

Rapport de la CSSCT OLS sur le projet « NewMeylan »

Rapport en date du 18 mai 2021 en vue de la séance
ordinaire du CSEE TGI du 26 au 28 mai 2021

1 Table des matières

2	Présentation du contexte du projet NewMeylan	3
3	Echanges entre la CSSCT OLS et l'équipe projet/GPP	6
3.1	Introduction	6
3.2	Thématique « Réseaux et laboratoires »	6
3.3	Thématique « Evacuation incendie »	6
3.4	Thématique « Mobilité / Parking »	7
3.5	Thématique « Luminosité »	8
3.6	Thématique « Acoustique »	9
3.7	Thématique « Volet GPP/handicap »	10
4	Remarques de la CSSCT OLS sur la certification HQE	11
4.1	La certification HQE.....	11
4.2	Remarques sur le niveau obtenu	11
4.3	Pour rappel, les valeurs obtenues.....	11
4.4	Label supplémentaire.....	12
5	Conclusions et recommandations de l'expert ISAST	13
5.1	Les principales conclusions	13
5.2	Les recommandations.....	14
6	Synthèse et recommandations de la CSSCT OLS	17
6.1	Synthèse.....	17
6.2	Les recommandations de la CSSCT OLS	18
7	Annexes	22
7.1	Cahier de charges.....	22
7.2	Acronymes	26

2 Présentation du contexte du projet NewMeylan

Le projet a été présenté à la réunion du CSEE TGI d'octobre 2020 au point 3 appelé « Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site de Meylan ».

Lors de cette réunion, les documents suivants ont été présentés :

- [3.0 CSEE TGI 2020 10 28 29 30 IC Proj New Meylan pres](#)
- [3.1 CSEE TGI 2020 10 28 29 30 IC Proj New Meylan](#)

Lors de cette réunion, 2 résolutions ont été votées.

Une première résolution a mandaté la CSSCT OLS pour le suivi et l'analyse de ce projet et la résolution suivante [#17.3.1](#) a été adoptée à l'unanimité des votants :

Résolution #17.3.1 – Mandat CSSCT OLS

Les élus du CSEE TGI, réunis en séance le 28 octobre, mandatent la CSSCT OLS pour le suivi et l'analyse du projet immobilier « New Meylan », en relation avec les RP.

Une deuxième résolution a validé le principe d'une expertise et la résolution suivante [#17.3.2](#) a été adoptée à l'unanimité des votants :

Résolution #17.3.2 - expertise

Une procédure d'information-consultation de la délégation du personnel au Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE) de TGI sur le projet immobilier New Meylan a été introduite par la Direction le 28 octobre 2020 conformément à l'article L2312-8 du Code du travail.

La délégation du personnel au CSEE a constaté l'importance particulière de ce projet qui modifie de façon significative les conditions de travail, les tâches, l'organisation du travail et donc en profondeur les situations de travail, avec de possibles répercussions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels concernés.

Ce projet est un projet important qui va modifier les conditions de travail des salariés, l'impact immédiat étant une modification radicale de la taille des espaces de travail, avec passage d'espace très cloisonnés à des espaces majoritairement ouverts.

La délégation du personnel rappelle que selon les articles L2312-5 al. 2° et L2312-9 du Code du travail :

- Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel." (art. L2312-5 al. 2°)

- Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le Comité Social et Économique :

- 1. procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 ;*
- 2. contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;*
- 3. peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé." (art. L2312-9)*

Pour remplir au mieux ces missions et comme le lui permet l'article L2315-94 du Code du travail, la délégation du personnel au CSEE, pour être aidée à exprimer un avis éclairé sur ce projet important, a décidé de bénéficier de l'appui d'un expert sur les différentes phases du projet immobilier.

Lors de la séance suivante du CSEE TGI de novembre 2020, une autre résolution a permis de valider le choix de l'expert au point 10 appelé « Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site de Meylan : validation du choix de l'expert ».

La résolution suivante #18.10.1 a été adoptée à l'unanimité des votants :

Résolution #18.10.1

Les élu.e.s du CSEE TGI réuni.e.s en séance ordinaire du 27 novembre 2020 désignent le cabinet ISAST pour assurer l'expertise du projet immobilier de Meylan.

La délégation du personnel au CSE donne un pouvoir spécial à Madame Valérie Giraud et en cas d'indisponibilité à Monsieur Jean-Pierre Praseuth ou, à défaut, à Monsieur Olivier Bouffant, ou, à défaut, à Monsieur François Bonelle, membres de la délégation du personnel pour représenter le CSE, agir devant toutes juridictions et pour constituer l'avocat de leur choix en cas de litige sur cette décision de recours à expertise.

La délégation du personnel au CSE donne également mandat à ces mêmes membres pour le cas échéant :

- *faire ordonner la communication des éléments d'information manquants au CSE ou à l'expert,*
- *faire ordonner la prorogation des délais de consultation si nécessaire.*

Le CSEE souhaite confier à ce cabinet les missions suivantes :

- *Faire un état des lieux des attentes des futurs utilisateurs OLS de NewMeylan en termes d'espaces de travail et d'espaces communs (via questionnaires et/ou entretiens auprès des salariés concernés, via les enquêtes déjà menées...) et produire un document descriptif détaillé de ces attentes ;*
- *Mesurer l'adéquation entre les besoins réels des différents métiers (opérationnels, fonctionnels...) et ce qui sera proposé par les groupes de travail réalisés par la Direction (Projet d'aménagement, dit « Projet des Occupants »), y compris les liens de collaboration et de coopération entre les entités sur ou en dehors du site, les besoins spécifiques des services... ;*
- *Préconiser (le cas échéant) des mises à jour du projet de la Direction sur les grands principes d'aménagement ;*
- *Analyser la modularité des bâtiments, au regard des futures évolutions d'activités sur le site (Orange est un groupe en transformation permanente) ;*
- *Proposer des améliorations aux conditions de travail, que ce soit sous la forme d'améliorations architecturales ou d'aménagements des locaux en fonction des besoins ;*
- *Analyser les plans d'aménagements élaborés par la Direction, et évaluer si les besoins des personnels ont été pris en compte de manière optimale ;*
- *Analyser les conditions de déménagement S1 2022 ;*
- *Éclairer le CSE & les CSSCT sur le respect des dispositions réglementaires.*

Le cabinet d'expert mettra à disposition du CSEE & de la CSSCT OLS des capacités d'expertise dans les domaines relevant de l'organisation du travail, de l'ergonomie...

Le cabinet d'expert devra inscrire son action dans une démarche participative, dans le cadre de réunions de travail régulières avec les membres de la CSSCT OLS.



Nous donnons en annexe ([7.1](#)) le **cahier des charges** rédigé par les élus du CSEE TGI pour choisir le cabinet d'expertise.

La lettre de mission finale signée est disponible [ici](#).

Il a été décidé d'un commun accord entre la direction, le cabinet d'expertise et les élus mandatés dans ce dossier que l'avis du CSEE TGI serait donné à la séance du CSEE TGI de fin mai 2021.

Lors de la séance de mars 2021, le dossier de microzoning a été présenté au point 5 « Information/Consultation sur la conception détaillée des aménagements du site de Meylan : information intermédiaire sur le micro zoning » et le document suivant a été présenté par la responsable du projet madame Fabienne Chapuzet :

- [5.0 CSEE TGI 2021 03 30 31 IC Proj New Meylan inf int pres.](#)

3 Echanges entre la CSSCT OLS et l'équipe projet/GPP

3.1 Introduction

La CSSCT OLS, et notamment ses représentants mandatés par le CSEE TGI, a eu beaucoup d'échanges avec la direction de site de Meylan dans le cadre de l'expertise avec le cabinet ISAST.

La CSSCT OLS a eu plus de difficultés à avoir une présentation du projet par la cheffe de projet et cette présentation a eu lieu à la réunion plénière de la CSSCT du mois de mars. Les échanges sont résumés dans le compte-rendu qui est disponible [ici](#).

Suite à cette réunion, d'autres échanges ont été programmés entre les membres élus de la CSSCT OLS et l'équipe projet composée de Madame Fabienne Chapuzet et Messieurs Claude Le Maire et Thierry Windholtz.

La CSSCT OLS a eu de nombreux contacts avec le GPM (le GPP de Meylan) piloté par Monsieur Eric Masson, plusieurs réunions d'échanges informels ont eu lieu entre les membres du GPM et les élus de la CSSCT OLS, au nombre de 5 réunions entre novembre 2020 et mars 2021. Une présentation de l'étude d'impact (étude toujours en cours) du GPM a été faite par Monsieur Masson le 10 mai 2021 aux élus de la CSSCT OLS.

Ces échanges sont résumés dans les paragraphes ci-dessous.

3.2 Thématique « Réseaux et laboratoires »

Réseaux :

Une spécificité de ce bâtiment est que le câblage des réseaux passera par le faux-plafond.

La couverture complète dans le bâtiment se fera pour les trois réseaux présents : ebuero, innovation et visiteur en WIFI.

L'usage du Wifi sera préconisé en priorité, seuls certains salariés auront une connexion filaire pour des besoins métiers.

Dans tous les projets immobiliers, le réseau fait partie des préoccupations des salariés d'Orange, avec ce bâtiment « tout WIFI », beaucoup de salariés s'inquiètent sur les performances à venir.

Laboratoires :

On compte 5 laboratoires pour des activités spécifiques dans ce nouveau bâtiment.

L'accès non contrôlé à ces laboratoires va poser des difficultés ainsi que la mutualisation, ces petits espaces ne permettront pas un confort d'usage suffisant pour les salariés utilisateurs de ces zones.

Selon les besoins, les laboratoires auront une demi-baie de routage qui permet une meilleure souplesse dans les raccordements filaires.

Téléphonie :

La solution DISU déployée (Voice everywhere ou autre) n'est pas encore définie.

En l'état actuel de l'avancement du projet sur la téléphonie, on ne peut pas se prononcer sur cette thématique.

3.3 Thématique « Evacuation incendie »

1. Plan d'évacuation et accompagnement des PMR lors des « évacuations incendies » :
 - a. formation ou information est-elle prévue aux personnes concernées ? Il subsiste des doutes quant à l'usage de chaises d'évacuation pour descendre les escaliers et à la formation à cet usage. La CSSCT rappelle que dans d'autres projets immobiliers (C3, SQY2022), l'évacuation PMR est réalisée par les

services de secours en prévoyant une zone d'attente, comme par exemple, une cage d'escalier sécurisée. L'absence de ces informations interroge sur la prise en compte de cette problématique avec une réponse globale dans les projets immobiliers.

Les plans d'évacuation seront réalisés par les pompiers.

La CSSCT souhaite obtenir rapidement des réponses circonstanciées sur l'évacuation des PMR.

2. Un audit d'une société externe sur les procédures d'évacuation est demandé par les élus, par exemple à l'image de ce qui est en cours de réalisation à Orange Atalante, plus d'un an après l'installation. La CSSCT préconise la planification rapide de cette action, en s'appuyant sur des cabinets spécialisés, avant l'emménagement sur le site.

3. Présentation dans le livret d'accueil de la sécurité incendie et procédures d'évacuation

A réception du bâtiment en début décembre et présenté au CSSCT OLS

Note : le livret d'accueil et la préparation de l'emménagement seront travaillés à compter de septembre. Pas disponible en septembre.

4. La mise en place des BAES, sens d'évacuation et marquage par exemple, et définir les rôles et missions des GuideFile/SerreFile

Même fonctionnement qu'actuellement par étage et module, il faudra les identifier. Ce point est très suivi à Meylan. La CSSCT préconise une prise en compte sérieuse et immédiate des problématiques pouvant survenir à l'occasion de l'apparition d'un télétravail plus soutenu des salarié.e.s. Il faut s'assurer d'une stratégie d'évacuation ne présentant pas de lacune du fait de ces organisations nouvelles.

5. Plan prévention des entreprises extérieures doit contenir notamment l'évacuation incendie du bâtiment

6. Etiquetage des locaux précis, pour que les salariés puissent facilement se situer lors d'une évacuation incendie

7. Identification des lieux de regroupements à l'extérieur

Tous ces sujets seront vus à la réception du bâtiment en début décembre.

3.4 Thématique « Mobilité / Parking »

- Durant la phase des travaux, quelles solutions et préventions mises en œuvre concernant :

- Le cheminement piéton ?
- Le cheminement mobilités douces (vélo, trottinette...) ?

Le chantier est en 2 lots, tout sera bien indépendant, chantier clos.

- Y a-t-il des mesures de différenciation voire d'isolation des circulations motorisées 4 roues et des solutions de mobilité douce :

- Dans l'accès au site ?
- Dans les zones de circulation extérieure ?

L'accès au site est déjà dans une zone avec pistes cyclables, on change juste de côté de carrefour.

Pas de changement pour accès et zones extérieures.

- Quelles sont les capacités d'extension dans le futur des garages à vélo ?

Le parking à vélo sera situé en sous-sol dans un parking sécurisé, pour 122 vélos et 12 trottinettes.

Les motos seront dans un autre parking ailleurs, pas de mélange avec vélos.

Un second parking à vélos sera mis en service plus tard si besoin

Un salarié référent est très impliqué dans ce projet sur ce sujet + Interviews tous salariés

- Les 140 places dites « vélo » signifient-elles en réalité « 2 roues », c'est-à-dire, y a-t-il différenciation faite entre les deux roues motorisées et les mobilités douces ?

Oui, voir plus haut

- Si ce sont bien des places vélo, où se gareront les deux roues motorisées ?

Dans un autre parking.

- Y a-t-il des douches et vestiaires vélo accessibles depuis le parking vélo ?
 - Disposant de casiers individuels pour stocker les effets de pratique cycliste ?

Des douches seront en accès direct au RDC. C'est à l'étude pour les casiers.

- Est-il prévu de mettre à disposition des usagers des mobilités douces de menus outils de réparation ponctuelle ?

Oui, « Repair café » dans le pole service à disposition des salariés sur le campus

- Est-il prévu des actions de sensibilisation des salariés motorisés vis-à-vis des usagers des mobilités douces ?

Tout le monde doit respecter les règles de conduite, y compris les cyclistes

- Est-il prévu des ateliers d'incitation au déplacement en mobilité douce ?

Oui, c'est un sujet important à Meylan ainsi que pour notre PDG S. Richard.

3.5 Thématique « Luminosité »

- Est-ce que le préventeur aura à sa disposition un appareil de mesure de type luxmètre ?

Il a un appareil pour l'acoustique, donc c'est possible pour le luxmètre (les élus disent que c'est important de faire ces mesures)

- Présentation des stores screen intérieurs utilisé à Meylan ? Ces stores sont présents sur toutes les fenêtres ?

Oui sur toutes les fenêtres, stores mécaniques. Une fiche sur la commande individuelle manuelle a été partagée.

- Définition sur plan des Quart de plateau ?

On est en zone automatique avec 1 détecteur pour 4 luminaires et réglage tempo

4 postes de travail : on fait un compromis, possibilité d'avoir des lumières individuelles

On a suivi les recommandations du GPM (groupe de prévention de Meylan).

- Une détection de présence sera proposée, qui décide de passer en mode automatique, l'équipe ou les personnes qui sont dans le quart de plateau ? Comment s'articule le fonctionnement entre la détection automatique et le mode manuel ?

Sur ces questions détection, on sera en détection automatique dans les espaces de travail et en manuel dans des espaces communs comme les salles de réunion par exemple.

- Commande de petit matériel possible ?

Oui, par exemple lampe de bureau ...

- Quelle est la température de couleur des éclairages utilisée ? Y-a-t-il des lampes susceptibles de modifier les rythmes naturels journaliers des hormones de l'éveil et de l'endormissement (mélatonine) ?

On a suivi les conseils médecins.

Le médecin de Meylan a demandé de faire une petite expérimentation sur la lumière bleue, en cours de définition

- Si besoin des lampes individuelles seront-elles possibles ?

Oui, possible de les brancher

- Si les besoins en lumière de deux personnes proches sont différents, comment résoudre le problème ?

Une possibilité est la lampe individuelle.

3.6 Thématique « Acoustique »

- A-t'il été effectué sur le site comme ce qui a été fait sur le projet C5 (Orange Gardens) des études réelles de dalles de plafond et de moquette ?

Des mesures seront réalisées à partir de début mai 2021 sur le site existant (bureaux vides puis occupés si possible) et plusieurs mesures sont prévues sur le nouveau site dans plusieurs configurations (plateau à blanc, avec ou sans cloison, plateau occupé ...).

- Comment ont été isolés les espaces bruyants (photocopieurs/etc.) cloisons isolantes (acoustiques) ?

Les espaces techniques sont sortis des espaces de travail, donc ils seront isolés.

- Comment sont optimisés de façon acoustique les flux de circulation ?

Les quartiers sont isolés des flux de circulation.

- Quid du nombre d'espaces de replis (en pourcentage) ? sur Orange Gardens ~ 15%

On n'a pas le pourcentage précis.

- Un espace dynamique peut-il être réversible (espace attribué) ?

3 équipes sont concernées et ont demandé à travailler dans des espaces dynamiques. Ces espaces seront réversibles donnant la possibilité aux équipes de revenir à des espaces de travail classiques.

- Le calcul des surfaces utiles de bureaux englobe t'il les flux de circulations ?

Les élus constatent que le calcul des surfaces par salarié est différent d'un cabinet ou d'un expert à l'autre. Les espaces de travail du projet NewMeylan seront trop denses pour offrir de bonnes conditions de travail.

- Quel est le niveau sonore estimé dans les locaux cibles en décibels ? Quelle différence par rapport à l'ancien bâtiment ?
- Certaines zones seront-elles soumises à un niveau sonore plus important que d'autres ?
- Quelle différence d'intensité sonore au maximum entre les différentes zones ?

Des mesures seront réalisées pour comparer les 2 bâtiments (existant et nouveau).

- Comment sera traité le cas échéant le cas d'un salarié porteur d'appareils acoustiques ? (C3 = exemple d'étourdissements d'un salarié)

Voir les travaux du GPP.

- Si nécessaire est-il possible d'aménager des cloisons tout hauteur ?
- Si nécessaire sera-t-il possible d'ajouter des espaces pour s'isoler individuellement sont-ils disponibles ?

Cela serait possible en cas de problèmes avérés ou de prescriptions médicales.

- Comment sera gérer l'accès au box et autres petits espaces de réunion ?

Il faudra établir des règles de vie, en donnant la possibilité de réserver si nécessaire. Une charte pourra être écrite selon certaines modalités de mise en œuvre. Des règles de vie par quartier peuvent être envisagées, par exemple avoir une charte avec un socle commun et des règles spécifiques par quartier.

3.7 Thématique « Volet GPP/handicap »

Le nombre de places PMR (seulement 3) est en cours de vérification

La fiche des dispositions prises par le maître d'ouvrage pour assurer aux personnes handicapées l'usage des services est à demander au maître d'ouvrage, elle sera fournie ultérieurement.

La présence de WC PMR supérieur à la norme classique pour fauteuil motorisé ou nécessitant une assistance est prise en compte dans les préconisations du GPM. A suivre dans le plan d'actions.

La prévention des risques liés aux OpenSpace/télétravail sur les handicaps invisibles (autres que visuel ou auditifs) sont également prises partiellement en compte par le GPM. A suivre dans le plan d'actions.

Des espaces isolés clos ré-aménageables (par étage) comme conseillé par le SST sur Lannion Pégase ne sont pas prévus car pas de besoins signalés à ce sujet. Si la demande arrive, l'équipe projet saura réagir à la demande.

La possibilité d'associer la CSSCT à la restitution de l'audit sur la conformité des installations sera à voir avec le GPM.

Le GPM (groupe pluridisciplinaire de prévention de Meylan) a réalisé un important travail depuis le lancement du projet NewMeylan. Il a réalisé plusieurs sondages auprès des salariés du site et un 5^{ème} questionnaire est en cours de réalisation dont les résultats ne seront disponibles que fin mai, après la rédaction de ce rapport de la CSSCT OLS.

Le GPM a émis un total de 192 recommandations dont la plupart a été retenue pour le projet. Malheureusement nos experts ISAST n'ont pas pu en disposer à temps pour croisement avec leurs analyses. Il est à regretter aussi que ne figurent pas des mesures de prévention spécifiques aux RPS reconnus dans toute étude relative au passage en open-spaces comme la qualité de travail empêchée, l'augmentation des conflits inter-personnels.

Ces recommandations sont inscrites dans un fichier de suivi et un plan d'actions a été établi par l'équipe projet NewMeylan pour assurer le suivi des recommandations. La CSSCT OLS souhaite être associée au suivi de ces actions.

4 Remarques de la CSSCT OLS sur la certification HQE

4.1 La certification HQE

La certification HQE Bâtiment Tertiaire millésime 2015 Niveau Très Bon s'appuie sur un ensemble de 14 cibles réparties sur 4 thèmes : Energie – Environnement – Santé – Confort.

Ces critères sont liés à cette certification CERTIVEA (Document CERTIFICATION NF HQETM Bâtiments Tertiaires en Exploitation - AFNOR CERTIFICATION : NF 428 - Révision n°3 - Mise en application : 01/12/ 2014 - Edition corrigée de Mars 2015).

4.2 Remarques sur le niveau obtenu

Une certification HQE peut s'avérer de niveau « niveau HQE TRES BON » avec des critères remarquables quant à la qualité du chantier et des critères de niveau base sur les thèmes importants que sont le confort et la santé.

En cette période de crise sanitaire que nous traversons actuellement et en projection des situations futures de pandémies qui pourraient réapparaître, nous soulignons et regrettons qu'aucun effort n'ait été mis sur la **cible 13** (qualité de l'air de niveau de base). Par ailleurs nous apprécions les efforts mis sur la réduction de l'impact environnemental et la gestion des déchets d'activités mais regrettons néanmoins le manque d'ambition du constructeur sur des thèmes essentiels que sont le confort et la santé. Ces critères vont impacter les occupants du site au quotidien et ce pendant de nombreuses années.

Il est essentiel que les salariés du futur site puissent se sentir bien dans l'espace qu'ils vont devoir occuper.

4.3 Pour rappel, les valeurs obtenues

Thème Eco-gestion ou environnement

- Cible 1 - Relation du bâtiment avec son environnement immédiat = niveau performant
- Cible 2 - Choix intégré des produits, systèmes et procédés de construction = niveau performant
- Cible 3 - Chantier à faible impact environnemental = niveau très performant
- Cible 5 - Gestion de l'eau = niveau performant
- Cible 6 - Gestion des déchets d'activités = niveau très performant
- Cible 7 - Maintenance - Pérennité des performances environnementales = niveau performant

Energie

- Cible n°4 : Gestion de l'énergie = niveau très performant

Confort

- **Cible 8 - Confort hygrométrique = niveau de base**
- Cible 9 - Confort acoustique = performant
- **Cible 10 - Confort visuel = niveau de base**
- **Cible 11 - Confort olfactif = niveau de base**

Santé

- **Cible 12 - Qualité sanitaire des espaces = niveau de base**
- **Cible 13 - Qualité sanitaire de l'air = niveau de base**
- **Cible 14 - Qualité sanitaire de l'eau = niveau de base**

4.4 Label supplémentaire

La CSSCT OLS salue l'objectif d'obtenir le label BBC Effinergie 2017 qui se décline à travers les exigences complémentaires sur la sobriété et l'efficacité énergétique dans le bâtiment avec un niveau « Énergie a minima égal à 2 » et un niveau « Carbone, a minima égal à 1 ».

5 Conclusions et recommandations de l'expert ISAST

5.1 Les principales conclusions

Les principales conclusions de l'expert ISAST sont les suivantes :

1) La priorité donnée par la direction du site à la question de la localisation géographique émane d'une démarche vertueuse, reconnue par les salariés. Elle a ainsi contribué à renforcer les rapports de confiance à l'égard de la direction locale.

2) La démarche de co-conception se heurte à des contraintes qui pèsent lourdement sur le projet : contrainte spatiale, budget serré, standards d'aménagement Groupe. Ces contraintes laissent finalement peu de marges de manœuvre et donnent aux salariés le sentiment d'une démarche de co-conception « dévoyée », qui s'apparente davantage à une opération de communication.

3) Le détail de la certification HQE donne à voir que l'effort environnemental porte principalement sur les champs de l'éco-construction et de l'éco-gestion, la Santé et le Confort restant au niveau de « Base » pour 6 cibles sur 7, avec une seule cible au niveau « Performant », le Confort Acoustique.

4) Concernant la capacité d'évacuation, l'attention est à porter aux niveaux RDC où se concentrent les services communs et les zones de regroupement. Certains box, en zones centrales des plateaux, empiètent sur les dégagements, ce qui a pour effet d'entraver la circulation et de gêner l'accès à l'escalier de secours le plus proche.

5) Les débits de renouvellement d'air neuf prévus correspondent tout juste aux minimaux réglementaires. Les filtres installés ne sont pas précisés dans les documents relatifs au traitement de l'air.

L'éclairage naturel et artificiel seront globalement traités de manière qualitative.

Les matériaux utilisés pour l'isolation phonique seront de bonne qualité.

6) L'aménagement des espaces en open-spaces pour tous types de fonctions et de métiers n'est pas adapté à l'ensemble des activités d'Orange Meylan : chercheurs, ergonomes, fonctions support et fonctions d'encadrement ne se prêtent pas à un aménagement en open-spaces.

7) Pour ce qui est des activités en « mode projets », les open-spaces, qui seront très peu cloisonnés, ne délimitent pas des territoires en fonction des réels besoins de regroupements.

8) L'activité en espaces distribués, qui exige du salarié de se déplacer dans des espaces de travail divers en fonction de son activité, est une obligation et non un besoin qui naît spontanément de l'activité des salariés. Elle s'avère chronophage, interruptive et nécessite d'assurer systématiquement la disponibilité desdits espaces.

9) Avec des ratios de surface situés entre 5,3 et 7,6m²/personne, les espaces de travail seront trop denses pour offrir de bonnes conditions de travail, l'espacement des sources de bruit étant la première mesure de prévention contre les nuisances sonores.

10) Les espaces de travail sont ouverts sur les circulations d'étage, ce qui est générateur de nuisances sonores et stimuli visuels, mais aussi de contraintes par rapport à la sécurité du matériel.

11) Les box seront inégalement répartis, de sorte que les plateaux dédiés aux projets en seront plus pauvres, sans que cela ne soit justifié.

12) Les espaces de travail informels prévus dans les zones centrales des plateaux et ouverts sur les open-spaces adjacents seront potentiellement sources de nuisances, alors qu'ils seront sensés permettre la collaboration en dehors des open-spaces. Il en sera de même des espaces métiers qui ne disposeront pas de portes.

13) Le fait que le Flex-office ne soit pas imposé est une démarche très positive.

14) Le projet ne prévoit pas de postes de travail attribués pour les stagiaires.

15) La mutualisation des laboratoires, de la salle de formation/focus groupe, le nombre de grandes salles de réunion et celles des box au niveau des plateaux projets, appellent à la vigilance : des difficultés organisationnelles et des tensions pourraient en découler.

5.2 Les recommandations

Les recommandations de l'expert portent sur 9 thèmes que sont :

1. La certification HQE
2. L'évacuation des locaux
3. Les ambiances thermiques
4. Les ambiances lumineuses
5. L'aménagement des espaces de travail
6. Le flex-office
7. Les laboratoires
8. Les espaces annexes ou collaboratifs
9. Le mobilier.

Ces recommandations sont les suivantes :

1 La certification HQE

Initier une démarche HQE – Exploitation par Orange pour viser l'excellence pour les critères de santé et de confort, notamment en se conformant aux préconisations relatives aux ambiances de travail.

2 L'évacuation des locaux

- Mettre en place un dispositif de contrôle d'occupation, particulièrement aux niveaux RDC où l'occupation maximale de 300 personnes est susceptible d'être dépassée. Pour garantir les distances maximales d'évacuation, chaque bloc de chaque étage ne devra pas présenter une occupation supérieure à 100 personnes.
- Mandater un cabinet de contrôle pour valider le projet. Celui-ci devra vérifier le plan d'évacuation et s'assurer que les aménagements ne disconviennent pas aux prescriptions du Code du Travail.
- Implanter les box parallèlement aux circulations, afin de les maintenir dégagées et faciliter le cheminement d'une personne en fauteuil roulant ou présentant un handicap visuel.

3 Les ambiances thermiques

3.1 Le renouvellement et la qualité de l'air

- Assurer un renouvellement d'air minimal de 30m³/h par occupant potentiel dans les box.
- En conformité à la norme européenne NF EN 16798, assurer une ventilation supérieure à aux débits réglementaires en visant un minimum de 36m³/h par personne.
- Des mesures des débits d'air prises aux niveaux des bouches de soufflage sont recommandées, afin de vérifier que le renouvellement de l'air est assuré correctement dans la réalité des faits, au vu des déperditions prévisionnelles habituellement constatées.
- Installer, si possible, des filtres HEPA à Haute Efficacité pour les Particules Aériennes.

3.2 Le confort hygrothermique

- Assurer des températures de l'air ambiant :
 - En hiver comprises entre 21 et 23°C, avec un degré d'humidité relative acceptable de 30 à 70% et optimale de 40 à 70% ;

- En été, de 23 à 26°C avec une humidité relative acceptable de 30 à 70% et optimale de 40 à 70% ;
- Assurer une vitesse de l'air inférieure à 0,15 m/s en hiver et 0,25 m/s le reste de l'année.
- Mener des mesures de l'hygrométrie, une fois les locaux investis, afin d'adapter les températures de consigne de la GTB et de prendre des dispositions en matière d'humidification de l'air, si cela s'avère nécessaire.
- Donner la possibilité aux salariés d'un réglage à + ou – 3°C, par zone de travail.

4 Les ambiances lumineuses

4.1 L'éclairage naturel

- Positionner les postes de travail de sorte que l'écran se situe à au moins 1,50m des fenêtres.
- Implanter tous les postes de travail perpendiculairement aux fenêtres.
- Eviter le système d'occultation screen opaques qui sont prévus dans les futurs locaux et mettre en place des stores vénitiens, à lamelles horizontales réglables, qui permettent d'orienter la pénétration de la lumière ainsi que de protéger de l'ensoleillement.
- Mettre en place un réglage individuel des stores.

4.2 L'éclairage artificiel

- S'assurer que l'éclairage des plans de travail soit de l'ordre de 300 à 500 lux, de façon homogène. Réaliser des mesures aux postes de travail pour vérifier l'adaptation finale de l'aménagement à ces références réglementaires et normatives.
- Par anticipation, l'implantation des luminaires en fonction de l'implantation des postes de travail est fortement recommandée, de sorte à ce que les postes soient suffisamment éclairés sans être en sur-éclairage.
- Mettre à disposition des salariés, en plus de la commande manuelle par portion de plateau, un éclairage d'appoint sous forme de lampes de bureaux individuelles qui permettent à chacun d'ajuster la luminosité à son ressenti et aux besoins de son activité. Ces lampes de bureaux devront être orientables et de type « lumière du jour » ne générant pas d'éblouissement.
- Locaux techniques (labos, Gr3lieux) : Mettre à contribution le GPP pour une analyse d'activités qui permettra d'adapter l'éclairage aux spécificités des tâches.

5 L'aménagement des espaces de travail

- Aménager au moins un bureau individuel en complément de chaque open-space.
- Instaurer une densité moindre de postes de travail : le ratio de 7m² par personne est un minimum pour permettre d'espacer suffisamment les sources sonores.
- Implanter en open-space uniquement des métiers en mode projet.
- S'assurer d'une cohabitation uniquement d'activités qui en ont l'intérêt et dont l'activité communicationnelle n'est pas une prédominante.
- Cloisonner des zones de postes de travail par groupe de métiers ayant des interactions opérationnelles quotidiennes ou fréquentes.
- Cloisonner en alternance les open-spaces sur les circulations, de sorte à protéger les salariés des stimuli visuels, des sollicitations intempestives, et de créer une certaine intimité par rapport aux tiers.
- Mettre en place d'une sous-couche acoustique sur le faux-plancher.
- Mettre en place des cloisons pleines (optimiser les surfaces vitrées) dont l'indice d'affaiblissement acoustique tend vers le 1.
- Prolonger l'ensemble des cloisons par une barrière acoustique dans le plenum des faux plafonds et des faux-planchers, jusqu'aux dalles hautes et basses, pour limiter les transmissions d'ondes sonores entre deux espaces mitoyens.

6 Le Flex-office

- Sensibiliser les salariés aux impacts du Flex-office.

- Donner la possibilité de revenir en arrière, si ce mode de travail ne donne pas satisfaction.
- Mettre en place des formations à la désinfection des bureaux et au réglage des sièges.

7 Les laboratoires

- S'assurer de la surface suffisante de ces espaces.
- Mettre en place un suivi pour s'assurer que la mutualisation ne génère pas des tensions et des difficultés d'usage.

8 Les espaces annexes

- S'assurer de la suffisance des box dans les zones « projets ».
- Mettre en place un suivi pour s'assurer que les box ne deviennent pas des postes de travail : si tel était le cas, considérer ce comportement comme une stratégie de contournement d'espaces de travail qui n'offrent des conditions de travail favorables.
- S'assurer de la suffisance en grandes salles de réunion.

9 Le mobilier

9.1 Les sièges

- Sensibiliser l'ensemble des salariés à l'utilité d'un siège bien réglé, mais aussi de les former aux différents réglages existants et pertinents sur les sièges qui leurs sont fournis.
- Evaluer au cas par cas par un spécialiste l'état des sièges prescrits par la médecine du travail afin de vérifier leur état et envisager leur remplacement si de besoin.
- En cas de besoin, et aux salariés qui en font la demande, fournir aux salariés des repose-pieds.

9.2 Les plans de travail

- Effectuer un recueil des besoins précis et ciblé pour connaître les dimensions des plans de travail à octroyer et s'assurer que ces plans de travail peuvent être implantés sans entraver les distances de passage réglementaires et sans contraindre l'aménagement.
- Choisir des plans de travail réglables en hauteur et choisir de bureaux désolidarisés entre eux (sans pieds communs).
- Opter pour des plans de travail permettant la pose de cloisonnettes.

9.3 Les rangements

- S'assurer que les rangements mis à disposition suffisent aux besoins tout en tenant compte du fait que les rangements sont aussi demandés pour délimiter l'espace et se dessiner un territoire. Une demande estimée excessive doit être comprise aussi en ce sens.

6 Synthèse et recommandations de la CSSCT OLS

6.1 Synthèse

Suite aux réunions de travail avec l'équipe projet/direction du site, le GPM et à l'appropriation des conclusions et préconisations faites par le cabinet ISAST, les représentants du personnel de la CSSCT OLS établissent les constats et les recommandations suivantes.

Tout d'abord, la CSSCT OLS note des points positifs dans la construction de ce projet NewMeylan :

- Choix de la localisation géographique à proximité du site actuel,
- Expérimentation du DONUT,
- Absence de flex-office imposé,
- Travail du GPM (groupe pluridisciplinaire de prévention de Meylan),
- Rapport de confiance établi par la direction locale avec les salariés.

Il est d'ailleurs à noter que l'important travail du GPM n'a pas pu être exploité par l'expert car ces résultats lui ont été transmis dans des délais incompatibles avec la remise de son rapport.

Nous notons également qu'un questionnaire auprès des salariés du site est en cours de réalisation et que son exploitation ne pourra être faite avant le CSEE de fin mai. L'avis des élus du CSSE TGI ne pourra pas en tenir compte. Néanmoins, un certain nombre de problèmes est remonté des sondages précédents et les salariés ont exprimé leurs inquiétudes sur les points suivants :

- Nuisances sonores,
- Inquiétudes sur les parkings (voitures et vélos),
- Surfaces disponibles au poste de travail,
- Problèmes de réseaux, notamment pour le travail en laboratoire.

Lors des premières études en 2016, le projet New Meylan devait se concrétiser sur plusieurs emplacements difficilement accessibles situés en périphérie de Grenoble (Echirolles - le campus de GIANT Grenoble – Eco quartier BOUCHAYER-VIALLET Grenoble – site de MONBONNOT-SAINT MARTIN). Ces emplacements n'étaient pas sans conséquences sur la traversée de Grenoble par son centre ou par la rocade sud.

La CSSCT OLS honore une volonté commune des différents acteurs de l'entreprise (direction/IRP) et les acteurs des communes de l'agglomération grenobloise, de rechercher un terrain avec une surface importante pouvant accueillir ce futur site Orange sans apporter de contraintes supplémentaires en terme de déplacement pour les salariés.

Aujourd'hui, ces efforts ont pu permettre la construction d'un nouveau bâtiment sur un site existant de l'entreprise Schneider à proximité du site actuel. Ce choix évite ainsi toutes les problématiques de circulation pour la majorité des salariés installés et étalés dans la vallée du Grésivaudan.

Malgré l'absence de changement des accès au futur site par les transports en commun, les modalités de transports pour se rendre sur le site vont probablement évoluer du fait de la limitation d'emplacements de stationnement pour ceux qui jusqu'à aujourd'hui utilisaient leurs véhicules. Un point de vigilance sur la multimodalité d'accès au site s'avère essentiel.

Une certaine colère a également été constatée par l'expert auprès des salariés qui se sont exprimés, notamment sur la démarche de co-construction ou co-conception qu'ils trouvent dévoyée et qui s'apparente davantage à une opération de communication. Ceci est très dommageable surtout que les salariés considèrent qu'un rapport de confiance s'est établi avec l'équipe projet et la direction de site.

Tous ces points sont ressortis de l'expertise et sont donc repris par les élus de la CSSCT.

Les élus de la CSSCT OLS rappellent également et déplorent le fait que ce rapport soit rédigé alors qu'il manque beaucoup d'informations comme le choix de la téléphonie, la finalisation du microzoning (placement des personnes dans l'espace de travail dédié à l'équipe), etc.

6.2 Les recommandations de la CSSCT OLS

Tout ceci amène la CSSCT OLS à prendre en compte les conclusions et recommandations de l'expert et celles issues des échanges avec l'équipe projet et le GPM.

Les recommandations générales de la CSSCT OLS sont les suivantes.

- Réaliser des expérimentations de type DONUT de mise en situation réelle pour tous les projets immobiliers à venir (ceci est indispensable pour la réussite du projet et l'adhésion des salariés),
- Prendre en compte, dans les projets immobiliers, les retours d'expérience des projets précédents, en particulier pour les éléments génériques recommandés par les GPP et les préventeurs (exemple : température de couleur, lampes individuelles, bras articulé pour écran, etc....),
- Prendre en compte l'analyse des experts pour les SUN-B (mieux disant que celle d'Orange),
- Assurer un suivi à 3 et 6 mois après installation des salariés dans les locaux, en collaboration avec le GPM et mise en place de mesures :
 - o Mesures des débits d'air prises aux niveaux des bouches de soufflage,
 - o Mesures de l'hygrométrie, une fois les locaux investis,
 - o Mesures aux postes de travail pour vérifier l'adaptation finale de l'aménagement en termes d'éclairage,
 - o Mesures acoustiques dans plusieurs configurations de plateau,
- Assurer un suivi du plan d'actions défini par le GPM.

Les recommandations particulières sont les suivantes.

Recommandations sur la certification HQE

Le détail de la certification HQE donne à voir que l'effort environnemental porte uniquement sur les champs de l'écoconstruction et de l'éco-gestion. La Santé et le Confort restent au niveau de « Base » pour 6 cibles sur 7, soit l'obligation réglementaire minimum; seule la cible 'Confort Acoustique' bénéficiera d'un niveau « Performant » (alors qu'il existe un niveau supérieur dit « très performant »). A noter aussi que la cible « qualité sanitaire de l'air » n'obtient qu'un niveau de qualité de base alors cette question revêt un caractère particulièrement important au regard de la crise sanitaire due au COVID-19.

- Initier une véritable démarche HQE – Exploitation par Orange pour viser l'excellence pour les critères de santé et de confort, notamment en se conformant aux préconisations relatives aux ambiances de travail.

Recommandations sur l'évacuation des locaux

- Mettre en place un dispositif de contrôle d'occupation, particulièrement aux niveaux RDC où l'occupation maximale de 300 personnes est susceptible d'être dépassée. Pour garantir les distances maximales d'évacuation, chaque bloc de chaque étage ne devra pas présenter une occupation supérieure à 100 personnes.
- Mandater un cabinet de contrôle (audit) pour valider le projet. Celui-ci devra vérifier le plan d'évacuation et s'assurer que les aménagements ne disconviennent pas aux prescriptions du Code du Travail.
- Présenter les procédures d'évacuation dans le livret d'accueil de la sécurité incendie, livret à valider à compter de septembre 2021.
- Implanter les box parallèlement aux circulations, afin de les maintenir dégagées et faciliter le cheminement d'une personne en fauteuil roulant ou présentant un handicap visuel.
- Prévoir des formations et/ou informations pour les personnes concernées

Recommandations sur les ambiances thermiques

Le système de renouvellement et de la qualité de l'air prévu répond simplement aux prescriptions et valeurs minimales réglementaires définis par l'article R. 4222-6 du Code du Travail R. 4222-6.

Nous recommandons de :

- Assurer un renouvellement d'air minimal de 30m³/h par occupant potentiel dans les box.
- En conformité à la norme européenne NF EN 16798, assurer une ventilation supérieure aux débits réglementaires minimaux en visant au moins 36m³/h par personne pour obtenir une qualité d'air intérieur moyenne.
- Réaliser des mesures des débits d'air prises aux niveaux des bouches de soufflage, afin de vérifier que le renouvellement de l'air est assuré correctement dans la réalité des faits, au vu des déperditions prévisionnelles habituellement constatées.
- Installer des filtres HEPA à Haute Efficacité pour les Particules Aériennes, conformément aux normes NF EN 16798 et ISO 16890, afin de mieux répondre au risque biologique transmis par voie aérienne tel que la COVID-19, et pour prendre en considération les alertes de l'OMS sur l'accroissement de la mortalité due à la pollution : Cela permettrait d'élever le niveau de performance de la cible 11 de la certification HQE en exploitation au niveau au moins « Performant » (2^{ème} niveau sur les 3 existants).

Confort hygrothermique

- Assurer des températures de l'air ambiant :
 - En hiver comprises entre 21 et 23°C, avec un degré d'humidité relative acceptable de 30 à 70% et optimale de 40 à 70% ;
 - En été, de 23 à 26°C avec une humidité relative acceptable de 30 à 70% et optimale de 40 à 70% ;
 - Assurer une vitesse de l'air inférieure à 0,15 m/s en hiver et 0,25 m/s le reste de l'année.
- Mener des mesures de l'hygrométrie, une fois les locaux investis, afin d'adapter les températures de consigne de la GTB et de prendre des dispositions en matière d'humidification de l'air, si cela s'avère nécessaire.
- Donner la possibilité aux salariés d'un réglage à + ou - 3°C, par zone de travail.

Recommandations sur les ambiances lumineuses

Eclairage naturel, conformément à la norme AFNOR NF X 35-121 :

- Positionner les postes de travail de sorte que l'écran se situe à au moins 1,50m des fenêtres.
- Implanter tous les postes de travail **perpendiculairement** aux fenêtres.
- Eviter le système d'occultation screen opaques qui sont prévus dans les futurs locaux et mettre en place des stores vénitiens, à lamelles horizontales réglables, qui permettent d'orienter la pénétration de la lumière ainsi que de protéger de l'ensoleillement.
- Mettre en place un réglage individuel des stores.

Eclairage artificiel :

- S'assurer que l'éclairage des plans de travail soit de l'ordre de 300 à 500 lux, de façon homogène.
- Réaliser des mesures aux postes de travail pour vérifier l'adaptation finale de l'aménagement à ces références réglementaires et normatives.
- Mettre un appareil de mesure de type luxmètre à disposition des préventeurs.
- Implanter les luminaires en fonction de l'implantation des postes de travail, de sorte à ce que les postes soient suffisamment éclairés sans être en sur-éclairage.
- Mettre à disposition des salariés, en plus de la commande manuelle par portion de plateau, un éclairage d'appoint sous forme de lampes de bureaux individuelles qui permettent à chacun d'ajuster la luminosité à son ressenti et aux besoins de son activité. Ces lampes de bureaux devront être orientables et de type « lumière du jour » ne générant pas d'éblouissement.
- Locaux techniques (labos, Gr3lieux) : Mettre à contribution le GPM pour une analyse d'activités qui permettra d'adapter l'éclairage aux spécificités des tâches.

- Réaliser une expérimentation sur la lumière bleue (en cours de définition avec le médecin du travail)

Recommandations sur l'aménagement des espaces de travail et les surfaces

Avec des ratios de surface situés entre 5,3 et 7,6m²/personne (selon méthode de calcul appliquée par l'expert), les espaces de travail seront trop denses pour offrir des conditions de travail acceptables. L'espacement des sources de bruit étant la première mesure de prévention contre les nuisances sonores. L'expert rappelle ceci : « *Avec les densités d'implantation en bureau ouvert inférieures à 7 m² par poste, l'ambiance sonore requise pour un travail de concentration prolongée ne pourra pas être atteinte ou ne le sera que ponctuellement ou temporairement. L'ambiance sonore sera alors gênante et source de fatigue et de perturbation de la concentration. Les mesures de protection seront plus correctives que préventives.* ».

Ainsi, nous recommandons de :

- Aménager au moins un bureau individuel en complément de chaque open-space.
- Instaurer une densité moindre de postes de travail : le ratio de 7m² par personne est un minimum pour permettre d'espacer suffisamment les sources sonores et de limiter la promiscuité qui dégrade l'ambiance sonore et induit les difficultés de concentration.
- Implanter en open-space uniquement des métiers en mode projet. A l'inverse, certains métiers comme les chercheurs, les ergonomes, certaines fonctions support, les managers, les représentants du personnel, etc ont des spécificités d'activité qui ne se prêtent pas aux open-space.
- S'assurer d'une cohabitation uniquement d'activités qui en ont l'intérêt et dont l'activité communicationnelle n'est pas une prédominante.
- Cloisonner des zones de postes de travail par groupe de métiers ayant des interactions opérationnelles quotidiennes ou fréquentes.
- Cloisonner en alternance les open-spaces sur les circulations, de sorte à protéger les salariés des stimuli visuels, des sollicitations intempestives, et de créer une certaine intimité par rapport aux tiers.
- Mettre en place d'une sous-couche acoustique sur le faux-plancher.
- Limiter l'usage des cloisons amovibles dont l'efficacité acoustique n'est que très relative, leur intérêt ne portant que sur l'aspect visuel qui peut être lui-même limité de par l'effet de « barricade ».
- Mettre en place des cloisons pleines (optimiser les surfaces vitrées) dont l'indice d'affaiblissement acoustique tend vers le 1.
- Prolonger l'ensemble des cloisons par une barrière acoustique dans le plenum des faux plafonds et des faux-planchers, jusqu'aux dalles hautes et basses, pour limiter les transmissions d'ondes sonores entre deux espaces mitoyens.
- Donner la possibilité d'installer des cloisons toute hauteur en cas de problèmes avérés ou de prescriptions médicales.
- Rédiger une charte de définition des règles de vie dans les espaces de travail, par exemple avoir une charte avec un socle commun et des règles spécifiques par quartier.

Recommandations sur les réseaux et labos

- Donner la possibilité d'achat de petits matériels pour avoir des marges de manœuvre.
- Réaliser une étude post installation sur les performances et la sécurité du WIFI dans le bâtiment.
- Réaliser une surveillance au début de l'installation des laboratoires au niveau des rangements et du manque de surfaces.
- Faire le choix d'un casque de très bonne qualité pour le futur confort des salariés (attendre la décision de la DISU) et s'adapter aux besoins de chacun : casque ouvert/fermé, avec/sans fil, etc.
- S'assurer de la surface suffisante de ces espaces.
- Mettre en place un suivi sur un an pour s'assurer que la mutualisation ne génère pas des tensions et des difficultés d'usage.

Recommandations sur le flex-office

- Sensibiliser les salariés aux impacts du Flex-office.
- Donner la possibilité pour tout salarié de revenir en arrière, si ce mode de travail ne donne pas satisfaction.
- Mettre en place des formations à la désinfection des bureaux et au réglage des sièges.

Recommandations sur les espaces annexes et collaboratifs

- S'assurer de la suffisance des box dans les zones « projets ».
- Mettre en place un suivi pour s'assurer que les box ne deviennent pas des postes de travail : si tel était le cas, considérer ce comportement comme une stratégie de contournement d'espaces de travail qui n'offrent des conditions de travail favorables.
- S'assurer de la suffisance en grandes salles de réunion.

Recommandations sur le mobilier

Les sièges :

- Sensibiliser l'ensemble des salariés à l'utilité d'un siège bien réglé, mais aussi de les former aux différents réglages existants et pertinents sur les sièges qui leurs sont fournis.
- Evaluer au cas par cas par un spécialiste l'état des sièges prescrits par la médecine du travail afin de vérifier leur état et envisager leur remplacement si de besoin.
- En cas de besoin, et aux salariés qui en font la demande, fournir aux salariés des repose-pieds.

Les plans de travail :

- Effectuer un recueil des besoins précis et ciblé pour connaître les dimensions des plans de travail à octroyer (sans limiter l'attribution d'un plan supérieur à 160 cm à l'usage de 3 écrans) et s'assurer que ces plans de travail peuvent être implantés sans entraver les distances de passage réglementaires et sans contraindre l'aménagement.
- Choisir des plans de travail réglables en hauteur et choisir de bureaux désolidarisés entre eux (sans pieds communs).
- Opter pour des plans de travail permettant la pose de cloisonnettes.

Les rangements :

- S'assurer que les rangements mis à disposition suffisent aux besoins tout en tenant compte du fait que les rangements sont aussi demandés pour délimiter l'espace et se dessiner un territoire. Une demande estimée excessive doit être comprise aussi en ce sens.

Recommandations sur les aspects handicap et GPM

- Associer la CSSCT OLS au suivi des recommandations émises par le GPM, notamment sur les aspects handicap.
- Associer la CSSCT OLS à la restitution de l'audit sur la conformité des installations.
- Fournir la fiche des dispositions prises par le maître d'ouvrage pour assurer aux personnes handicapées l'usage des services.
- Prendre en compte la préoccupation de l'hygiène, un vrai sujet en lien avec la crise sanitaire due à la COVID-19.

Recommandations sur les aspects transport et mobilité douce

- S'assurer du bon dimensionnement et de l'utilisation des parkings (voitures et vélos) ainsi que des transports en commun.
- Mettre à disposition des casiers individuels pour stocker les effets de pratique cycliste.
- Mener des actions de sensibilisation des salariés motorisés vis-à-vis des usagers des mobilités douces et inversement pour une bonne cohabitation et un respect mutuel des règles de conduite.
- Réaliser des ateliers d'incitation au déplacement en mobilité douce.

7 Annexes

7.1 Cahier de charges

CDC pour expertise dans le cadre du projet immobilier New Meylan octobre 2020

Introduction

L'information/consultation sur ce dossier du projet immobilier New Meylan va être lancée en réunion de CSE les 28 et 29 octobre 2020.

Le dossier sera fourni aux élus vers le 20 octobre et vous sera transmis à ce moment-là.

Rappel du projet

En Septembre 2016 avait été lancé officiellement une réflexion conjointe DTSI/TGI concernant l'opportunité de lancer un projet immobilier pour les salariés situés actuellement 28 chemin du vieux chêne à Meylan. En janvier 2019, le projet immobilier NEW MEYLAN est démarré, visant un déménagement de site en 2022 dans un bâtiment neuf situé 22 chemin du vieux chêne à Meylan (à 220 m du site actuel).

Le bâtiment actuel, construit dans les années 70, dispose d'une surface 16500 m², distribué dans 8 bâtiments de 2 niveaux interconnectés. Le bâtiment actuel dispose de 850 positions de travaux (de l'ordre 200 positions inoccupées actuellement). Enfin, le bâtiment actuel est composé d'une majorité de bureaux de 2 (3 personnes max). Ces dernières années, des bureaux ont été réorganisés afin de concevoir des plateaux projet (avec de 8 à 25 positions de travail).

Concernant le bâtiment cible :

- 9 645 m² de Surface Utile Brute Locative (SUBL) en location
- 3 bâtiments interconnectés sur 4 niveaux
- Au sein d'un campus multi-entreprises, sur un terrain d'une surface d'environ 29 100m², située au 22 Chemin du Vieux Chêne, dans la technopole Inovalée à Meylan
- 300 places de parking véhicules (160 places en sous-sol privatisables et 140 stationnements extérieurs)
- De l'ordre de 140 places pour les vélos dans un espace couvert et sécurisé
- Dans un campus attenant au Restaurant Inter-Entreprises (RIE) déjà utilisé par les salariés du site.
- Pôle Services exclusivement réservé aux entreprises du Campus en proximité immédiate du bâtiment Orange.
- De l'ordre de 600 positions de travail.

Ce projet est donc un projet important qui va modifier les conditions de travail des salariés, l'impact immédiat étant une modification radicale de la taille des espaces de travail, avec passage d'espace très cloisonnés à des espaces majoritairement ouverts.

Sur le périmètre du projet, nous avons les entités suivantes (chiffres au 30/06/2020) :

- TGI : 282 personnes
- Orange France : 214 personnes
- WIN : 4 personnes

Ces effectifs n'incluent pas les prestataires de service et les stagiaires qui sont accueillis dans les locaux de Meylan.

Enfin, ce projet s'inscrit dans le cadre de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers du 10/04/2013. Cet accord précise en particulier que le dossier d'information doit comprendre :

1. Les enjeux et l'organisation du projet ;
2. L'expression des besoins futurs, l'analyse des métiers et des activités et la programmation ;
3. Conception des aménagements ;
4. Réalisation.

Étapes du projet

Ce projet a été initié en 2016. Concernant les phases projet :

- Prise à bail : Début 2019
- Mega Zoning : terminé au T4 2019
- Macro Zoning : terminé en septembre 2020
- Micro Zoning : prévu de Novembre 2020 à Février 2021
- Aménagement des locaux : S1 2022

Cadrage de l'expertise

Ainsi, l'expert devra intervenir sur les trois phases suivantes du projet :

- La phase 1 correspondant à la phase d'analyse architecturale et plus précisément de l'avant-projet,
- La phase 2 correspondant aux besoins réels des utilisateurs et à l'aménagement détaillé du futur site. Cette phase incorporera aussi les concepts d'aménagements.
- La phase 3 correspondant à l'emménagement des salariés dans les locaux.

Phase 1

La phase 1 relèvera d'une expertise sur l'architecture des bâtiments et du site :

- Les caractéristiques utiles du contexte urbain et du bâtiment, ses contraintes et potentialités, les flux et la localisation préférentielle des activités ;
- Les éléments déterminants des systèmes techniques, tels que : l'environnement physique, thermique, aérodynamique, acoustique, rayonnement, le câblage électrique et informatique, l'environnement extérieur, les jardins... seront à préciser ;

Cette phase vise à dégager les règles d'un bon usage des futurs bâtiments. L'expertise de cette phase devra traiter les aspects suivants :

- La capacité du bâtiment tant sous les aspects techniques que réglementaires ;
- La sécurité et l'hygiène du nouveau bâtiment, en lien avec sa conformité aux normes en vigueur ;
- Les flux et les hiérarchies de circulation ;
- Les préconisations pour l'optimisation de l'usage des bâtiments ;
- Les problématiques d'accessibilité aux bâtiments : adéquation du nombre de places de parking, de 2 roues et de vélos à l'usage des salariés ;
- Les problématiques de sécurité du bâtiment (risques sismique & incendie, problématique d'évacuation, vidéosurveillance, ...).

Phase 2

La phase 2 relèvera d'une expertise sur les besoins réels des utilisateurs et les aménagements futurs. Elle devra donc traiter :

- Plan de microzoning à la cible (plan lisible avec cotes) :
 - Avec la localisation des services et équipes, les effectifs ;
 - Avec les mobiliers prévus et des aménagements détaillés (y compris les caractéristiques des cloisons) ;

- En précisant les zones de circulation, localisation des imprimantes ;
- Avec la localisation des toilettes, et leur accessibilité pour handicapés ;
- Avec précisions des ratios m²/salarié.
- Le rapport qualitatif entre l'organisation spatiale d'ensemble des activités, entre l'activité projetée dans l'espace et l'activité observée ;
- Les conditions de travail liées à la nouvelle configuration des espaces de travail ;
- Les surfaces, l'aménagement et l'environnement des postes de travail ;
- L'adéquation des espaces communs (salles de réunion, espaces de convivialité, reprographie, locaux sociaux...) aux besoins ;
- Cartographie des activités et spécificités de chaque métier (tâches, temps de présence, interactions, besoin métier, etc.) ;
- L'hygiène et le confort des salariés (sanitaires, climatisation/température, éclairage, confort acoustique/niveau de bruit, circulation, volets/stores/rideaux...) ;
- Les risques physiques et psycho-sociaux provoqués sur les personnes et les collectifs de travail par le changement prévu ;
- Les risques RPS, les risques liés au contexte anxiogène (multiple changements, perte de repère) et au côté transitoire de cette réorganisation (au sens immobilier), les risques d'isolement et les risques physiques (par groupe pluridisciplinaire) ;
- Adaptation et bon dimensionnement des moyens informatiques (fibre, Ethernet, réseaux wifi, nombre d'imprimantes, ..., et nombre de prises associées par position) ;
- Étude des flux de circulation intérieure et extérieure des salariés ;
- La prise en compte des handicaps dans toutes ses formes.

Il s'agira pour le cabinet par son analyse :

- De dégager les effets concrets des aménagements des locaux et des espaces de travail pour les personnels concernés, dont les ambiances environnementales (lumière, bruit, apports d'air...) ;
- De vérifier en cela le respect des réglementations et normes en vigueur ;
- D'analyser les conséquences sur l'organisation du travail ;
- De valider les avancées et/ou de souligner les éventuelles insuffisances en matière d'aménagement des locaux et d'ergonomie des espaces de travail ;
- De valider les aspects liés à la sécurité.

L'expertise de cette phase, qui s'attachera aussi aux concepts d'aménagement des futurs locaux, s'inscrit donc essentiellement dans une démarche de prévention.

Phase 3

La phase 3 relèvera d'une expertise sur la dernière phase du projet, à savoir la phase d'aménagement des locaux, et la finalisation de l'implantation des postes de travail dans les espaces SUN B, qui traitera des points suivants :

- Calendrier et modalités de déménagement ;
- Impact du choix et du positionnement du mobilier (bureaux, cloisons mobiles, armoires et éléments techniques pour l'activité) sur les espaces et les conditions de travail ;
- Évaluation de la qualité acoustique des différentes typologies d'espace de travail ;
- Évaluation de la régulation de la climatisation dans les espaces de travail ;
- Adéquation entre les différentes typologies d'espace de travail et les métiers exercés dans ces espaces ;
- Proposition de réaménagement dans les situations les plus critiques :
 - Bureau second jour,
 - Circulation secondaire mal définie,
 - Espace de travail trop réduit,
 - Dégagement et éloignement en cas d'évacuation ;

- Évaluation de la prise en compte des conclusions de l'expertise de la « Phase 2 » dans le microzoning finalisé, et la comparaison des espaces de travail avec les engagements de la Direction Orange ;
- Analyse de l'accessibilité du bâtiment, et notamment de la circulation dans les espaces de travail des salariés en situation de handicap actuellement sur le site.

Globalement, il est donc indispensable qu'un conseil externe puisse réaliser des questionnaires et/ou entretiens sur des échantillons sélectionnés et représentatifs, pour que les mandatés à l'instance soient en capacité d'avoir une vision autonome et argumentée des besoins des salariés réellement déplacés à la cible de 2022. Et ce, en parallèle et en indépendance, des solutions envisagées par la Direction, pour proposer et produire des axes d'amélioration et de prévention pour chaque métier spécifique concerné par le projet NewMeylan.

Missions confiées aux experts

Le CSEE souhaite confier à ce cabinet les missions suivantes :

- Faire un état des lieux des attentes des futurs utilisateurs de NewMeylan en termes d'espaces de travail et d'espaces communs (via questionnaires et/ou entretiens auprès des salariés concernés, via les enquêtes déjà menées...) et produire un document descriptif détaillé de ces attentes ;
- Mesurer l'adéquation entre les besoins réels des différents métiers (opérationnels, fonctionnels...) et ce qui sera proposé par les groupes de travail réalisés par la Direction (Projet d'aménagement, dit « Projet des Occupants »), y compris les liens de collaboration et de coopération entre les entités sur ou en dehors du site, les besoins spécifiques des services... ;
- Préconiser (le cas échéant) des mises à jour du projet de la Direction sur les grands principes d'aménagement ;
- Analyser la modularité des bâtiments, au regard des futures évolutions d'activités sur le site (Orange est un groupe en transformation permanente) ;
- Proposer des améliorations aux conditions de travail, que ce soit sous la forme d'améliorations architecturales ou d'aménagements des locaux en fonction des besoins ;
- Analyser les plans d'aménagements élaborés par la Direction, et évaluer si les besoins des personnels ont été pris en compte de manière optimale ;
- Analyser les conditions de déménagement S1 2022 ;
- Éclairer le CSEE & les CSSCT sur le respect des dispositions réglementaires.

Le cabinet d'expert mettra à disposition du CSEE & des CSSCT des capacités d'expertise dans les domaines relevant de l'organisation du travail, de l'ergonomie...

Le cabinet d'expert devra inscrire son action dans une démarche participative, dans le cadre de réunions de travail régulières avec les membres des CSSCT.



7.2 Acronymes

BAES : Bloc Autonome d'Éclairage de Sécurité

CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

DISU : Direction de l'Infogérance et du Service aux Utilisateurs

GPM : Groupe Pluridisciplinaire de Prévention de Meylan

HEPA : Haute Efficacité pour les Particules Aériennes

HQE : Haute Qualité Environnementale

PMR : Personne à Mobilité Réduite

RDC : Rez-De-Chaussée

SSCT : Service de Santé au Travail

SUN-B : Surface Utile Nette Bureau