

Accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers

Entre les soussignés :

Accord conclu entre la société France Télécom SA, dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises du Groupe, entrant dans le champ d'application du présent accord, représentées par Florence Fellous, Directrice Méthodes et Déploiement des Environnements de travail, dûment mandatée,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe France Télécom,

pour la CFDT-F3C M ou Mme *François TERSEUR* dûment mandaté(e)

pour la CFE-CGC/UNSA M ou Mme *KRUPENACKER* dûment mandaté(e)

pour la CGT-FAPT M ou Mme dûment mandaté(e)

pour FO-COM M ou Mme *JURA* dûment mandaté(e)


pour SUD-PTT M ou Mme dûment mandaté(e)

Ben 1

1/11
Jura

Préambule

L'entreprise et les organisations syndicales représentatives ont engagé en septembre 2012 une négociation collective nationale visant à un accord méthodologique applicable aux projets immobiliers.

Le présent accord est le résultat de cette négociation.

Il s'inscrit dans une volonté commune d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, et dans l'objectif partagé de garantir aux salariés un cadre de travail adapté à leurs activités.

Les parties reconnaissent que la qualité des espaces de travail et leur adéquation aux activités conditionnent la qualité de vie au travail et l'efficacité économique.

Les parties reconnaissent en outre l'importance du choix des implantations immobilières au regard d'un équilibre harmonieux entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'au regard de la responsabilité sociale de l'entreprise, notamment sous l'angle des politiques de la ville et des territoires, des impacts écologiques et économiques des transports, ainsi que de leur coût et leur durée.

Le présent accord vise aussi à décrire les modalités de fonctionnement avec les Institutions Représentatives du Personnel les plus adaptées et les plus efficaces en vue de ces objectifs.

Il importe également de souligner en préambule que le présent accord est un prolongement d'autres accords, déjà mis en œuvre, en particulier :

- L'accord sur les principes fondamentaux : perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité du 5 mars 2010. Cet accord définit en particulier dans son article 3.1.1 les procédures d'information et consultation dans les cas de projets immobiliers ;
- Le premier accord Groupe sur le fonctionnement des IRP du 6 mai 2010 qui traite dans son article 2.10 de la coordination des CHSCT ;
- L'accord sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psycho sociaux au travail, du 6 mai 2010.

Les parties s'accordent pour reconnaître que l'élaboration d'un consensus autour d'un projet immobilier contribue à la réussite du projet, tant sur le plan de la qualité de vie au travail que sur le plan de l'efficacité des activités qui y sont exercées. En conséquence, elles se donnent pour objectif à travers le présent accord d'obtenir un tel consensus dans les projets immobiliers.

Article 1 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et listées en annexe 1. L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés et agents contractuels de droit public).

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourraient à l'avenir détenir directement ou indirectement plus de 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

Article 2 : Périmètre du présent accord

Le présent accord s'applique aux projets immobiliers qui génèrent une redistribution significative des espaces de travail, ou de leur usage, pour les salariés et donc un


P.S

2/11


changement important dans les conditions de travail, soit dans le cadre d'un aménagement d'un nouveau site, soit dans le cadre d'un réaménagement d'un site existant nécessitant le déplacement des salariés pendant la réalisation du projet.

Il est convenu que les parties ont souhaité définir dans l'accord un état d'esprit dans la conduite des projets immobiliers basé sur les principes énoncés dans le présent accord, notamment l'anticipation, l'analyse des besoins, la souplesse et la participation de l'ensemble des acteurs concernés.


Les modalités de mise en œuvre de la méthode décrite dans le présent accord seront adaptées en fonction de la dimension du projet.

Article 3 : Enseignements tirés des projets récents

Le retour d'expérience des projets récents permet de dégager des facteurs de réussite d'un projet immobilier :

- Considérer un projet immobilier comme un projet de changement et un projet d'entreprise :
 - o la qualité du dialogue social et de la relation avec les Institutions Représentatives du Personnel est essentielle ainsi que leurs résultats effectifs ;
 - o les acteurs de la prévention et de la santé au travail y jouent un rôle clé, via leurs recommandations et l'étendue de la prise en compte de ces dernières ;
 - o une place importante doit être accordée aux risques psycho sociaux et à leur prévention ;
 - o l'entreprise y démontre ses valeurs, son mode de management, ses relations sociales et aussi ses orientations d'aménagement des espaces de travail (cf. les articles 6 et 7 du présent accord) ;
 - o chaque projet vise un objectif commun d'amélioration des environnements de travail.
- La nécessaire anticipation : il importe en effet d'associer dès le démarrage du projet, chacun des acteurs, notamment les futurs occupants, ainsi que leurs représentants ;
- Le caractère prospectif d'un projet immobilier : l'analyse des besoins en particulier doit porter sur les besoins prévisionnels, et non pas seulement sur ceux actuels ; un exercice collectif de projection dans l'avenir est à mener ; cette projection intègre les éléments d'évolution des emplois et des compétences sur la durée prévue d'utilisation du site ;
- Le rôle clé des acteurs de la filière RH auprès du chef de projet, notamment dans la conduite du changement et la prévention des risques psycho sociaux ;
- Les parties expriment leur conviction que le succès d'un projet immobilier tient particulièrement à une politique RH soucieuse d'offrir aux salariés les meilleures conditions de travail possible ;
- Souplesse et marges de manœuvre : elles sont requises dans la méthodologie de conduite, pour laisser possibles les ajustements inévitables au long du projet ;
- L'information des salariés, ainsi que leur consultation, dans un cadre concerté ;
- La mise en place d'une instance de coordination des CHSCT sur les problématiques communes ;


P2

3/11
 B

- L'anticipation des évolutions ultérieures du site par des bilans ou des suivis appropriés.

Article 4 : L'organisation, les étapes d'un projet immobilier et le processus avec les IRP

4-1 : Décision de lancement du projet

Pour chaque projet immobilier, une première phase de consultation des représentants du personnel, en amont du projet, est ouverte. Celle-ci peut concerner le CCUES et les Comités d'établissement associés au projet.

Cette première consultation est faite sur la base d'un dossier général de présentation du projet, incluant les données économiques et sociales présidant à la prise de décision de l'entreprise, en amont de celle-ci et, en conséquence, des étapes d'un projet immobilier citées dans les articles suivants. En tout état de cause, cette première consultation sera faite avant la prise à bail éventuelle.

Le contenu type du dossier de lancement intègre les rubriques suivantes : contexte ; enjeux et motivations du projet ; données économiques du projet : coûts et gains attendus ; données sociales, périmètre d'étude, effectifs concernés ; méthodologie proposée et calendrier prévisionnel ; calendrier proposé avec les IRP ; analyse et prévention des risques psycho sociaux : actions prévues.

Les CE concernés seront consultés sur l'opportunité de lancer le projet.

Le CCUES le sera lorsque cela s'avèrera nécessaire (grand projet immobilier à forts enjeux, stratégiques notamment).

4-2 : Nomination d'un chef de projet et organisation du projet

En application de l'accord sur les principes fondamentaux du 5 mars 2010, le projet ayant été lancé, un chef de projet sera systématiquement nommé, en charge de la conduite et du pilotage global du projet.

Il aura en particulier pour mission la coordination de l'ensemble des contributeurs désignés sur le projet et la mise en place des modalités de gouvernance appropriées. Il conduit les relations avec les Institutions Représentatives du Personnel et l'ensemble des actions vers les futurs occupants. Il est garant d'une communication régulière tout au long du projet.

Le projet immobilier étant lancé, il est mis en œuvre selon un processus défini globalement en quatre étapes successives décrites ci-après, et qui relèvent des règles de l'art du métier (de la définition des enjeux et de l'organisation, à la réalisation).

Ce processus global fera l'objet d'ajustements de détail en fonction du contexte du projet et de ses spécificités.

4-3 : La 1ère étape d'un projet immobilier : enjeux et organisation du projet

La première étape technique consiste à définir les enjeux du projet et ses dimensions :

- les faits générateurs et caractéristiques principales du projet,
- les objectifs du projet, ses enjeux, notamment économiques,
- les principales données quantitatives et qualitatives.

Cette étape vise également, en lien avec les enjeux, à définir et mettre en place :

- l'organisation du projet : entités contributrices, modes de fonctionnement, ...
- les modalités de sa gouvernance.

sem
P>

JF

Le processus de consultation des représentants du personnel sur le projet est alors ouvert ; il concerne les CE ainsi que les CHSCT ; il est, sauf exception, ouvert dans un premier temps dans les CE puis dans les CHSCT.

4-4 : La 2^{ème} étape d'un projet immobilier : l'expression des besoins futurs, l'analyse des métiers et des activités et la programmation

La deuxième étape technique est celle de l'expression des besoins et de l'analyse des métiers et des activités. Elle débouche sur la définition et la formalisation du programme fonctionnel et du programme technique d'aménagement des espaces. Ces programmes complémentaires constituent les cahiers des charges pour la conception des aménagements.

Le principe d'établissement des programmes fonctionnel et technique, qui seront conduits par un professionnel reconnu de la programmation d'espaces de travail, est d'associer largement les futurs occupants (managers et salariés), par services, activités, métiers, ainsi que leurs représentants, les DRH et les acteurs de la prévention.

Les modalités de mise en œuvre de cette étape seront adaptées et dimensionnées par l'entreprise à chaque projet, en fonction de sa taille et de sa complexité.

Les parties conviennent de l'importance de cette étape d'expression des besoins futurs et d'analyse des activités.

Le principal livrable attendu est un dossier comportant en prévisionnel (à l'horizon du projet) :

- le détail des différentes activités,
- les effectifs en situation actuelle et en projection à l'horizon du projet,
- les relations entre les activités, ainsi que les relations intra / interservices,
- les différents types d'espaces accompagnés d'un descriptif quantitatif et qualitatif,
- les orientations en matière d'architecture intérieure et d'aménagement,
- les services à offrir dans l'immeuble (par exemple, espace détente),
- les besoins liés à la situation du site,
- d'éventuelles contraintes ou spécificités à prendre en compte pour le déménagement,
- un tableau de synthèse comparatif détaillant par service les ressources (effectifs, salles, surfaces...) existantes et prévisionnelles,
- enfin, des annexes restituant les données recueillies.

A partir de ce dossier, le programme fonctionnel et le programme technique décrivent les besoins futurs des activités, leur segmentation avec notamment le descriptif des espaces à concevoir ou les usages visés, et les priorisent.

Le programme (somme des programmes fonctionnel et technique), au cœur du pilotage d'un projet immobilier, alimente la conception détaillée des aménagements.

Le programme n'est pas figé, la durée d'un projet et son caractère prospectif pouvant conduire à le faire évoluer, suite à des changements dans les activités, les modes de fonctionnement, les besoins techniques.

La présentation de l'analyse des activités et du programme fera l'objet d'un échange approfondi en CHSCT, de manière à recueillir les remarques des représentants du personnel et à en instruire la prise en compte éventuelle.

4-5 : La 3^{ème} étape d'un projet immobilier : conception des aménagements

La troisième étape est celle de la conception générale puis de la conception détaillée des


P.J

5/11


aménagements. De cette étape sont issus les plans détaillés et les implantations par activités.

La conception générale des aménagements est menée à partir des orientations générales de l'entreprise et de la configuration du bâtiment (nature des trames, profondeur des espaces, etc ...), elle définit les typologies d'aménagement possibles par type d'activité et étudie l'organisation spatiale de l'entreprise dans l'immeuble.

Elle s'appuie sur le programme pour définir des principes d'aménagement adaptés au site, aux activités et aux typologies d'espaces étudiées et concevoir des plans d'aménagement avec les différents types d'aménagements prévus (espaces de travail, de réunion, de détente, ...).

La conception générale est conclue une fois intégrés tous les éléments du programme fonctionnel et technique.

Les livrables techniques sont les projets de plans d'aménagement (Esquisses, APS Avant Projet Sommaire) et un premier chiffrage économique des aménagements en cohérence avec le budget du projet.

La conception détaillée des aménagements intègre les composants immobiliers, le mobilier et les équipements techniques liés aux aménagements étudiés, en positionnant précisément l'ensemble des postes de travail et ressources associées, avec formalisation des postes de travail types en fonction des métiers.

Les livrables techniques sont les projets de plans détaillés (APD Avant Projet Détaillé) et les projets de plans avec indication des implantations des activités et des différents espaces tels que définis dans le programme, en cohérence avec la conception générale des aménagements.

Si c'est techniquement possible et que cela ne génère pas de délais ou de coûts incompatibles avec le déroulement prévu du projet, des alternatives en matière d'implantation des mobiliers dans les espaces de travail seront proposées aux futurs occupants et instruites via la ligne managériale, en associant les représentants du personnel. Un temps suffisant sera réservé à cette étape, importante dans la réussite d'un projet immobilier.

La consultation des CHSCT puis des CE, qui clôt le processus de consultation des IRP sur le projet, porte sur la conception détaillée des aménagements.

4-6 : La 4ème étape d'un projet immobilier : réalisation

Enfin, la quatrième et dernière étape technique est celle de la réalisation jusqu'au déménagement effectif.

Elle comporte :

- l'exécution des travaux d'aménagement du site (sous responsabilité UGI en tant que maîtrise d'ouvrage déléguée ; à partir des Plans d'Exécution),
- la réception des ouvrages, la livraison (sous responsabilité UGI en tant que maîtrise d'ouvrage déléguée ; parmi les livrables techniques (cf. schéma de principe) : autorisations d'ouverture et d'exploitation, PV de levée des réserves, PV de garantie de parfait achèvement),
- l'organisation et la mise en œuvre du déménagement, sous la responsabilité des Services Généraux, avec un chef de projet identifié.

Des visites de site seront organisées dans la mesure des possibilités techniques, et à la condition que la sécurité des personnes soit garantie. Elles seront conduites sous l'autorité de la maîtrise d'ouvrage, dans le respect du rôle de chacun et encadrées par le chef de projet, et associeront les membres des CHSCT.

sem
PJ

6/11
[Signature]

Le chef de projet transmet à l'exploitant du site tous les éléments utiles à sa mission d'exploitation et clôture le projet.

4-7 : Bilan et suivi d'exploitation du site

Un bilan de la mise en œuvre du projet sera réalisé dans l'année qui suit l'installation des salariés et présenté devant les CHSCT, et, si elle existe, l'Inter CHSCT constituée pour le projet. Il s'agira d'évaluer les premiers impacts de ce projet et de mettre en place des mesures correctives, le cas échéant.

Les méthodes d'évaluation pourront être variées : questionnaires, enquêtes, baromètres de satisfaction, relais des instances représentatives du personnel, CHSCT notamment, etc

Puis le suivi d'exploitation du site sera effectué normalement par les CHSCT concernés.

4-8 : Structure de coordination inter CHSCT

Une structure de coordination inter CHSCT pourra être mise en œuvre en application du premier accord Groupe sur le fonctionnement des Institutions de Représentation du Personnel, du 6 mai 2010, qui prévoit :

« Sur un même site géographique, plusieurs CHSCT peuvent exister. Aux fins de permettre une meilleure coordination entre CHSCT sur un site considéré, des réunions inter-CHSCT seront organisées à l'initiative des présidents ou des secrétaires des CHSCT concernés. Les modalités pratiques seront déterminées par une concertation locale formalisée ».

La création de la structure de coordination inter CHSCT sera à l'initiative des Organisations Syndicales ou des CHSCT.

Elle donnera lieu à une concertation formalisée avec les Organisations Syndicales, ainsi que sa composition, ses modalités de fonctionnement, les modalités de communication vers les salariés.

Elle fera l'objet d'un point inscrit à l'ordre du jour de chacun des CHSCT concernés avec mandatement des élus membres de la structure ainsi créée.


La structure de coordination inter CHSCT se réunira en tant que de besoin sur demande de ses membres ou de la direction, et sur convocation de l'entreprise.

Son rôle sera de faciliter et de préparer les travaux en CHSCT pendant toute la durée du projet. En particulier, la direction et les partenaires sociaux veilleront à ce que ces missions de préconisation et de préparation, ou de mutualisation, des travaux des CHSCT répondent aux besoins de ces derniers sans faire redondance.

La structure de coordination inter CHSCT, si elle est créée, n'est pas une instance de négociation ni de décision ; elle ne se substitue pas aux instances existantes, en particulier aux CHSCT, qui conservent leurs prérogatives, telles que prévues par les textes (dont code du travail, dispositions conventionnelles, accord de juillet 2004) et portant sur toute question relative à l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et la prévention des risques psycho sociaux.

Article 5 : Négociations locales

En fonction du contexte propre à chaque projet, les conséquences du déménagement pour les salariés concernés donneront lieu à une négociation locale à la demande d'une organisation syndicale.


PJ

7/11


Le projet d'accord, auquel les négociateurs aboutiront, sera présenté en consultation aux CE selon les périmètres sociaux concernés.

Article 6 : Cadre général et éléments de méthode pour la définition des grands principes d'aménagement

Les parties conviennent que les recommandations et référentiels relatifs à la conception des lieux de travail et d'aménagement des postes de travail, élaborés par des organismes reconnus (AFNOR, INRS...) font partie de l'état de l'art sur le sujet, de même que les enseignements tirés des projets immobiliers passés, et les réflexions plus récentes de la profession ou de la recherche en santé au travail.

Dans l'état de l'art mentionné ci-dessus, la norme AFNOR NF X 35-102, qui date de 1998, donne des éléments méthodologiques et des valeurs recommandés pour la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux, que les parties reconnaissent comme des repères utiles dont il convient de tenir compte au mieux dans les projets immobiliers, tout en les réactualisant et en les adaptant au contexte de chaque projet immobilier.

Il est également rappelé le caractère spécifique de chaque projet, adapté à la fois au site et aux activités étudiées, tout en étant inscrit dans des orientations nationales. Néanmoins, dans un objectif d'amélioration continue des conditions de travail, les caractéristiques transposables, notamment celles relatives à l'exercice d'activités identiques ou voisines, ont vocation à être capitalisées, sans pour autant être automatiquement reproduites, chaque projet et chaque bâtiment étant différents.

Il est admis enfin que les capacités des immeubles dites « code du travail » constituent des limites absolues en termes de capacité d'évacuation du bâtiment, et ne préjugent pas du nombre de salariés susceptibles d'être installés dans le bâtiment. Les capacités réelles se déduisent de l'analyse des besoins du travail et de l'analyse fine des possibilités d'aménagement offertes par le bâtiment, ainsi que le prévoit le présent accord de méthode.

En termes de méthode, les parties conviennent que lors de la négociation à venir sur les grands principes d'aménagement, mentionnée à l'article 7 du présent accord, les sujets suivants seront traités de façon approfondie, en s'appuyant sur l'état de l'art mentionné ci-avant :

- la capacité des lieux de travail à offrir un minimum de confidentialité et d'intimité à chaque poste de travail,
- la capacité des lieux de travail à permettre aux salariés de se concentrer, sur leur poste de travail, et à proximité de leur poste de travail,
- la réduction des gênes mutuelles dans le cas des bureaux partagés,
- l'adéquation entre le nombre de postes de travail et de salles de réunion et les besoins actuels et futurs,
- les besoins en positions de travail pour les salariés en situation de nomadisme ou de télétravail,
- la démarche d'association des salariés aux différentes phases d'un projet.

Ces sujets feront partie de l'ensemble des points à traiter qui seront décidés par les parties en début de négociation. Il n'existe à ce jour pas de principes d'aménagement obligatoires pour les activités tertiaires du Groupe

Article 7 : Ouverture d'une négociation sur les grands principes d'aménagement à respecter dans la conception des espaces de travail tertiaires

Dans la perspective d'un dialogue social étendu et renforcé, les grands principes d'aménagement à respecter dans la conception des espaces de travail tertiaires feront l'objet

PS

courant 2013 d'une négociation avec les partenaires sociaux, en cohérence avec le cadre général et les éléments de méthode indiqués dans l'article 6 du présent accord.

La négociation portera sur les principes d'aménagement des espaces de travail tertiaires. Sont concernés les salariés exerçant des activités de type gestion et support ou assimilés. L'inventaire des activités concernées sera discuté au démarrage de la négociation.

Ces principes d'aménagement, en adéquation avec les métiers exercés, porteront notamment sur les types d'espaces de bureaux, d'espaces communs, le mobilier, le confort acoustique, visuel, thermique.

Les résultats seront présentés au Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Article 8 : Présentation du présent accord avant signature devant les institutions représentatives du personnel

Comme le prévoit la réglementation, le présent accord sera présenté en consultation, avant signature, au CCUES et aux comités d'entreprise des filiales.

De plus, il a été convenu de présenter le présent accord au Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents (les articles L.2231-6 et D.2231-2 précités), est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 : Suivi de l'accord

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission nationale de suivi de l'accord qui se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

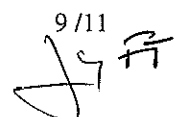
Sans préjudice des prérogatives des institutions représentatives du personnel, cette commission a pour mission de suivre la mise en œuvre du présent accord, notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de l'accord, qui s'appuiera sur les bilans des différents projets immobiliers.

Étant donné les enjeux de déclinaison locale du présent accord, une 1^{ère} réunion de la commission sera prévue courant 2013.

Article 11 : Révision et dénonciation

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec



9/11


l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du code du travail.

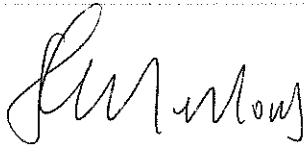
Article 12 : Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmises à la DIRECCTE d'Ile de France (Unité territoriale de Paris).

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 10/IV/2013

La Direction pour les sociétés du Groupe

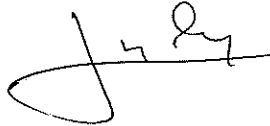


Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C

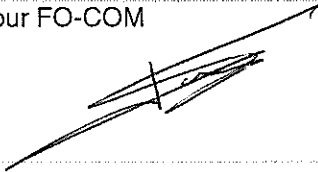


Pour la CFE-CGC/UNSA*



Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM



Pour SUD-PTT

*La CFE-CGC/UNSA reste interrogative sur l'existence possible d'un délit d'entrave de la part de la direction, compte tenu de l'absence de la CFTE dans les réunions de négociation et de signature étant établi, sur la base des documents envoyés à la DGT, que la CFTE a réalisé sur le périmètre concerné par l'accord et pour les salariés de droit privé, un score électoral supérieur à 10% et serait donc à ce titre représentative.

Nom de la Société

Almerys sas
Assistance Logiciels et Systèmes (ALSY)
Cityvox
Corsica Haut Débit (ex RAPP 17)
Data & Mobiles international
EGT S.A. (ex-Rapp 8)
Equant France
Etrali France (ex-Resocom Services SA)
Etrali SA (à partir du 1/1/02)
FCR
FIME (ex Silicomp Management)
France Telecom Lease (ex Solicia)
France Télécom SA
Francetel
FT Marine
Générale de Téléphone SA
Gironde Haut Débit (ex Rapp 36)
Globecast France
Globecast Reportages (ex FT Reportages)
IT&Labs (ex Silicomp-AQL)
Languedoc Roussillon Haut Débit (ex RAPP 47)
Multimedia Business Services (ex Newpoint)
Neocles Corporate
Netia
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Nordnet
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
OCS SNC (ex Orange Cinéma Series)
Orange Caraïbe (ex FCM)
Orange Consulting
Orange Distribution
Orange France SA
Orange Prestations TV (ex Rapp 41)
Orange Promotions
Orange Réunion
SOFRECOM
Soft At Home (ex HNSA - ex Rapp 37)
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Orange Studio (ex RAPP 27)
Telefact
Viaccess
w-HA

PJ 

11/11 