles de réunion sont équipées d'un écran et du WIFI.

La disponibilité des zones temporaires évolue en fonction des étages en travaux.

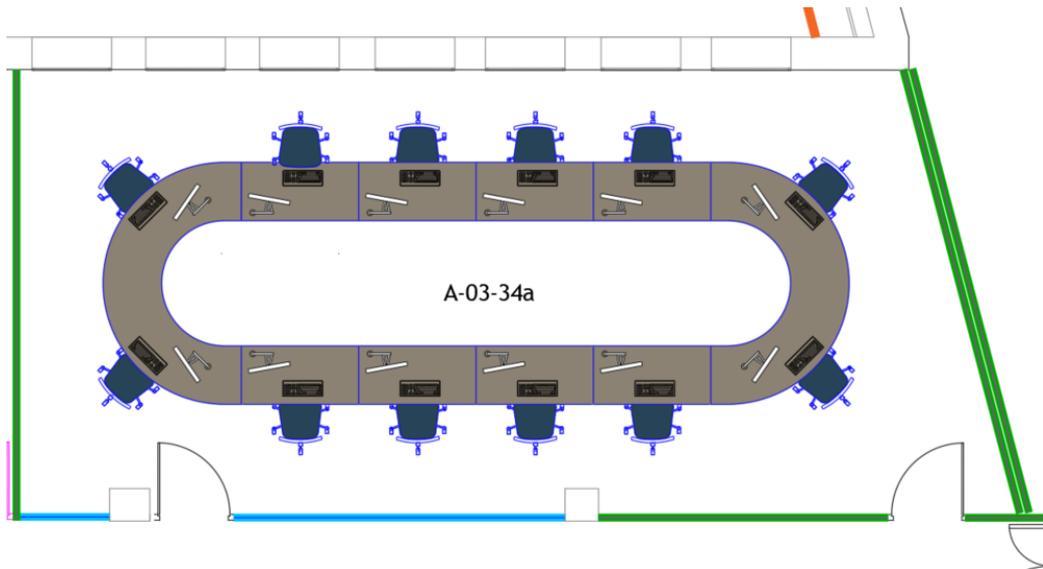
### R+1



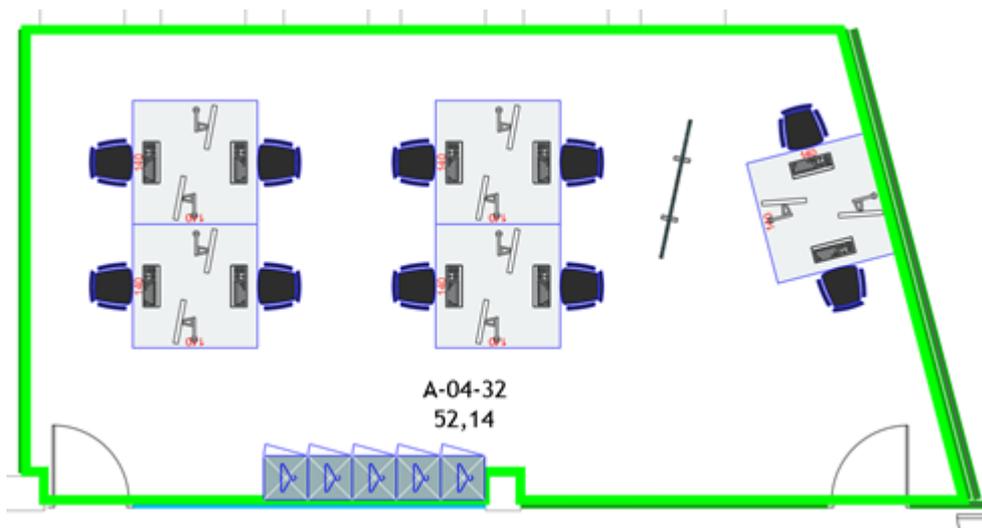
### R+2 Salle 02.32 10 positions de travail / 52,14 m<sup>2</sup>



R+3 salle Chapitre 12 positions de travail (réservée pour réunion d'équipe, zone silence, retrait...)



R+4 Salle 02.32 10 positions de travail / 52,14 m<sup>2</sup>



- Que soit assuré un suivi des personnels en situation de handicap.  
Suivis anticipé et assuré entre médecin du travail, correspondant handicap et préventeur
- Que soient assurées des visites régulières en prévention des TMS.  
Le préventeur et le SPST se rendra régulièrement auprès des équipes en zone temporaires lors des travaux.
- Que soit proposé un service de soutien facilement accessible (par exemple, via un numéro d'appel) en cas de difficultés techniques ou organisationnelles.  
Point noté, à étudier. Nous communiquerons sur ce point dès que nous en saurons plus.
- Que soit vérifié que le télétravail est basé sur le volontariat du salarié.  
Le caractère volontaire de toute demande de télétravail a été rappelé aux managers via les DRH.

**Travaux du GPP**

La CSSCT-Transverse est particulièrement inquiète des résultats du questionnaire réalisé par le GPP auprès de l'ensemble du personnel concerné par le projet. En effet, ils montrent qu'une grande partie du personnel, notamment d'Innovation, y compris des managers, perçoit le projet de manière largement négative sur de très nombreux points, en particulier sur les conditions de travail.

Le GPP émet un grand nombre d'alertes, mais ses préconisations ne semblent pas à la hauteur de l'inquiétude des salariés et des risques encourus.

De plus, suite aux réponses apportées par l'équipe projet lors des réunions de la CSSCT-Transverse, nous constatons que le projet n'est pas complètement finalisé sur un certain nombre de points : en particulier sur le traitement des alertes du GPP, sur l'organisation des travaux et leur impact sur les équipes.

Les élus du CSEE TGI demandent donc :

- Qu'une vigilance particulière soit portée sur les équipes IT-S qui auront à reconstruire un collectif de travail dans cet environnement en mutation.

[Une vigilance particulière sera portée à la situation des salariés ITS, et suivis dans le cadre du GPP du projet ITS](#)

Que des visites périodiques « mensuelles » soient réalisées par le GPP et la SST sur les conditions de travail.

[Des visites auprès des équipes auront lieu par les préventeurs et SPST dans les zones temporaires et à chaque livraison pour toutes les phases de travaux](#)

- Que soit définis, avec le GPP, des indicateurs de suivi et d'évaluation des risques par le biais d'un questionnaire à 1, 3 et 6 mois et/ou des indicateurs quantitatifs.

[Le GPP a prévu de diffuser un questionnaire à deux reprises après aménagement, le délai de diffusion est en cours de discussions avec les membres du GPP.](#)

## Conclusion

Les élus du CSE prévoient une dégradation inévitable des conditions de travail à venir sur le site, causée essentiellement par 2 facteurs :

- **La généralisation du principe de « bureau partagé »** imposée, par défaut à l'ensemble du personnel du site sans tenir compte de la présence effective de chacun sur le site, en particulier des salariés n'ayant pas d'avenant de télétravail, et des handicaps, parfois invisibles, incompatibles avec un changement quotidien de position de travail, qui seront les premiers à en subir les conséquences.
- Et surtout, **la densification excessive des positions de travail**, qui a pour conséquence la réduction de la surface utile au poste en dessous des standards habituels. Ce nouvel agencement, couplé à une augmentation de l'occupation du site, puisque c'est l'objectif principal du projet, conduit à un niveau de promiscuité déraisonnable avec des risques d'impacts conséquents tant au niveau physique que psychique sur les salariés du site.

Cette dégradation est en contradiction avec les articles L4121-1 et suivants du code du travail qui impose des obligations à l'employeur en matière de santé physique et mentale des travailleurs, et en particulier la mise en place de moyens adaptés pour tendre à l'amélioration des situations existantes ainsi que l'adaptation du poste du travail au salarié, et non l'inverse

En conséquence, les élu-e-s donnent un avis défavorable au « *projet immobilier d'aménagement du site d'Orange Atalante* » et demandent à l'employeur de détailler comment il va prendre en compte leurs demandes formulées dans cet avis.

**FIN de l'avis motivé**