



**Information sur le macro-zoning et Information-  
Consultation sur le micro-zoning du projet  
immobilier Marseille Saint Mauront**

**CSE DOGSE, réunion du 27 avril 2022**

Table des matières

1	Le contexte et les enjeux .....	2
2	Le site actuel de Saint Mauront et son évolution projetée .....	5
3	Méthode et principes d'aménagement mis en place sur le projet :.....	9
4	Les acteurs du projet et les rôles de chacun :.....	14
5	Le projet pour la DOGSE.....	15
6	L'accompagnement.....	17
7	La méthode de prévention :.....	19
8	Environnement du projet :.....	20
9	Les plannings et le séquençage des travaux .....	27
10	Annexes .....	29

## Préambule

Le projet présenté repose sur le schéma directeur Immobilier Marseille à horizon 2024.

Il décrit les choix d'implantation pour la période 2021-2024 : regroupement des salariés sur le site de Saint Mauront rénové, plus fonctionnel, dans un environnement et des espaces répondant aux besoins multiples et variés des activités, à proximité d'équipes d'autres périmètres.

L'objet du présent dossier d'information porte sur le macro-zoning et l'ouverture de l'information consultation sur le micro-zoning sur les emménagements des équipes de la DOGSE de Marseille sur le site de St Mauront.

Les emménagements des équipes de l'UI PRM de St Pierre et St Antoine vers de nouveaux sites dits « de prise de service » feront l'objet d'une instruction particulière.

## 1 Le contexte et les enjeux

### 1.1 Les effectifs de Marseille

Les effectifs de février 2022 par Direction sur les sites Marseillais (vision tous les périmètres) :

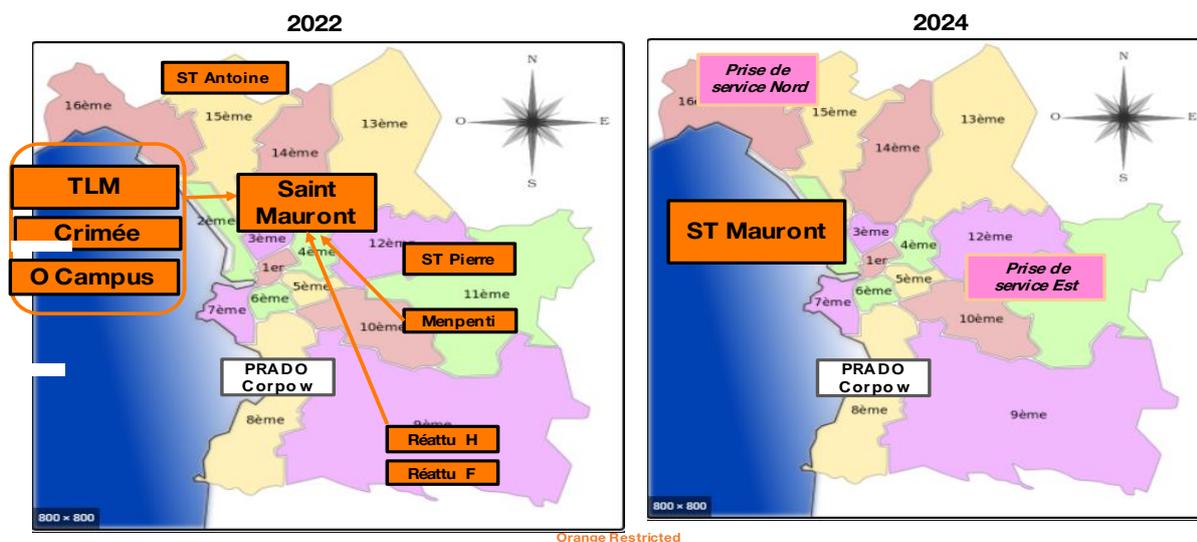
libellé CSE	ST MAURONT	TOUR LA MARSEILLAISE	REATTU	SAINT PIERRE	CRIMEE	MENPENTI	ST ANTOINE	Total général
DO GSE	501	217		34			19	771
DTSI	135		140	2	20	26		323
FSF	6	27	46		7			86
TGI	43							43
OFS	8	22	4					34
SCE		6						6
DO IDF		1						1
WIN	1							1
<b>Total général</b>	<b>694</b>	<b>273</b>	<b>190</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>1265</b>

### 1.2 Le rappel du schéma d'implantation à la cible :

Actuellement 8 sites sont occupés sur Marseille (situation 2021), et un site de télétravail de Prado. 1265 EFF CDI tout périmètres confondus sont sur le territoire (chiffres de février 2022).

Le schéma progressif prévoit un regroupement vers le site majeur de Saint Mauront, Prado qui perdure et une réflexion sur le coworking est en cours (situation 2024)

## Situation actuelle 2022 et projetée 2024



- 80% de l'effectif actuel travaille dans les arrondissements autour de saint Mauront
- 15% de l'effectif actuel travaille dans les arrondissements au sud de la ville
- 5 % de l'effectif travaille dans les arrondissements à l'est de la ville

Les effectifs concernés par le projet pour le périmètre de la DOGSE :

771 salariés de la DOGSE sont présents sur Marseille

- 718 sont affectés sur 2 sites Saint Mauront et TLM. Ils seront à terme du projet sur Saint Mauront
- 53 sont affectés sur Saint Pierre et Saint Antoine et seront concernés par les futurs projets concernant les sites de prise de service

Les 217 effectifs DOGSE de la TLM seront regroupés sur Saint Mauront à échéance des baux.

Sites	Eff CDI	Arrondissements
Saint Mauront	501	13002
TLM	217	13003
<b>Total</b>	<b>718</b>	

### 1.3 Les ambitions du projet à Marseille

#### Les enjeux du projet Marseille 2024



5

Orange Restricted

- Le site de Saint Mauront sera repensé dans son ensemble pour le rendre attractif et accueillant. Il permettra un **parcours salarié fluide**, un accueil, avec des communications entre bâtiments et des aménagements intérieurs remaniés.
- Le projet prévoit une réflexion sur l'offre de sites de télétravail de proximité pour les salariés télétravaillant au domicile.

### 1.4 La gouvernance

#### Gouvernance projet:

COMITE	ROLE	MEMBRES
<b>COMITE STRATEGIQUE</b>	Cadrage stratégique. Arbitrages	O Mast, N Clere, Rogerie LJ, F Heringer, E Houviéz, M Blanchet, J Remy, F Esnay, AM Lahon, C Sberro, C Devaux, L Bouet.
<b>COMITE PILOTAGE</b>	Piloter la mise en œuvre des décisions du comité strat. Arbitrages	F Heringer, M Moulin, F Esnay, J Bascoul, V Sipprey, J Rémy.
<b>COMITE PROJET</b>	Cadrage, coordination des comités opérationnels. Ingénierie sociale, Communication, Accompagnement.	A Vicard, A Deloul, T Dessert, AL Chaventon  JM Roche, L Marrolleau, C Fialon, L Scotti, M Rostaing
<b>COMITE OPERATIONNEL</b>	Pilote la mise en œuvre des aménagements et AMO. Coordonne les actions dans son périmètre.	T Dessert, référents entités, AMO, DITSE selon sous projets
<b>ACCOMPAGNEMENT</b>	Mise en place Accompagnements salariés	L Scotti, A Vicard, Equipe Prévention et AMO

**Budget:**  
C Fialon- M Rostaing

**PMO: interactions projets DOGSE**

1

Orange Restricted

## 2 Le site actuel de Saint Mauront et son évolution projetée

Présentation du site : Il s'agit d'un site technique et tertiaire de 4 bâtiments.



### Présentation du site



Orange Restricted

### Les accès au site de Saint Mauront :

Saint Mauront est accessible par les autoroutes A7 (Nord-Aix), A55 (Marignane), A 50 (Est-Toulon).  
Métro au pied du site et tram à 10 minutes à pied.

Accès par badge ou carte professionnelle : 2 accès : un accès piéton avec badge et une entrée véhicules et visiteurs.

## Les entités présentes sur le site et dans les bâtiments :

Bâtiment A	Bâtiment B	Bâtiment C	Bâtiment D
DTSI UPRSE	DOGSE UIPRM	DOGSE AG2P/OFS	DTSI DSI-DESI-DISU
DO GSE EM	DO GSE AERM	DOGSE USC	O Innovation
DO GSE USC	FS DJ DACR	DO GSE UIPRM	DOGSE EM DRH-Cabinet médical
DO GSE UIPRM	Restaurant	DTSI UPRSE	Locaux syndicaux
Les Entités/Directions par bâtiments (02/2022)			

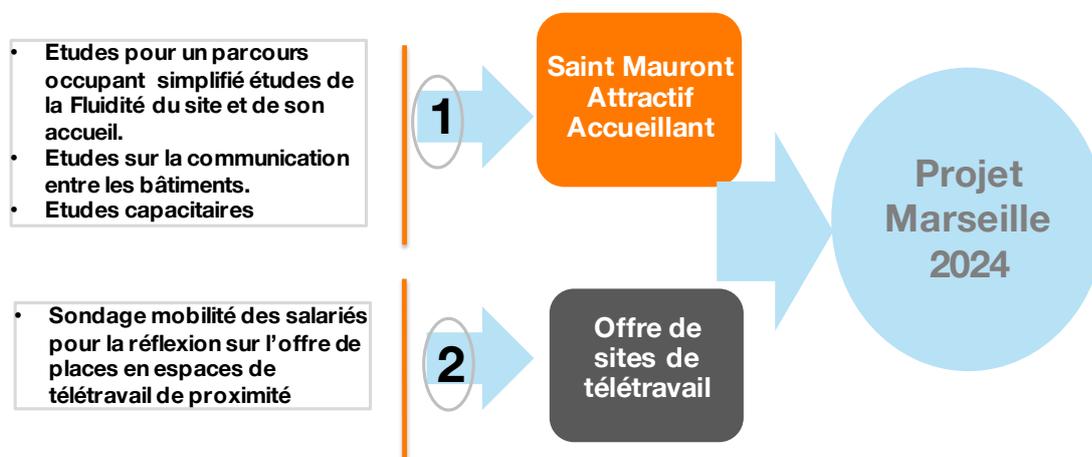
## Les services sur le site :

- Restaurant d'entreprise (Eurest)
- Parking : 349 places véhicules (aérien + Ss sol), 8 places PMR, 39 motos, 28 vélos
- Espace service de la DISU (D0)
- Cabinet médical (D1)
- Capacitaire : 1200 salariés et variable selon les aménagements dynamiques.

### 2.1 Les études engagées pour répondre à la fluidité attractivité du site, le capacitaire

- D'octobre 2021 à janvier 2022 des études immobilières ont été menées pour répondre à l'ambition d'attractivité du site et pour vérifier le capacitaire.

### Des études sont engagées pour répondre aux ambitions du projet Marseille



Orange Restricted

### 1 Les études d'attractivité, accueil et fluidité sur le futur site rénové :

L'ambition est de transformer le site dans sa globalité de fonctionnement, pour livrer un site après travaux comme ci-dessous :

### Avant:

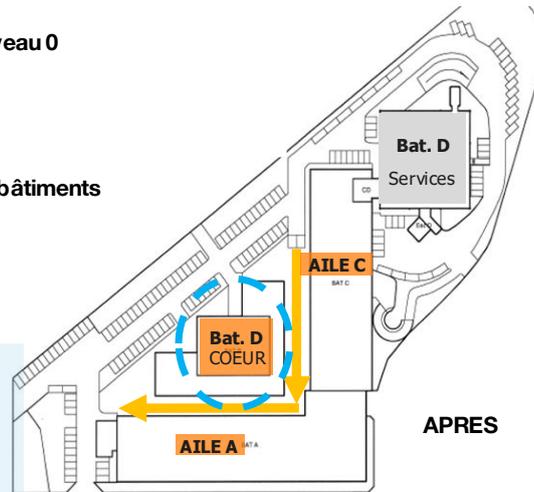
- Pas de circulation /communication entre A-B et B-C au niveau 0.
- Pas de parcours occupant fluide
- Pas d'espace d'accueil et de rencontre au niveau 0

### Après:

- Créer un parcours salarié fluide dès l'accueil
- Créer des espaces de rencontre
- Créer la communication/circulation entre les bâtiments
- Créer le cœur du site
- Créer des espaces extérieurs qualitatifs

- **B cœur du site:**
- Espaces d'accueil, de convivialité, de rencontre.
- Terrasses et Passerelles
- **A et C : 2 ailes entourant B et communicantes**

Orange Restricted



APRES

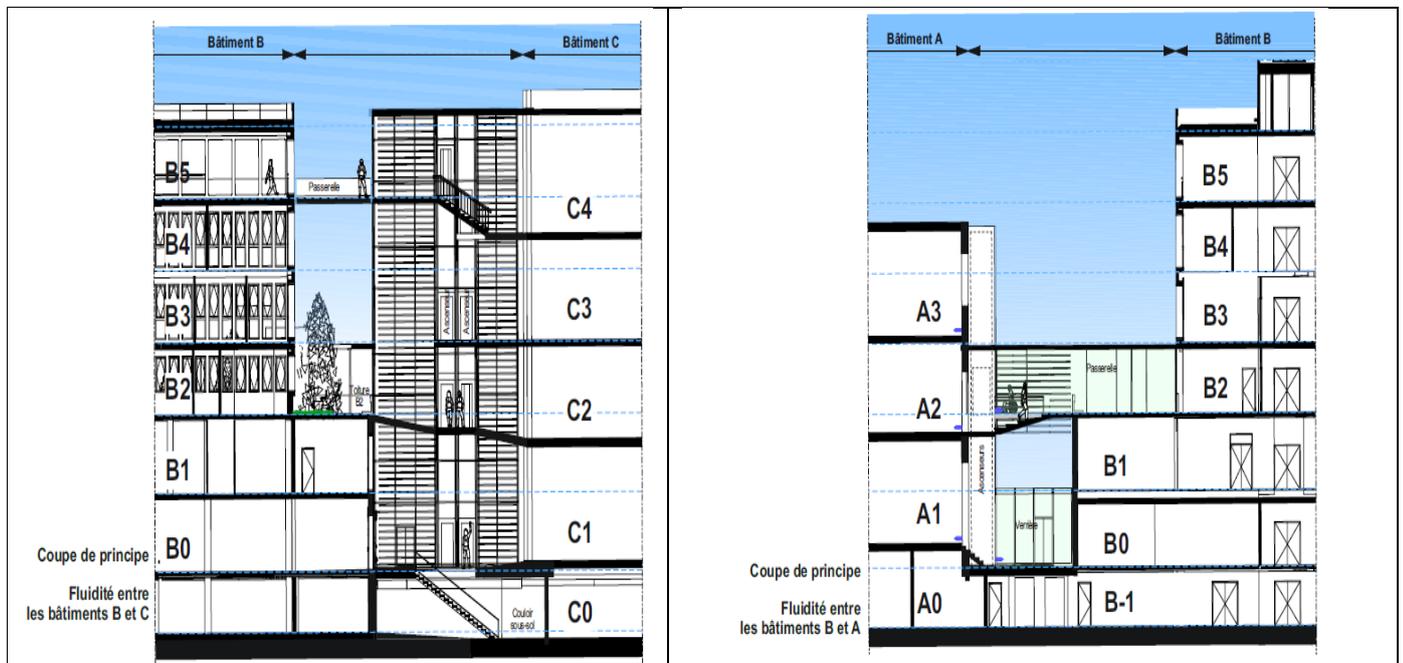
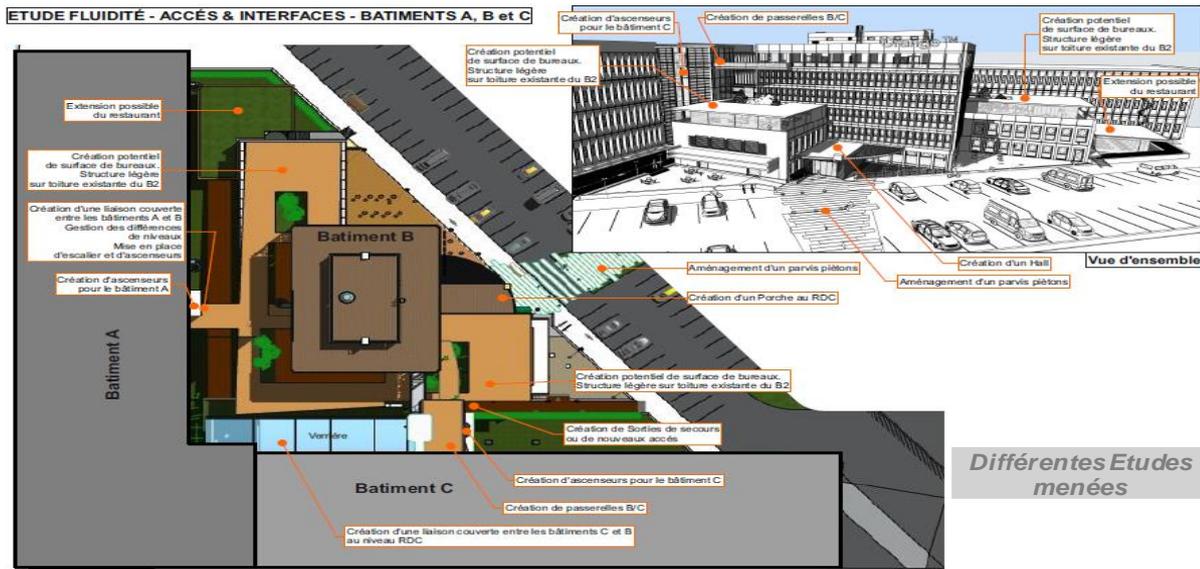
Le futur site visuel prévisionnel avec un accueil, des lieux pour se rencontrer, des liaisons et de la circulation :

## Les aménagements qui répondent aux critères d'attractivité et à l'acceptabilité

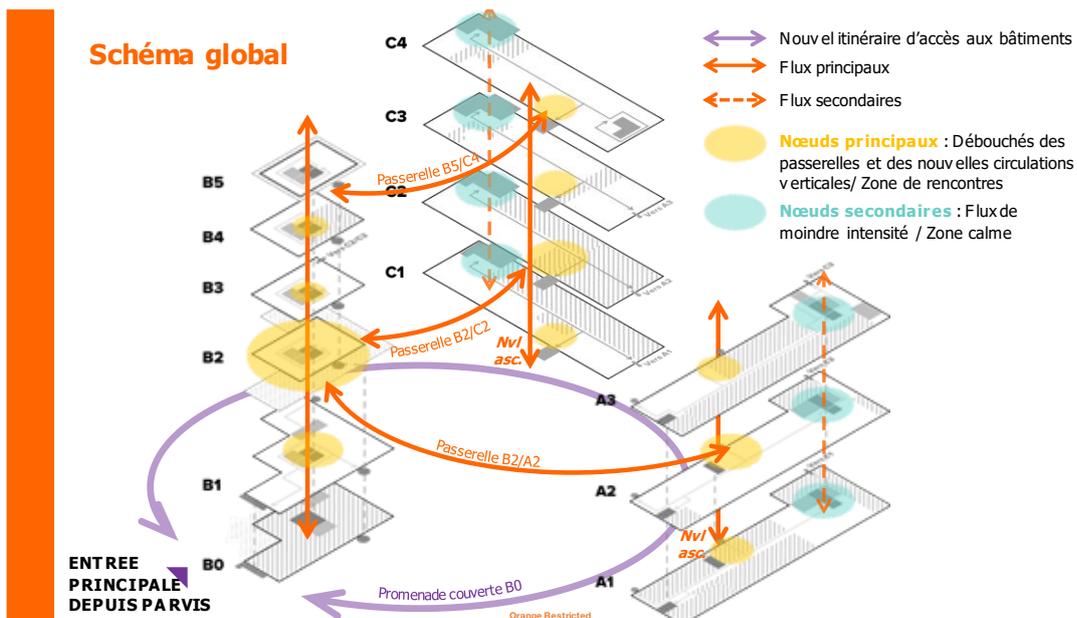
- B: Hall Accueil - Cheminement horizontal couverts
- Ascenseurs ext. sur C et A
- Passerelles de liaison BC, AB couvertes et C4-B5
- B: Espaces de rencontre et réunions niv. 2



## Esquisses pour répondre au cahier des charges Fluidité/Com/Accueil



Le principe de circulation ci-dessous entre les surfaces des bâtiments va donner un accès facilité à chacun aux noyaux de communication (principaux et secondaires). Ce principe va permettre un accès plus équitable pour rejoindre les services du site ou sa destination.



### 3 Méthode et principes d'aménagement mis en place sur le projet :

#### 3.1 La méthode et les principes :

- Le projet Marseille 2024 s'inscrit dans la logique des grands projets Immobilier.
- La conception du projet est confiée à une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) qui accompagne le projet jusqu'à la livraison.
- C'est le groupement Artelia - Génie des Lieux qui est retenu.

#### La méthodologie de conception du macro-zoning.

La base des effectifs est une projection estimée sur 2024.

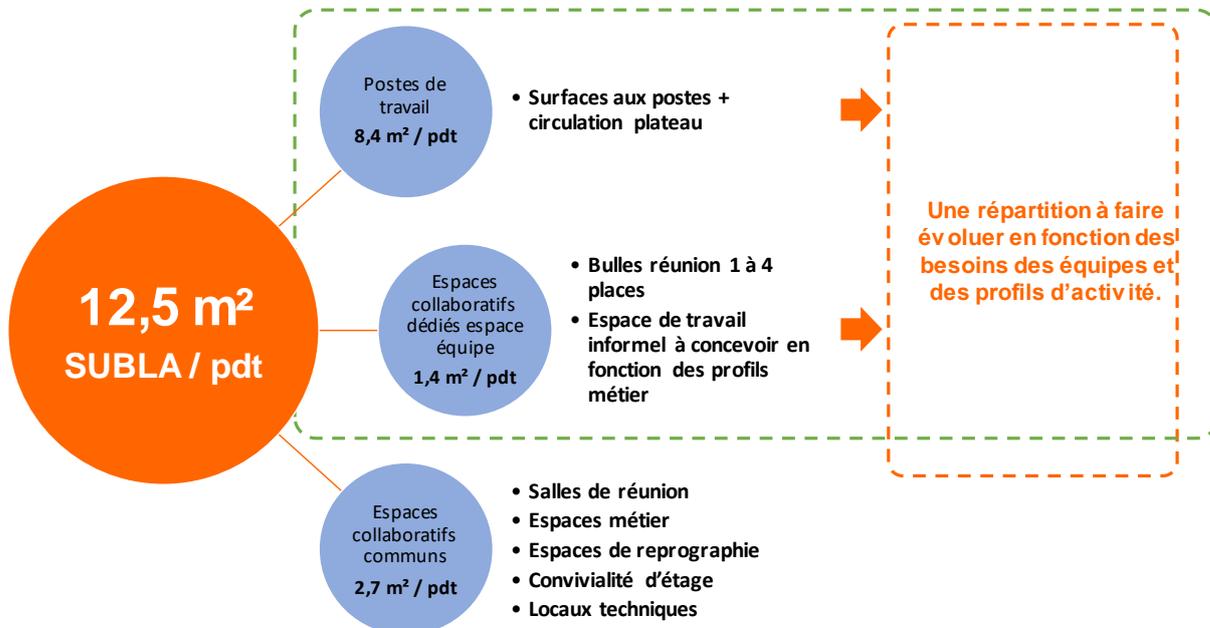
Les implantations seront en mode dynamique permettant de proposer des positions variées. Les espaces seront composés d'espaces de positions formelles (= postes de travail) et d'espaces collectifs.

- A ce stade du projet, on se base sur des effectifs d'environ 700 salariés pour la DOGSE.
- **Le taux de partage de base est de 0,67.**
- L'ambition est d'offrir plus de positions de travail que de salariés de façon à donner des choix de positions variées à chacun.
- La surface aménageable est de 12,5 m<sup>2</sup> par poste, elle comprend une surface allouée à la position formelle et surface allouée au collectif.

Les futurs espaces offriront un cadre pour une qualité de vie au travail améliorée, avec plus de collectifs et de coopérations.

Des projections d'effectifs temporaires 2024 seront pris en compte pour leur installation sur le site de Saint Mauront (alternants, CDD et prestataires externes).

## La composition des environnements (SUBL Aménageable)



5

Orange Restricted

La surface aménageable est utilisée à des fins de vérification du capacitaire sur le site et ses bâtiments.

Les aménagements **en mode dynamique** seront adaptés aux besoins de chaque équipe.

Ces aménagements s'articulent autour de principes :

- Un **environnement de travail partagé** s'articulant autour de positions de travail en espace ouvert ainsi que d'espaces complémentaires pour se concentrer, se réunir, échanger, s'isoler ou se ressourcer.
- Chacun peut choisir la position de travail qu'il estime la mieux adaptée à son activité du moment.
- Un lieu pour chaque équipe il s'agit d'une zone préférentielle identifiée (parfois appelé « quartier » dans nos projets déjà réalisés).
- Pour les aménagements sont respectées les distances relatives de passage derrière une personne, passage entre 2 personnes, ou en salle de réunion.

## 3.2 Le traitement de la lumière, du bruit de la thermie

### 3.2.1 L'Acoustique :

L'acoustique est travaillée en conception, en choix des matériaux et lors de l'agencement avec le soutien des managers et en post installation. L'acoustique respecte la norme NF S 31 199.

En conception le projet respectera le parcours sonore : les locaux plus bruyants sont regroupés et placés à la sortie des ascenseurs (les sanitaires, les salles de convivialités et réunions, seront proches des paliers d'ascenseurs). Plus on avance sur le plateau et plus on s'approche d'espaces calmes.

**Le parcours acoustique** sera établi par l'AMO, aidé de son ergonome et complété par une mission confiée à un acousticien en 4 phases :

- 1-audit de l'existant (mesures normalisées des sites existants)
- 2-définition des objectifs et recommandations sur la base du micro-zoning
- 3-déploiement (suivi du chantier, mesures à la fin des travaux)
- 4-mesures en milieu occupé.

Choix des matériaux :

Nativement, il est fait le choix d'utiliser des matériaux présentant les meilleurs coefficients d'absorption acoustique. Le cahier des charges prévoit des performances acoustiques élevées sur les moquettes et faux plafond : les moquettes auront un coefficient d'absorption acoustique d'indice  $\alpha_w = 0,15$  pour maîtriser les durées de réverbérations. Les faux plafonds auront un coefficient d'absorption acoustique d'indice  $\alpha_w = 1$  dans une fréquence de 500 à 1500 et  $\alpha_w = 0,9$  pour les autres fréquences.

### 3.2.2 Qualité de l'air intérieur, confort thermique et vigilance sur la luminosité

Les recommandations Orange pour le dimensionnement de la ventilation dans les projets immobiliers reposent sur le respect de la réglementation en vigueur et une incitation à appliquer, en complément, la norme 'NF EN 15251 : 2007' quand cela est possible.

- Les débits de renouvellement d'air appliqués sont :
  - 25m<sup>3</sup>/h/ postes de travail pour les plateaux de bureaux,
  - 30m<sup>3</sup>/h/ personne pour les salles de réunions,
- Le confort thermique est obtenu suivant des paramètres de confort adaptés :
  - o par typologies d'espaces, et par positionnement des postes de travail (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> jour)
- Les données techniques sont :
  - o 21° par - 11° en extérieur en hiver et 26° par 32° en extérieur en été
  - o Vitesse de l'air de 0.2m/s en occupation hiver ; 0.25m/s en occupation été,
  - o Sonde de température d'ambiance à 1.20m

La Luminosité :

Elle est prise en compte par :

1. Des baies vitrées en façade pour un éclairage naturel des positions de travail (< 6 mètres).
2. Des stores occultants intérieurs pour maîtriser les variations de luminosité solaire selon les jours et les saisons
3. L'ensemble des niveaux d'éclairement est conforme à la norme NF-EN-12464-1. Le niveau d'éclairement est mesuré au plan de travail. Les valeurs sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

<i>Emplacement</i>	<i>Niveau d'éclairage</i>
<i>Bureaux, salles de réunion, cuisine</i>	<i>300 lux sur plan de travail</i>
<i>Espaces communs, hall, circulations</i>	<i>250lux</i>
<i>Circulations et sanitaires</i>	<i>250lux</i>

4. Luminaires : les pavés lumineux à technologie LED (faible éblouissement)
5. Après installation une amélioration de confort sera possible par dotation de lampes individuelles à la demande.

### 3.3 Les étapes du méga-zoning, macro-zoning et micro-zoning :

- Octobre 2021-Janvier 2022 : Les études capacitaire ont confirmé la faisabilité de l'implantation des Directions sur l'ensemble des bâtiments (c'est le méga-zoning).
- Au T1 2022 : Le méga-zoning a été partagé avec les Directions.
- Au S1 2022 :
  - Le macro-zoning est construit par itérations successives : d'abord implantations des espaces contraints de Saint Mauront (positionnement des espaces techniques sur les étages) positionnement des espaces spécifiques et des espaces de travail
  - Phase de recueil de besoins (voir annexe)
  - Avril à juin : Le micro-zoning avec le positionnement fin des équipes

#### 3.3.1 Méga-zoning : Les implantations capacitaires pour les Directions DOGSE sur les 4 bâtiments seront les suivantes :

**Méga-zoning : Les implantations capacitaires pour les Directions DOGSE sur les 4 bâtiments seront les suivantes :**

<b>A : mixte</b>	<b>B : tertiaire</b>	<b>C : mixte</b>	<b>D : tertiaire</b>
100% DTSI et Orange Innovation + salle CSE DOGSE + DOGSE: UIPRM-Production/CAF	<b>DOGSE : AERM</b> + Espaces cloisonnés sécurisés : <b>DOGSE : Contrôle d'accès.</b> + DRCL- FS DJ-DACR + Salle de réunion	<b>DOGSE EM</b> + entités : <b>UIPRM, USC, AG2P, DOGSE EM</b> + FS : <b>DIT, CSPC</b> + OFS	DTSI/ DISU et Salle de Codage <b>Cabinet Médical</b> <b>Locaux Organisations syndicales.</b> Des possibilités surface de formation Orange campus.

## Méga zoning = capacitaire

- 814 postes sur 4 bâtiments
- 784 occupés
- 30 libres

MARSEILLE SAINT-MAURONT CIBLE 2024			
BATIMENT D : 8 postes	BATIMENT C : 330,00	BATIMENT A : 251 postes	BATIMENT B : 225 postes
			POSTES LIBRES SALLES DE FORMATION
	DO GSE ( UNITE SERVICE CLIENT) DO GSE ( DIRECTION MARCHÉ PRO)		POSTES LIBRES SCE DO IDF UI CONTRÔLE D'ACCES
	37 postes 32 postes		5 postes 9 postes 4 1 17 postes
	DO GSE ETAT MAJOR OFS FSF IMMOBILIER FSF FINANCES POSTES LIBRES	WIN O I ZONE DE PRODUCT ION Salles CSE DTSI POSTES LIBRES	DO GSE ( AGENCE ENTREPRISE RM)
	40 postes 20 13 postes 27 postes 5 postes	1 postes 24 32 postes 11 postes	33 postes
	ZONE DE PRODUCTION MAGASIN UI DO GSE (UIPRM PDS)	UPR DTSI	DO GSE ( AGENCE ENTREPRISE RM)
	29 postes	123 postes 25 postes	41 postes
CABINET MEDICAL	ZONE DE PRODUCTION DO GSE (UNITE INTERVENTION MARSEILLE)	CHAFF UI UPR EXPLOITATION	DO GSE ( AGENCE ENTREPRISE RM )
3 postes	87 postes	35 postes	100 postes
DTSI ESPACE SERVICES ORANGE CAMPUS SYNDICATS	UPR EXPLOITATION	UPR EXPLOITATION	RESTAURANT ESPACES de VIE

### 3.3.2 Les plans de macro-zoning

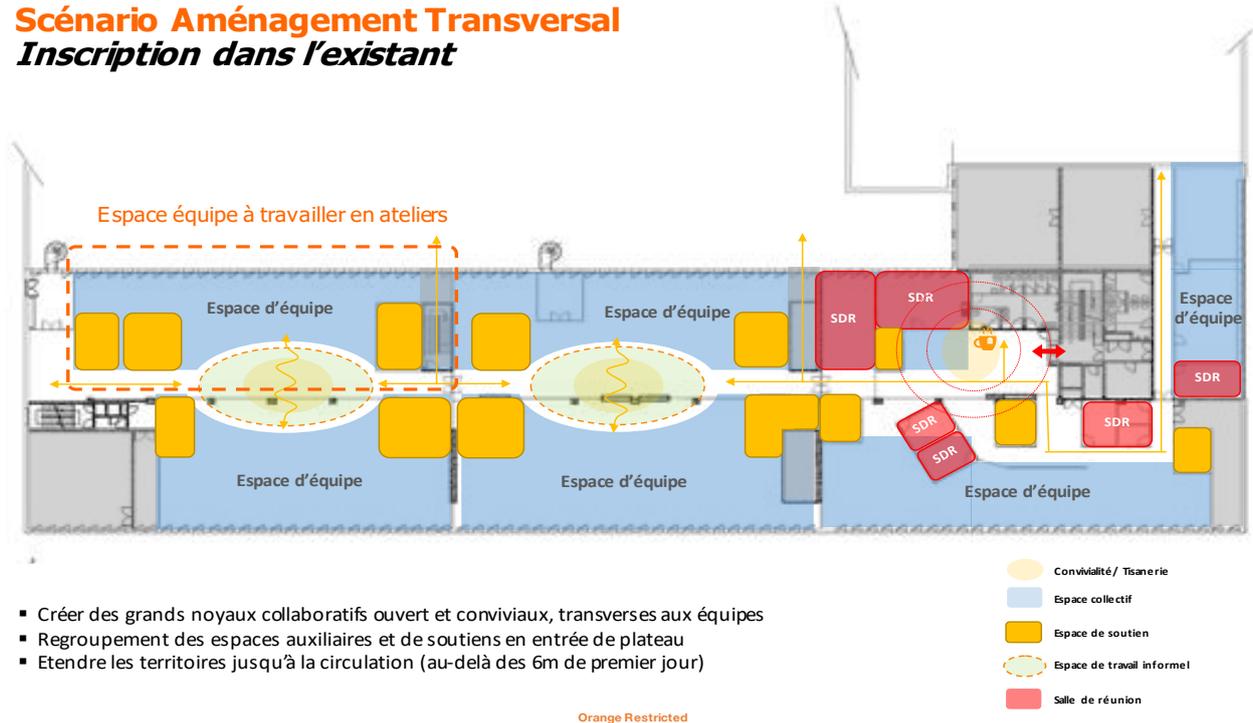
Pour les plans se reporter en annexe 10.1

Le macro-zoning respecte les principes de l'aménagement en positionnant les espaces de travail, collectifs et respect des parcours acoustiques et des contraintes des bâtiments existants.

Le schéma de principe est le suivant (illustration ci-dessous) :

- \* Des espaces communs partagés à l'arrivée des noyaux (escaliers)
- \* Un niveau avec des agoras centrales (à configurer en ateliers)
- \* Le niveau du territoire d'équipe (à travailler en détails)

## Scénario Aménagement Transversal Inscription dans l'existant



Sur la base du méga-zoning le macro-zoning est affiné par étages avec l'assistant à maîtrise d'ouvrage Génie des Lieux lors des ateliers du mois d'avril.

Il sera précisé avec les managers et salariés lors des ateliers /rencontres d'avril, mai, juin qui livreront le micro-zoning fin des quartiers d'équipes.



### 4 Les acteurs du projet et les rôles de chacun :

L'équipe projet est entourée d'acteurs ayant des rôles bien définis. Il s'agit des **référents** nommés au T4 2021 au début du projet par leur Direction, des **ambassadeurs** et des **managers**.

La montée en charge est progressive au cours du 1er trimestre 2022.

Ils seront animés tout au long du projet et aux étapes clés par Génie des lieux et par le responsable RH de l'accompagnement et par l'équipe projet.

Les référents sont des acteurs essentiels à la réussite du projet, ils connaissent le projet et connaissent les métiers de leurs Directions qu'ils représentent. Ils jouent un rôle transverse d'appui des managers à côté de l'équipe projet. Ils portent le sens, communiquent sous couvert projet et anticipent avec l'équipe projet et participent au processus de co-construction.

**Les acteurs de la prévention et de la médecine du travail** sont associés au projet et en charge de l'EIHT et du GPP qui va permettre de proposer des actions d'anticipation des risques.(voir chapitre prévention)

**Les salariés** sont informés du projet par la voie managériale et selon le rythme choisi adapté de leurs entités.

**En mars 2022** 100% des salariés recevront le sondage mobilité.

**En mai 2022** : sont programmés des rencontres sur les sites pour des échanges avec les salariés. Ces interventions restent à programmer pour le S2.

Les **ateliers de micro-zoning** feront appel à participation de près de 10 % des salariés du territoire.

Tableau synthétique des rôles des acteurs :

Référents	Ambassadeurs	Managers
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Véritables experts du projet</li> <li>▪ Point d'entrée des Directions (DUO/DEM)</li> <li>▪ Recueillir leurs besoins par unité (équipes)</li> <li>▪ Travailler le Macro-zoning sur la base du Méga zoning</li> <li>▪ Travailler le Micro-Zoning pour chaque équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rôle de communication</li> <li>▪ Animation par la directrice COM du projet et GDL</li> <li>▪ Les écouter par rapport à leurs questionnements et besoins</li> <li>▪ Leur fournir les outils pour communiquer avec les équipes (plans, images 3D, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rôle de communication vers les équipes et d'anticipation, de soutien salarié.</li> <li>▪ Travailler avec eux sur les plans et les nouvelles typologies d'espaces</li> <li>▪ Leur donner les outils pour utiliser au mieux ces nouveaux espaces</li> <li>▪ Les accompagner sur le management des équipes dans les aménagements proposés</li> </ul>

## 5 Le projet pour la DOGSE

### 5.1 Les effectifs concernés par le projet pour le périmètre de la DOGSE (CDI HORS TL de février 2022) :

718 salariés de la DOGSE sont présents sur Marseille dont 501 déjà sur Saint-Mauront (hors prises de service ST Antoine et ST Pierre) :

Les 217 effectifs DOGSE de la TLM seront regroupés sur Saint Mauront à échéance des baux.

Zoom sur les effectifs des entités du périmètre DOGSE, objet de l'information consultation.

libellé CSE	libellé unité managériale	ST MAURONT	TOUR LA MARSEILLAISE
DO GSE	OF AE SUD EST	17	217
	OF DO GSE EM	60	
	OF ProPME SE	85	
	OF UI PRM	242	
	OF USC GSE	97	
<b>Total DO GSE</b>		<b>501</b>	<b>217</b>

### Répartition H/F, tranche d'âge, niveau, métier

Tranches d'âge	FEMME	HOMME	Total	CCNT	FEMME	HOMME	Total
1A24	1	6	7	C	10	35	45
25A29	10	21	31	D	144	149	293
30A34	14	32	46	DB	64	108	172
35A39	30	44	74	E	61	92	153
40A44	29	32	61	F	25	24	49
45A49	50	56	106	G	3	3	6
50A54	69	73	142	<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>411</b>	<b>718</b>
55A59	75	73	148				
60A64	28	60	88				
65A99	1	14	15				
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>411</b>	<b>718</b>				

### Métiers regroupant plus de 5 salariés :

Métier	Nb salariés
Responsable Affaire Client	61
Manager des Opérations et Trai	57
Technicien d'Intervention	46
Conseiller Client	44
Conseiller Client Back Office	28
Pilote Responsable Opérations	28
Manager de Projet	28
Gestionnaire d'Activité Client e	28
Spécialiste Domaine Client	27
Chargé d'Affaires	26
Chargé de Processus/Domaine	24
Manager Stratégie et Performar	24
Pilote d'Activité Client et Rése	20
Technicien Service Client	18
Partenaire Apprentissage Dével	13
Business Manager - Vendeur S	12
Account Manager	12
Ingénieuriste Déploiement Rése	11
Attaché Commercial Entreprise	11
Ingénieur Avant-Vente	9
Chargé d'Opération	9
Administration Sécurité	8
Prévisionniste/Alloueur	8
Soutien Métiers	8
Domaine Relations Sociales	7
Marketing Engagement Client	7
Chargé de Projet	7
Finance Partner	7
Animation Commerciale et Coa	6
Chargé de Gestion Spécialisée	6
Chargé d'Analyse de Données	6
Conseiller RH Spécialisé	6
Gestionnaire de Domaine	6
Expert Influence	5
Responsable Service Client	5

27 salariés en TPS, 48 salariés handicapés figurent dans ces effectifs. Il y a 46 porteurs de mandat sur le périmètre.

## 5.2 Les implantations et les plans

Les plans de macro-zoning figurent en annexe (10.1)

## 6 L'accompagnement

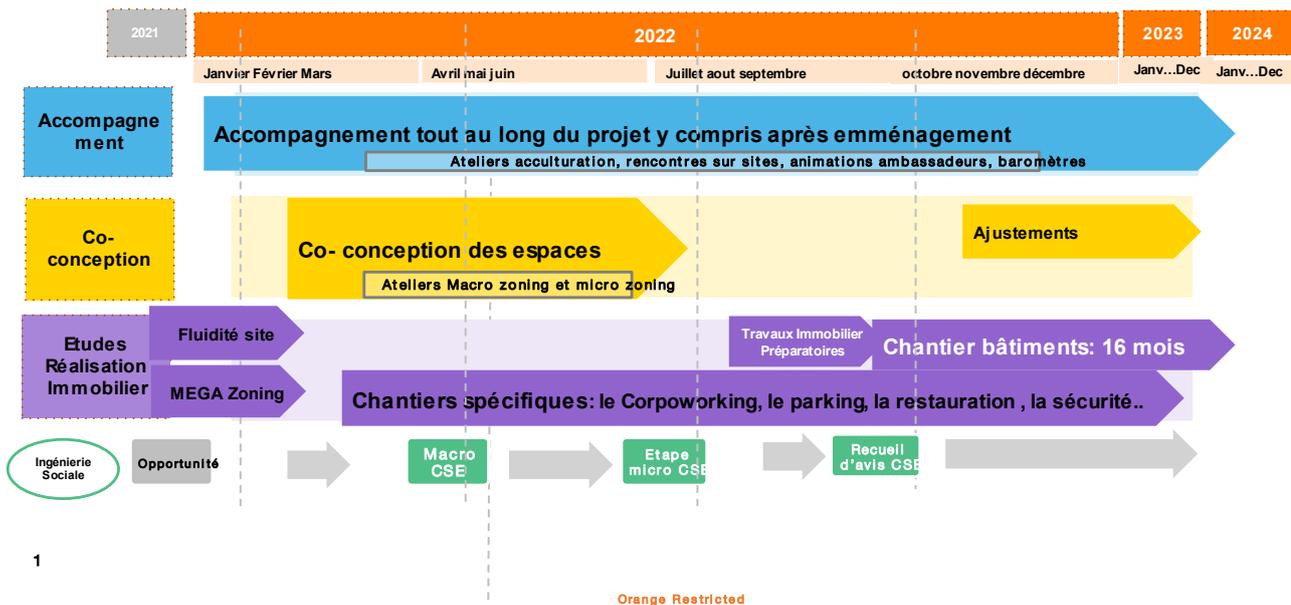
### 6.1 L'accompagnement aux nouveaux espaces avec l'Assistant à maîtrise d'ouvrage sous pilotage de l'équipe projet.

-L'objectif de l'accompagnement aux nouveaux espaces est de permettre à chaque équipe, chaque salarié de comprendre, se préparer et s'appropriier son nouvel environnement de travail, qui lui sera proposé dans le cadre du projet Marseille.

-Cet accompagnement est porté par génie Des Lieux et encadré par l'équipe projet.

### Planning prévisionnel global :

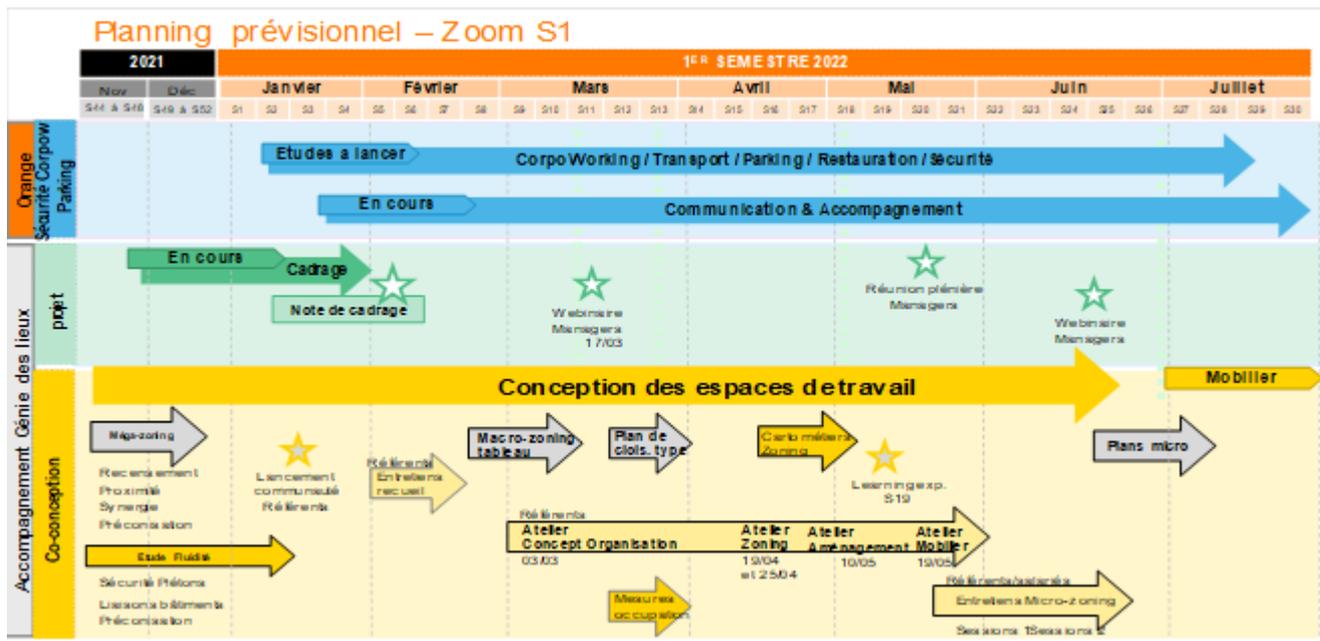
- Accompagnement : Génie des Lieux
- Etudes Immobilières : Une phase de préparation avant co concepti
- 16 mois de travaux post misoning



### Les étapes d'Avril à juin :

La co construction continue : Après le méga-zoning, le macro-zoning est affiné et livrera le micro-zoning.

- Les sessions d'ateliers concept d'organisation et zoning sont programmées (3 mars, 19 avril ,25 avril, 10 mai, 19 mai).
- Le micro-zoning est programmé du 23 mai au 24 juin (participation de 120 salariés environ, managers et salariés)
- Des rencontres salariés -équipe projet sont prévues en mai -juin sur les sites distants.
- Une plénière manager est prévue sem 22.
- Des visites de sites aménagés en dynamique sont prévues sur TLM et ST Mauront au A2 pour des échanges.



## 6.2 L’accompagnement Orange en complément de Génie des Lieux.

### 6.2.1 Un accompagnement spécifique manager est mis en place.

- L’ambition est d’informer, donner du sens, répondre et animer pour maintenir la dynamique.
- Les managers seront accompagnés tout au long de la durée du projet, en préparation, pendant la phase d’accueil et après une fois installés.
- Les thématiques pourront être spécifiques et différentes d’un site à un autre et suivants les expériences de chacun.
- La montée en charge de cet accompagnement se fera progressivement au fil de l’eau.

Se Préparer :	Agir et Impliquer :	Après emménagement :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se préparer au changement</li> <li>• Préparer la collaboration entre équipes, Le développement des synergies</li> <li>• Des visites de sites seront organisées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer les points critiques.</li> <li>• Faire comprendre le projet, rassurer et faire participer</li> <li>• Échanger avec les salariés installés à STM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à l’animation du site, et faire connaissance entre Directions et équipes</li> <li>• Trouver des solutions ensemble inter Directions sur des sujets</li> </ul>

### 6.2.2 Les salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de travailleur handicapé feront l'objet d'une attention spécifique par la filière RH et le service de santé au travail, au regard de leur positionnement dans un environnement dynamique.

### 6.2.3 Porteurs de mandats

Les mandats des représentants du personnel concernés ne sont pas impactés par le projet.

## 7 La méthode de prévention :

Une démarche visant à la prévention des risques psycho sociaux et à l'amélioration des conditions de travail est mise en place.

Cette méthode d'anticipation des risques permettra :

- De capitaliser sur les analyses des projets antérieurs.
- De mener les analyses d'impact.
- De diffuser des conseils et de l'expertise auprès de l'équipe projet.
- De mener l'accompagnement après emménagement et contribuer au rex
- Un Suivi/bilan de mise en œuvre.

L'environnement du travail de la DO Grand Sud Est met en place et pilote un Groupe Pluridisciplinaire de Prévention (GPP) dont il assure une démarche commune, regroupant les unités concernées par le projet.

### 7.1 Retours d'expérience :

Organisation de la pluridisciplinarité et anticipation des facteurs de risques par la prise en compte de retour d'expériences d'autres projets immobiliers.

Capitaliser sur des REX disponibles sur les projets immobiliers pour affiner nos hypothèses d'investigation.

### 7.2 Impacts Humains Travail :

L'Etude des Impacts Humain-Travail (EIHT) du projet est réalisée de façon à disposer d'une évaluation des effets du projet au plus près du réel des salariés impactés.

Elle est centrée sur l'écoute du terrain, l'analyse de l'expression et l'expérience salariés et du travail réalisé au quotidien dans le but :

- D'identifier les facteurs de risques psycho-sociaux liés au projet
- De faire émerger des propositions d'actions pour limiter ou maîtriser les impacts et de mettre à disposition des mesures d'accompagnement et de prévention
- D'intégrer un dispositif de prévention des impacts dans la conduite du projet

La participation au Groupe Pluridisciplinaire de Prévention pour ce projet sera proposée aux différents acteurs de la prévention :

- Environnement du travail,
- Assistants Sociaux du Travail,
- Préventeurs,
- Médecins du travail,

- Infirmiers de Santé au Travail.

Les écoutes seront centrées travail, impacts et prévention, vécu du quotidien des salariés et managers couvriront six dimensions génériques, pour « zoomer » sur des thématiques et hypothèses clés :

1. Compétences et contenu du travail : Variété complexité des tâches, les contraintes, connaissances et compétences exigences de qualité degré d'autonomie...
2. Organisation du travail : Répartition du travail/équipe, horaires de travail, charge de travail, planification du travail, modalité de régulation ...
3. Relations au travail : Avec vos collègues, votre manager, qualité de la chaîne de soutien, contact client internes/externes, charge émotionnelle...
4. Sens du travail : Ce qui est motivant, niveau de reconnaissance perçu, liberté d'expression/travail, rapport travail/éthique
5. Environnement socio-économique : Impact du projet sur l'emploi, opportunité de carrière, possibilité de formation, degré de confiance en l'avenir
6. Lieu et environnement de travail : Accessibilité du site, services aux occupants, position de travail, ambiances physiques, outils équipement de bureau.

Les préconisations émises par le GPP feront l'objet d'un plan d'action réalisé par le chef de projet afin de répondre aux points de vigilance soulevés au cours de l'EIHT. Ce plan d'action fera l'objet d'un suivi par la direction de projet.

### 7.3 DUERP

La nécessité de mettre à jour le DUERP est examinée dans le cadre de l'analyse d'impact.

Elle est réalisée dans l'hypothèse où seraient identifiés :

- Des risques complémentaires à ceux déjà listés dans le DUERP.
- Des impacts à prendre en compte dans l'évaluation telle que décrite dans le DUERP.

### 7.4 Suivi

Réalisation d'un questionnaire à destination des salariés à 6 mois – 1 an, après installation des services afin de recueillir les retours des salariés concernant leur condition de travail

Ce questionnaire fera l'objet d'analyse par le GPP afin de proposer des éventuelles mesures correctives complémentaires après installation pour supprimer ou prévenir de potentiels risques résiduels

## 8 Environnement du projet :

### 8.1 Restauration

Le site actuel bénéficie d'un Restaurant d'entreprise (Eurest) et d'une cafétéria.

Dans le cadre du projet une réflexion sur l'amélioration du service de restauration a été proposée.

- 3 réunions se sont tenues entre équipe projet Marseille 2024 et les équipes du Comité national de restauration (28/02-28/03-4/04).
- Il a été décidé des réflexions sur les points suivants :

	Points en réflexion	Objectif recherché
1	Amélioration de la distribution des files de convives	Meilleur écoulement des flux de convives
2	Amélioration de la diversité de l'offre de restauration	Des repas variés en plus du repas traditionnel
3	Réflexion sur l'augmentation des places assises couvertes	Le site offre des m2 qui le permettent Peu d'offre de restauration hors du site

## 8.2 La mobilité

### 8.2.1 L'étude mobilité

Un sondage a été mené auprès de l'ensemble des salariés de Marseille durant la 2<sup>ème</sup> quinzaine de mars. Il portait sur les modes de déplacement, l'impact envisagé du projet sur les temps de trajet ainsi que l'intérêt pour un site de télétravail à moins de 30mn du domicile (question posée par rapport à la composante corpoworking du projet)

70% des salariés ont répondu à ce sondage dont les résultats sont en cours d'exploitation.

### 8.2.2 L'analyse sur les temps de trajet

- Saint Mauront est accessible par les autoroutes A7 (Nord-Aix), A55 (Marignane), A 50 (Est-Toulon).
- Il est desservi par le métro et les bus avec arrêt de bus devant le site et station de métro National (Ligne M2).
- Les salariés devant rejoindre le site de Saint Mauront se trouvent à 4 stations de métro de la gare Saint Charles, soit 6 minutes de transport.

Une étude sur les temps de trajet a été réalisée avec l'étude voyageur.

Un mouvement des occupants des bâtiments actuels vers SAINT MAURONT s'accompagnerait d'une diminution moyenne des temps de trajet de 0 minute, aucun occupant ne verrait son temps de trajet augmenté de plus de 20 min



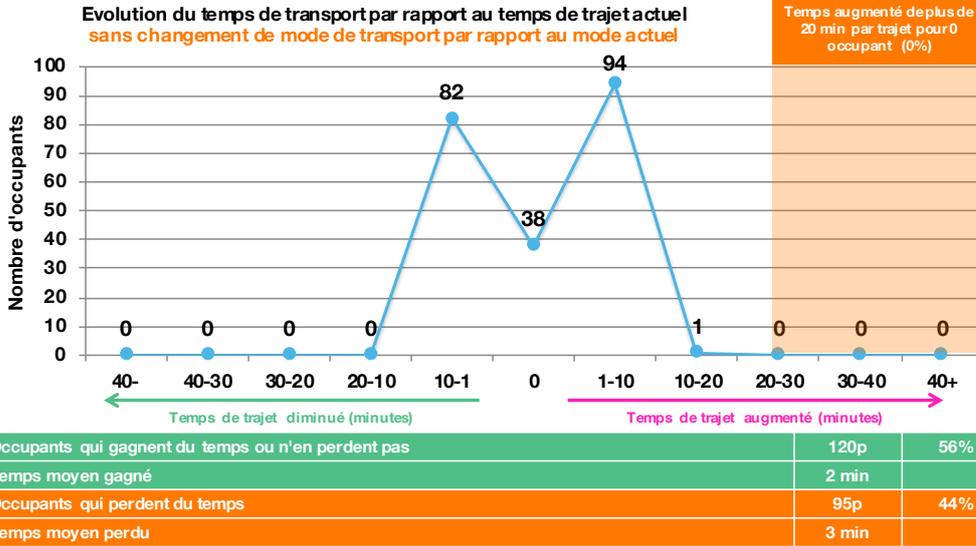
**VERS SAINT MAURONT**

215 trajets calculés

Temps moyen: 40 min ⇔ 40 min = - 0 min

🚗 x 186: 36 min ⇔ 36 min = - 0 min

🚊 x 29: 69 min ⇔ 68 min = - 1 min



Confidentiel Orange  
Orange Restricted

5

Un mouvement des occupants des bâtiments actuels vers SAINT MAURONT s'accompagnerait d'une diminution moyenne des temps de trajet de 0 minute, aucun occupant ne verrait son temps de trajet augmenté de plus de 20 min



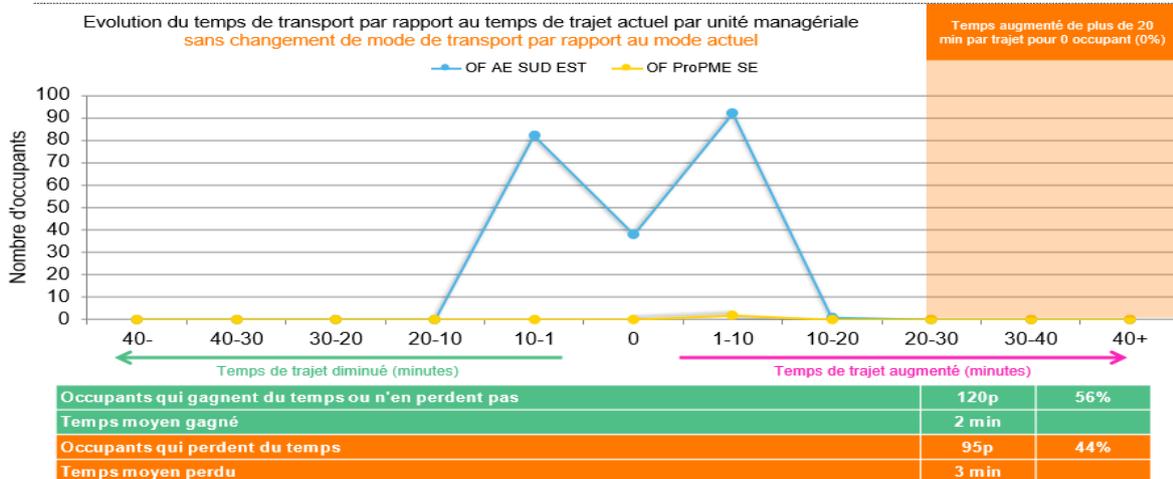
**VERS SAINT MAURONT**

215 trajets calculés

Temps moyen: 40 min ⇔ 40 min = - 0 min

🚗 x 186: 36 min ⇔ 36 min = - 0 min

🚊 x 29: 69 min ⇔ 68 min = - 1 min



Confidentiel Orange  
Orange Restricted

8

Un mouvement des occupants des bâtiments actuels vers SAINT MAURONT s'accompagnerait d'une diminution moyenne des temps de trajet de 0 minute, aucun occupant ne verrait son temps de trajet augmenté de plus de 20 min



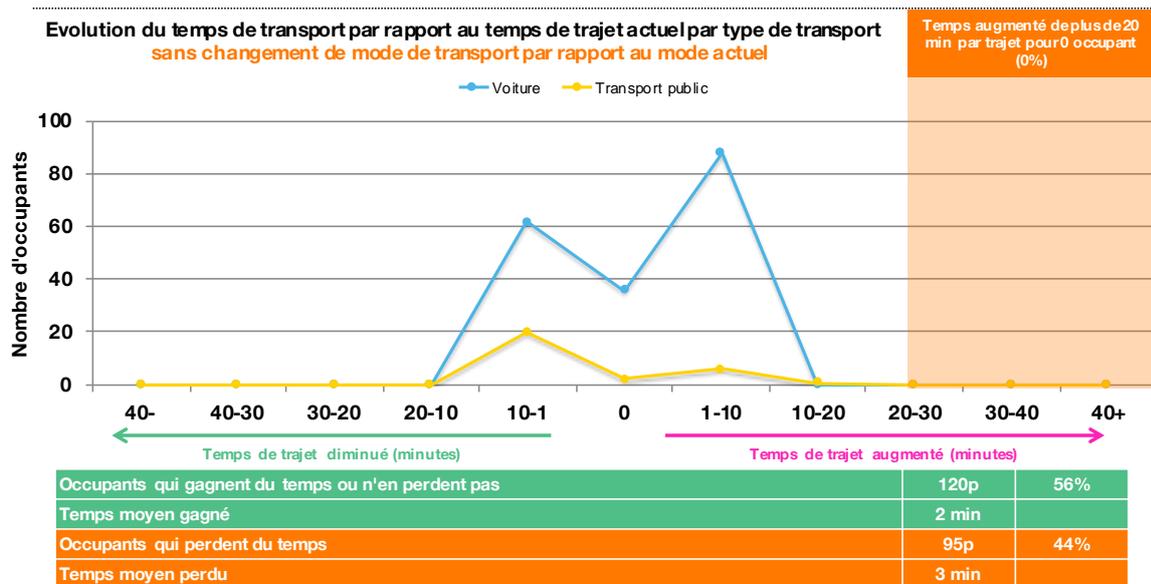
**VERS SAINT MAURONT**

215 trajets calculés

Temps moyen: 40 min ⇔ 40 min = - 0 min

🚗 x 186: 36 min ⇔ 36 min = - 0 min

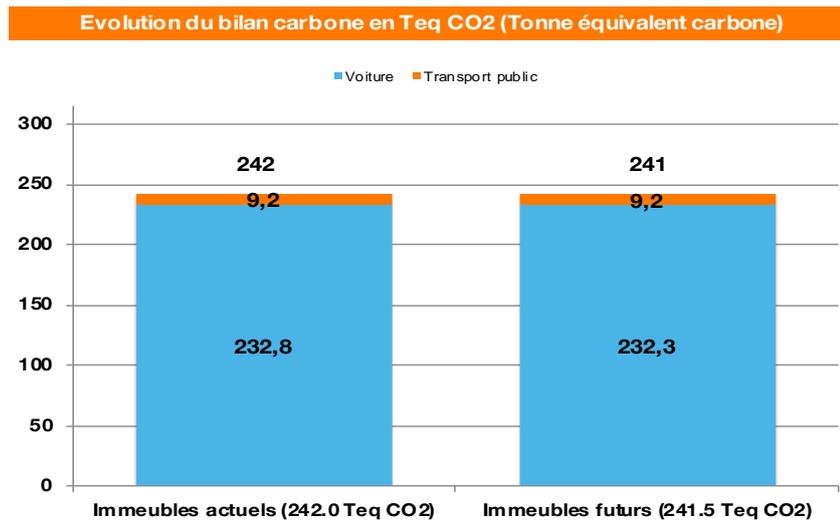
🚊 x 29: 69 min ⇔ 68 min = - 1 min



Confidentiel Orange  
Orange Restricted

9

Un mouvement des occupants des bâtiments actuels vers SAINT MAURONT ferait passer le bilan carbone de 242 Teq CO<sub>2</sub> à 241 Teq CO<sub>2</sub> soit une diminution de 0 %



Heure de départ des trajets: jeudi 24 février 2022 08:00

Bilan carbone annuel de l'ensemble des salariés du scénario par sens de trajet (aller ou retour)

Confidentiel Orange  
Orange Restricted

13

### 8.2.3 Parking

Le parking actuel est accessible à tous, sans règle d'organisation ni priorités.

Parking : 349 places véhicules (aérien + Ss sol), 8 places PMR, 39 motos, 28 vélos.

L'étude mobilité en cours d'exploitation nous donnera des indications sur les intentions des salariés.

Les mesures d'occupation réalisées en mars montrent des places libres tous les jours de la semaine avec un pic d'occupation les mardi et jeudi.

D'autres mesures seront menées dans les mois futurs.

A l'avenir :

- Il sera recherché de favoriser les mobilités douces et co-voiturage et transports en communs. Ceci grâce au PDM à faire connaître.
- Pour la partie pistes cyclables et transports en communs des rencontres régulières sont organisées avec la mairie de Marseille et RTM.
- Pour la gestion du parking il sera envisagé une gestion planifiée avec des critères de priorités.

### 8.2.4 Le corpoworking :

Le projet se doit de prendre en compte les nouveaux modes de travail :

- Les effets télétravail de la crise sanitaire, le développement des modes de travail dit hybrides, l'équilibre vie privée et vie professionnelle
- Le sujet du co(rpo)working (ou nearworking) est partie intégrante du projet

Fin février, la proportion de salariés en télétravail sur Marseille était de 64%.

Ces données seront enrichies avec le résultat du sondage mobilité de mars.

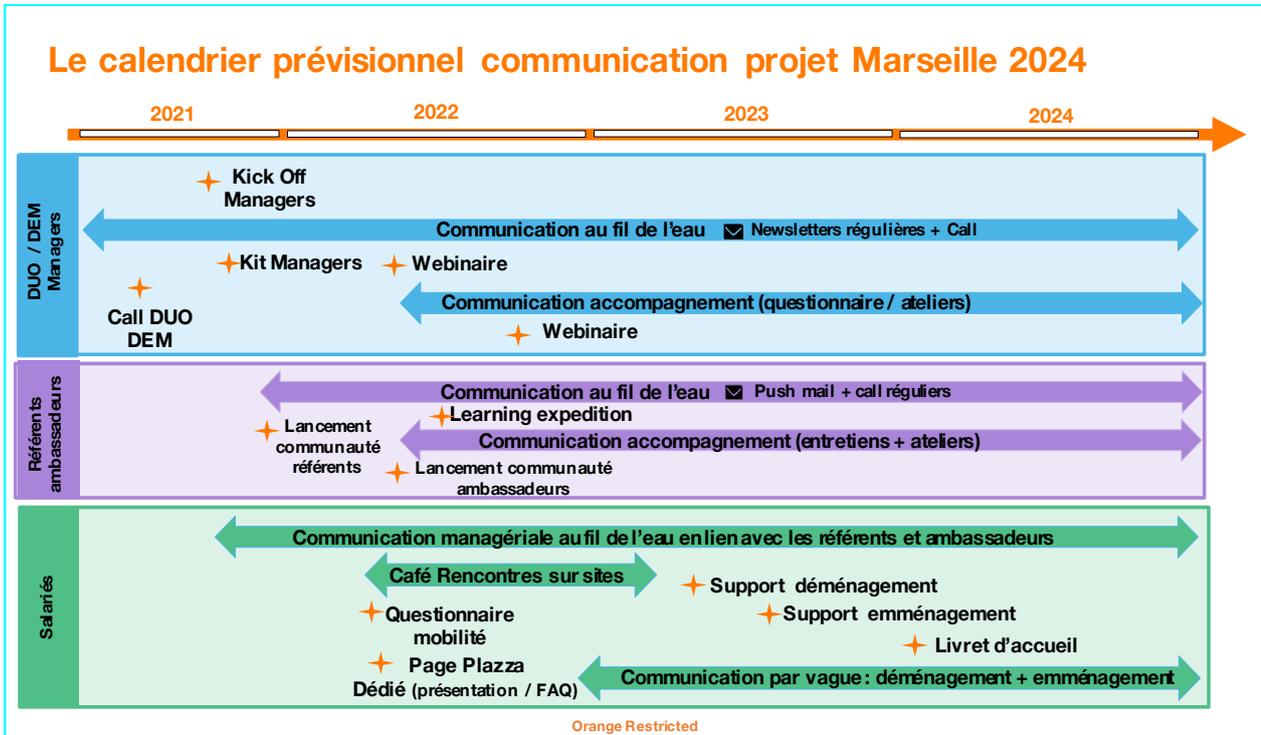
Rappel :

\* on parle de corpoworking lorsque le salarié travaille sur un site Orange différent de son site d'affectation dans le cadre de son télétravail

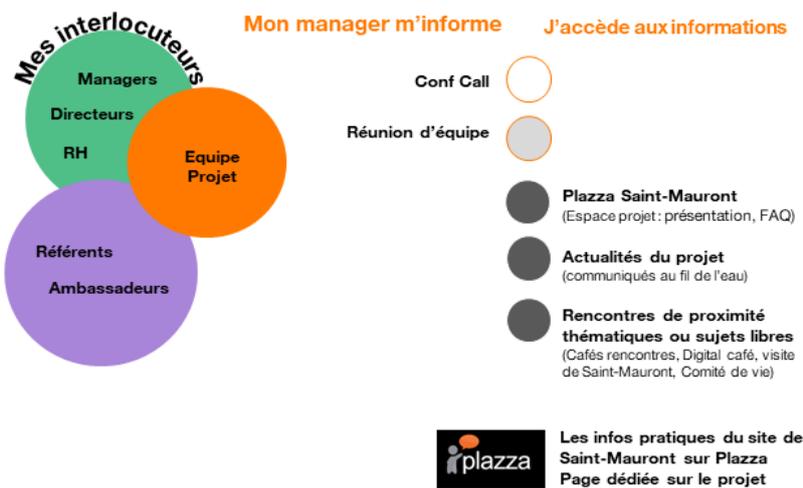
\* on parle de coworking lorsqu'il s'agit d'un site qui n'est pas un site Orange, partagé avec d'autres entreprises

On parle de nearworking lorsqu'on prend en compte la dimension de proximité (moins de 30 mn du domicile) pour les 2 notions ci-dessus.

### 8.3 Communication sur le projet et le site de Saint Mauront :



## Un accès simple à une information régulière



**Information sur le projet (S1 2022)**

**Mars**

- Mesures d'occupation
- Questionnaire mobilité

**Avril**

- Page dédiée sur Plazza Saint-Mauront  
Présentation + FAQ

**Mai - Juin**

- Visites Saint-Mauront
- Cafés Rencontres sur sites

## 8.4 Impact environnemental du projet

- Il est prévu une baisse des surfaces sur Marseille avec passage de 71600 m<sup>2</sup> à 54200 m<sup>2</sup> en 2024.
- Les mesure des consommations énergétiques se feront au travers de WIKINERGIE
- Pour les transports : la possibilité de se rendre sur le site par les transports en commun, le développement d'offre de télétravail de proximité permettra de réduire les temps trajet domicile – lieux de travail et émission.
- Contribution par l'économie circulaire par réutilisation des mobiliers en très bon état.

Sur le site de Saint Mauront, de la rénovation et des travaux d'isolation sont prévus.

- Les châssis des bâtiments des niveaux C1, C2, C3, C4 et A3 seront remplacés
- L'isolation sera mise en œuvre sur les murs intérieurs de ces niveaux,
- Les réseaux de CVC ainsi que les terminaux seront remplacés sur ces niveaux, par des équipements neufs et donc plus économiques et plus performants,
- Une régulation de ces équipements sera mise en œuvre et permettra d'optimiser les consommations

L'ensemble de ces mesures permettra des gains d'énergies et réduira l'empreinte carbone du site.

## 8.5 Le mobilier et le Digital :

Ce qui est recherché c'est le déploiement de solutions digitales simples et intuitives.

La réflexion sur le digital sera présentée au plus près de l'installation car à ce stade du projet les équipements ne sont pas choisis.

Dans le cadre de l'économie circulaire pour le digital et pour le mobilier un travail de recensement auprès des différentes directions sera mis en place afin de permettre une réutilisation des équipements en bon état.

## 8.6 La sécurité du site

Respect de la politique de sécurité et référentiels du Groupe à Saint Mauront.

La sécurité c'est à la fois sur le pourtour (sécurité en périphérie), dans le périmétrique des bâtiments et à l'intérieur de ceux-ci.

La sécurité fait appel à des outils mécaniques, électroniques et de surveillance humaine (vidéos, télésurveillance par alarmes, gardiennage 24H/24H-7/7J, gardiennage entrée principale, sortie, entrée métro).

Rappel de l'existant :

En Périphérie	En Périmétrie	En Intra bâtiments
Gardiennage	Contrôle d'accès entre bâtiments	Contrôle d'accès
Vidéo protection		
Contrôle d'accès		

Le projet vise à améliorer/moderniser l'existant sur les points suivant :

Un chantier de sécurisation du site est porté par DSSO et le Directeur Délégué SG et l'équipe projet. Il a identifié et priorisé les zones à traiter en complément de l'existant.

Amélioration entrée principale du site rue Felix Pyat.	Amélioration entrée piéton rue René Cassin (métro).	Amélioration clôture
-Etude en cours pour revoir les entrées véhicules, guérites, sas piétons....	-Etude en cours pour mise en place vidéoprotection en lien avec le futur accueil du site au B	-Etude en cours pour un revêtement occultant sur le pourtour

Relations avec les autorités :

Les rencontres récurrentes avec les autorités préfectorales, la police (commissariat et gendarmerie et la Direction Départementale de Sécurité Publique DDSP13) , la municipalité continuent pour aborder les sujets la sécurité, le réseau des transports marseillais. Les sujets d'actualité dont le projet et les besoins sont débattus. Ces sujets sont portés par DISASS/DDSG/DSSO et le DRCL.

## 9 Les plannings et le séquençage des travaux

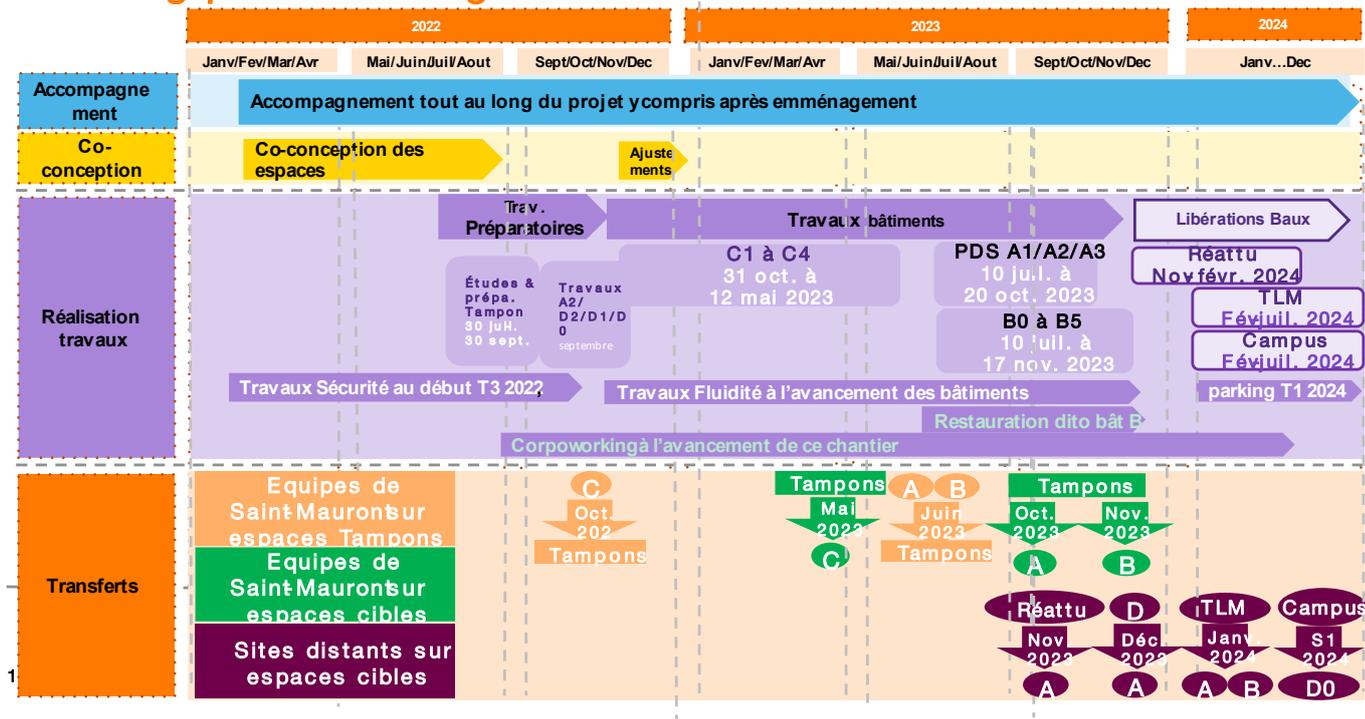
### 9.1 Le planning des travaux Immobiliers et le séquençage prévisionnel :

Les travaux seront coordonnés et pilotés suivant des séquences de travaux précises.

Le séquençage permettra :

- de suivre l'avancement vs prévisionnel
- de communiquer les dates d'installations aux salariés et respecter les mouvements de personnels sur le site existant.
- de tenir les délais de fin de baux et l'accueil des salariés nouveaux entrants sur le site du site une fois les travaux des étages cible terminés.

## Planning prévisionnel global



### 9.2 Planning des CSE : planning prévisionnel projeté

Avril 2022 : Information sur le macro-zoning et ouverture de l'information consultation sur le micro-zoning.

Juillet 2022 : dossier complet sur le micro-zoning

Septembre 2022 : recueil d'avis

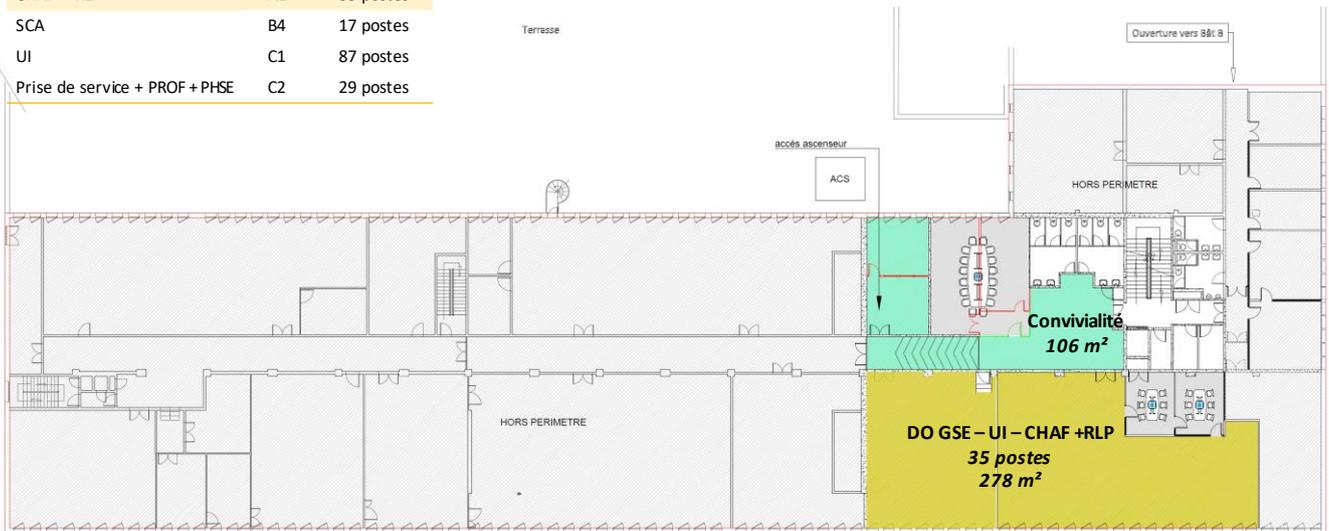
## 10 Annexes

### 10.1 Les plans de macro-zoning

Vous trouverez ci-dessous les implantations des Directions du périmètre DOGSE :

#### PLAN MACRO-ZONING – Implantations DO GSE - niveau A1

Implantation UI	Niveau	Nb postes
CHAF + RLP	A1	35 postes
SCA	B4	17 postes
UI	C1	87 postes
Prise de service + PROF + PHSE	C2	29 postes



NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire

Orange Restricted

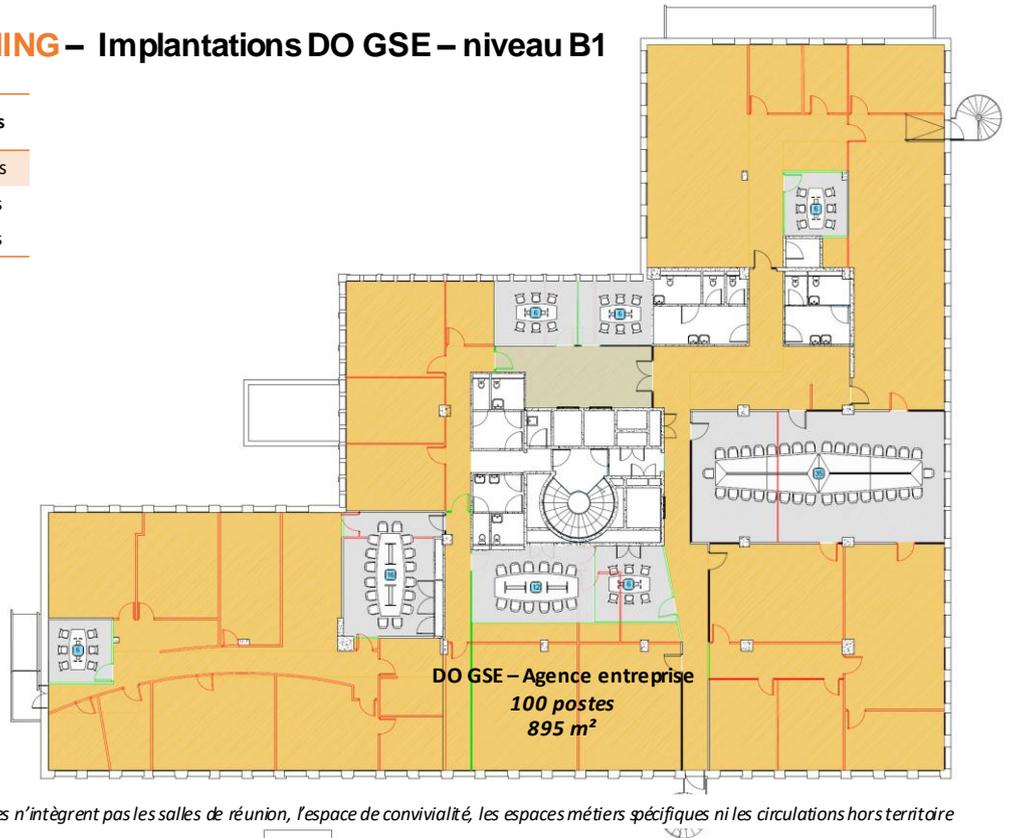
- Cloison existante
- Cloison déposée
- Cloison posée
- Circulation hors territoire d'équipe

Plan macro zoning bat. B:

### PLAN MACRO-ZONING – Implantations DO GSE – niveau B1

Implantation Agence entreprise	Nb postes
Niveau B1	100 postes
Niveau B2	41 postes
Niveau B3	39 postes

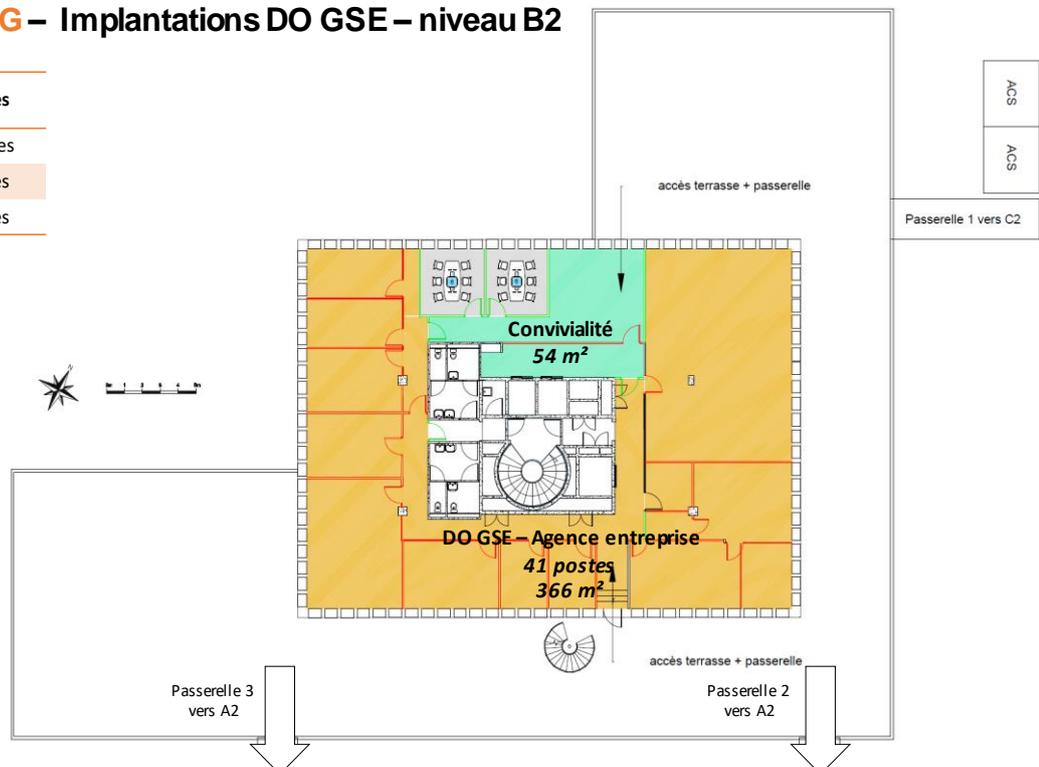
- Cloison existante
- Cloison déposée
- Cloison posée
- Circulation hors territoire d'équipe



### PLAN MACRO-ZONING – Implantations DO GSE – niveau B2

Implantation Agence entreprise	Nb postes
Niveau B1	100 postes
Niveau B2	41 postes
Niveau B3	39 postes

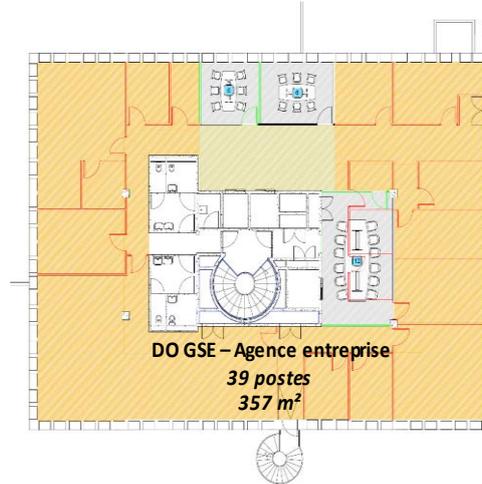
- Cloison existante
- Cloison déposée
- Cloison posée
- Circulation hors territoire d'équipe



NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire

## PLAN MACRO-ZONING – Implantations DO GSE – niveau B3

Implantation Agence entreprise	Nb postes
Niveau B1	100 postes
Niveau B2	41 postes
Niveau B3	39 postes



- Cloison existante
- Cloison déposée
- Cloison posée
- Circulation hors territoire d'équipe

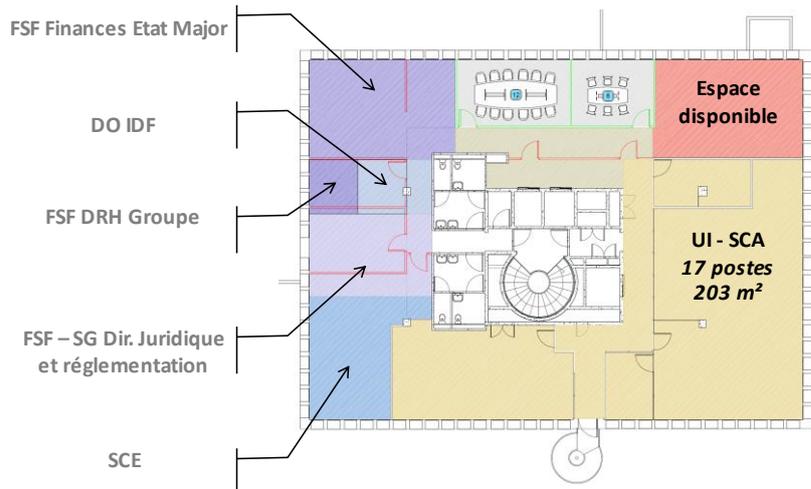
NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire  
Orange Restricted

## PLAN MACRO-ZONING – niveau B4

Implantation UI	Niveau	Nb postes
CHAF + RLP	A1	35 postes
SCA	B4	17 postes
UI	C1	87 postes
Prise de service + PROF + PHSE	C2	29 postes

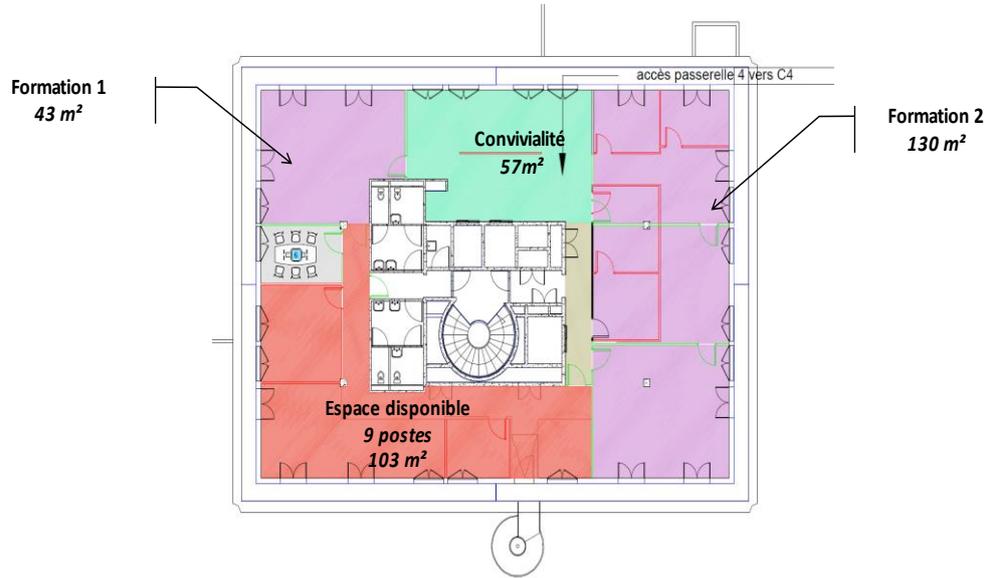
  

Reste postes dispo	5 postes	44 m <sup>2</sup>
--------------------	----------	-------------------



NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire  
Orange Restricted

## PLAN MACRO-ZONING – niveau B5



NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité ni les espaces métiers spécifiques  
Orange Restricted

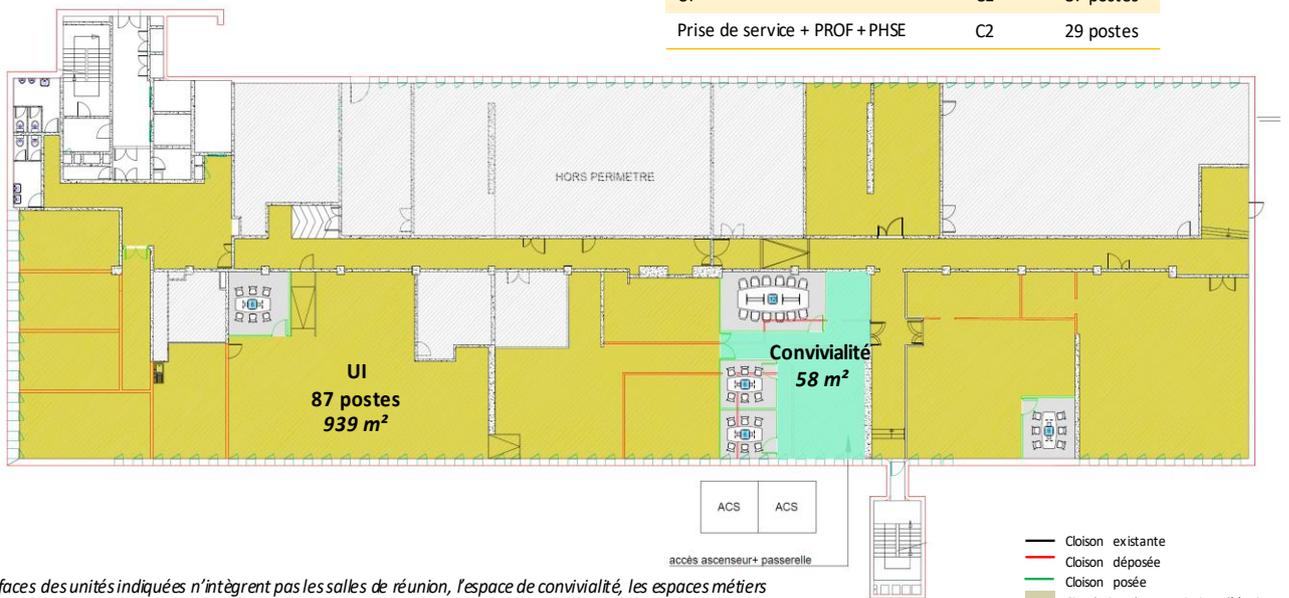
■ Circulation hors territoire d'équipe

Bâtiment C:

## PLAN MACRO-ZONING – niveau C1

Implantation C1	Nb postes	Surfaces
DO GSE - UI	87 postes	939 m <sup>2</sup>
<b>Total postes implantés</b>	<b>87 postes</b>	<b>939 m<sup>2</sup></b>

Implantation UI	Niveau	Nb postes
CHAF + RLP	A1	35 postes
SCA	B4	17 postes
<b>UI</b>	<b>C1</b>	<b>87 postes</b>
Prise de service + PROF + PHSE	C2	29 postes



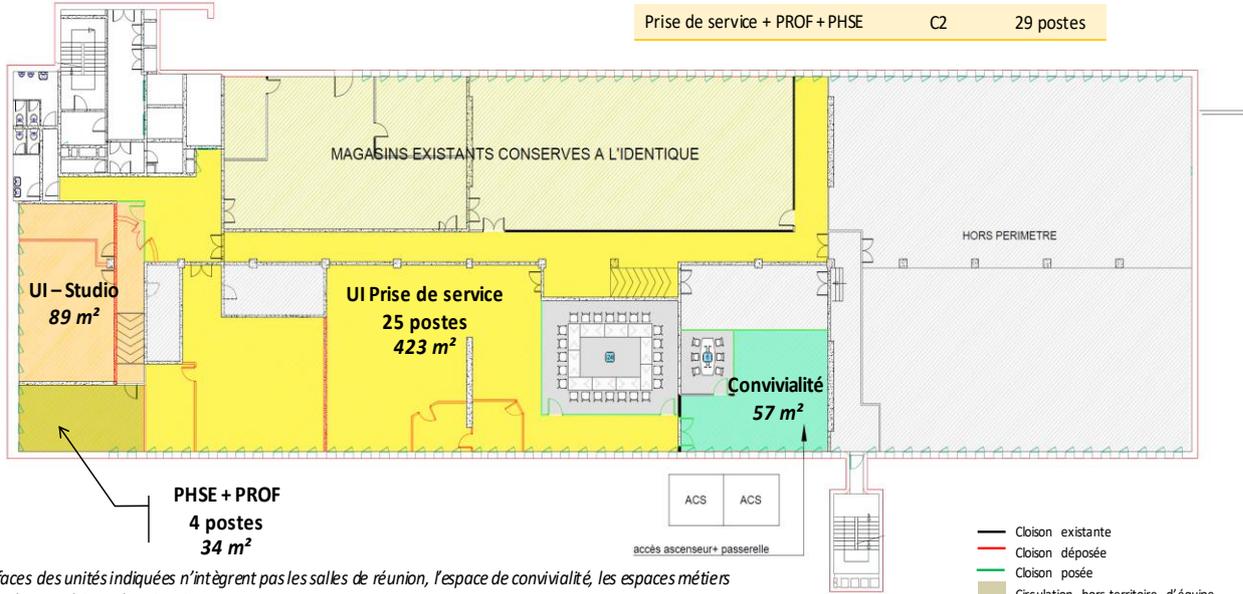
NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire

— Cloison existante  
— Cloison déposée  
— Cloison posée  
■ Circulation hors territoire d'équipe

## PLAN MACRO-ZONING – niveau C2

Implantation C2	Nb postes	Surfaces
DO GSE – UI – PDS	25 postes	423 m <sup>2</sup>
DO GSE – PHSE + PROF	4 postes	34 m <sup>2</sup>
<b>Total postes implantés</b>	<b>29 postes</b>	<b>457 m<sup>2</sup></b>

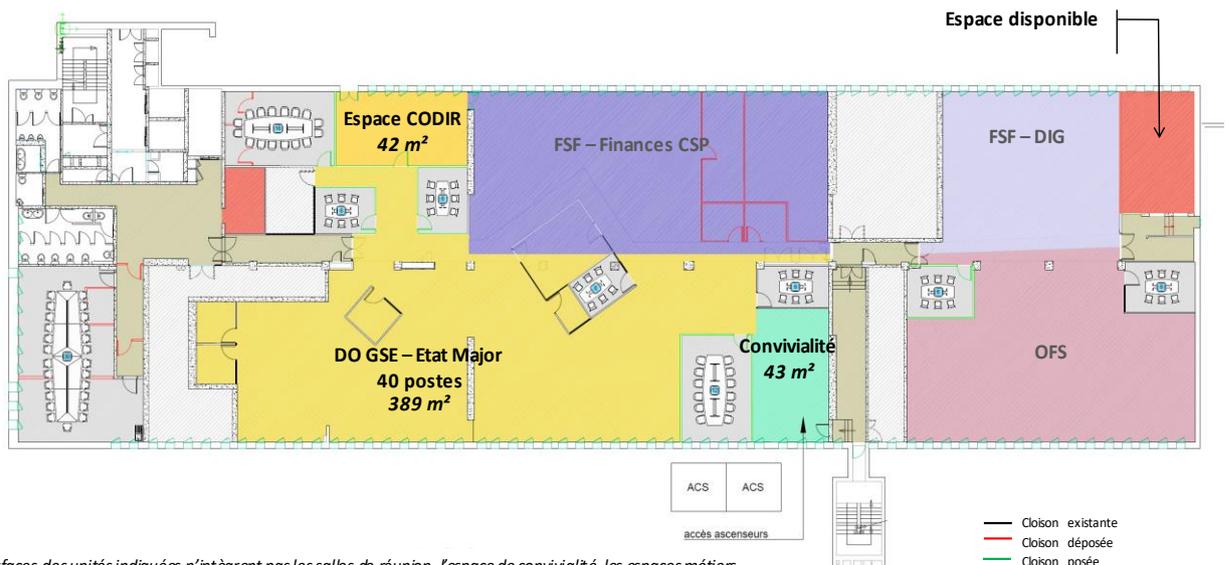
Implantation UI	Niveau	Nb postes
CHAF + RLP	A1	35 postes
SCA	B4	17 postes
UI	C1	87 postes
Prise de service + PROF + PHSE	C2	29 postes



NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire

## PLAN MACRO-ZONING – niveau C3

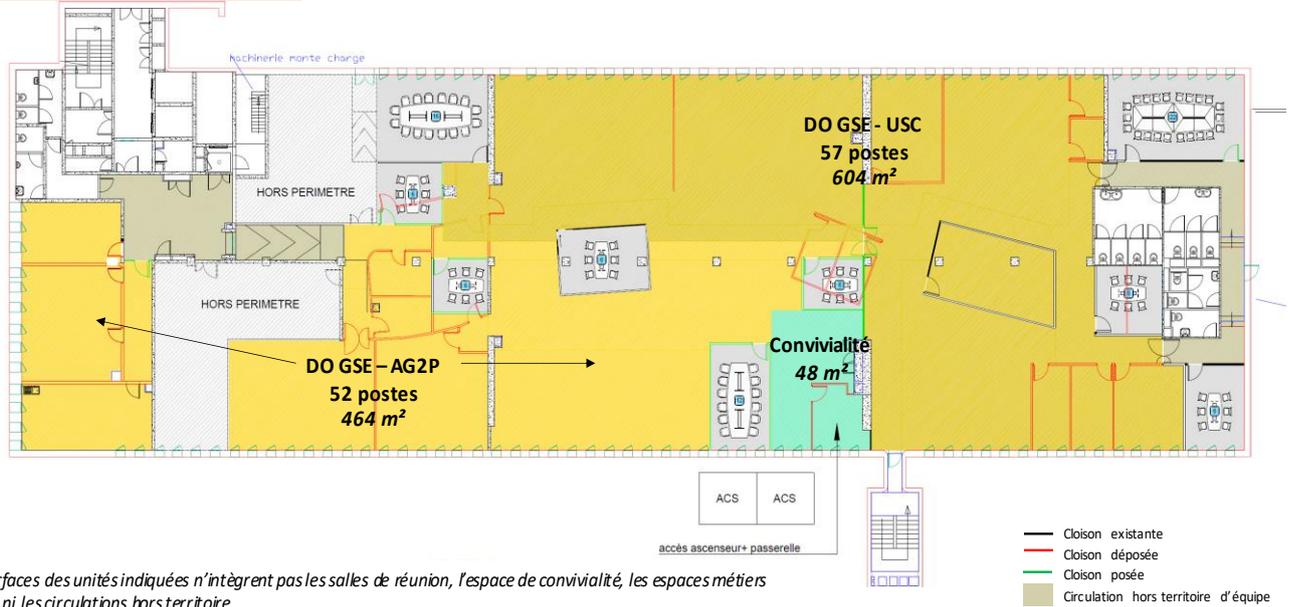
Implantation C3	Nb postes	Surfaces
DO GSE – Etat major	40 postes	389 m <sup>2</sup>
<b>Reste postes dispo</b>	<b>5 postes</b>	<b>39 m<sup>2</sup></b>



NB : Les surfaces des unités indiquées n'intègrent pas les salles de réunion, l'espace de convivialité, les espaces métiers spécifiques ni les circulations hors territoire

## PLAN MACRO-ZONING – niveau C4

Implantation C4	Nb postes	Surfaces
DO GSE – AG2P	52 postes	464 m <sup>2</sup>
DO GSE – USC	57 postes	604 m <sup>2</sup>
<b>Total postes implantés</b>	<b>109 postes</b>	<b>1068 m<sup>2</sup></b>



### 10.2 Volet Economique

Les projet Marseille a été validé en comité Investissement Groupe en juillet 2021.

Le projet permettra une économie de surfaces de 30% dès 2024 et baisse de loyers et de charges par la sortie des baux pour passer de de 4ME à 1ME à compter de 2024 (année pleine).

Le budget prévisionnel projet engagé est de 24ME de CAPEX sur la durée du Business plan (15 ans).

## 10.3 Les acteurs de la conduite de projet et la gouvernance

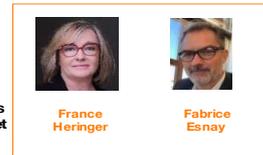
### L'équipe comité de projet Marseille 2024



Pilotage du projet

#### Mission

- Coordination
- Ingénierie sociale
- Respect des délais et du budget



Sponsors du projet



Thierry Dessert

Responsable Immobilier



Clarisse Fialon

Contrôle de Gestion



Anne Vicard

Relations sociales



Jean-Marie Roche

Sécurité, Services aux occupants



Loïc Marolleau

Parcours Digitaux



Laurent Scotti

Accompagnement



Akima Delloul

Communication

6

Orange Restricted

### Génie des lieux, qui sommes nous ?



Aldo Zoli  
Ergonome – expert change



Juliette ROUX  
Cheffe de projet



Mathieu Lefranc  
Directeur de projet



Olivier ROBIN  
Architecte programmeur

5

Orange Restricted

La cartographie des référents tout périmètres :

### Les salariés référents du projet Marseille 2024

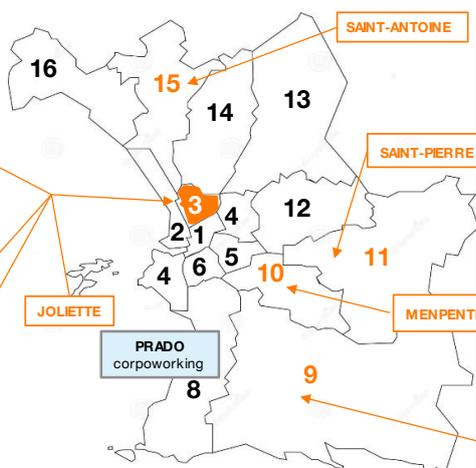
SAINT-MAURONT
▪ Arnaud Choain DTSI -SI
▪ Laurent Voleau DTSI-DISU
▪ Abd-razak Chared DTSI-SI
▪ Laurent Bouet Orange Innovation
▪ Marie-Christine Hedan UIPRM
▪ Vincent Bazimon A2PGSE
▪ Eric Berrilo A2PGSE
▪ Remi Philippe USC
▪ Corinne White DOEM
▪ Thierry Thomas DTSI-DISU
▪ Daniel Gonnet DTSI-UPRSE

CRIMEE
▪ Jean-Michel Caratza FG

TLM
▪ Marie-Agnès d'Arnal DITSE
▪ Franck Cochet AERM
▪ Michel Mary OFS



Les référents sont les représentants de l'ensemble des équipes; ils constituent un groupe représentatif de l'ensemble des collaborateurs amenés à rejoindre le site de Saint-Mauront. Ils connaissent les spécificités des unités. Par leur participation très active durant toute la démarche de conception, ils sont amenés à devenir des experts du projet, des relais clés de toute l'information liée à la conception. Ils participent aux ateliers de co-construction.

REATTU
▪ Christophe Hébrard DTSI-UPRSE
▪ Michel Le Douaran DTSI-PIRSE
▪ Marc Gannerre FG

7

Orange Restricted

## Les ambassadeurs du périmètre DOGSE : Acteurs qui seront en soutien et relai de la communication

Leur animation sera réalisée par l'équipe projet.

Périmètre CSE	Ambassadeur projet MA2024	Site de l'ambassadeur
DOGSE	Pascal Chamassian / Stéphane Henri	ST MAURONT
DOGSE	Géraldine Gaillard	ST MAURONT
DOGSE	Hervé LABRIC	ARENC
DOGSE	Christian CLEMENTI	ST MAURONT
DOGSE	Christel SARDO-VERNER	ST MAURONT

### 10.4 La phase de recueils de besoins par Génie des Lieux et la mesure des % d'occupation des locaux et typologie d'activité

-La phase de recueil des besoins des métiers par entretien s'est déroulée en février 2022.

Les thématiques abordées lors des entretiens :

- Présentation de **l'équipe**
- **Modes de travail**
- Vision des **futurs environnements de travail**
- Relations fonctionnelles et **besoins de proximité**
- **Espaces futurs** (conserver, créer, modifier)
- Besoins en **espaces et équipements spécifiques**

Méthode :

1. Entretiens en bilatérale ou en groupe (2 à 5 personnes). 33 référents et managers des différents périmètres ont été entretenus sur les besoins des métiers de leurs Directions.
2. Puis l'atelier référent en présentiel du 3 mars a permis de compléter les besoins métiers, les modes de travail et fonctionnement des équipes.
3. Puis les calls référents ont permis de délivrer la Synthèse suivante :

#### Synthèse des entretiens : besoins communs

Espaces de **confidentialité**

Espaces d'**isolement** (calmes, pour appels téléphoniques/visio, travail de concentration, points)

Espaces de **réunion petits et moyens comités** (2 à 6p.) isolés phoniquement équipés visio

Espaces **réunion** (10/15/20p.)

Espaces de **travail informels et collaboratifs**

**Rangements d'équipe**

Organisation en **territoires d'équipe, regroupement des profils**

Les 5 profils d'activité principaux détectés :

Manager / Chef de projet	Travail collaboratif, gestion d'équipe/projet. Besoin d'isolement (travail de concentration, confidentialité d'échanges ou de données).
Ingénieur / développeur	Travail individuel de concentration, sédentaire. Besoin d'échanges avec les membres de l'équipe. Nombreux appels téléphoniques/Visio
Front office / nomade	Travail individuel sur site, nombreux appels/Visio. Nombreux déplacements (clients, autres sites). Besoin d'échanges avec les membres de l'équipe
Back office / réception émission appels	Sédentaires. Travail individuel, nombreux appels téléphoniques/Visio. Besoin d'isolement et concentration. Besoin d'échanges avec les membres de l'équipe
Commercial Front	Contact clientèle, chez le client et nomade

Synthèse des entretiens sur l'aperçu général sur les modes de travail :

- **83% des effectifs sédentaires, nombreux échanges avec l'extérieur, majorité de travail individuel.**
- **17% des effectifs nomades** (nombreux déplacements, différents niveaux de nomadisme)
- Grand besoin **d'échanges internes entre collègues (échanges informels, mode projet, travaux de groupes)**, besoin de **calme et d'isolement** (travail de concentration, appels téléphoniques ou Visio).
- Réunions majoritairement par **Visio, échanges principalement à distance. Peu de réunions en présentiel, principalement mode hybride ou petits points spontanés ou planifiés à 4 à 6p.**
- Une **grande disparité des espaces existants** est présente, certaines équipes sont déjà habituées au fonctionnement en espaces ouverts et pour d'autres ce réaménagement est un changement important des conditions de travail, (cloisonné ancien, cloisonné avec bulles et quelques espaces collaboratifs). Cette disparité nécessite un **accompagnement à deux vitesses** selon les espaces de travail actuel (partages, ateliers, communication, bonnes pratiques...)

Synthèse des entretiens sur le télétravail :

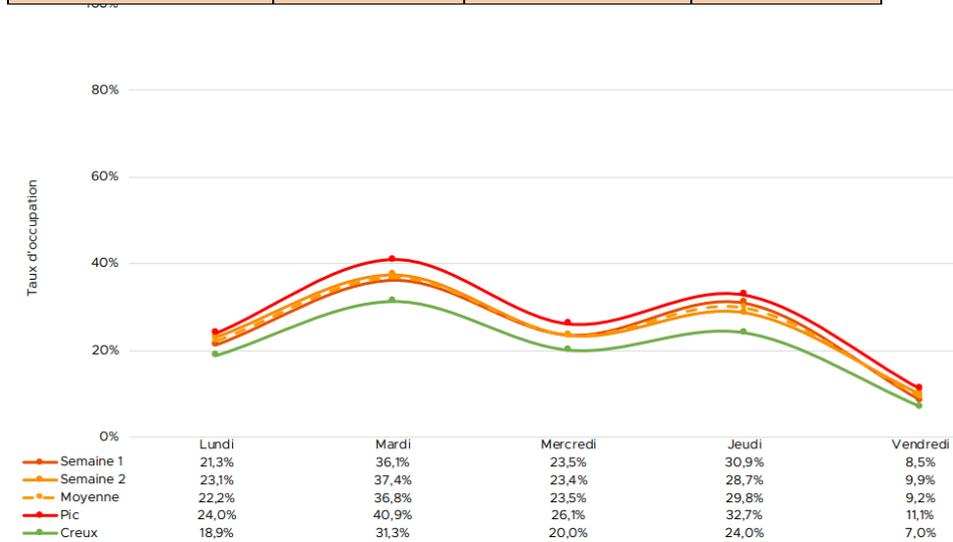
- **2 à 3 jours** par semaine pour **94% des collaborateurs**
- Regroupement principalement les **mardis et jeudi. Pics de présence sur ces jours.**
- Jours **fixés par les collaborateurs ou fluctuants**, selon les équipes

**-La phase de mesure d'occupation des sites ST Mauront, Réattu, TLM : du 21 mars au 1 er avril 2022**

Synthèse :

- Nous observons le pic d'occupation les mardis (majorité de sites entre 40 et 50%) puis les jeudis (autour de 30%).
- Les lundis et mercredi sont quasi-équivalents en occupation (25%).
- Les vendredis sont en occupation basse (creux).

Site	Pic occupation	Creux occupation	Moyenne
TLM	42%	5%	<b>25%</b>
Saint Mauront A	54%	5%	<b>31%</b>
Saint Mauront B	40%	11%	<b>27%</b>
Saint Mauront C	34%	4%	<b>16%</b>
Saint Mauront D	41%	4%	<b>23%</b>
Réattu F	48%	2,5%	<b>25,6%</b>
Réattu H	44%	11,8%	<b>29,2%</b>



## 10.5 Glossaire :

DAT : Diagnostic Avant Travaux

DO : Direction Orange

DIG : Direction de l'Immobilier Groupe

DIT : Direction de l'Immobilier Territorial

DT : Délégation Territoriale

DTA : Diagnostic Technique Amiante

EIHT : Ecoute impacts Humains et travail

GPP : Groupe de Prévention Pluridisciplinaire

IRP : Instances Représentatives du Personnel

MEGAZONING : Implantation en capacitaire sur le bâtiment. Tient compte des métiers, des liens fonctionnels et synergies. C'est une étape qui constitue le cadre de travail ultérieur de macro-zoning.

MACRO-ZONING : Le macro-zoning prend en compte le cloisonnement, les espaces de travail ainsi que les espaces communs (salles de réunions, salle de formation, salle projet, bulles, espaces informels).

MICRO-ZONING : Travail en détail des aménagements de chaque équipe, du mobilier. Sera travaillé avec les référents et des salariés de leurs équipes volontaires.

RPS : Risque Psycho-Sociaux

SDIT : Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial