

Rapport de la CSSCT- Transverse du CSEE TGI

Sur le projet
immobilier
d'aménagement du
site d'Orange
Atalante.

Projet Atalante Futur

Sommaire

Table des matières

1.	Composition de la CSSCT Transverse	4
	Création de la CSSCT Transverse Orange Atalante Futur 2	4
	Composition de la CSSCT Transverse Orange Atalante Futur 2	4
	Pour Les membres des CSSCT	4
	Pour la Direction	5
2.	Contexte et l’objet de la consultation du CSEE TGI	6
3.	Organisation du travail de la CSSCT- Transverse	9
	Réunions de la CSSCT Transverse	9
	Documents destinés au CSEE TGI et partagés avec la CSSCT Transverse	10
	Perception du dialogue sociale	10
4.	Diagnostic de la CSSCT T Atalante Futur	10
	Les principes d’aménagements	11
	Retour d’expérience sur les emménagements actuels du site d’Orange Atalante	12
	Les principes d’aménagements « Dynamique » proposés dans le cadre du projet Orange Atalante Futur.	12
	Analyse architecturale et technique	13
	Implantations des salariés du périmètre TGI :	15
	Répartition des entités	15
	Les surfaces utiles au poste	15
	La nouvelle organisation des plateaux en espaces dynamiques avec des zones partagées	17
	Analyse et impact sur les ambiances acoustiques	26
	Analyse de l’impact sur le parking	27
5.	Analyse de l’impact sur la Restauration	28
6.	Analyse de l’impact sur les Réseaux	29
7.	Analyse de l’impact laboratoires et salle informatique	30
8.	Analyse de l’impact sur l’évacuation d’urgence	30
9.	Télétravail, en synthèse	30
	Constat sur le télétravail	32
	Ressentis des salariés et Recours au télétravail	32
	Impacts du télétravail	33
10.	La gestion des personnes en situation de handicap ou de fragilité temporaire dans le projet Atalante Futur	35



Mobilité réduite.....	35
Problèmes auditifs.....	36
Vulnérabilités au stress	36
Positions ergonomiques ou adaptées	37
Conditions sanitaires et hygiéniques.....	38
Confidentialité des conditions et tensions dans les équipes	38
11. La période des travaux et de déménagements.....	39
12. Les retours du GPP	40



1. Composition de la CSSCT Transverse

Pour rappel, l'accord du 13 mai 2019, au chapitre 11.2.3 Composition de la CSSCT « temporaire » projets/sujets transverses précise :

Lorsque dans les Etablissements de 1400 ETP et plus, tels que pris en compte dans le cadre du Protocole d'Accord Préélectoral, une information-consultation concerne au moins 2 CSSCT permanentes, la CSSCT projets/sujets transverses se substitue automatiquement aux CSSCT permanentes pour la réalisation des travaux préparatoires éventuellement décidés par le CSEE en prévision de l'information-consultation à intervenir.

La CSSCT projets/sujets transverses est composée :

- d'au moins un membre de chaque CSSCT concernée par l'information ou l'information-consultation commune ;*
- avec un minimum de 3 élus titulaires ou suppléants du CSEE siégeant dans l'une de ces commissions, dont au moins une représentante du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11;*

En tout état de cause, le nombre maximum de membres de la CSSCT projets/sujets transverses ne peut être supérieur à 8

Les membres de la CSSCT projets/sujets transverses sont désignés parmi les membres des CSSCT « permanentes » par une résolution adoptée à la majorité des membres élus présents du CSEE. »

Création de la CSSCT Transverse Orange Atalante Futur 2

La CSSCT Transverse Atalante Futur 2 a été créée le 2 juin 2022 par décision des élus du CSEE TGI

Résolution #46.9.1 du CSEE TGI N° 46 du 2 juin 2022

Les élus et élues du CSEE TGI, réunis en séance le 2 juin 2022, valident la création de la CSSCT Transverse « Atalante Futur 2 ».

Composition de la CSSCT Transverse Orange Atalante Futur 2

Pour Les membres des CSSCT

Nom	CSSCT Permanente	
Olivier BOUFFANT (Rapporteur)	CSSCT OLS	Elu titulaire CSEE TGI
Laurent PIFFETEAU	CSSCT OLS	RP
Frédéric DELAGREE	CSSCT OLS	RP
Isabelle MANCEL FLOC	CSSCT OLR+DT	Elue titulaire CSEE TGI
Michel GUINCHE	CSSCT OLS	RP
Xavier GRALL	CSSCT OLN	RP
Cédryc JOUNIAUX	CSSCT Marketing	RP
Eric FLAMANT	CSSCT OLS	Elu suppléant CSEE TGI



Les élus du CSEE TGI ont également souhaité désigner des contributeurs dont la liste n'est pas exhaustive.

- Frédéric HUGOT (CGT)
- Olivier FLIPO (CFTC)
- Xavier LAMMING (CFDT)
- David BERNARD (CFE-CGC)

La CSSCT-T intervient dans la réalisation des travaux préparatoires décidés par le CSEE, en prévision de l'information / Consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site d'Orange Atalante.

Elle a pour mission l'examen du dossier Orange Atalante Futur et ses effets sur les conditions de travail des salariés du périmètre TGI et d'éclairer le CSEE afin qu'il puisse rédiger un avis motivé.

Pour la Direction

Joachim FLECHAIRE, président de la CSSCT-T Orange Atalante
Mme Aline PERTEL, Vice-Présidente et présidente adjointe
Mme Anne-Cécile PERROT, Relations sociales
Mme Carole LECTARD, Directrice du projet Orange Atalante Futur.



2. Contexte et l'objet de la consultation du CSEE TGI

Dans la gestion des actifs immobiliers d'Orange sur le territoire France, quatre objectifs sont communs aux acteurs du Groupe (Dossier SDIT CSEC octobre 2021) :

1. 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,
2. 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),
3. Améliorer les dimensions environnementales et sociétales du patrimoine immobilier du Groupe (empreinte carbone des bâtiments, inclusion, diversité),
4. 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 :

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

Le CSEE TGI a été informé en décembre 2021, puis consulté en mars 2022 sur l'opportunité de lancement du projet « Atalante Futur ».

Le CSE TGI a rendu un avis motivé négatif sur cette opportunité du projet « Atalante Futur » via la Résolution #42.1.1

Le 8 avril 2022, la direction d'Orange SA a ouvert et présenté au CSEE TGI une information en vue d'une consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site d'Atalante.

Le 1^{er} juin, la direction d'Orange SA a complété l'information avec un point sur le projet de macro-zoning

Le 26 juillet, la direction d'Orange SA a complété l'information avec un point sur le projet de micro-zoning, les audits acoustiques, le plan d'accompagnement au changement et le plan de communication.

Dans le cadre de ce projet, le site d'Orange Atalante, à Cesson Sévigné (35) accueillera 280 personnes en provenance des autres sites rennais.

Les effectifs arrivants sont répartis comme suit,

- 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)
- Ce projet rassemble 2 sujets distincts :

Le taux d'affectation actuel du site Orange Atalante est de 97% des 880 postes répartis de la manière suivante :

Orange Innovation : 772 salariés

DSEC : 46 salariés

OBS : 12 salariés

WIN : 10 salariés

OCD : 2 salariés

DOGO : 7 salariés du service de santé au travail

Les taux de fréquentation actuels oscillent eux entre 40 et 60 % en fonction des jours de semaine, (le pourcentage de salariés installés sur le site ou ayant vocation à l'être, bénéficiant à ce jour ou souhaitant bénéficier à terme, d'avenant de télétravail est inconnu à ce jour.)

Les objectifs poursuivis par le projet impacteront l'ensemble des occupants du site Orange Atalante en entraînant une redistribution significative des espaces de travail et de leur usage avec pour conséquence un changement important des conditions de travail pour toutes les entités actuellement présentes : Innovation, DSEC, WIN, OBS, et l'accueil de nouvelles équipes Orange sur le site.

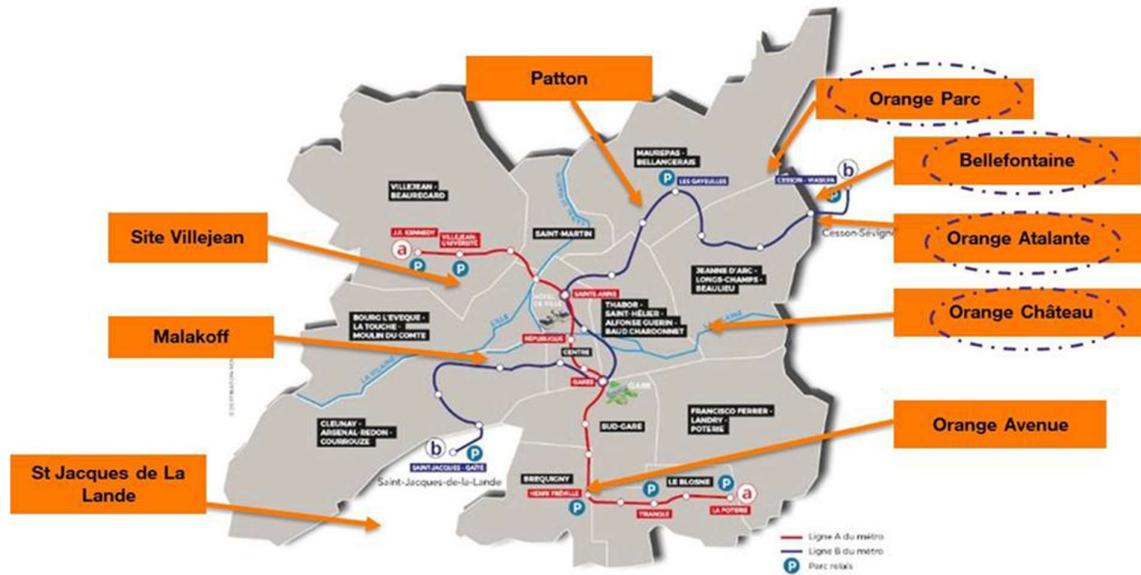
Ce projet Orange Atalante Futur poursuit un triple objectif :

1. Faire évoluer les espaces de travail actuels du site d'Atalante pour s'adapter aux constats d'une organisation individuelle et collective différente de celles que nous avons avant la pandémie,
2. Accueillir à Atalante une partie des équipes concernées par la réduction de l'empreinte immobilière d'Orange sur le bassin rennais et la libération des bâtiments d'Orange Parc et de Bellefontaine,
3. Rapprocher les salariés d'Orange Innovation et de la division Plateformes de Services de la DTSI d'Orange France qui travaillent ensemble sur la chaîne de divertissement TV et dont les équipes sont réparties actuellement sur 3 sites rennais différents.

Les résultats de l'analyse les impacts du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés du périmètre TGI par les membres de la « CSSCT-T Atalante Futur » sont transcrit dans le présent rapport.

De plus les élus du CSEE TGI ont décidé de bénéficier de l'appui d'un cabinet préventeur agréé par le Ministère du Travail afin de les aider à comprendre les impacts du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés. Conformément à l'article L2315-94 du code du travail ¹

¹ Article L2315-94



2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;

3. Organisation du travail de la CSSCT- Transverse

Réunions de la CSSCT Transverse

- Le 2 juin 2022 Constitution de la CSSCT-Transverse
- Le 7 juin 2022 Nomination de Monsieur Joachim FLECHAIRE, président de la CSSCT-T Orange Atalante et les représentants de la direction :
- Mme Aline PERTEL, Vice-Présidente et présidente adjointe
 - Mme Anne-Cécile PERROT, Relations sociales
 - Mme Carole LECTARD, Directrice du projet Orange Atalante Futur.
- Le 22 juin 2022 1^{er} réunion CSSCT transverse Atalante Futur :
- Rappels concernant le cadre d'action de la CSSCT Transverse Atalante Futur 2
 - Rappel des objectifs du projet Orange Atalante Futur
 - Modalités de fonctionnement et de travail à partager
- Le 8 juillet 2022 2^{ème} réunion CSSCT transverse Atalante Futur :
- Point Restauration (Patricia Ré)
 - Echange autour de la démarche GPP (Dimitri Cochenec)
 - Point gestion du handicap dans le cadre du projet (Eric Audurier)
- Le 9 septembre 2022 3^{ème} réunion CSSCT Transverse Atalante Futur :
- Point capacitaire et gestion sécuritaire, accessibilité du site (Eric Rigaut)
 - Partage autour du questionnaire du GPP à destination des salariés concernés par le projet Atalante Futur (Dimitri Cochenec)
 - Partage suite réunions sur des préconisations et points de vigilance du GPP et prise en compte par l'équipe projet (Dimitri Cochenec – Carole Lectard)
 - Partage autour du microzoning et de l'acoustique (Carole Lectard – Fabrice Fauchoux)
- Le 4 octobre 2022 4^{ème} réunion CSSCT transverse Atalante Futur :
- Présentation du rapport d'expertise par le cabinet Technologia sur le projet immobilier du site Atalante « Atalante Futur »
 - Présentation des résultats de l'analyse des impacts humains du GPP (D.Cochennec)
- Le 13 octobre 2022 5^{ème} réunion CSSCT Transverse Atalante Futur
- Présentation du séquençage des travaux et modalités de travail durant cette période



Documents destinés au CSEE TGI et partagés avec la CSSCT Transverse

- 8 avril 2022 10.0 CSEE_TGI_2022_04_43_IC_Projet_Atalante_Futur
 - o Information-Consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site Atalante : « Atalante Futur »
- 2 juin 2022 9_0_CSEE-TGI-2022-06_N46_IC_Projet_Atalante_Futur
 - o Point projet de macrozoning
- 31 août 2022 9.0_CSEE_TGI_2022_08_N54 Projet Atalante Futur Microzoning et les plans par étage
 - o 9. Information - Consultation sur le projet immobilier d'aménagement du site Atalante : " Atalante Futur ". Point intermédiaire sur la conception détaillée des aménagements : micro-zoning,

Perception du dialogue sociale

Les points positifs

- Les échanges se sont déroulés de manière correcte et précise dans leurs interventions.

Les points négatifs

- Les informations données aux ambassadeurs et managers référents n'était pas fournies aux membres de la CSSCT-T

Les axes d'améliorations

- Sur les points importants et structurants privilégier les écrits à une communication purement orale source d'interprétation individuelle

4. Diagnostic de la CSSCT T Atalante Futur

Les représentants du personnel au CSEE de TGI sont informés en vue d'une consultation pour la mise en œuvre d'une organisation des postes de travail en mode dynamique.

Les élus du CSEE ont mandaté la CSSCT-Transverse en vue de les éclairer sur les sujets de santé, sécurité et conditions de travail dans la définition des nouveaux aménagements, et donc des conséquences du déploiement du projet à venir des environnements dynamiques sur le site d'Orange Atalante.

Les élus du CSEE ont également souhaité se faire accompagner par un cabinet habilité et ont mandaté le Cabinet Technologia.

Les élus du CSEE ont aussi souhaité mandater le Groupe de Travail Permanent Environnement pour porter l'analyse des conséquences environnementales du projet Atalante Futur, dans le cadre de la législation d'août 2021 (Loi dite « Climat et résilience), en vue de la consultation sur le projet au CSEE d'octobre 2022.



Les membres de la CSSCT-T Atalante Futur se sont nourris pour leur travail d'analyse :

- Des documents d'information sur le projet Orange Atalante aux élus du CSEE
- Des échanges avec les membres de l'équipe projet dans le cadre des réunions de la CSSCT et lors d'échanges plus informels.
- Des travaux du cabinet d'expertise Technologia
- Des visites terrain des membres de la CSSCT-Transverses et des échanges avec les salariés TGI du site Atalante et des salariés des entités DTSL, WIN, FSF et de la DOGO.

Les fruits de cette analyse ont permis de faire un certain nombre de diagnostics et de recommandations.

Les principes d'aménagements

Les principes d'aménagement édictés par la Direction de l'Immobilier Groupe et présentés à la CSSCT-Transverse le 7 février 2022 par l'équipe projet Atalante Futur.

Ils se résument en 4 principes de base :

Un environnement de travail partagé, s'articulant autour de positions de travail en espaces ouvert ainsi que d'espaces complémentaires pour se centrer, se réunir, échanger, s'isoler ou se ressourcer.

Le partage des positions de travail : Chaque salarié peut choisir la position qu'il estime la mieux adaptée à son activité du moment. Cette position de travail peut être occupée de quelques heures à la journée. Pour que chacun ait le choix, les positions de travail sont laissées libres d'usages en fin de journée.

Un lieu d'ancrage pour chaque équipe : Il s'agit d'une zone préférentielle identifiée appelée "quartier". Le quartier d'équipe permet aux salariés de se repérer, d'identifier rapidement les expertises au sein du site et de soutenir la cohésion et le sentiment d'appartenance.

La possibilité d'identifier au sein des environnements dynamiques des positions fixes pour tenir compte de situations ou de besoins spécifiques. Cette adaptation se fera via la définition d'espaces spécifiques ne fonctionnant pas en environnement dynamique ou par attribution individuelle d'un poste de travail au sein d'un espace fonctionnant en dynamique.

Les membres de la CSSCT soulignent et rapporte un certain nombre de craintes de salariés sur ces environnements dynamiques.

- La crainte de ne plus pouvoir disposer d'espaces adaptés pour faire son travail
- La dépersonnalisation des postes de travail
- Les pertes de temps dans la recherche d'une position de travail disponible ou pour trouver un collègue.
- Les nuisances sonores
- Le délitement des collectifs et les tensions interpersonnelles
- L'augmentation du recours au télétravail



Retour d'expérience sur les emménagements actuels du site d'Orange Atalante.

Les équipes de TGI se sont installées dans ce nouveau bâtiment entre février et mars 2020, quelques jours avant le premier confinement national dû à la pandémie de la Covid 19.

Les années 2020, 2021 et même 2022 n'ont pas permis aux salariés d'avoir un véritable recul sur les modalités d'occupation du site en configuration nominale. Par configuration nominale, nous entendons avec la présence massive du personnel sur le site.

Les salariés soulignent que le nouveau bâtiment, neuf est considéré comme lumineux et agréable. Les implantations des postes de travail en Open Space ne sont pas propices à l'accomplissement de leurs tâches.

Ils précisent un taux d'occupation plus faible, le site n'est pas occupé pleinement, ce qui a pour effet d'atténuer une partie des effets de nuisance du bruit.

Ils soulignent néanmoins des insatisfactions majeures

- Une insonorisation insuffisante des bureaux et des salles de réunions
- Eclairage automatique des positions de travail, qui clignote au fur et à mesure du temps extérieur et du passage
- Des espaces ouverts qui ne permettent pas des échanges qualitatifs entre collègues par crainte de déranger les voisins de l'Open Space. Ils se censurent dans leurs échanges alors qu'ils sont nombreux à mettre en avant le besoin de travailler en équipe.
- La configuration en Open Space génère de l'exaspération et des tensions entre salariés, pouvant pousser certains à un retour à domicile pour télétravailler.
- Les salariés développent des stratégies d'évitement en s'installant dans des boquettes ou petites salles ou encore en ayant recours à plus de jours de télétravail.

Les principes d'aménagements « Dynamique » proposés dans le cadre du projet Orange Atalante Futur.

L'environnement proposé reprend les 4 principes de l'espaces dynamique chez Orange que l'on peut résumer ainsi :

Un environnement de travail partagé, mixité de positions de travail en espaces ouverts et espaces complémentaires pour se concentrer, échanger et s'isoler

Le partage des positions de travail, le salarié ne dispose pas de position attribuée, il occupe une position le temps de sa présence sur le site et la libère quand il part.

Un lieu d'ancrage pour chaque équipe, c'est une zone privilégiée et identifiée sur un plateau pour les salariés d'une même équipe, le quartier.

La possibilité d'identifier au sein des environnements dynamiques des positions fixes, selon les situations individuelles ou les besoins spécifiques

L'analyse des éléments présentés

- Un taux de partage des espaces de travail en environnement dynamique plus élevé que la propose le SDIT (0.6) avec un taux de partage de base de 0.75, qui varient d'une équipe à l'autre en fonction des besoins actuels et cibles.
- Une diversité des espaces collaboratifs
- Un nombre d'espaces de retrait, type bulle en augmentation
- Un aménagement standard de la position de travail avec deux écrans et station d'accueil
- 15% de position assis/debout avec un objectif de croissance dans le temps
- Une prise en compte des métiers plus poussée que ce qui a été fait dans le cadre d'autres projets immobiliers du Groupe Orange
- Des propositions de "bench" de 4 ; soit 4 positions de travail rapprochées permettant de créer des espaces dédiés aux échanges depuis le poste de travail

Recommandation de la CSSCT Transverse – aménagements dynamiques

Un REX sur la mise en œuvre de cet aménagement est à suivre et à partager pour les autres projets immobiliers

Un REX des autres projets immobilier d'Orange passés aurait été nécessaire

Analyse architecturale et technique

Le nombre de postes est actuellement de 899 pour un effectif de 850 personnes.

On dénombre 833 postes de travail sur les plans des étages R+2 à R+5 du micro-zoning.

L'effectif attendu est de 1130 salariés. Soit une augmentation de l'effectif de près de 33% associé à une réduction de -6.30% de positions individuelles.

- Occupant actuel : 850 salariés
- Effectifs arrivants : 280 salariés

Le taux de partage global est donc de 0,74. ($833/1130 = 0.74$)

La question du taux de fréquentation et donc du taux de remplissage est essentielle pour appréhender la densité prévisionnelle d'occupation du site et évaluer l'adéquation des capacités d'accueil des espaces de travail, des parkings et du restaurant.

Le taux de fréquentation est le nombre de salariés présents sur site par rapport au nombre de salariés affectés au site d'Orange Atalante

Le taux de remplissage est le nombre de salariés présents sur le site par rapport au nombre de position de travail individuel sur le site d'Orange Atalante

Les membres de la CSSCT-T notent que les relevés de taux de présence sur site transmis pour l'expertise ont été effectués entre janvier 2022 et juin 2022. Les taux sont globalement en croissance à mesure que la crise sanitaire se fait moins menaçante.

Si l'on se réfère au mois de juin dernier, sans doute le plus proche de la situation présente, on constate des taux de présence toujours supérieurs à 50%, souvent proches de 60% avec 4 jours entre 70% et 75% et un jour à 80%.

- **En 2022, 889 positions de travail pour 850 salariés**
- **En 2023, 833 positions de travail pour 1130 salariés**

Taux de présence	Nbre moyen de salariés présents en 2022	Taux de remplissage	Nbre moyen de salariés présents en 2023	Taux de remplissage
50%	425	47,81%	565	67,83%
60%	510	57,37%	678	81,39%
70%	595	66,93%	791	94,96%
74%	629	70,75%	836	100,38%
75%	638	71,71%	848	101,74%
80%	680	76,49%	904	108,52%
100%	850	95,61%	1130	135,65%

Un des objectifs de l'environnement dynamique est de renforcer le taux d'occupation du site. Un taux de partage de 0,74 des postes de travail a pour effet direct d'accroître l'occupation des espaces.

On peut faire la prévision que les taux de remplissage du site seront augmentés de 20% à 25% en moyenne. On peut à partir de là estimer les taux de remplissage prévisionnels après mise en œuvre du projet :

- Des taux de remplissage toujours supérieurs à 70%, souvent proches de 85%
- Plusieurs pics par mois entre 95% et 100%, voire des dépassements de 100% des positions individuelles disponibles.

On peut en déduire avec les données dont on dispose aujourd'hui que le site sera plein ou quasiment plein plusieurs jours par mois, néanmoins, cette estimation doit être confirmée et précisée.

Selon les indications recueillies au cours des échanges ces relevés ont été effectués à l'entrée du site, ils comprennent donc tous les visiteurs et salariés extérieurs qui viennent pour des réunions ou des évènements particuliers. Il est recommandé de faire des relevés d'occupation des postes et des prévisions d'occupation du site après mise en œuvre du projet de postes partagés.

Recommandation de la CSSCT -T – architecture et techniques

Il est souhaitable de faire des relevés d'occupation des postes et des prévisions d'occupation du site après mise en œuvre des espaces dynamiques.

Il est souhaitable d'avoir un system de comptage des entrées/sorties qui permette de savoir à tout moment de la journée la capacité de présence sur site (ce qui n'existe pas à date)

Analyse des plans de micro-zoning

Implantations des salariés du périmètre TGI :

Répartition des entités

Niv et zone	entités
Niv 2 - zone 1	PFE04 – XD LAB
Niv 2 - zone 2	DATA IA – Mahali – PFE01
Niv 2 - zone 3	DRH
Niv 2 - zone 4	Strat OPS – Finances – Home -Management
Niv 3 - zone 1	Projet TV
Niv 3 - zone 3	STTV + architectes - collectif
Niv 3 - zone 4	Innov ITS/Home
Niv 4 - zone 1	PFE05/06 – Cybersécurité – collectif mail
Niv 4 - zone 2	Networks – socle réseaux
Niv 4 - zone 3	Networks – research – PFE03
Niv 4 - zone 4	Home – PFE05
Niv 5 - zone 1	PFE métier E-2-E Digital and cloud
Niv 5 - zone 2	PFE trust and security

Les surfaces utiles au poste

La SUN

Il est important de rappeler les définitions des différentes surfaces. Le calcul des surfaces a été fait par étage en distinguant les surfaces affectées aux postes de travail (surface utile des bureaux SUB) de celles comprenant toutes les surfaces utiles d'annexes (SUA). La somme de la SUB et de la SUA correspond très précisément à la définition de la **surface utile nette (SUN)** la plus courante dans l'immobilier d'entreprise.

La SUN « La surface utile nette est la surface de travail, réelle ou potentielle destinée aux résidents comprenant les surfaces annexes de travail. »

Sont déduites de la SUN les circulations obligées réglementairement (escaliers, paliers, circulations d'étage), les locaux sociaux, restauration, médecine, locaux syndicaux, services communs, sanitaires.

La SUN d'un site est un indicateur objectif pour déterminer sa capacité d'accueil. Le ratio de SUN que se donne une entreprise indique quant à lui la surface qui selon elle est jugée nécessaire pour l'accomplissement satisfaisant d'une activité productive.

Pour information la politique immobilière de L'État a fixé le plafond de SUN à 12 m2 par poste. Les guides d'aménagement des grandes et moyennes entreprises qui pratiquent le poste partagé en «travail flexible » l'établissent actuellement entre 10 et 14 m2 par poste.

Une surface utile au poste moyenne de 6,14 m²/p. Ce ratio témoigne d'une densité importante, inférieure aux indications de la **Norme NF X 35 102** pour les bureaux collectifs en milieu ouvert.

La surface utile affectée au poste est la surface de l'espace privatif du poste de travail : bureau, siège, rangement, personnel et dégagements. Elle permet d'évaluer les densités d'occupation dans les Open Spaces.

La norme NF X 35-102 relative à l'ergonomie des postes de travail tertiaire présente une méthodologie qui consiste à observer l'activité réelle pour définir la surface utile nécessaire.

Cette norme donne un exemple théorique d'application de cette méthodologie à propos du bureau individuel. Son annexe A, explicitement informative, donne des indications de surface qui, sur un exemple, conduisent à préconiser une surface de 9,78 m² pour un bureau occupé par une personne et de 22,08 m² pour deux personnes. Pour des bureaux collectifs fermés ou en espace ouvert, son application suppose comme le préconise la norme elle-même, une analyse de l'activité réelle, des équipements et du mobilier nécessaires (Article 4).

À titre d'exemple théorique, il a été fait une hypothèse d'actualisation dans le cas de bureaux collectifs ouverts ou fermés à partir des indications de surfaces que donne cette norme.

L'hypothèse d'actualisation de la Norme NF X 35 102 pour les bureaux collectifs en milieu ouvert recommande que les surfaces affectées au poste soient de 7,3 m² minimum et celles des espaces annexes, d'isolement, de réunion d'équipes et de support (hors espaces spécifiques métiers et espaces de convivialité) de l'ordre de 1,6 m² – soit environ 9 m² en tout.

Analyse des surfaces des implantations actuelles :

- Sur la globalité du site (compris RdC, entresol, R+1) :
 - ✓ La SUN est de : 9774m²
 - ✓ Nombre de postes : 899
 - ✓ SUN/poste : 10,87 m²
- Sur les étages R+2 à R+5 :
 - ✓ Surface utile/poste : 7,18 m²/p
 - ✓ Surface annexes/poste : 2,10 m²/p
 - ✓ Une répartition moyenne : 77% des surface accueillent les postes de travail. 23% des surfaces sont dédiées aux espaces annexes de réunions, d'isolement de collaboration et de support.

La nouvelle organisation des plateaux en espaces dynamiques avec des zones partagées.

La mise en œuvre d'espaces dynamiques fait évoluer la surface utile au poste comme nous pouvons le voir sur le tableau récapitulatif ci-dessous.

Etage Zone	Entités	Nombre postes	SUB Surfaces espaces bureaux m2	SUA Surf espaces annexes m2	SUN surf utile nette SUB +SUA m2	Ratio surf utile au poste SUB/poste m2/p	Ratio surf annexes par poste SUA/poste m2/p	Ratio SUN/poste m2/p	Taux de partage
R+2 - zone 1	PFE04 - XD LAB	56	381,5	109,78	491,45	6,80	1,96	8,77	0,79
R+2 - zone 2	DATA IA - Mahali - PFE01	55	344,37	381,11	725,48	6,26	6,93	13,19	0,79
R+2 - zone 3	DRH	64	383,87	285,82	669,69	5,98	4,47	10,43	0,65
R+2 - zone 4	Strat OPS - Finances - Home	62	384,94	157,31	542,25	6,20	2,54	8,74	0,75
R+3 - zone 1	Projet TV	58	355,64	87,75	443,39	6,13	1,51	7,64	0,76
R+3 - zone 2	Hors périmètre TGI								
R+3 - zone 3	STTV+architectes - collectif	66	404,79	266,33	671,12	6,13	4,03	10,15	0,75
R+3 - zone 4	Innov ITS/Home	66	399,39	124,09	523,48	6,03	1,88	7,91	0,82
R+4 - zone 1	PFE05/06 - Cybersécurité - collectif mail	56	336,63	105,79	442,42	6,00	1,89	7,89	0,83
R+4 - zone 2	Networks -socle réseaux	52	326,57	404,2	730,77	6,26	7,77	14,05	0,73
R+4 - zone 3	Networks research - PFE03	66	383,87	285,81	669,69	5,81	4,33	10,14	0,75
R+4 - zone 4	Home - PFE05	62	384,94	142,02	526,96	6,2	2,29	8,49	0,70
R+5 - zone 1	PFE métier E_2 Digital and Cloud	66	387	149,22	536,22	5,85	2,26	8,11	0,75
R+5 - zone 2	PFE trust and security	46	286,11	134,11	420,21	6,22	2,91	9,13	0,78
Total		775	4771,90	2634,48	7403,35	6,14	3,4	9,54	0,76

La surface utile au poste moyenne est alors de 6,14 m2/p. Ce ratio témoigne d'une augmentation de la densité importante et de fait inférieure aux indications de la Norme NF X 35 102 pour les bureaux collectifs ouvert.

	Implantations actuelles	Implantations futures
Ratio/p des surfaces utiles des bureaux	7,18 m2	6,14 m2
Ratio/p des surfaces utiles des espaces annexes	2,10 m2	3,14 m2
%	77% bureaux 23% espaces annexes	66% bureaux 34% espaces annexes

On constate également plusieurs espaces présentant des densités excessives avec des ratios de surfaces utiles au postes inférieures à 6m2. Cette situation se retrouve au R+5 avec des Open Spaces resserrés avec des ratios inférieurs à 6m2/p.

La CSSCT-T reprend ci-dessous, pour une meilleure lisibilité, les fiches d'analyses des plans de microzoning réalisées par le cabinet Technologia

2ème étage



- 1 – Largeurs de passage non-conformes à la réglementation.
- 2 – Postes inconfortables car gênés par les l'accès à une salle de réunion avec vues arrières sur le poste.
- 3 – Postes le long des circulations non protégés de la gêne occasionnée par les flux de passage.
- 4 – Postes difficiles d'accès en raison d'un Chat-board sur pied mal placé.

5 – Perte de place avec cet espace qui pourrait être optimisé

2^{ème} étage



1 – Largeurs de passage non-conformes à la réglementation.

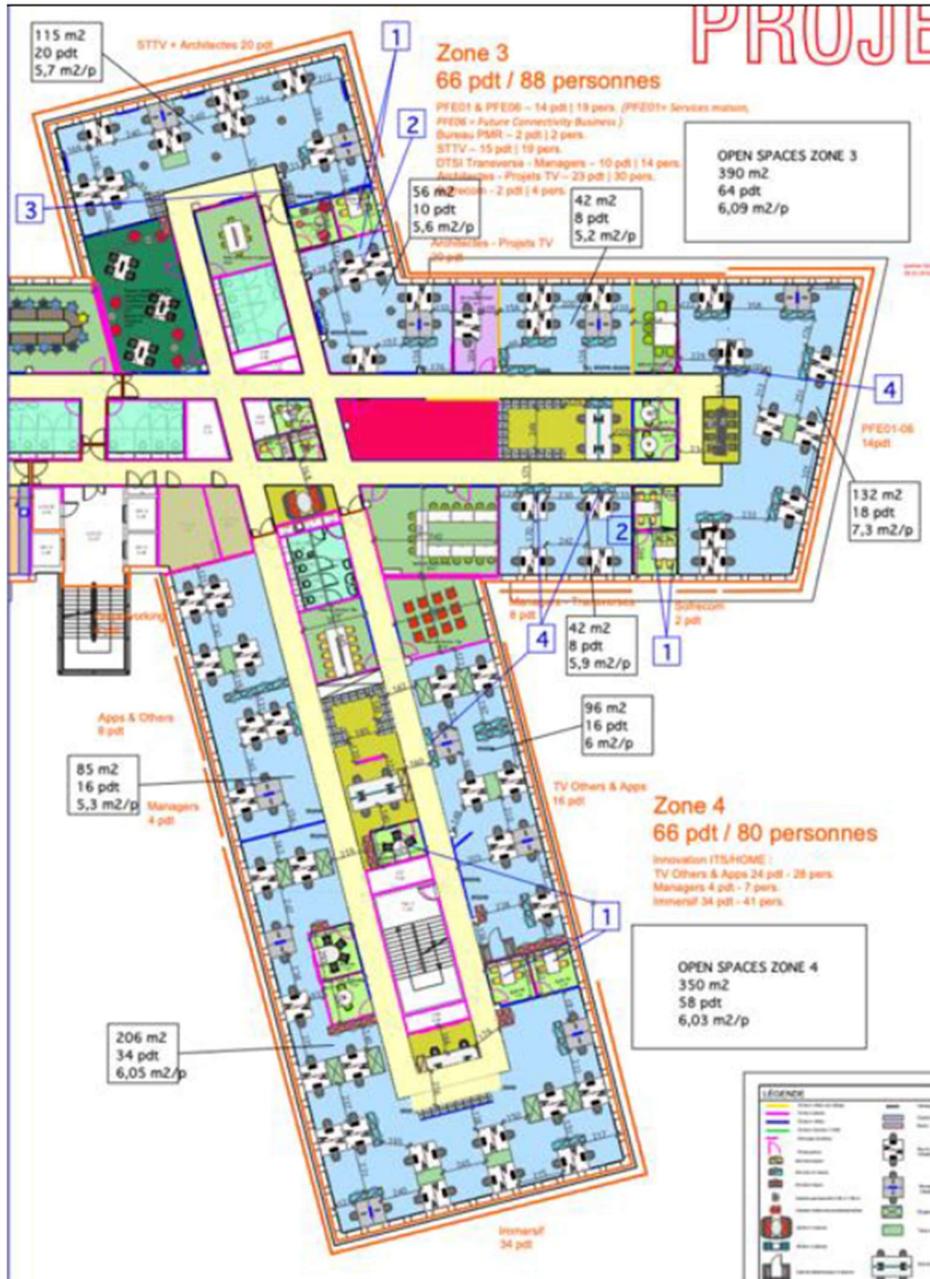
2 – Postes inconfortables car gênés par les flux de passage et l'accès à une salle de réunion avec vues arrières sur le poste.

3 et 4 – Postes le long des circulations et non protégés de la gêne occasionnée par les flux de

passage.3^{ème} étage :



3^{ème} étage :



- 1 – Largeurs de passage non-conformes à la réglementation.
- 2 – Postes inconfortables car gênés par les flux de passage et l'accès à une salle de réunion avec vues arrières sur le poste.
- 3 - Postes gênés par les accès aux casiers.
- 4 – Postes le long des circulations et non protégés de la gêne occasionnée par les flux de passage.

4ème étage



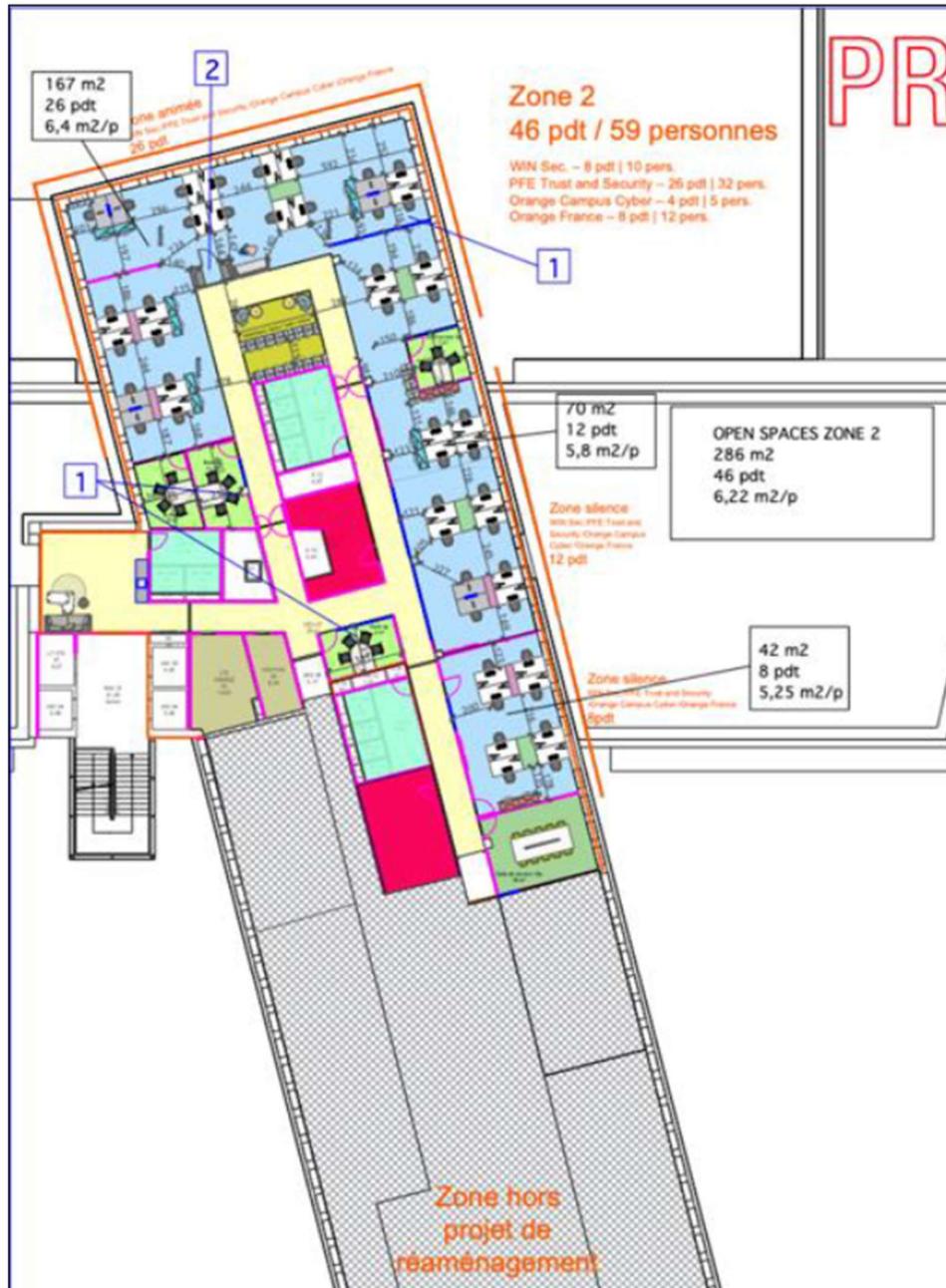
- 1 – Largeurs de passage non-conformes à la réglementation.
- 2 – Postes le long des circulations et non protégés de la gêne occasionnée par les flux de passage.
- 3 – Position de cette bulle peu judicieuse qui obstrue la circulation, détourne les flux de passages et les rapproche des postes de travail
- 4 – Poste difficile d'accès, gêne pour le poste voisin.
- 5 – Les positions de ces 2 bulles créent des chicanes qui ont plusieurs effets négatifs : perte de surface, circulation qui rapproche des postes de travail, création de vues arrières très gênantes sur certains postes.

4^{ème} étage - zone 3 & 4



- 1 – Largeurs de passage non-conformes à la réglementation dans les salles de réunions de 4 personnes.
- 2 – Postes le long des circulations et non-protégés de la gêne occasionnée par les flux de passage.
- 3 – Postes inconfortables en raison d'un passage resserré ; postes gênés par l'accès aux postes voisins.

5ème étage



1 – Largeurs de passage non-conformes à la réglementation.

2 – Position de cette bulle en bout de circulation peu judicieuse car elle détourne les flux de passages et les rapproche des postes de travail.

Recommandations la CSSCT – Transverse – surfaces utiles au poste

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

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.

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

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

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.

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

Repositionner certaines bulles situées sur les voies de circulation et détournant le flux vers les positions de travail.

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

Analyse et impact sur les ambiances acoustiques

L'analyse réalisée par le cabinet Technologia souligne qu'avec les densités d'implantation relevées dans les Open Spaces de l'ordre $6\text{m}^2/\text{poste}$ environ, le niveau d'ambiance sonore requis pour un travail de concentration et d'attention soutenue ne pourra pas être atteint ou ne le sera que ponctuellement ou temporairement en dépit des propriétés acoustiques des matériaux mis en œuvre.

Au regard de la densité de certains Open Spaces, on peut conclure à partir des données expérimentales de l'INRS que l'ambiance sonore dans ces Open Spaces risque d'être toujours gênante et source de fatigue.

Le traitement acoustique est un sujet majeur dans les projets d'agencement des espaces tertiaires et nous nous félicitons que le document d'info/consultation précise qu'un bureau d'études acoustiques est associé au projet pour procéder à des études acoustiques. Ce dispositif est vertueux.

Recommandations de la CSSCT-Transverse – ambiance acoustique

Procéder à des mesures acoustiques sur les installations existantes

Procéder à des simulations sur les nouveaux cloisonnements et les installations futures.

Procéder à des mesures acoustiques sur les installations futures une fois mises en œuvre.

Procéder à des mesures acoustiques des futures installations en utilisation nominale

L'ensemble de ces mesures permettront de vérifier que les objectifs définis par la norme NF S 31-199 sont atteints.

dé-densifier les Open Spaces et en priorité ceux dont le ratio de surface utile au poste est inférieur à $6\text{m}^2/\text{poste}$ car la première des mesures de correction acoustique est l'espacement des sources sonores, c'est-à-dire en l'occurrence, une moindre densité de postes.

Analyse de l'impact sur le parking

Le site dispose des parkings suivants : 446 places de parking 4 roues (en extérieur et en sous-sol) dont 20 places réservées aux véhicules de pool. Huit places sont équipées de bornes de recharge électrique.

Il existe 71 places de parking moto, et 134 vélos. Il est prévu d'agrandir le garage à vélos de 22 places.

Si l'on somme les places voiture et moto, le parking peut accueillir **497 véhicules salariés**. Il est à noter que le taux d'usage des deux roues est également plus ou moins liés aux conditions météorologiques.

Le document d'information – consultation indique que :

- 50% des salariés du site d'Orange Atalante utilisent leur véhicule.
- 56% des salariés du site d'Orange Parc utilisent leur véhicule.

Le questionnaire adressé aux salariés en février 2022 dans le cadre de l'expertise d'opportunité sur le projet Atalante futur indiquait que 69% des salariés utilisent actuellement leur véhicule et 65% l'utiliseront dans le futur.

- **En 2022, 850 salariés affectés au site d'Orange Atalante**
- **En 2023, 1130 salariés affectés au site d'Orange Atalante**

Capacité du parking
497 véhicules

	2022		2023	
Taux de présence	Nbre moyen de salariés présents en 2022	Nbre de véhicule	Nbre moyen de salariés présents en 2023	Nbre de véhicule
50%	425	293	565	367
60%	510	352	678	441
70%	595	411	791	514
74%	629	434	836	544
75%	638	440	848	551
80%	680	469	904	588
100%	850	587	1130	735

Taux d'usage du véhicule 69% en 2022 et taux de 65% en 2023

Les données sur les modes de transports des salariés actuels et futurs sont à préciser et à mettre à jour.

En effet :

- Avec un taux de présence de 60% des salariés, ils seront 678 sur le site, le besoin en places de parking est de 367 à 440 places selon que ce sont 50% ou 65% des salariés qui utilisent leur véhicule.

On voit que des situations tendues peuvent apparaître puisque le haut de la fourchette est au-delà de la capacité maximale du parking.

- Avec un taux de présence sur site 80%, 904 salariés seront présents sur le site, le besoin en places de parking est de 452 à 588 places pour une capacité de 497 véhicules (voiture + 2 roues motorisés)

Avec un taux de 95% de présents sur le site d'orange Atalante, plusieurs occurrences par mois, il est vraisemblable que des situations tendues apparaîtront lors des jours de pics de présence.

Recommandations de la CSSCT-T - parking

- L'étude sur l'adéquation de la capacité du parking est à mettre en relation avec l'étude des taux de remplissages prévisionnels du site.
- Mettre à jour les enquêtes sur les modes de transports envisagés par les salariés.
- Vérifier l'impact de l'ouverture récente du métro sur les pratiques de salariés.
- Poursuivre le développement des mobilités douces : deux-roues, covoiturage.
- Mettre en place un outil de comptage en temps réel
- Mettre à disposition via une application mobile les disponibilités en stationnement du parking
- Identifier les solutions de parking complémentaires utilisables en cas de remplissage du parc de stationnement.

5. Analyse de l'impact sur la Restauration

La CSSCT-T rappelle que le bâtiment avait été initialement prévu à la construction sans restaurant d'entreprise. De ce fait, aucun espace n'avait été envisagé pour un restaurant. La transformation d'un espace tertiaire en espace de restauration a engendré un coût qui a été porté par le CSEE TGI (entre-autre) notamment la mise en place des systèmes d'extraction d'air, de compensation d'air, des évacuations adaptées (etc.), ce qui a représenté des modifications structurelles onéreuses, puisque ces infrastructures n'étaient pas intégrées dès la construction du bâtiment.

L'apparition de ce projet « Atalante futur » pourrait engendrer une situation de surcapacité et nécessite peut-être la réalisation d'une nouvelle étude de fréquentation du restaurant, ce qui pourrait amener à faire de l'arbitrage car la pérennité du restaurant ne serait plus garantie, ce qui pourrait changer la donne en termes de coûts

La CSSCT-T relève les inquiétudes suivantes :

- La vraie capacité du restaurant à produire et servir un nombre croissant de repas (estimation 800 couverts avec Atalante futur) avec comme marge de manœuvre le pôle grillade qui est restreint en choix
- Une installation frigorifique insuffisante qui est déjà déficiente et à date non réparée
- Un surplus d'activité qui ne garantirait plus la création sur place des plats de qualité mais l'usage de plats prêts à cuire ou sans besoin d'élaboration
- Le manque de places assises aux moments d'affluences
- Les difficultés de ravitailler les entrées/desserts aux pôles grillades/poisson et pâtes qui génère déjà des files d'attente

- Un moindre choix après affluence qui risque de faire renoncer à déjeuner au restaurant pour nombre de convives, ou qui risque de ne pas donner la confiance nécessaire pour utiliser toute la plage horaire d'ouverture. Ces constats ont déjà été observés suite aux affluences records régulières de plus de 520 couverts
- Un service de plonge/lavage qui est déjà en tension et qui ne permet de délestage en cas de blocage de la chaîne. Le blocage de la chaîne incite d'ailleurs les convives à empiler les plateaux, ce qui ralentit davantage la chaîne.
- Les 3 caisses étant nécessaires pour limiter les affluences, l'apport d'une caisse dotée de système de détection photographique ne devrait pas remplacer une de ces caisses. Notre inquiétude se porte sur le peu de place disponible pour l'ajout d'une caisse supplémentaire. Nous nous demandons également comment la caisse photographique saura gérer les changements de composition du menu ardoise en cours de service.
- Pendant les travaux, La création d'un espace de restauration conforme au code du travail dans le bâtiment à la suite de la fermeture de celui existant au 5eme étage.

La CSSCT-T craint que le même mode opératoire ne se répète.

Ce qu'il faut observer avec une grande attention aussi, c'est le taux de rotation dans le restaurant qui reste très élevé, ce qui rend l'accueil des convives très compliqué à assurer notamment sur la tranche horaire (12H-13H). Les convives sont parfois dans l'impossibilité de décaler leur horaire de repas.

Également, la fréquentation moyenne par jour est de plus en plus élevée générant un problème de flux étendu dans le temps ce qui a poussé à condamner temporairement une partie du hall et aussi une partie de la cafeteria pour avoir plus de place pour les convives qui déjeunent.

Recommandation de la CSSCT-T – restauration

La couverture de la terrasse **hors budget restauration ou CSE**, permettant de pérenniser plus de places assises

La garantie de qualité par la création de repas sur place grâce à un apport de matériel et personnels suffisant

Une étude pour planifier le passage hors période d'affluence des usagers sous convention.

Veiller à informer les salariés de l'affluence au restaurant en temps réel (consultation à distance)

Offrir un espace de restauration conforme au code du travail, lors des phases de travaux du bâtiment

6. Analyse de l'impact sur les Réseaux

Pendant les travaux aucune des zones dit « temporaire » n'auront de réseaux spécifique métier « réseau innovation, TNT, ... »

Il est prévu, lors des travaux, de déménager plusieurs fois des positions métiers dans des salles de réunion. Le nombre de position spécifique métier mise à disposition par rapport au nombre de salariés ayant ces besoins n'a pas été communiqué à la CSSCT T.



La CSSCT-T souligne le risque d'un taux de partage élevé sur les bureaux spécifiques lors des travaux.
Le risque est important que certains salariés ne puissent pas travailler dans de bonne condition lors travaux.

7. Analyse de l'impact laboratoires et salle informatique

La CSSCT Transverse déplore que « les contraintes d'accès au laboratoire en fonction de travaux » exposé lors de la présentation des travaux ne soient pas prise en compte par la GPP
la CSSCT Transverse rappelle que certains salariés seront dans impossibilité d'exercer leurs activités.

Recommandation de la CSSCT-T – impact techniques, labos et salle informatique

Lors des travaux le risque psychosociaux lié à une démotivation, une dégradation de la production « impossibilité d'accès à son outil de travail » sont réels

La CSSCT transverse demande la suspension prévisionnelle des travaux tant que ce risque RPS n'est pas pris correctement en compte.

8. Analyse de l'impact sur l'évacuation d'urgence

Les différents exercices incendie du bâtiment restent avec de nombreuses zones d'ombres
Avant de déménager les salariés des autres sites sur Atalante, il faudra prévoir une formation guide et serre file.

Une information de tous les salariés du site sur les défauts relevés lors des exercices d'évacuation devrait être systématiquement réalisée et ceci afin de les sensibiliser à l'utilité de ces exercices

Recommandation de la CSSCT-T – évacuation Incendie

Organisation et formation des guide file et serre file aux salariés arrivants

Informers tous les salariés du site des conclusions et améliorations relevées suite à un exercice d'évacuation

9. Télétravail, en synthèse

Télétravail : Dysfonctionnements, Constats	Risques	Préconisations

<p>Le télétravail est vécu comme une pratique positive par beaucoup de salariés, principalement en raison du gain de temps de transport, de la concentration sur ses activités professionnelles et de la flexibilité entre la vie personnelle et la vie professionnelle</p>	<p>Compensation liée aux craintes du passage en environnement dynamique</p> <p>Compensation liée au bruit pour effectuer les tâches de concentration</p>	<p>Mettre en place un observatoire sur l'évolution des pratiques et des volontés des salariés en termes de télétravail, actuellement et hors crise sanitaire</p> <p>Réfléchir à des espaces de travail en zone «calme»</p>
<p>Un recours au télétravail amplifié par les contraintes liées à la crise sanitaire, devenant modèle du fonctionnement de l'organisation</p>	<p>Mauvaise adaptation du poste de travail au domicile pouvant entraîner des TMS Risques liés aux postures assises prolongées et manque d'activité physique Iniquité dans l'accessibilité au télétravail (mauvaise qualité de réseau, conditions d'installation au domicile, impact sur la vie personnelle)</p> <p>Diminution des apports du collectif Perte de cohésion d'équipe Isolement</p>	<p>Accompagner les salariés dans le télétravail</p> <p>Proposer des solutions alternatives de type coworking ou corpworking</p> <p>Instaurer hebdomadairement des temps de collaboration sur site afin de préserver le collectif et les liens sociaux</p>
<p>Le télétravail pourrait être une marge de régulation du taux d'occupation ou pour limiter l'exposition aux contraintes</p> <p>Des salariés ne réalisent pas de télétravail</p> <p>Augmentation des coûts de l'énergie</p>	<p>Imposer ou moduler les jours de télétravail Imposer le télétravail/des personnes qui se sentent contraintes de télétravailler alors que leur environnement n'est pas optimal</p>	<p>Augmenter les moyens matériels pour réaliser le télétravail, c'est-à dire mettre à disposition un écran déporté, des casques, du mobilier</p> <p>Clarifier le discours et les positions sur le nombre de jours de télétravail réalisables ainsi que sur les jours flex et fixes</p> <p>Apporter une compensation financière complémentaire. Dans le cadre de la crise énergétique que la France</p>

		<p>traverse, il est à craindre un accroissement des coûts, notamment sur le chauffage. Une inquiétude peut être portée sur la capacité des foyers à faire face à toutes les augmentations et par conséquent sur les conditions de travail des salariés à leur domicile</p>
--	--	--

Si la pratique du télétravail apparaît comme majoritairement appréciée par les salariés, que ses bienfaits sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle sont évidents, il ressort des points de difficulté qui nécessitent une prise en charge pour une amélioration des conditions de travail :

- Augmenter les moyens matériels pour réaliser le télétravail, c'est-à-dire mettre à disposition un écran déporté, des casques, du mobilier
- Clarifier le discours et les positions sur le nombre de jours de télétravail réalisables ainsi que sur les jours flex et fixes
- Apporter une compensation financière complémentaire. Dans le cadre de la crise énergétique que la France traverse, il est à craindre un accroissement des coûts, notamment sur le chauffage. Une inquiétude peut être portée sur la capacité des foyers à faire face à toutes les augmentations et par conséquent sur les conditions de travail des salariés à leur domicile

Constat sur le télétravail

84% des salariés déclarent que le télétravail (hors crise sanitaire) est une pratique positive.

Volonté commune de rendre la pratique du télétravail récurrente (au moins une fois par semaine) au domicile de préférence.

Le temps de transport, le besoin de concentration et l'équilibre vie personnelle/professionnelle sont les principaux motifs qui motivent les salariés à pratiquer le télétravail.

Ressentis des salariés et Recours au télétravail

Les retours du questionnaire ont montré que pour 63% des répondants, le télétravail leur permettait de répondre au besoin professionnel de concentration. Cette information a été confirmée par les entretiens réalisés.

Par ailleurs, certains salariés craignent que les jours de télétravail ne leur soient imposés du fait du projet Atalante Futur, alors même qu'ils ont eu par avenant la possibilité de choisir des jours fixes en semaine, ou un nombre de jours par mois. Ce qui pourrait finalement remettre en cause la facilité de conciliation vie personnelle / vie professionnelle, et créer des pics de présence à certains moments. 62% de répondants identifient pourtant le télétravail comme un moyen d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.



En fonction des choix faits dans les avenants (x jours par semaine ou bien x jours par mois), des pics de présence à certains moments seront plus ou moins fréquents.

Les salariés utilisent majoritairement leur voiture pour venir sur le site (71% des répondants). Le télétravail permet une souplesse supplémentaire dans le temps de transport d'autant que les personnes donnent un temps de trajet de minimum 15 minutes supplémentaires par rapport à celui constaté pendant les périodes successives de confinement, en fonction des encombrements routiers dans la périphérie de Rennes.

L'attractivité du bassin rennais et les difficultés rencontrées par certains dans l'utilisation de transports en commun comme le train, le temps de trajet en bus, les inciteraient à continuer de recourir au télétravail pour s'en prémunir.

Impacts du télétravail

Si les résultats du questionnaire montrent une forte proportion de salariés souhaitant effectuer leur activité en télétravail à leur domicile en cas de travaux en site occupé (75 % des répondants), une majorité des salariés interviewés fait part d'une adaptabilité en fonction du type de travaux et des gênes qu'ils pourraient occasionner, de leur durée et des contraintes liées à la crise sanitaire. Plus les désagréments seront élevés, moins ils viendraient sur le site. Ainsi ces salariés télétravailleront plus s'ils en ont la possibilité pour pallier les contraintes et nuisances de la période de travaux.

Pour eux, continuer de venir sur Atalante pendant les travaux permettrait de :

- Maintenir les liens professionnels
- Eviter l'isolement
- Avoir des conditions de travail et d'installation meilleures qu'au domicile
- Respecter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

D'autres salariés attendent de voir si le projet se concrétise, et d'avoir plus d'informations et de consignes de la part de la Direction pour pouvoir se prononcer sur ce sujet.

Enfin quelques-uns sont résolus et viendront quel que soit l'environnement de travail pendant les travaux.

→ Ces informations tendent à confirmer que bien qu'étant une pratique qualifiée de positive, le télétravail crée des pertes, qu'elles soient sociales, d'appartenance et d'identification à l'entreprise ou encore de bien-être au travail. Le recours au 100% télétravail est envisagé par la plupart des salariés comme une solution de dernier recours.

Les conditions de travail physiques en télétravail sont importantes en soi, notamment en termes de prévention des TMS, douleurs lombaires et autres affections. C'est un point de vigilance important qui doit être constant. Les résultats du questionnaire mettent également en exergue que ce sont les éléments d'aménagement du poste de travail à domicile qui font l'objet des niveaux d'insatisfaction les plus importants (siège, écran...).

Les attraits du télétravail pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle, le gain de temps sur le trajet, la performance, l'organisation... comme le montrent les résultats du questionnaire peuvent chez certains salariés être privilégiés par rapport à leurs conditions de travail physiques à domicile. Il est donc essentiel de continuer à faire de la prévention, à réaliser régulièrement des enquêtes liées aux conditions de travail à domicile, mais aussi d'avoir un suivi régulier de la médecine du travail sur ces sujets auprès des salariés.



Ce point est d'autant plus important dans un contexte de déploiement d'espaces aménagés en environnements dynamiques, qui peut également favoriser l'apparition de TMS du fait d'un recours accru aux positions de travail non aménagées en poste de travail ergonomique (siège, repose-pieds, écran...)

Le télétravail ne doit pas être la variable d'ajustement permettant de répondre à une tension sur le nombre de postes de travail. Il doit rester basé sur le volontariat, autant pour le nombre de jours que pour leur position dans la semaine. Le télétravail est majoritairement apprécié par les salariés pour de multiples raisons. Il reste cependant une irruption du monde professionnel dans la sphère privée. Hors crise sanitaire chacun devra se sentir libre de choisir la proportion de télétravail qui lui convient. C'est l'équilibre personnel qui peut être mis en difficulté dans le cas contraire, mais aussi les collectifs de travail.

Concernant le recours au télétravail, amplifié par les contraintes liées à la crise sanitaire, les risques professionnels potentiels relevés par l'INRS sont les suivants :

- Aménagement non adapté du poste de travail informatique au domicile pouvant générer des contraintes posturales ou articulaires avec pour conséquences des troubles musculosquelettiques (TMS) d'intensité variable pouvant conduire à des lésions
- Risques liés aux postures assises prolongées et au manque d'activité physique associés au travail informatique à domicile, pouvant être à l'origine de TMS et avoir d'autres effets sur la santé comme l'augmentation du risque cardiovasculaire

Risques psychosociaux préalablement identifiés dans l'avis du 27 juillet 2020 du conseil scientifique COVID-19, le télétravail semble être à l'origine de certains facteurs de risques psychosociaux ou en accentuer les effets :

- ✓ Une difficulté de séparation entre sphère professionnelle et privée
- ✓ Un isolement du collectif, voire un sentiment d'abandon
- ✓ Des modifications des relations interpersonnelles
- ✓ Des difficultés à accéder aux informations
- ✓ De longues heures de travail
- ✓ Une augmentation de la charge mentale
- ✓ Un questionnement sur le sens du travail
- ✓ Une trop grande autonomie face au travail et aux problèmes éventuels
- ✓ Des difficultés à gérer les problèmes techniques lors de l'utilisation des outils numériques
- ✓ Une baisse de la motivation
- ✓ Un sentiment de déshumanisation dans la relation à l'encadrement (contrôle, reporting...).

Recommandation de la CSSCT-T - télétravail

Mettre en place un observatoire sur l'évolution des pratiques et des volontés des salariés en termes de télétravail, actuellement et hors crise sanitaire

Réfléchir à des espaces de travail en zone «calme»

Accompagner les salariés dans le télétravail

Proposer des solutions alternatives de type coworking ou corpoworking

Instaurer hebdomadairement des temps de collaboration sur site afin de préserver le collectif et les liens sociaux

Augmenter les moyens matériels pour réaliser le télétravail, c'est-à-dire mettre à disposition un écran déporté, des casques, du mobilier

Clarifier le discours et les positions sur le nombre de jours de télétravail réalisables ainsi que sur les jours flex et fixes

Apporter une compensation financière complémentaire. Dans le cadre de la crise énergétique que la France traverse, il est à craindre un accroissement des coûts, notamment sur le chauffage. Une inquiétude peut être portée sur la capacité des foyers à faire face à toutes les augmentations et par conséquent sur les conditions de travail des salariés à leur domicile

10. La gestion des personnes en situation de handicap ou de fragilité temporaire dans le projet Atalante Futur

Cette présentation se concentrera sur les dégradations engendrées par le projet *Atalante Future*, sans reprendre les considérations plus générales dans un espace de travail tertiaire.

Mobilité réduite

Les collègues concernés ont besoin d'espaces de circulation dégagés et suffisamment larges, ainsi que d'un dégagement plus important autour de leur position de travail. Si les espaces de circulation principaux sont pris en compte, avec plus ou moins de bonheur et de marge de manœuvre, les circulations secondaires ne sont pas toujours appropriées, en particulier au cœur de chaque espace de travail.

Les dégagements autour des espaces de travail sont souvent très restreints, même pour des collègues parfaitement libres de leurs mouvements ; pour nos camarades en fauteuil, le nombre de place approprié est plus restreint encore. Ce dégagement doit prendre en compte non seulement les déplacements des personnes en fauteuil, mais aussi ceux de leurs collègues autour d'eux.

Le nombre restreint de places appropriées peut aussi imposer d'autres problèmes, comme une luminosité imparfaite ou une circulation trop importante autour de la place dédiée à nos collègues.

Les affaires personnelles doivent être installées à l'arrivée et désinstallées au départ ; si cette contrainte est pénible pour tous, elle l'est d'autant plus pour nos collègues en fauteuil dont au moins une main est généralement utilisée pour le pilotage. C'est également particulièrement difficile pour nos collègues présentant des troubles de préhension ou de portage. De plus il faudra s'assurer que les casiers attribués soient placés à une hauteur appropriée ; la profondeur des casiers peut d'ailleurs poser un problème en soi.



Notons également que devoir demander de l'aide à leurs collègues de manière quotidienne renverrait les personnes concernées face à leur handicap de manière quasi constante, ce qui est humiliant et inacceptable.

Une dernière remarque, les problèmes d'installation et désinstallation de l'espace de travail toucheront aussi tous les collègues présentant des difficultés temporaires de déplacement ou de préhension, comme par exemple une entorse de cheville ou de poignet.

Problèmes auditifs

Les appareils auditifs portés par nos collègues malentendants sont conçus pour amplifier les voix, pour leur permettre de mieux suivre les conversations avec leurs interlocuteurs. Cependant, dans un espace ouvert, particulièrement s'il est dense, cette amplification va jouer sans discernement sur toutes les voix à portée de l'appareil ; nos collègues vont donc entendre de manière très audible toute conversation dans leur voisinage étendu.

Il est bien sûr possible d'en alerter leurs collègues, mais cela demanderait un silence quasi total, bien au-delà des "règles de bon usage" habituellement demandées dans les espaces ouverts.

Notons également que tout le monde ne veut pas parler de ses problèmes d'audition ; ces conditions de travail l'imposeraient, à moins de supporter le bruit excessif sans broncher.

Un autre problème va toucher nos collègues en Open-Space dense : l'hyperacousie. Elle concerne environ 2 à 2,5% de la population, mais n'est pourtant pas très connue, ni facilement diagnostiquée ; il est probable que des collègues concernés n'en connaissent pas l'existence et soient incapable de mettre un mot sur leur affliction. L'hyperacousie est un dérèglement de l'audition rendant difficilement supportables des bruits communément considérés comme anodins.

Tout open-space est difficile pour une personne souffrant d'hyperacousie, et ce d'autant plus qu'il est dense. La double-densification du projet Atalante Futur (diminution de la surface au poste et objectif d'augmenter le taux d'occupation) est une double peine pour les personnes concernées. Il n'existe pas de traitement connu, mais il est possible et recommandé de réduire l'exposition au bruit.

La faible connaissance de cette pathologie ne permet pas d'en parler facilement à ses collègues, si même on en ressent l'envie.

Quels moyens la direction mettra-t-elle en œuvre pour s'assurer que les conditions acoustiques du site sont tolérables pour les collègues présentant des particularités auditives ?

Rappelons que le bruit est un des soucis principaux remontés par les occupants du site, même sans ces particularités ; rappelons aussi que pour un travail de concentration, le pic de bruit doit toujours rester inférieur à 55 dB, et ce à chaque position de travail.

Vulnérabilités au stress

Différentes conditions, certaines permanentes et d'autres temporaires de longue durée, rendent plus susceptible au stress. Toutes ces conditions sont, à des degrés divers, socialement discriminées par une partie de la population ; la crainte de cette discrimination et de son impact sur la carrière ou les relations avec les collègues rend très difficile la possibilité d'en parler, que ce soit à ses collègues ou même à ses correspondants médicaux. D'ailleurs, se l'admettre peut-être en soi difficile.

La condition permanente dont je parle est d'être sur le spectre de l'autisme. La France est un des pays industrialisés les plus en retard sur le sujet, y compris dans le milieu médical ; les améliorations arrivent principalement par le dépistage chez l'enfant, mais les employés d'Orange sont trop âgés



pour en avoir bénéficié. Les centres de dépistages ont des listes d'attente de plusieurs années pour les adultes. De plus, l'image principale que le spectre de l'autisme évoque est le personnage de Dustin Hoffman dans Rain Man ; il est difficile de faire cette association extrême à son propre sujet, d'où un manque de conscience chez des personnes concernées ; de même, personne ne veut attirer cette association.

Les personnes sur le spectre de l'autisme ont besoin d'un environnement de travail stable et régulier. Cet environnement était présent dans un bureau de petite taille, mais a été dégradé avec le passage en espaces ouverts. Le passage en environnement dynamique sous-dimensionné le détruit totalement : plus de poste attitré, plus de possibilité d'aménager son espace, et un environnement changeant au gré de la présence ou de l'absence des collègues, et de leur position dans l'espace. La densification rend également les déplacements autour des personnes plus prégnants, et en fait une source de stress accrue.

Il faut donc sensibiliser les collègues aux troubles du spectre de l'autisme et les dédramatiser ; de plus, la direction doit s'assurer que la ligne médicale est familière avec cette condition, et pas seulement les images d'Épinal qui lui sont associées. Une nouvelle fois, ces troubles sont souvent perçus comme infamants, et il sera difficile aux personnes concernées d'en parler.

Deux autres conditions - temporaires cette fois - rendent particulièrement sensibles au stress, et sont beaucoup plus communes : il s'agit de la dépression et du burn-out. Ces conditions sont très communes : le taux de prévalence de la dépression varie selon les sources entre 12,5 et 25%, celui du burn-out est plus difficile à établir mais pourrait atteindre un tiers de la population active (dont plus de 60% des RH!).

De plus, d'après l'enquête DARES, la pratique du télétravail aggrave les risques de dépression, et le télétravail est nécessaire au bon fonctionnement du projet Atalante Futur.

Il est encore stigmatisant en France d'admettre une dépression ; de même pour admettre un burn-out dans les couches de management, alors que justement c'est une population parmi les plus exposées.

Entre l'augmentation du télétravail requise, la perte de repères familiaux, une population fragilisée par la crise sanitaire et les évolutions trop fréquentes d'Orange relevées depuis des années par Sécafi dans ses études pluriannuelles, le projet Atalante Futur est une bombe à retardement sur le stress et les risques de dépression pour les salariés.

Positions ergonomiques ou adaptées

Des postes adaptés peuvent être requis pour de nombreuses raisons, relevant du handicap, de conditions médicales qui ne relèvent pas du handicap, ou même de particularités physiques. Parmi les exemples, nous avons sur site des personnes à la vue dégradée, qui ont besoin d'un éclairage contrôlé ; des personnes souffrant de troubles musculo-squelettiques, qui ont besoin d'un fauteuil et de matériels ergonomiques ; des personnes de grande taille qui ne peuvent pas utiliser un bureau de hauteur conventionnelle.

Quels moyens la direction mettra-t-elle en œuvre pour que chaque salarié concerné soit certain de disposer d'une position adaptée à ses besoins ? Notons qu'il faut éviter de mettre en commun ces positions entre plusieurs salariés, pour ne pas leur interdire en pratique d'être sur site les mêmes jours.

Conditions sanitaires et hygiéniques

Ces considérations concernent chaque salarié sur le site, mais plus particulièrement quiconque souffre d'immunodépression ou compte dans son foyer une personne immunodéprimée.

Le premier point, et le plus évident, est le partage des positions de travail, non seulement d'un jour à l'autre mais parfois également au cours d'une même journée. Le nettoyage quotidien par le personnel d'entretien est prévu, mais qu'en est-il d'un nettoyage en cours de journée, quand des salariés doivent changer de poste, et que le poste libéré est repris par une autre personne ? en particulier quelle attention est portée au nettoyage des sièges ?

Le deuxième point est la ventilation. Le niveau de ventilation du site est aux normes, et le taux de remplissage réduit du site rend ce niveau plus favorable encore. La double densification prévue du site va pratiquement doubler la population effectivement présente au quotidien ; si le volume de ventilation n'est pas également doublé, la qualité de l'air va se dégrader.

C'est particulièrement gênant dans les périodes d'épidémies aéroportées comme les rhumes ou gripes, mais également comme le Covid 19.

Le dernier point concerne les personnes souffrant d'hyperosmie, c'est à dire d'un odorat trop sensible ; des cas sont présents sur site.

La proximité, voire promiscuité, des espaces de travail rapprochés va fortement dégrader les conditions de travail sur site pour les personnes concernées, en particulier si la ventilation n'est pas améliorée pour tenir compte du doublement effectif de la présence sur site.

La direction a-t-elle prévu un redimensionnement de la ventilation sur site, et si oui, de quel ordre ?
La direction a-t-elle prévu un renforcement du nettoyage du site, en particulier en cours de journée ?
(Ce renforcement implique bien sûr une augmentation des moyens humains dédiés, pas une augmentation de la charge pour le personnel déjà présent sur site)

Confidentialité des conditions et tensions dans les équipes

Des positions de travail aménagées devront être réservées sur le site pour gérer un certain nombre de conditions. Ces positions seront perçues comme des privilèges : du fait de leurs meilleures conditions, mais aussi simplement de par leur statut réservé sur un site où la plupart n'auront justement pas une place assurée, sans parler d'une place à leur convenance.

En l'absence d'explication, ces privilèges perçus peuvent créer des tensions dans les équipes, et plus encore avec les autres équipes colocalisées dans le même espace. Or donner une explication oblige à révéler à minima l'existence d'une condition médicale, voire, même d'en préciser le contour. Le prix de la paix dans les équipes est donc de sacrifier sa confidentialité médicale ; ce prix est inacceptable en général, et plus particulièrement pour des conditions d'ordre psychique qui présentent un plus grand risque de changer les relations interpersonnelles.

Quels moyens la direction mettra-t-elle en œuvre pour éviter les tensions interpersonnelles et inter-équipes ?

Quels moyens la direction mettra-t-elle en œuvre pour s'assurer que réduire ces tensions ne nécessite pas une rupture de la confidentialité médicale des collègues bénéficiant de postes réservés ou aménagés ?

Recommandation de la CSSCT-T

Assurer un suivi régulier des personnels en situation de handicap

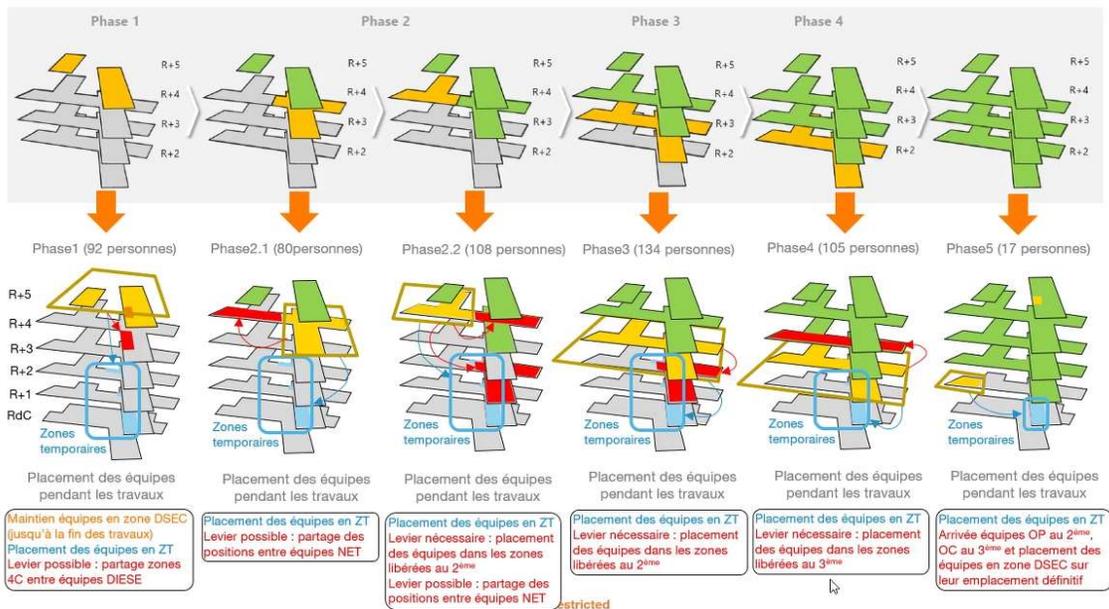
Effectuer des visites régulières de prévention des TMS

Proposer un numéro d'intervention en cas de difficulté matérielle ou organisationnelle

11. La période des travaux et de déménagements

Cette période est annoncée de décembre 2022 à septembre 2023

Elle se déroulera par étage (sauf par ½ étage pour R+4) , en commençant par le 5eme étage pour finir au 1er étage



La nature de travaux annoncée :

- Travaux de recloisonnement
- Agencement déplacer des cloisons,
- Plomberie pour déplacer les cafétérias
- Revêtement de sol, et peinture
- Sol câblage et électricité

Les salles « tampons » seront créées :

- 2 salles de réunion au 1er étage,
- 2 salles de réunion (12 places et 21 places) au 5eme étage
- 17 places à Orange Parc

Les personnels résidants à l'étage concerné par les travaux devront :



- Déménager pour aller :
 - o Dans une salle tampon
 - o Dans son espace (zone) définitif

La CSSCT-T relève les inquiétudes suivantes :

- Manque d'information sur la nature des travaux par étage
- Combien de jours durera l'installation en zone « tampons » des équipes concernées
- D'avoir la garantie de travailler dans la sérénité à proximité des travaux
- Pas de garanti que les personnels ayant des matériels spécifiques (sur prescription médicale) pourront l'avoir en zone tampon
- Absence de contrôle que les salles tampons et salles de réunions ne sont pas en Surpopulation

Recommandation de la CSSCT-T – travaux et déménagements

Avoir une solution permettant de connaître le gabarit de toutes les salles de réunions et salles tampons

Précisions de la nature des travaux par étage afin d'appréhender l'impact sur les salariés situés en proximité

12. Les retours du GPP

Le Groupe Pluridisciplinaire de Prévention est constitué pour mettre en place un dispositif de prévention des risques psycho sociaux et d'analyse des impacts humains du projet, il est composé de préventeurs, médecins du travail, assistantes sociales et d'infirmières qui participent en fonction de leurs disponibilités

Ce Groupe Pluridisciplinaire de Prévention a été associé au démarrage de projet. Il s'agit d'un GPP multi entités porté par la division Orange Innovation.

Le GPP et l'équipe projet se rencontrent régulièrement pour partager sur l'avancement du projet, répondre aux questions du GPP et échanger sur les recommandations du GPP.

Le GPP a pu réaliser une évaluation à priori des impacts potentiels à partir de la connaissance terrain des acteurs et de leur expérience de précédents projets immobiliers.

Le GPP a également mis en visibilité de la direction projet des points de vigilances et préconisations issues des remontés salariés et de la participation aux ateliers de conception du microzoning



Une analyse des impacts humains basée sur une écoute des salariés a été réalisée pour compléter cet accompagnement au fil de l'eau. Elle a été proposée sous la forme d'un questionnaire adressé à l'ensemble des salariés. Ce questionnaire a été construit par les membres du GPP

L'analyse de la matière recueillie par l'intermédiaire de ce questionnaire, a permis au GPP d'affiner ses préconisations et de les adresser à la direction projet pour alimenter son plan d'actions et l'a partagé avec la CSSCT-Traverse Orange Atalante Futur.

La CSSCT-Traverse note les réponses particulièrement « inquiétantes » du questionnaire GPP (pour plus de 80% des salariés Innov, et plus de 50% des managers) :

80% des répondants évoquent que le projet aura un impact négatif ou plutôt négatif sur **leur position de travail (88,8% pour Innov) (71,2% pour les managers)**

76,9% des répondants évoquent que le projet aura un impact négatif ou plutôt négatif sur **les conditions de travail (88,6% pour Innov) (63,6% pour les managers)**

74,9% des répondants évoquent que le projet aura un impact négatif ou plutôt négatif sur **la qualité de vie au travail (87,2% pour Innov) (50% pour les managers)**

68,2% estiment que le projet aura un impact négatif ou plutôt négatif sur **la qualité du travail (82,8% chez Innov) (50% pour les managers)**

Et dans une moindre mesure (mais néanmoins notable) :

62% des répondants évoquent que le projet aura un impact négatif ou plutôt négatif sur **les moyens / matériel mis à disposition (75,2% pour Innov) (34,9% pour les managers)**

59,9% des répondants évoquent un impact négatif ou plutôt négatif sur **leur motivation au travail (73,8% pour Innov) (31,3% pour les managers)**

60% des répondants évoquent un impact du projet négatif ou plutôt négatif sur **les relations au sein de l'équipe (73,2% pour Innov)(32,8% pour les managers)**

54,2% des répondants estiment que le projet aura un impact négatif ou plutôt négatif sur **l'avenir de leur activité (67,3% pour Innov) (28,3% pour les managers)**

Suite à l'analyse des résultats obtenus le GPP préconise,

Compréhension du projet	S'assurer que les managers aient un support de communication simple afin de partager avec les équipes sur le sens du projet.
Informations sur le projet	S'assurer que l'ensemble des salariés aient accès facilement aux informations sur le projet, en utilisant plusieurs canaux de communication.
Implication des salariés	Impliquer les salariés lors de l'élaboration des règles de vie dans les différents espaces. Impliquer les utilisateurs pour la conception des postes métier mutualisé et îlots techniques.
Contenu du travail	Accompagner les salariés sur le travail en environnement dynamique afin de réduire son impact sur la perception de qualité du travail.
Organisation du travail	Faire concevoir par les équipes les règles de fonctionnement dans leur collectif de travail. Partager avec les collectifs de travail sur les différents espaces de travail collaboratif à proximité de leur espace de travail.
Relations de travail	Faire contribuer les collectifs à l'élaboration de règles de vie dans l'espace de travail. Accompagner les collectifs sur le travail en environnement dynamique et le travail hybride.
sens du travail	Apporter les réponses aux interrogations des salariés et de leurs permettre de se projeter dans la future organisation en s'assurant qu'ils aient accès facilement aux informations.

La CSSCT-Transverse est particulièrement inquiète de ces résultats.

Un grand nombre d'alertes ont été émises par le GPP, le résultat obtenu sur la consultation des salariés par rapport à ce projet est largement négatif, les risques, notamment psychosociaux liés aux travaux semblent déjà prévisibles ...

Face à ce retour des salariés TGI du site d'Orange Atalante, les préconisations du GPP ne nous semblent pas à la hauteur de l'inquiétude des salariés et des risques encourus.

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 l'impact sur les équipes. Une vigilance particulière est nécessaire vis-à-vis des équipes IT-S qui auront à reconstruire un collectif de travail.

La CSSCT-T recommande que le recueil d'avis sur le projet Orange Atalante Futur ne soit rendu que lorsque des mesures concrètes de prévention des risques seront présentées aux IRP pour répondre aux inquiétudes légitimes des salariés du site.