



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

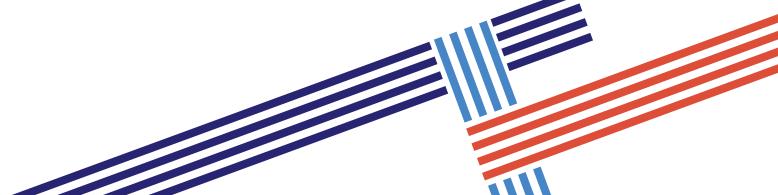
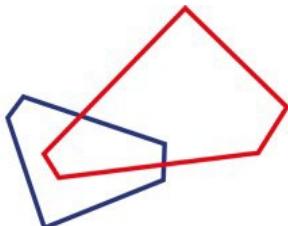
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Direction des finances, des achats et des services

Le Bâtiment Simone VEIL

Avril 2025





Un projet qui répond aux objectifs stratégiques fixés par la politique immobilière de l'État

La politique immobilière définie par l'État vise à répondre à 4 objectifs



Rationaliser les implantations immobilières et regrouper les services pour favoriser les synergies



Adapter le parc immobilier aux évolutions des nouvelles modalités de travail



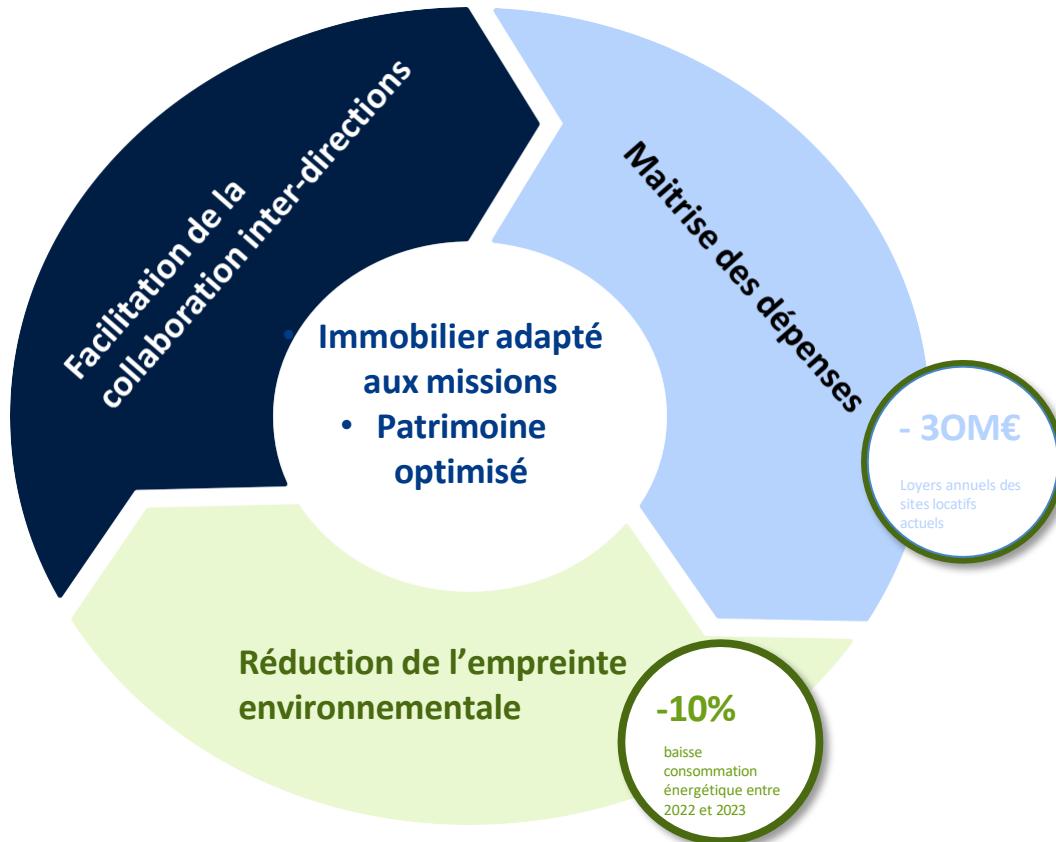
Accélérer la transition écologique par l'exemplarité dans la performance environnementale



Optimiser les dépenses de l'Etat en réduisant les sites locatifs et les coûts de fonctionnement

Un projet stratégiquement aligné avec la nouvelle circulaire de la DIE

La circulaire DIE -> une nouvelle réflexion pour tenir compte du télétravail et dans une perspective de sobriété énergétique



Un bâtiment adapté pouvant accueillir tous les agents sur site

1 place pour chaque agent, chaque jour

Quelle capacité d'accueil	Surface + de 30 000 m ²
	1900 résidents prévus
	1010 agents présents en cumulant les jours avec le taux de présence le plus élevé de l'année 2024

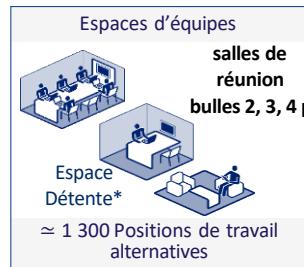
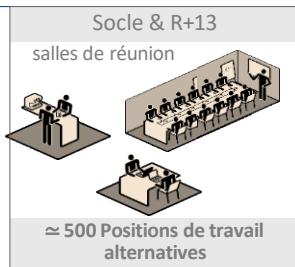
≈ 1600 postes de travail

Postes individuels classiques



≈ 1800 positions de travail alternatives

Positions de travail alternatives pour s'isoler, faire une réunion, etc.



- Dans l'hypothèse où 100% des résidents (1900) seraient présents simultanément, il y a suffisamment de positions de travail : 3 400 positions

- En pics cumulés de présence, il y a suffisamment de postes de travail pour chacun : 1 600 postes pour 1010 agents

- Si 100% des effectifs sont présents, il y a suffisamment de position de travail : 3 400

*50% positions espaces conviviaux comptabilisés en position de travail alternatives

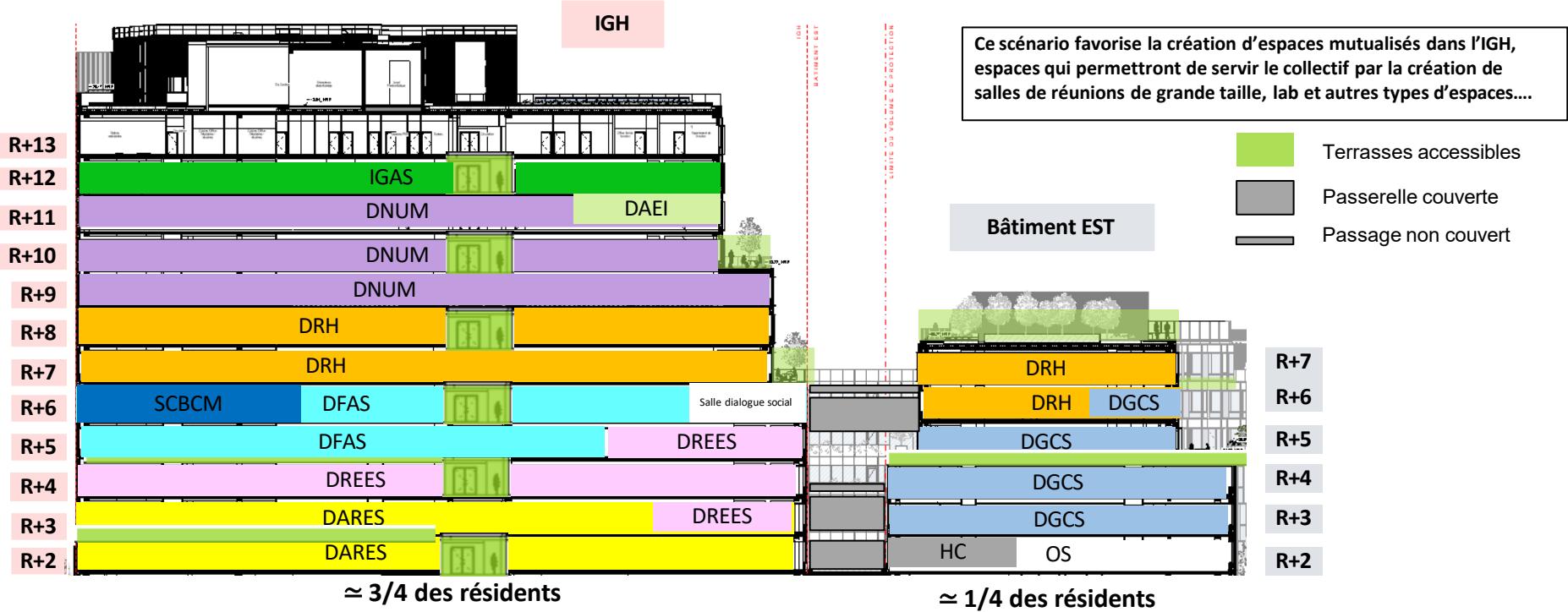
Le bâtiment Simone VEIL n'est pas conçu pour accueillir de grands open space

- Il permet des espaces partagés jusqu'à 6/8 résidents, exceptionnellement plus selon les besoins de la direction et à sa demande.
- Il est positionné en premier jour

La configuration et l'aménagement de ces espaces de travail se font en collaboration avec les directions pour tenir compte de leurs spécificités métier et répondre ainsi au mieux à leurs besoins (ateliers micro-zoning).



Un macro-zoning qui réparti équitablement les surfaces et répond aux demandes des directions



Bilan des critères d'analyse du macro-zoning

DRH éloigné des OS	SCBCM / DFAS	IGAS/DAEI	DARES/DREES	DGCS/DREES	DNUM centrale dans le bâtiment	DARES/DREES sur un seul étage	Disponibilité de postes de réserve	Salle de dialogue social	Équité des surfaces pour chaque direction
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓

Retours sur les effectifs maximaux de présence constatés par direction

En Orange, on retrouve les pics de présence associés à chaque direction :

TODS	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	aout	Septembre	Octobre	Novembre
DAEI	24	21	20	21	20	21	20	13	24	21	16
DARES	102	96	101	99	110	122	116	113	144	139	143
DFAS		69	74	63	78	74	69	46	80	86	85
DGCS	156	160	165	148	169	162	171	136	189	178	173
DREES	135	131	163	135	139	138	139	125	136	135	136
DRH	211	210	220	229	220	231	220	156	228	214	195
HC	16	15	15	17	13	16	17	9	14	14	16
IGAS	102	66	103	98	84	99	77	41	119	108	93
SCBCM	33	46	31	29	30		25	15	26	24	24
DNUM	Données non recueillies à ce jour										