Logo CFDT

Prise de parole à l'attention du Directeur Exécutif en charge de l'innovation, en CSE du 12 février 2025

Lors de votre live de la semaine dernière, les questions des salariés ont démontré à la fois un profond engagement de la part des équipes mais également des inquiétudes fortes notamment sur notre stratégie. En s'appuyant sur les 128 questions exprimées par nos collègues, la CFDT souhaite revenir sur les principales préoccupations des salariés autour de 5 thématiques.

1. **Stratégie de l'Innovation**

Nous avons relevé un **sentiment d'incertitude des salariés quant à la direction prise par Orange Innovation**, notamment face à la montée du protectionnisme américain et aux évolutions rapides du marché technologique. Dans un environnement de plus en plus complexe, où les attentes des clients évoluent rapidement, la question de notre capacité à rester compétitifs – autrement dit de notre pérennité (cf. notre prise de parole de juillet 2024) tout en maintenant une approche éthique et durable a été posée. Vous venez d'y répondre.

Pour faire face au manque de clarté et de cohérence de notre stratégie d'entreprise, il nous semble important d'impliquer nos collaborateurs dans le processus de définition de ces objectifs et de continuer à communiquer vers les salariés de manière transparente sur nos objectifs stratégiques. Une stratégie claire et partagée vis-à-vis des salariés peut non seulement renforcer la confiance au sein des équipes, mais aussi favoriser un alignement autour de nos ambitions collectives.

2. **Politique RH : engagement, reconnaissance et bien-être au travail**

Le besoin de reconnaissance et de soutien dans les efforts des salariés est ressorti dans de nombreuses questions et remarques, ce constat est conforté par les rapports des médecins du travail. L'up-scaling et le re-scaling apparaissent comme une réponse partielle au besoin de valorisation et de reconnaissance des salariés. En complément, un véritable programme de reconnaissance des initiatives internes et des collaborations inter-équipes permettraient de renforcer l'engagement et la motivation de nos collaborateurs.

Les questions de bien-être au travail et de conditions de travail ont été également citées. La réelle **problématique du recharging au quotidien et du travel-freeze** toujours valable en 2025 pour l'ensemble des salariés et pas seulement pour les chercheurs sont revenus plusieurs fois sans véritable réponse.

La question du passage à une semaine de quatre jours a été également soulevée, elle témoigne d'un désir d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout en maintenant notre productivité.

3. **Déconnexion entre la direction et le terrain, communication**

Le constat d'une **déconnexion** entre la direction et le terrain a été également fait, nous avions d'ailleurs attiré votre attention sur ce point lors de la bilatérale de septembre 2024, vous venez d'en reparler dans votre mea-culpa. Il est crucial de renforcer la communication et l'écoute des salariés afin de mieux comprendre les réalités vécues par nos équipes. La mise en place de canaux de dialogue plus directs peut favoriser un échange constructif et permettre d'adapter nos stratégies aux besoins réels des salariés. Dans un 1er temps, nous avons bien noté votre engagement de répondre par écrit aux questions posées pendant le live, nous

comptons sur vous.

4. **Enjeux environnementaux et responsabilité sociétale**

Les enjeux environnementaux ont également été au cœur des préoccupations exprimées par les salariés. **Les questions sur l'empreinte carbone de nos projets**, notamment en ce qui concerne la solution Orange Money, **soulignent l'importance d'intégrer des objectifs environnementaux concrets dans notre gouvernance**. Nous devons nous engager à réduire notre impact et à promouvoir des initiatives durables. La mise en place d'un **budget carbone pour nos projets** est une étape significative vers une **meilleure prise en compte de notre responsabilité sociétale.**

5. **Innovation et intelligence artificielle**

L'implication pour l'innovation et l'intelligence artificielle est réelle au sein des équipes. L'ambition audacieuse de devenir un leader de l'IA est une bonne nouvelle, vous venez de largement développer le sujet. Cependant, il est impératif de veiller que les avancées technologiques soient accompagnées d'une réflexion éthique et responsable telle que vous l'avez présenté à l'instant. Les **inquiétudes concernant la souveraineté numérique et la dépendance envers des acteurs externes** doivent être prises en compte dans notre stratégie. Nous devons nous assurer que nos solutions technologiques respectent les principes de transparence et d'équité, tout en répondant aux besoins de nos clients et de la société.

Prise de parole à l'attention du Directeur Exécutif en charge de l'innovation, en CSE du 12 février 2025