

# CADRES D'ORANGE ?

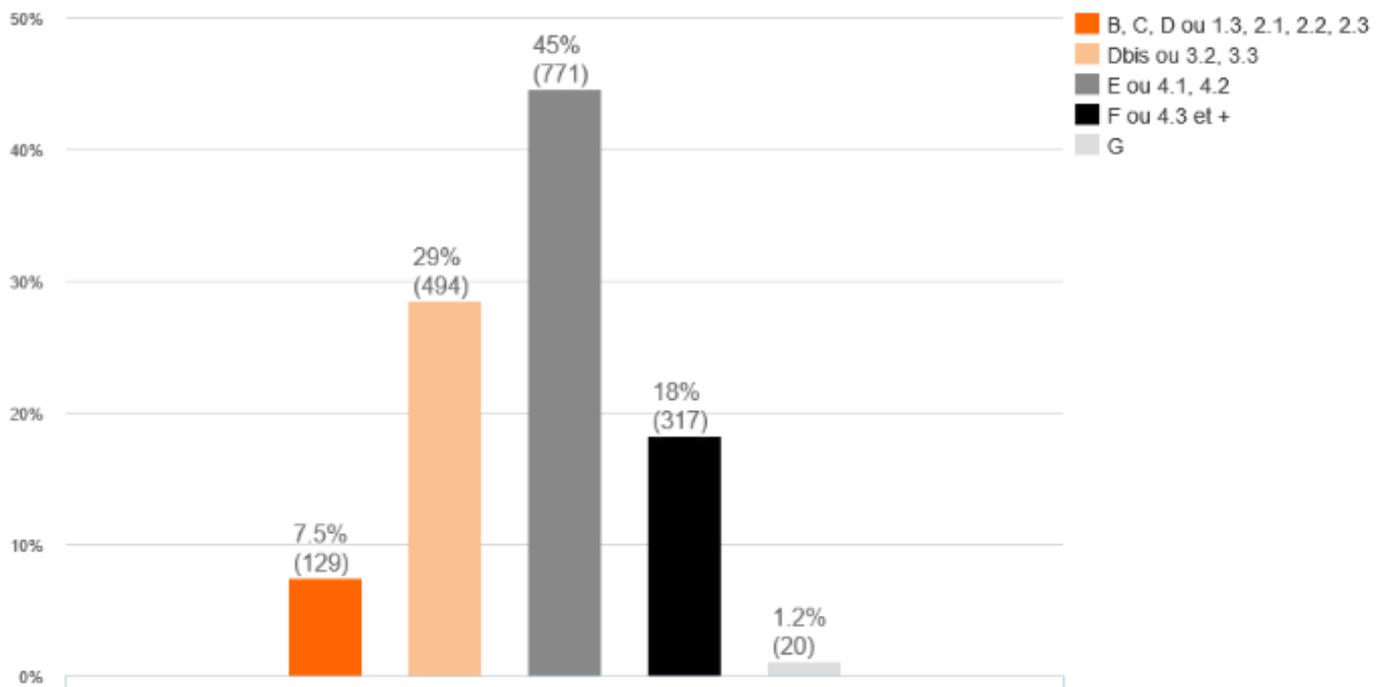
Nous avons proposé aux salariés cadres d'Orange qui représentent aujourd'hui plus de 60% des effectifs d'Orange en France, de répondre à notre enquête. Ils ont été plus de 1200 à répondre à toutes nos questions et plus de 1700 à y répondre partiellement. Au fil de cette étude vous découvrirez leurs attentes, leurs priorités mais aussi leurs nombreuses préoccupations. Un chiffre marquant résume à lui seul le mal être grandissant au sein de l'entreprise. 41% des répondants ne se reconnaissent pas dans la nouvelle stratégie proposée dans « Lead the Future ». Un désaveu majeur qui se traduit par des milliers d'expressions de salariés qui nous ont confié leurs constats et leurs visions ...Tout cela est à découvrir en feuilletant notre étude.



41% des cadres ayant répondu à l'enquête ne sont plus en phase avec la stratégie de l'entreprise...

GRADE

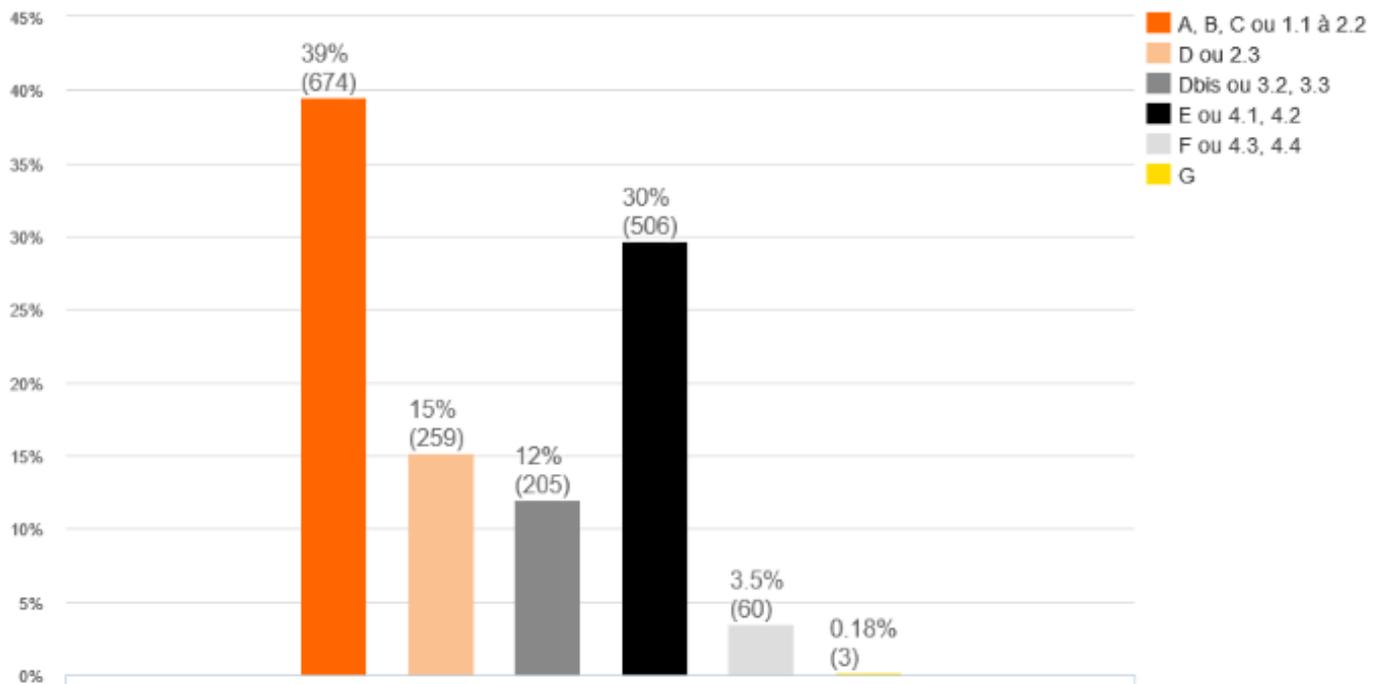
Quel est ton grade?



question à 1 réponse, total de 1731 réponses

GRADE ARRIVEE

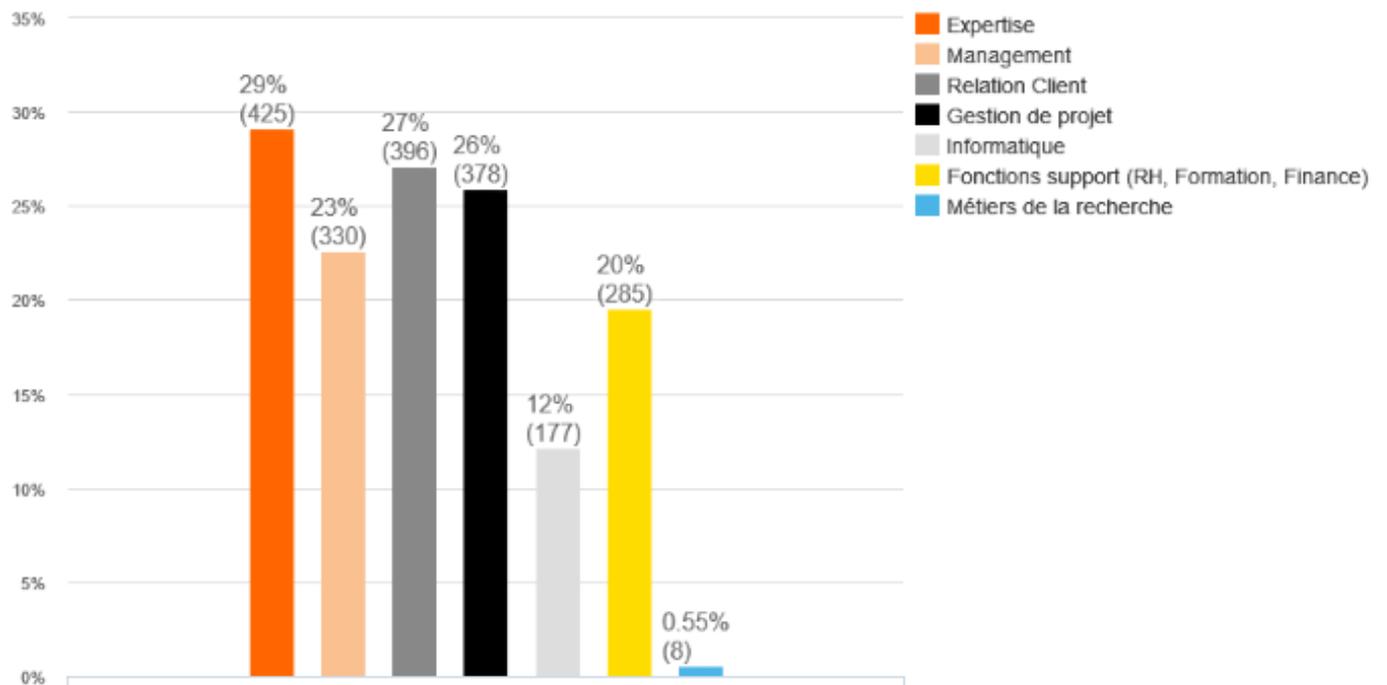
Quel était ton grade lors de ton arrivée dans l'entreprise ?



question à 1 réponse, total de 1707 réponses

ACTIVITE (Cadres)

## Quelles sont tes activités ?



question à N réponses, total de 1460 réponses

---

## Préoccupations

# Quels sujets te préoccupent aujourd'hui dans ton activité professionnelle ?

Voici quelques exemples qui peuvent t'inspirer (ou pas 😊) :

***Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu / Le projet sur lequel je travaille est en difficulté / J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ...***

- Manque de confiance dans la nouvelle direction qui prend des décisions néfastes pour les salariés (OBS, boutiques -> GDT).
- Rien de négatif tel que proposé. Plutôt comment se réinventer en tant que salarié pour être en phase avec les évolutions de marché.
- La perte de savoir-faire suite aux départs en retraite sur certains processus complexes.
- La recherche d'économie, légitime, mais qui peut bloquer certains fonctionnements.
- Les possibilités d'évolution ne sont pas claires et presque impossibles.
- Charge de travail conséquente.
- Beaucoup de difficultés à cause de Delivery.
- Trop de problèmes à gérer sans solutions. Personne ne sait faire. Tout est automatique et sous-traité pas possible d'intervenir les clients sont de plus en plus plantés.
- Ma charge de travail et le mauvais fonctionnement du backoffice.
- La connaissance est détenue par des prestataires, ce qui peut poser des problèmes en cas de départ.
- Un Delivery très poussif et des ressources filiales très limitées.
- Le SI.
- Travail pas reconnu.
- Je reviens d'un arrêt de 6 mois suite à un burn-out. Je suis en mission sur un sujet passionnant et j'en remercie sincèrement mon patron. Ma préoccupation est plutôt la suite, mais je prends les choses comme elles viennent et j'ai la confiance de mon directeur.

- J'ai peur pour mon avenir dans la société. J'ai l'impression que nous allons vers des années noires.
- Beaucoup de changements. De recherche de rentabilité. Quid du devenir de la Supply Chain à horizon 5 ans. Avec la fin des déploiements l'entité aura-t-elle toujours vocation à exister quand on sait que beaucoup d'approvisionnement passe déjà par le « clé en main » ou la délégation des achats aux partenaires ?
- Le dialogue social.
- Charge intense, effectif divisé par 2. Pas d'écoute de la part de la hiérarchie... 38 ans de job et pas de reconnaissance.
- Je suis contente de mes différents postes.
- L'évolution de notre activité.
- Baisse des effectifs remplacés par la sous-traitance, complexification du travail, zéro reconnaissance...
- Il est parfois utile de remettre l'église au milieu du village, c'est-à-dire remettre du sens dans chaque activité, revenir à de vraies valeurs, à l'essentiel.
- Charge de travail des collaborateurs, sous-traitance des activités.
- Pas de sujet particulier.
- Difficile de travailler au quotidien suite aux nombreux départs et les pertes de compétences qui vont avec.
- Pas de cap, aucun horizon !
- Mon poste de travail fraîchement livré n'est pas conforme ! La Clim ne fonctionne pas et nous sommes obligés de travailler dans le noir. On nous balade quant à la réparation de celle-ci... On se moque de nous !
- La pérennité des projets. La réduction des coûts obsessionnelle. Le retour du TPS.
- En transverse, je constate les difficultés des projets à tout mener de front avec des difficultés RHs insolubles.
- L'avenir me préoccupe. Travailler encore 14 ans dans ce domaine pour atteindre la retraite est exaspérant.
- Évolution des métiers depuis l'annonce de la fin des chefs de projets.
- Charge de travail en constante augmentation à cause d'effectif qui ne cesse de diminuer.
- R.A.S.
- Le maintien du télétravail, le respect de la charge de travail.

- Objectifs différents entre opérationnels et gestionnaires.
- La pérennité de mon travail après la dernière réorganisation.
- Travail peu intéressant, lassant et répétitif. Et je n'ai pas de pouvoir décisionnaire sur ce que je fais.
- Charge de travail importante, perspectives d'avenir incertaines.
- L'un des projets sur lesquels je travaille a été transféré à un autre service... qui finalement n'en veut plus, la responsable ayant changé de poste. Suite au départ de mon N+2 en TPS, mon nouveau N+2 ne veut pas en entendre parler, le N+3 fait le mort quand on lui demande de prendre une décision, et nos interlocuteurs projet, à défaut de mieux, se tournent directement vers nous pour leurs demandes d'évolution / de maintenance. Un exemple parmi d'autres des dysfonctionnements auxquels on est soumis en permanence...
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- Mon travail n'est pas reconnu.
- Je ne sais pas qui fait quoi.
- Charge importante, pas ou peu de reconnaissance, une ambiance dépressive depuis le début des annonces de réorganisation / suppression d'emplois.
- Charge de travail plus importante qu'auparavant.
- Transfert de l'activité à la sous-traitance.
- En tant que manager je n'ai pas les moyens de faire assurer l'activité et surtout la continuité d'activité à cause de la charge. Avec le transfert de certains métiers à une autre entité nous sommes contraints d'assurer le soutien malgré le manque de ressources car ils n'ont pas toutes les compétences nécessaires.
- Mon travail n'a pas de sens et n'est pas reconnu. De la bouche d'un manager, j'ai pu entendre que ma productivité n'était pas importante.
- Il semble que le métier de technicien de soutien Niveau 2 n'intéresse plus nos managers qui ne jurent plus que par la DATA et l'IA mais aussi (comme d'habitude) par la sous-traitance.
- Dernière promotion le 01/12/2013 rien depuis (Je n'ai pas la posture cadre !) Départ prévu en retraite le 01/01/2025. J'aurais dû être promue avant le 01/07/20213. Pas de bol, née en février 1962 avec la réforme, je perds 3 trimestres de surcôte. Mes préoccupations : Quand est-ce qu'on va arrêter de me prendre pour une vache à lait ?!!!! Comment je fais pour passer en DBis avant de partir en retraite maintenant que je suis en TPS?
- Sentiment que tout se fait dans la précipitation et l'approximation. Incessantes réorganisations. Non renouvellement de certaines compétences (Cuivre, Commutation ...).
- Ma charge de travail. L'avenir de mon service.

- Quel métier demain ?
- Pas d'évolution depuis des années, pas de formations certifiantes en gestion de projets.
- Bonjour, Je travaille sur le périmètre Commande/Facturation depuis 11 ans et ce dernier est le parent pauvre que ce soit en termes d'évolution SI, de ressources et sans/peu reconnaissance vis-à-vis de la direction, de certains collègues de la vente et même de l'avant-vente voire de certains opérationnels. Rappeler à toute la chaîne que si on ne peut pas commander alors pas de production et si pas de facturation alors pas de revenu !
- Si vous voulez être objectif, mettez des exemples positifs. Ceci étant je sais être sous-payé par rapport au marché des telco en général et les récents recrutements externes chez nous en sont la preuve.
- Pas de visibilité sur les projets. La réduction des budgets.
- La définition claire de mon rôle au sein de l'entité. Je me retrouve à ne plus réellement savoir décrire mon activité tant je fais des choses variées, à la fois en client et en transverse. Le fait de vouloir rendre agile me fait plutôt penser à un effacement progressif des frontières claires des domaines de compétences et des missions définies. Je me retrouve à faire "un peu de tout".
- Je suis en fin de carrière mais l'activité a trop baissé.
- Manque de vision à moyen terme sur mon activité qui peut être aspirée à maille nationale.
- Manque de reconnaissance financière et impossibilité d'évoluer en grade.
- Mon travail n'est pas reconnu, pas de perspective à long ou court terme.
- Le travail est désorganisé, les clients ont du mal à nous joindre, les interventions ne sont pas ou mal faites, l'information au client n'est pas bonne, la relation client est tendue, il n'y a qu'insatisfaction.
- Trop d'acteurs dans la chaîne de décisions, beaucoup de sous-traitance sur nombreuses activités, sachant que l'on a plus de mal à interagir avec eux.
- Mon travail n'est pas reconnu. Un des projets sur lequel je travaille est en difficulté (interlocuteurs se succédant sans transfert d'information) depuis 2 ans, personne ne s'en soucie.
- Perte de sens au travail.
- Beaucoup de route pour rien car les sous-traitants ne sont plus compétents et ne sont pas équipés de matériels pour bosser. On fait tout et n'importe quoi et les clients sont en panne d'internet et de téléphone.
- Ma charge de travail est élevée.

- Pas de remplacement suite départ des collègues, on travaille pour qui au final ? Perte de sens, travail en sous-traitance.
- Quelle est la pérennité du métier de supervision ?
- Pas de progression.
- Le sens au travail, le manque de cohésion des équipes.
- Ma charge de travail avec une équipe réduite et toujours plus de projets / les "licenciements" et la réorganisation des fonctions support : je me demande ce qui va nous arriver.
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- Charge de travail importante /pas de reconnaissance de la part de la hiérarchie.
- Beaucoup trop de lourdeurs administratives qui empêchent l'innovation et la prise de risque.
- Harcèlement moral managérial et RH au travail à la suite d'un changement d'activité imposé par la hiérarchie sans tenir compte de mon parcours professionnel et sans proposition d'accompagnement pour me repositionner, par exemple, sur un nouveau poste qui correspondrait à mes qualifications et compétences. Conséquences : sanction depuis plusieurs semestres sur ma PVM, sanction sur mon augmentation individuelle, harcèlement moral managérial organisé par N+1 et N+2, mensonges dans les EI, demandes de travail en plus sans sens etc.
- Manque de visibilité pour l'avenir sur la pérennité et également sur la charge de travail et les ressources humaines.
- Standardisation des modes de travail en passant par du SI à outrance, ce qui donne une perte de temps sur notre cœur de métier et qui nous fait perdre le sens de notre activité.
- Je suis censée faire du commerce mais je passe plus de temps à gérer nos problèmes de pilotage - les réponses aux sollicitations clients ne sont pas à la hauteur de notre renommée. Alors certes je n'ai pas de pression hiérarchique, mais nous manquons d'agilité face aux demandes de nos clients ...
- L'emploi.
- Pas de promotion possible, stagnation de la rémunération, perte de sens du travail.
- Les lois de Parkinson, de Peter, une réalité... préoccupante sur les perspectives d'évolution à la DTSI, à Toulouse.
- Que faire ?
- Je m'inquiète de voir de plus en plus de projets informatiques partir vers Sofrecom. Si initialement il s'agissait surtout des développements, maintenant il s'agit également des Chefs de Projet, Product Owners etc. Cela est à la fois de la délocalisation et de la perte de connaissance et de compétences.

- Pas de promotion depuis 17 ans, malgré les efforts fournis et l'accroissement des compétences. Bloqué au dernier échelon indiciaire depuis bientôt 10 ans. Je ne parlerai pas de la charge mentale et de travail inversement proportionnelles aux augmentations de salaire. En Congé Longue Durée et en attente de reconnaissance CITIS [Congé pour invalidité temporaire imputable au service], mon état de santé s'étant dégradé par la pression constante chez Orange.
- Perte de sens au travail, sous-traitance de notre activité.
- Mon travail n'a pas de sens, pas d'information sur mon entité, la stratégie... isolement.
- Je ne sais plus où on va, je ne comprends plus notre stratégie J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens. Mon travail n'est pas reconnu.
- Plus de sens dans mon travail.
- Reconnaissance travail, augmentation individuelle non cohérente avec l'atteinte de mes objectifs, je vois beaucoup de perte d'argent inutile autour de moi dans l'entreprise.
- Pourquoi autant de réorganisations qui ne permettent pas de se projeter dans son métier et sa carrière ?
- Travail non reconnu y compris pour mes collègues. La retraite à 64 ans.
- Le travail que je réalise a perdu de son sens : j'ai réalisé des extensions de réseau pour l'adsl, des embellissements de réseau etc. en UI, puis des faisceaux hertziens pour amener l'adsl ou le mobile où il n'y avait rien. Puis des déploiements pour la 4G et, alors que cela n'est pas terminé, on déploie déjà une 5G inutile, dépensière en énergie et matériaux. On remplace des équipements installés 2 ans auparavant et cela oblige à dimensionner des réseaux pour un réseau inutile pour le commun des mortels... On continue à gaspiller l'énergie avec des bâtiments techniques aménagés en bureau alors qu'ils ne sont pas faits pour ça ! Pire on construit des bâtiments comme Orange Lumière où il ne fait pas bon travailler : trop chauds, trop froids, trop bruyants...
- J'ai l'impression que la stratégie de l'entreprise s'oriente vers du greenwashing depuis les changements de tête.
- Prise de poste récente, pas suffisamment de recul.
- J'ai effectivement l'impression que je ne suis pas reconnu par la hiérarchie. Je suis toujours volontaire, je participe à des actions d'améliorations et en retour aucune gratitude.
- Ma charge de travail est excessive. Mon travail n'est pas reconnu.
- Manque de hausse de salaires, décalage entre le travail et des choix projets ou techniques de la direction qui paraissent purement financiers et court-termistes.
- Charge de travail croissante, missions supplémentaires, sans reconnaissance.

- Sens du travail. Beaucoup de monde sur les mêmes sujets. Beaucoup de conseils aux expertises pour aller dans le sens des besoins de paraître. Qui porte ? Qui décide ? Pourquoi faire ? Responsabiliser, motiver et reconnaître plutôt que diviser, démotiver et ne pas reconnaître. Attention à la reconnaissance de tous les équilibres homme/femme, nouvel arrivant/ancien qui déséquilibre dans l'autre sens et condamne les uns subir et perdre ce que les autres récupèrent... sans tenir compte des expertises, compétences et de l'ancienneté.
- J'ai l'impression que l'agilité et les outils associés mène à la taylorisation de notre travail.
- Salaire par rapport à l'inflation.
- L'avenir d'Orange / la DTSI, avec l'arrivée de tous les nouveaux chefs dans la lignée de Christel Heydemann m'inquiète. Ça sent les coupes budgétaires à gogo, les départs non remplacés en masse, et donc une surcharge de travail à venir... et les manager de 1ers niveaux seront entre le marteau et l'enclume, j'ai peur pour eux aussi.
- Mon travail a de moins en moins de sens face aux enjeux de la société, à cela s'ajoute un manque de reconnaissance.
- Charge de travail dense avec difficulté de trouver de la bande passante pour se former ou faire de la veille techno.
- Je ne vois plus de perspective pour moi dans l'entreprise.
- Aucune évolution de mon activité, aucune promotion.
- Mon travail n'est pas reconnu, j'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- Baisse des investissements, moins de déploiements, nationalisation des activités.
- Les perspectives par rapport à l'alignement Net Zero Carbone (comment va-t-on faire ?). L'intégration de la RSE dans chaque poste.
- Les emplois en France non renouvelés et donc des activités qui sont envoyées à l'étranger. Orange devient une coquille vide et toutes les activités sont sous-traitées soit par des entreprises extérieures, soit par des services "Orange" à l'étranger.
- La juste évolution de ma rémunération sur la durée la pérennité de mon poste
- Crainte d'une détérioration de la qualité de vie au travail (charge de travail, pas de reconnaissance du travail, perte de sens) avec moins de perspective d'évolution. Crainte de revenir à 2009.
- Quelle sera la réorganisation RH, quel impact sur mon activité ?
- Le manque de visibilité sur l'avenir de mon métier.
- Manque de sens, managers en 1ère ligne sans marge de manœuvre, charge de travail de + en + importante, les métiers dits non-prioritaires ne sont plus remplacés mais la charge reste identique.

- Sur un métier de commercial, j'ai très peur de l'avenir de ce métier à cause du manque de talents. Le commercial doit devenir en plus juriste, ingénieur avant-vente, assistant commercial, responsable facturation, manager. Avec certains managers qui poussent volontairement ce modèle. Ce qui est trompeur, c'est que Orange est "great place to work", "best employeur" etc. mais en vrai, dans les process, dans le travail, c'est totalement faux.
- Charge excessive sans backup et perte totale de sens.
- Est-ce que mon expertise aura toujours la cote dans 5 ans ? Il me reste 15 ans pour arriver à la retraite est-ce que j'aurai une dernière partie de carrière en adéquation avec mes compétences.
- Reconnaissance, dirigisme de certains managers, sujets en difficultés et passés non prioritaires.
- Mon travail n'est pas reconnu. Le déploiement de la fibre est un fiasco. L'avenir est incertain.
- Je m'interroge sur la part de sous-traitance à tous les niveaux, y compris sur ce qui est notre cœur de métier. Je me sens préoccupé par l'inquiétude pour l'avenir de nombreux salariés. Ce qui me préoccupe également est de voir que nos anciens partent, poussés par le TPS, et que nos jeunes ne restent pas pour des raisons multiples.
- Ma charge de travail est en constante augmentation et devient difficilement gérable. Ma reconnaissance salariale n'est quant à elle pas proportionnelle à cette charge de travail. Il y a un réel manque d'effectif au sein de mon service.
- [La réorganisation] « ARI ».
- Le manque de visibilité sur notre activité dans le temps, pas d'infos sur les orientations de l'évolution des technos au niveau SI.
- Charge de travail très important, non-remplacement de managers, accompagnement des collaborateurs compliqué : on doit en faire de plus en plus avec moins de temps et à la place des RH.
- De moins en moins de monde, de moins en moins de sens, de moins en moins de reconnaissance, de confiance managériale et de moins en moins de possibilité de bouger, d'évoluer.
- Avec tous ces plans d'actions, je me sens déboussolé par rapport à mon travail.
- Mon travail n'est pas reconnu, ma demande de moyens afin de résoudre des difficultés présentes depuis très longtemps est répondue avec des éléments qui ne me permettent pas d'avoir une solution. Donc les difficultés sont toujours présentes et me placent dans un inconfort perpétuel sur mon activité.
- Manque de visibilité sur la stratégie de l'entreprise.

- Je suis rentré chez Orange il y a 20 ans. Mon salaire est moins élevé que celui du marché à responsabilité / poste équivalent.
- Pas toujours le sentiment d'être entendu. Management étrange : mode « batonnage » ...
- Il nous est demandé de mener beaucoup de projets alors que nous sommes managers, de ce fait nous n'avons plus le temps pour manager.
- La désorganisation liée à la transformation permanente et l'évolution des ressources associées, notamment l'offshoring.
- La délocalisation aveugle et la suppression des postes en France, dans le plus grand mépris des compétences et des salariés restants, abandonnés face au client. De moins en moins de personnes et toujours plus de complexité. Le COMEX qui se gave dès son arrivée et son "make money fast" (pour eux seuls) comme mot d'ordre. Honte d'Orange.
- Vos exemples sont trop caricaturaux : je suis heureux au travail.
- Manque de visibilité sur l'évolution du périmètre et des objectifs de mon activité. Je ne suis pas convaincue que mon management N+2 et N+3 sache en quoi consiste concrètement mon activité quotidienne.
- Le départ en retraite.
- Surcharge de travail. La nouvelle direction qui pense avant tout à augmenter sa rémunération à des niveaux bien supérieurs à ceux des autres collaborateurs. Le climat social qui se dégrade fortement.
- Mobilité forcée avec impossibilité de retrouver un poste.
- La rémunération.
- Manque de reconnaissance.
- Charge de travail qui augmente avec diminution des effectifs et aucune vision, tout est à très court terme et il n'y a plus de sens. On fait pour faire mais pourquoi ? Et si c'est efficace cela ne semble pas être la priorité.
- Ma charge de travail est excessive, interlocuteurs compétents qui disparaissent, des activités demandant de la compétence laissées à l'abandon et ou regroupées sur des restants qui doivent s'occuper de tout de manière bâclée.
- Aucun.
- Travail non reconnu, pas de possibilité d'évolution, management uniquement accessible aux bac+5, le diplôme d'origine reste toujours présent et représente un poids empêchant l'évolution, travail répétitif et inutile, qualité empêchée, travail prescrit hors du réel, pas d'écoute des directions générales et directions métiers (impression de travail imaginaire), changements permanent sur le métier et les procédures, instabilité métier lié à des modifications permanentes, le client est derrière les procédures qui sont tournées vers la

Direction Générale. Une machine à fabriquer des procédures pour se faire plaisir et donner l'impression d'utilité du métier. Abondance procédures par manque de confiance et volonté de suppression d'autonomie (l'autonomie et la confiance démontreraient l'inutilité de certaines strates hiérarchique). Des Directeurs dans l'entre-soi, Seul objectif du COMEX: faire de l'argent à court terme, pour leurs Parts Variables et acheter de la réussite à peu de frais.

- Orange Business ne porte plus le nom de Service le sens donné par la direction est chaotique.
- La bienveillance voulue qui s'apparente à du laxisme. L'absence de respect.
- Charge de travail mal ajustée, car on fait à la place de celui qui est parti ou qui ne veut pas faire... Nos managers ne prennent plus connaissance du terrain, l'humain disparaît... et nos patrons ne montrent plus l'exemple Je cherche un sens et une feuille de route...
- Dans le cadre des mobilités, les RH se consultent et s'informent sur les profils entre entités ce qui ne laisse aucune chance aux salariés qui veulent quitter une entité parce qu'il y a justement un problème d'entente. Il y a un manque d'autonomie des RH entre elles pour faire leur propre avis, surtout qu'il est basé la plupart du temps par des avis de managers (pas forcément basé sur l'humain ou les compétences). Les RH ne devraient pas se consulter entre entités différentes et faire leur propre avis via un entretien pour l'égalité des chances. Car le piston est encore d'actualité surtout à l'agence entreprise. Tout est déjà joué d'avance, pas de place pour ceux qui ne sont pas pistonnés.
- Mon évolution et plan de progression de mes compétences.
- Ma charge de travail reste élevée.
- Mon travail n'est pas reconnu.
- Ma charge de travail est excessive.
- Charge de travail excessive.
- La charge de travail. Environ 40 personnes à gérer. Pas d'augmentation malgré une année 2022 bien chargée. Le choix de l'augmentation s'est fait sur le fait d'avoir ou pas eu une augmentation l'année dernière. Rien à voir avec la charge de travail ou les résultats obtenus.
- Ma charge de travail importante. Mon management n'accompagne pas les évolutions et pire génère du stress.
- Travail avec aucun sens, mauvaise stratégie, trop de changements.
- Orientation sociale des projets orthogonale à mes valeurs. Pas d'écoute des remontées salariés relayées par le management. Surcharge, sens du travail.
- Il faut faire toujours plus avec moins de budgets. On passe plus de temps à quémander du budget qu'à avancer sur nos projets.

- La direction qui dit que le sens de l'histoire est de quitter le centre de Paris pour aller vers la périphérie en parlant de notre bâtiment Paris Archives. Cela m'angoisse fortement. Je ne veux pas quitter Paris Archives. S'ils nous envoient à Gardens, je démissionne.
- C'est sincèrement le bazar, beaucoup de personnes démobilisées en attendant les réorganisations / Ruptures Conventionnelles Collectives qui durent depuis déjà trop longtemps.
- Beaucoup de barreaux, peu de rameurs.
- Nous perdons des clients.
- Je suis manager et les pratiques de ma hiérarchie ou les directives que l'on me demande d'appliquer sont en opposition par rapport à mes valeurs humaines. Les ressources humaines sont complices de cette déshumanisation.
- Je suis préoccupé par notre capacité à nous transformer et nous simplifier qui n'est pas assez rapide.
- Mon travail n'est pas reconnu. Nous n'avons pas de perspectives claires.
- La charge de travail, le manque de moyens, une dégradation du service et des rémunérations internes entre collègues. Manque de perspectives d'évolution claires.
- Mon salaire pour un cadre.
- Ma rémunération.
- Je suis en Congé Longue Maladie.
- Est-ce que le temps libéré du TPS sera prolongé du temps supplémentaire que l'on doit faire avec la nouvelle réforme ?
- Manque de sens dans le travail, on n'écoute pas les personnes qui connaissent les sujets.
- Charge de travail importante avec des horaires très larges du type 8h - 18h30 5j/5j avec pause repas d'1h. Sollicitation de beaucoup de services sur des domaines très vastes et pointus. Trop de sujets à gérer en même temps et donc survolés. Travail pas reconnu par le niveau de bande correspondant au poste. On revient d'un burn-out et on a l'impression que rien n'est mis en place pour éviter d'y retomber.
- Mon métier est vidé du contenu enrichi et je n'ai pas de reconnaissance.
- Les restructurations incessantes déstabilisent les collectifs de travail. Les départs massifs sans remplacement et sans montée en compétence sur les nouveaux métiers sont également déstabilisant.
- Avenir de mes activités.
- J'ai l'impression que mon métier risque de disparaître dans l'entreprise.

- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens...
- Pas d'informations sur les postes supprimés en France, sur les possibilités de postuler sur un poste Orange France quand on vient d'une filiale et pour combien d'années, ou sur les possibilités de postes dans la filiale cyberdéfense. Ni sur la situation des personnes dont le poste est supprimé ou délocalisé et que la personne ne retrouve pas de poste (disponible ou qu'elle n'a pas été choisie par des managers et RH).
- Manque de sens, de perspectives.
- Le futur déménagement vers Orange Village et le passage au flex-office.
- La non-considération des fonctionnaires. Les mini augmentations qui ne seront pas prises en compte dans le calcul de la retraite. La non-reconnaissance du travail fourni car seul compte l'entretien et surtout le regard croisé (avoir l'aptitude cadre le temps de l'entretien)...
- Charge de travail importante, mais comme j'aime ce que je fais, ce ne serait pas un problème si le taux de l'augmentation individuelle était au juste niveau par rapport au travail fourni.
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens... Mon travail n'est pas reconnu.
- Pas de reconnaissance, environnement technique complexe et en sous effectifs.
- Mon salaire ne suit pas du tout l'augmentation des prix (je ne parle pas de l'indice "inflation" qui ne me concerne pas, mais du prix de mon caddie au supermarché et de l'essence à la pompe).
- Beaucoup d'inertie pour la moindre prise de décision, flou sur la vision et les objectifs à venir, assez peu de perspectives pour les jeunes talents.
- Mon travail n'est pas reconnu.
- Le projet sur lequel je travaille est en difficulté. J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens : pour ce dernier point c'est pour la partie management "humain". Les managers de premier (voire de 2 ou 3ème niveau) ne sont que des pantins sans aucune marge de manœuvre. Ils doivent décliner une politique à l'inverse des valeurs soi-disant prônées par l'entreprise elle-même dans un manque de sincérité choquant.
- Le nombre de postes diminue car les embauches se font à l'étranger. Pas d'information sur la pérennité des postes en France. Pas d'information sur les blocages pour ceux qui veulent postuler dans d'autres directions. Pas d'informations sur le détail des 700 postes supprimés chez SCE OBS. Ont-ils possibilité de changer de poste ? Pas de postes affichés pour la filiale Cyberdéfense, silence de la RH quand on veut y faire transférer son CV. Le nombre de poste en DBis ne sont pas assez nombreux, alors qu'un très grand nombre de personnes occupent des postes E en DBis voire l'inverse quand selon les années les postes E sont mis en DBis Heureusement, pour compenser, que les candidats peuvent quand même postuler sans avoir le bon statut.

- Le manque de stabilité des roadmaps qui manquent d'accompagnement des salariés qui vont avec. Des équipes vont se rassembler, on ne sait pas encore qui va faire quoi.
- Surcharge car TPS à 50% en ayant conservé la même fonction.
- J'avais su prendre 6 mois de formation pour changer de métier à 44 ans (Cap Avenir pour apprendre l'ingénierie des réseaux mobiles). J'ai eu ensuite le tort, à l'âge de 55 ans, de ne pas oser poser ma candidature au parcours "One Engineer", ce qui m'a empêchée de changer de poste alors que je suis toujours en activité.
- Une perte de sens, des modifications/simplifications de toute part qui se percutent, une multiplication d'outils notamment collaboratifs pour lesquels on a 0 formation, des mises à jour constantes des outils.
- Forte charge de travail, grande quantité de nouvelles technologies sans nous laisser le temps de les assimiler. Allez toujours plus vite avec des ressources toujours plus restreintes. Peu de visibilité sur le long terme, une dégradation globale du travail qui se traduit pas des tensions entre salariés. Une direction avec qui le dialogue n'est plus possible et qui communique uniquement en imposant.
- Mon travail technique est peu reconnu. Perte de sens du travail, demande de la direction de tâches annexes pour justifier une promotion.
- Mon expertise n'est pas reconnue.
- Perte de maîtrise fonctionnelle sur les développements applicatifs chez les développeurs. Application vieillissante, manque de budget de rénovation, pas de roadmap. Pas de vision à moyen ou long terme. On est drivé par les demandes métier uniquement au détriment de la technique.
- Evolution trop rapide du métier sans véritable accompagnement (e-learning !!). Le niveau de mon métier est 2.3 alors qu'il nécessiterait d'être reconnu en Dbis au vu des compétences acquises (analyste d'exploitation), l'impression d'être un pion dans une grande machine à laver. Le télétravail a rendu très fragile des liens qui s'étaient créés auparavant en collectif sur site entre collègues.
- Positionnement de mon rôle dans l'organisation.
- Baisse des budgets mais maintien des objectifs. Mon travail (et mes efforts pour monter en compétence dans le domaine de la data science) n'est pas reconnu.
- Perspectives floues.
- Je ne vois pas l'intérêt des réorganisations successives et surtout les soi-disant objectifs de ces réorganisations ne seront pas du tout atteints ce sera même pire... Cela stresse à la fois les managers car certains se retrouvent sur le carreau et les non-managers qui ne savent pas où ils vont se retrouver.
- Grosse charge de travail.

- J'ai peur d'un plan social dans l'entreprise, peur d'être licencié.
- Ma rémunération qui n'augmente pas par rapport à l'inflation : 1,95% cette année.
- Mon travail n'est pas reconnu.
- Mes faibles augmentations annuelles.
- Faire et défaire, ou plutôt faire et refaire souvent la même chose... Perte des emplois de la maison mère vers SOFRECOM ou SS2I (gestion du poste de travail).
- Complexification des tâches, absence de réponse technique ou délais importants (plus assez de techniciens), de fait pas de réponse à apporter aux clients ce qui engendre insatisfaction client, pression sur les conseillers...
- Ma fonction est jugée nécessaire et primordiale mais n'est pas du tout reconnue financièrement et le management fait semblant de le découvrir à chaque fois. Rien ne change.
- Travail non valorisant, activités qui n'enrichissent pas mon CV.
- J'ai l'impression que mon travail n'a pas de sens.
- Reconnaissance de mon travail. Reconnaissance de mon statut cadre.
- L'activité est en dents de scie mais les dents se raccourcissent et l'automatisation enlève des compétences.
- Réorganisations des services, avenir, postes disponibles.
- Trouver les bons interlocuteurs. L'expertise de ceux qui partent.
- Je suis commercial. Au quotidien, il y a trop de process, trop de perte de temps avec des détails qui n'apportent rien. On nous demande une très grande rigueur en avant-vente mais les déploiements sont toujours chaotiques (délais, loupés de migration, erreur de facturation etc.). Il faut souvent faire des pirouettes pour s'excuser auprès du client car il est déçu. On nous demande de devenir des experts dans nos domaines mais une fois la production lancée, on se rend compte que les personnes qui traitent (internes ou externes) ne savent pas ce qu'ils font. Il y a un énorme décalage entre le contexte général actuel où tout se simplifie grâce à la digitalisation et la réalité Orange (lourdeur de process et aucune autonomie donnée au client). C'est un reproche fait directement par le client qu'avec Orange, tout est compliqué... Et j'ai l'impression que le client n'est plus au cœur de nos préoccupations.
- Le projet sur lequel je travaille est en difficulté. J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens. On cherche à occuper un "vieux".
- Le travail n'a plus de sens.
- Le manque de reconnaissance salariale : augmentations très faibles relativement à l'inflation. L'évolution des rôles de chaque superviseur, qui grandit systématiquement. Les gens arrivent

de plus en plus à leur limite d'apprentissage. Et ils mettent de plus en plus de temps pour monter en compétence et pour arriver au niveau attendu. On en arrive à avoir des montées en compétence incomplètes au bout de 18mois ! Il faut arrêter de mutualiser les compétences pour les superviseurs !

- Travail peu reconnu. Travail sans véritable sens. Moins d'impact dans mon activité. Largement moins de marges de manœuvre.
- Rémunération.
- Plus de 20 ans sans promotion.
- Avenir chez Orange Business d'un AFO.
- Mon travail a peu de sens et n'est pas reconnu. Je me pose la question de l'utilité. Beaucoup de départs en retraite, peu de recrutements. Il est parfois difficile de travailler dans ces conditions. Organisation en changement permanent.
- Baisse d'activité, évolutions SI à marche forcée quasi-générales et sans vision globale ni analyse des besoins.
- Travail non reconnu.
- Une équipe surdimensionnée (38 personnes), un potentiel qui est promis mais aucun écrit, une charge de travail jamais quantifiée.
- Reconnaissance pour mon investissement.
- Le cap de l'entité n'est pas clair : je dois vendre des produits qui n'existent pas ; je vends des produits qui ne sont pas installés (ou très lentement) ; comment changer de bande au bout de 17 ans ?
- Ma charge de travail est excessive. Charge de travail de mon équipe excessive et je n'arrive pas à recruter, qui plus est en France, pour tenter de préserver mes collaborateurs. « Guéguerres » entre les services : rôles et fonctions de chacun ne sont pas écrits (à tous les niveaux) et qui font que certains essaient de "manger" le boulot des autres. Vu la charge, y a de quoi faire pour tous ? La réponse à la surcharge et le manque de ressources dans certaines équipes ce n'est pas de laisser faire une part du boulot par une autre équipe, en « loosedé » ! On peut l'accepter de manière temporaire si une solution pérenne dans l'équipe légitime est trouvée mais ce n'est pas le cas. Mon travail n'est pas reconnu, en particulier ma fonction de manager face à des personnes de même bande chefs de projet uniquement (j'ai les 2 casquettes), que ce soit côté salaire (pas bien payé) ou côté Part Variable. Alors que j'ai plus de galères à gérer et panel de projets surveillés plus large, ainsi qu'une responsabilité pénale liée au code du travail.
- Charge de travail et priorisation des tâches.
- J'ai l'impression que si on est Cadre fonctionnaire de plus de 60 ans (voire parfois moins) la promotion tu oublies c'est plus pour toi.

- La politique de promotion non transparente en particulier sur le passage de 4.3 à 4.4 qui a un impact sur la retraite, l'organisation qui est très lourde car elle est trop pyramidale. Cela raccourcit les cycles de décision ce qui nuit à l'agilité demandée par le client et accroît la charge du chef de produit, c'est dans cette équipe qu'il y a eu le plus de turn-over.
- Les objectifs collectifs ne sont pas partagés, dans le sens où beaucoup ne travaillent que pour leur intérêt personnel sans prendre en compte les contraintes réglementaires et la rentabilité des projets.
- Ma charge de travail est impactée négativement par les exigences de la ligne managériale : demandes toujours plus nombreuses de reportings, indicateurs, saisie activité... sans que l'on en voie l'utilité.
- Charge de travail excessive J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens dans le monde actuel.
- Réorganisation « ARI ».
- Trop de Travail, stratégie Orange Wholesale pas bien élaborée, comme celle de WIN, le Wholesale crame plus d'argent que cela ne coûte. J'aimerais voir un plan de départ volontaire à la place du TPS.
- Manque de sens du travail trop de sous-traitance et pas de moyen.
- Je suis en TPS Temps Libre. Une question par rapport à la réforme sur les retraites imposée par le Président de la République : Je suis né en 1963 et je serai en retraite le 1er novembre 2026, j'ai signé mon TPS avec 5% de surcote, est-il prévu quelque chose pour les personnes dans mon cas ?
- L'externalisation des activités en Pologne.
- Zéro "management", zéro horizon, zéro sens, je regarde passer les "magouilles" des gens au-dessus de moi pour garder leurs postes et leurs prés carrés.
- Charge de travail management manque de formation.
- Mon travail n'a plus de sens car manque de moyens concrets pour répondre à l'attente des clients, on travaille dans le vide avec en face des clients de plus en plus mécontents.
- Manque de personnel, il suffit de regarder la moyenne d'âge. Flicage de la sous-traitance, ce qui me donne l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- Management inexistant.
- R.A.S.
- Le fait que les personnes qui partent ne soient pas remplacées, sur-harcèlement, activité, manque de reconnaissance.

- Les décisions prises par l'entreprise ou par une poignée de cadres supérieurs n'ont plus de sens, on travaille à l'envers, on n'écoute pas les personnes concernées par les tâches ; on fait donc n'importe quoi sans se soucier que cela occasionne une surcharge de travail inutile (saisie multiple dans les outils).
- Les réorganisations incessantes et le mode agile à marche forcée. La charge de travail avec des ressources qui partent et qui ne sont pas remplacées. Les objectifs pas toujours partagés selon les équipes.
- Augmentation trop faible. Prochain TPS ?
- De moins en moins de salariés, de moins en moins de postes, aucun avenir d'évolution, et on peut même s'inquiéter pour nos postes.
- La pérennité de nos emplois et les salaires.
- Ma hiérarchie ne connaît pas mon travail (projet complètement différent des autres projets). Le projet sur lequel je travaille est effectué par des personnes d'unités différentes, résultat : isolement en cas de difficulté, de charge de travail trop importante, décalage avec les préoccupations des autres collègues.
- Problème de réorganisation des astreintes. Pas de vue sur l'évolution du métier.
- Mon travail n'est pas assez reconnu mais ce qui m'inquiète le plus c'est le fait de voir autour de moi beaucoup de personnes en souffrance à cause de leur travail, des conditions de travail, du manque de reconnaissance.
- Travail pas reconnu/pas de promotion.
- Charge de travail excessive, due à une équipe sous dimensionnée.
- En fin de carrière, je n'ai plus le même enthousiasme à venir au travail. J'ai perdu mon poste de responsable depuis longtemps et le commercial est devenu un monde où les jeunes réussissent plus. Alors je suis contente d'être en TPS et de pouvoir quitter cette entreprise qui ne ressemble plus du tout à France Telecom de mes débuts. Je partirai avec un sentiment de ne pas avoir accompli ma mission jusqu'au bout, je me demande où je n'ai pas eu l'opportunité de progresser.
- Mon travail n'est pas reconnu et est détricoté pour ne plus avoir du sens on a l'impression de plus faire notre travail de supervision pour apporter une qualité de service au client, mais à produire des tickets et à participer des projets qui n'ont aucune finalité concrète. On a l'impression qu'il n'y aucune vision sur l'avenir ; tous les responsables arrivent avec des projets de 1 an, 2 ans ; pas de projection sur le long terme.
- Sur la même fiche ARCQ qui prévoit un niveau Dbis/E, les managers opérationnels à l'USC sont Dbis alors dans les autres entités du groupe les managers opérationnels sont en E. Sans d'explications rationnelles.

- Plus de sentiment d'appartenance comme avant, plus la conscience de n'être qu'un pion. Crainte de la politique de "dégraissage" que prend la direction pérennité de mon service aucune reconnaissance cf. NAO.
- Réorganisation « ARI » : Autrefois, le fait de prendre en charge une plus grande zone était l'équivalent d'une promotion et là rien...
- Incompétence et trahison de la direction.
- La gestion des stocks et des différentes activités en parallèle avec la diminution des effectifs à venir et la prise d'activité par les partenaires.
- Ma charge de travail augmente car 2 départs en TPS et pas d'embauche. Mon travail pas reconnu pas de promotion depuis 10 ans.
- L'évolution est trop lente. Je m'ennuie.
- Ma charge de travail est excessive. Mon travail n'est pas reconnu. Le projet sur lequel je travaille est en difficulté. J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ...
- Pas de sens
- Nous faisons tout à la fois de l'analyse/conception jusqu'à l'exploitation, et nous sommes censés en plus maîtriser les problèmes administratifs qui devraient être uniquement du ressort du responsable de l'équipe ou d'un chef de projet. Surcharge cognitive, santé mentale en loques, et mauvais travail.
- Manque de reconnaissance, peu de formation, manque de sens de mon travail.
- Les promotions Dbis vers E sont de plus en plus compliquées et souvent attribués par pistonage.
- La réorganisation me fait perdre mes repères, je ne sais pas vraiment à quel service j'appartiendrai encore aujourd'hui. J'ai le sentiment net aussi que l'intérêt de la réorganisation n'est pas celui qui nous est vendu. Il s'agit certainement de favoriser une sous-traitance au prétexte de nous soulager. Faire faire le travail pour moins cher plutôt que d'embaucher.
- manque d'effectif, départs non remplacés, transfert du savoir non établi, trop de sous traitance.
- Le départ des projets dans nos filiales étrangères comme sofecom... L'opacité pour obtenir une promo. Les regards croisés qui sont une vrai loterie. ce processus doit impérativement être revu
- Les appels se succèdent sans interruption et ma pénibilité concerne les appels pour suivi d'installation fibre sur lesquels je ne peux apporter aucune ou peu d'informations. Travailler sur une autre activité quelques heures par semaine permettrait une coupure dans les appels.
- Difficulté pour trouver les informations en interne et les bons interlocuteurs Difficulté d'appréhension des différentes offres

- J'ai suivi une mobilité pour répondre à un besoin de l'entreprise. On est venu me chercher à Paris pour venir travailler à Toulouse pour remplacer un départ. Ma mobilité ne m'a pas permis d'obtenir quelconque plus-value de salaire, malgré l'augmentation de mes responsabilités ou de ma charge de travail (hors fiche de poste).
- Le manque d'effectif
- Charge de travail + manque de transparence de la direction sur la stratégie Orange sur les prochaines années. Lead the future est partagé avec le Comex et leader, trop peu avec le reste des salariés.
- Le maintien de l'intégration de la RSE tant en interne qu'en externe, qu'il ne faudrait pas sacrifier aux enjeux business; son volet social (actualité récente et qui interpelle à minima chez Orange Business...), sans oublier son volet "biodiversité", très peu abordé à date et pourtant intimement lié à nos enjeux de dérèglement climatique (impact des chaînes de valeurs d'Orange Vs biodiversité; intégration de la CSRD; participation d'Orange dans les enjeux de réduction de l'artificialisation des sols et amélioration du bien-être de nos salariés sur les sites avec fonciers en y préservant ou ramenant le "vivant" ...)
- Le projet sur lequel je travaille est en difficulté
- Départs TPS non remplacés Perte de compétences dans certains domaines SI
- Pas de problématiques particulières
- je suis dans la partie audiovisuelle chez Orange. tout est dit je crois... je coche la case : Le projet sur lequel je travaille est en difficulté
- La charge de travail de mes collaborateurs L'évolution de la fonction RH de proximité
- de plus en plus de projets, avec un temps de réponse attendu de plus en plus court (mode ESN), surtout pour les prestations pour un client. un manque de ressources sur la partie développement à l'aire de la digitalisation, et un manque d'équipes stables (beaucoup de turnover) sur ces métiers sollicités aujourd'hui.
- Nous concevons des modules de formation uniquement pour les prestataires c'est inquiétant.....
- Charge de travail importante
- Charge de travail et manque d'effectifs.
- ma charge de travail risque d'être modifiée mais pas en positif
- charge de travail suite aux départs, non reconnaissance, pas de promotion depuis plus de 25 ans
- Nous sommes de moins en moins sur le terrain, mon périmètre de responsabilité fonctionnel et géographique est de plus en plus important... Je suis tous les jours sur une amplitude horaire de 11h00 voir plus... Mon souhait premier sera un bonus / avancée / gain d'une

vingtaine de points d'indice minimum en guise de coup de chapeau de fin de carrière (sans doute plus facile à obtenir qu'une promotion...). Merci à tous et bonne fin de journée Cdt

- Absence de visibilité de l'impact réel des réorganisations Faible marge de manoeuvre sur des projets décidés en central
- Charge de travail excessive et disparition métier backoffice
- Des difficultés à identifier les nouveaux processus et outils de travail.
- Je me pose souvent la question du sens dans mon travail, étant dans une fonction transverse, je constate que la priorité est donnée aux sujets qui traitent des résultats , production etc.. J'ai souvent l'impression que mon sujet n'est pas reconnu, ne fait pas partie des priorités en unité opérationnelle.
- pas de promotion depuis 23 ans
- Difficulté pour travailler par manque de transfert de compétences, de moyens humains, de budget pyr des projets ...
- Dans le cadre de mes activités professionnelles : RAS
- Les gains de productivité et la sous traitance qui n'a de cesse d'augmenter Pour alimenter les dumping social
- ATE une vraie usine à gaz!! Plus de sens à mon travail trop compliqué de s'y retrouver, trop d'encadrement qui servent à rien
- charge de travail qui augmente et effectif qui diminue sans être remplacé
- manque de sens à ce qu'on peut faire parfois
- Une charge de travail trop lourde, une angoisse constante. La peur des chiffres Le process de delivery est une vraie angoisse, par pitié faite le nécessaire pour redonner du bon sens à nos process
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens et ma charge de travail est excessive
- ma remuneration
- Comment maintenir mes objectifs opérationnels dans une organisation où des départs sont proposés et qui vont probablement tendre encore plus nos affectations en ressources
- l'avenir de l'activité
- Ma charge de travail
- Le travail, l'implication ne sont pas reconnus ni valorisés.
- J'ai l'impression que les salariés OB qui travaillent sur le Core Business sont désormais considérés comme des coûts à alléger pour l'entreprise. Il y a un disconnect entre la stratégie et les moyens pour l'exécuter (exemple la digitalisation des offres qui n'avance pas)

- Aucune promo en 26 ans de boîte, alors que j'ai toujours été bien noté. Travail non reconnu. Des gens qui font du vent ont des promotions sans bouger, eux. Mon N+2 semble se désintéresser de moi au point qu'il ne m'a même pas envoyé un mail pour un décès dans ma famille proche. Je ne sais pas du tout sur quoi me former, tout est flou, il faut se débrouiller seul. Dans mon travail même, tout est flou. Sous prétexte de casser des silos et d'être agiles, on n'a plus d'interlocuteur identifié ou alors plein de gens. L'agilité pour la hiérarchie, c'est être vague de leur côté et nous on doit s'adapter. J'ai fait 2 burn outs en 2020-2021, je n'ai eu aucun accompagnement ni soutien de ma hiérarchie. Etc, etc. Heureusement ma nouvelle N+1 est qqun d'humain.
- charge de travail / rémunération / Epargne salariale
- dfhdh
- Avant l'annonce du plan de suppression de poste chez obs tout allait plutôt bien. J'ai bien peur que la situation se dégrade très rapidement
- Charge de travail excessive Réorganisation de mon service en cours et avenir incertain
- Charge de travail importante.
- Les activités du quotidien sont rendues très difficiles de par l'inorganisation patente en place depuis des mois; le manque d'effectif dans les activités "front", les process et les outils inadaptés ralentissent les réponses aux clients et contribuent au mal-être des salariés et à l'insatisfaction des clients. Les marges de manoeuvre sont quasi inexistantes et implique une multitude des itérations en interne et un immobilisme car plus personne n'est responsable de rien....
- Trop de sujets pour être efficace
- Peur que mon métier n'a plus de valeur
- Mon entreprise est bradée à la sous-traitance. Charge de travail excessive par rapport au nombre d'effectifs. Réorganisations incessantes. Retour aux années sombres?
- J'ai du mal à saisir l'importance de ce que je fais...En quoi c'est utile.
- le manque de soutien RH, le déport de l'activité RH sur les managers. accentué dans le cadre de la réorganisation d'OBS rajoute le stress des collaborateurs à gérer. le manque de temps tout doit être fait vite donc mal. réduction permanente des délais de production impliquant une moindre qualité qui change un travail intéressant en un travail frustrant
- Sens du travail Evolution professionnelle Perte de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation
- Trop de poids qui pèse sur nos épaules / Nous n'allons plus au fond des choses / les sujets ne sont plus maîtrisés / Manque de communication de la hiérarchie / Charge de travail importante/ Trop de responsabilité/ peu d'accompagnement
- charge de travail excessive

- la considération/ la charge de travail notamment le temps perdu à justifier mon activité /
- pas de promotion depuis mon entrée dans le groupe il ya 25 ans
- la charge de travail mal répartie
- ne pas avoir le temps d'approfondir les sujets - revenir de CA d'une semaine et avoir 150 mails à lire - beaucoup trop de projets dans tous les sens - l'impression que mon rythme de travail (et de salariés sénior 56 ans) n'est pas du tout respecté
- Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu /J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens. La baisse des effectifs et l'absence de recrutement externe ont des effets pervers : des gens se retrouvent dans des métiers qui ne sont pas fait pour eux et ils ne sont pas bien accompagnés dans leur montée en compétence (ex : centre de productions entreprise, les techniciens n'ont pas le niveau licence pro / licence IP et rien n'est fait pour qu'il soit atteint) Nous avons également des processus inutilement complexe et inefficace. Les gens qui les édictent semblent complètement hors sol et de l'avis de certains de mes collègues, j'ai déjà entendu certain collègue employé le terme "d'emploi fictif".
- Mon travail n'est pas reconnu. Je ne comprend pas pourquoi le poste de formateur est classé Dbis et non E quand on est classé référent sur son poste. Il n'y a pas de perspective de poste sur toute les zones géographique aussi je suis bloquée sur un Dbis qui ne représente pas l'ensemble des capacité que j'ai développé sur ce poste. Trop facile de positionner des postes sur des grades et non sur des compétences
- L'activité m'intéresse. Je ne suis pas "préoccupé". Je suis simplement occupé aux missions qui me sont confiées..
- Manque d'intérêt et de sens Pas de stratégie d'entreprise uniquement vue financière à la baisse
- En relation avec les élus, et subissant au quotidien l'insatisfaction de ceux-ci concernant le déploiement de la fibre et la qualité de service du réseau de manière globale, je me sens bien seul. Pas de d'élément de langage clair, manque de sens...
- en tant qu'ACO j'ai la chance de bénéficier du TPA à 50%.....pour de nombreuses années. Magnifique cadeau de l'entreprise avec 32 ans de CODIR. Sauf que...l'entreprise ne sait pas quoi faire d'un cadre sup à 50% je suis probablement un peu en avance mais il me semble que ce nombre de situations devraient se multiplier. Voilà 10 mois que je suis à 50% pour faire....pas grand chose et là je prends au 1/5 un poste pour lequel je n'ai aucune compétence. Dommage une expérience réussie ne sert pas à grand chose. L'occasion de développer de nouvelles compétences !
- Mon travail a perdu réellement de son sens. Je n'ai plus les moyens de satisfaire le Client. Nous dépendons totalement des sous-traitants. Il y a un manque réel d'effectifs pour satisfaire nos Clients.
- pas vraiment de questionnement

- La motivation des collaborateurs - L'accélération des projets de transformation
- L'impression qu'Orange travaille de plus en plus mal.
- Travail non reconnu compensation pas valorisé
- Mon travail n'est pas reconnu J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens Je suis en TPS avec un départ en temps libéré au 1er juin, il n'y aura pas de remplaçant et avec des réflexions comme ci-dessus je crains un laisser-aller dans l'activité Etant fonctionnaire, l'augmentation de salaire ne se fait que par la revalorisation du point d'indice (décision du gouvernement) ou le changement d'indice tous les 2 ou 3 ans : ce que ne comprennent pas les ACO
- Travail non reconnu/ travail n'a plus de sens/ distanciation des rapports hiérarchiques/ non partage de la valeur ajoutée
- La charge de travail qui devient petit a petit assez lourde et pesante
- je ne vois plus d'intérêt à mon travail
- Le mépris absolu de la nouvelle directrice; on croirait Macron. Les suppressions de poste annoncées. La baisse continue des salaires face à l'inflation. Tout le boulot qui part vers Sofrecom avec les résultats qu'on connaît et que la presse relaie. La disparition de certains métiers : une casquette de plus à porter. La charge de travail fluctuante, parfois OK, parfois trop forte. Le manque de sens, le greenwashing de l'entreprise.
- Charge de travail et reconnaissance
- on soustraite de plus en plus et l'effectif fond a vu d'œil, si ça continu comme ça, le service va fermer d'ici 2 ans.
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens Ma charge de travail est trop light
- Le non remplacement des départs par exemple TPS, la charge de travail, la non reconnaissance financière, le manque d'humanité.
- Le manque de moyen humain ainsi que la reconnaissance de mon travail.
- les reorganisations ... et leurs impacts sur les projets
- Plus de capitaine dans le navire
- Ma charge de travail est excessive
- absence de visibilité de l'évolution des activités (baisse du Cuivre, zones RIP) -> que vont devenir mes collaborateurs, et moi du coup ? ARI Intervention + Evolution des métiers de la BLI + Lead the Future tout en même temps : beau bordel et que de confusion et d'instabilité !
- Rémunération trop faible
- JE SUIS EN TPS ET JE N'AI EU AUCUNE PROMOTION DE TOUTE MA CARRIERE

- Très importante Charge travail
- Voir des malgaches souriants et qui s'épanouissent d'une part et des français qui font la tête d'autre part et c'est compréhensible, je ne sais que penser des décisions purement économiques ou l'humain qu'il soit salarié ou client est absent. Dans les choix de nos clients, l'humain est également absent.....
- Absence de reconnaissance , aucune perspective d'évolution
- Plus d'augmentation depuis plusieurs années
- Mobilité au sein de l'entreprise et égalité des chances pour postuler ! Cf, le détournement de Jobmaps : les annonces qui paraissent 2 jours pour remplir l'obligation alors que le recrutement est en cours de finalisation, les interdictions de recruter en dehors de la direction bloquant les mobilités...
- Mon travail n'est pas reconnu
- J'ai l'impression de ne pas avancer et de toujours et toujours traiter les mêmes problèmes. C'est épuisant et démotivant.
- La pression est forte. On remet en doute mes compétences a chaque baisse de résultats
- Je suis fonctionnaire, en congé longue durée depuis le 10 février 2022, suite à une mise sous pression de mon responsable. Orange ne m'a jamais proposé le CITIS, alors que la dégradation de mon état de santé est liée exclusivement à l'environnement professionnel.
- ne pas pouvoir manger a la cantine
- Ayant des activités syndicales je n'ai aucune reconnaissance, je n'ai pas perçu le mois de salaire prévu pour changement de poste ( j'étais avant à la facturation) et en plus je suis aux prud'hommes. Difficultés pour poser des congés, difficultés dues à mes absences etc
- Pas assez de reconnaissance
- pas de reconnaissance et pourtant je prends en charge des tas de sujets, j'assure l'intérim d'un bande E avec des activité d'un profil E et on me répond que je ne peux pas être E car je veux préserver et séparer ma vie professionnelle de ma vie personnelle!!! et en contrepartie je vois des personnes avoir des promos qu'alors ils ne font pas plus que leur métier de vase sensation d'inégalité..
- Trop de projets de transformations générant une charge de travail intense. Des augmentations qui ne suivent pas l'inflation.
- quel est mon avenir professionnel avec tous ces projets de transformation, je manque de visibilité
- mon travail n'a JAMAIS été reconnu.
- Le fonctionnement en mode projet est peu connu / compris / reconnu

- Pérennité du service de prévention et de santé au travail au sein de toutes les transformations actuelles de l'entreprise.
- Mon travail n'est pas reconnu par ma hiérarchie et bonjour les promos
- Travail n'est pas reconnu, plus de sens, retraite
- Manque de sens Stratégie court termiste
- la reconnaissance dans mon travail, et la charge qui augmente de semestre en semestre
- La pérennité de mon travail et activités, plus de domaine à gérer avec moins de personnel, et un manque flagrant de reconnaissance
- le périmètre de mon activité n'est pas clair et uniforme. mon salaire n'est pas à la hauteur de mes responsabilités
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens
- la baisse d'effectif, les licenciements, la sous-traitance, les orientations de l'entreprise
- ma charge est conséquente mais supportable elle pourrait devenir ingérable en cas de départs dans mon service
- Le Delivery L'importance que l'on donne au client et son expérience utilisateur Organisation sans intérêt et beaucoup plus complexe
- L'avenir d'Orange, ses métiers et mon avenir
- au même grade depuis 25 ans sans évolution malgré plusieurs postes très différents occupés. Aucune perspective d'évolution malgré la promesse d'Orange d'évoluer après 10 ans sur le même grade. Des paroles, des paroles.
- Ras
- - crainte sur les nombreux départs en interne et surtout en externe de nos collègues - politique de recrutement pour compléter les effectifs vs regroupement des entités en entité super régionale - problème de recrutement avec des compétences nécessaires au poste, ce qui est préjudiciable sur la qualité rendue auprès de nos clients - perte majeure de compétences et professionnalisme
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens, les clients ne sont pas traités à leur juste valeur, on cumule les fonctions, on nous demande de répondre sous 48h et on nous répond jamais ...
- Contrairement à d'autres régions où les techniciens effectuant le même travail que moi sont en bande E, il n'y a pas de perspective pour moi. L'ensemble des processus semblent complètement désorganisés, ce qui rend les interventions compliquées et source de stress
- Charge de travail : avec les effectifs transverses qui se réduisent, les tâches reviennent sur les managers et alourdissent le quotidien ( planification des formations, tâche RH type revue

de personnel ...) Reconnaissance : on nous demande de reconnaître nos conseillers au travers des AI ou primes mais dès qu'on demande pour nous manager , plus de possibilité surtout si on est AFO et Homme .

- j ai jamais de reconnaissance par mon N+1 de mon travail effectué hormis les EI
- tout est déjà dit... Charge de travail, pas de reconnaissance et mon travail plutot mon métier n'a plus de sens
- travail peut valorisant, tache répétitive. Pas beaucoup de nouvel mission perspective d'évolution inexistante
- la non reconnaissance mon faible salaire la charge ingérable d'activité
- J'ai l'impression qu'il y a un manque absolu de compétences et qu'il n'y a pas de transferts de compétences.
- il y a beaucoup d'administratif, et un peu trop de déplacement
- Intéressé mon équipe à l'activité
- Je trouve peu d'évolutions possibles à mon activité actuelle.
- Mon travail n'est pas reconnu.
- je suis sensé être un KAM directeur de comptes stratégiques haut de marché spes, mais j'ai un portefeuille de clients à peine de milieu de marché par contre j ai des objectifs haut de marché donc je ne touche plus aucune PVV et mon rdv ne répond à aucune de mes demandes et attentes.
- J'ai 57 ans, et j'ai peur que l'on me force à partir d'une manière ou d'une autre.
- Mon travail n'est pas reconnu, ni valorisé financièrement
- Les moyens donnés par le national pour atteindre nos objectifs.
- Réduction de postes (TPS + 1 suppression suite à mobilité) dans mon équipe mais volume de travail identique Concurrence interne entre GDO et GSI, et entre GDO et OCWS => aucunes actions de notre management
- le dé positionnement de mon salaire par rapport à mes collègues
- Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu / Le projet sur lequel je travaille est en difficulté / J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens / Les lignes directrices de ma direction sont incohérentes
- Charge de travail et multi site distant
- Je travaille dans le domaine technique cuivre. Mon salaire par rapport à mes responsabilités est faible (2800€net/mois je suis 4.1). J'ai le malheur d'être fonctionnaire donc quand le point d'indice augmente ou que je change d'échelon mon salaire lui reste de marbre (qd le tib

augmente mon complément salarial baisse d'autant). Que vont devenir les services cuivres après 2030 ou peut-être avant avec les partenaires. Mes effectifs baissent rapidement ne nécessitant plus d'un cadre bande E, qu'envisage Orange sur notre reconversion.

- augmentation de la charge de travail par le non remplacement des départs, et la perte de sens du travail
- le manque de personnel, les fermetures de boutiques
- Transfert des boutiques vers GDT. Nous n'avons aucune visibilité sur les postes qui vont être dispos pour les managers
- Mon travail n'est pas reconnu
- Charge de travail importante et je dois faire plus avec moins
- Tous les problèmes remontés au management ne servent à rien
- charge de travail excessive, reconnaissance, formation à un nouveau métier sur le tas et sans réel plan de formation
- Manque de cohérence, Stratégie difficilement lisible salaire insuffisant
- Charge de travail, complexité des process, bases fausses, applicatifs pas fiables et obsolètes....
- Mon travail n'est pas reconnu, la charge de plus en plus forte et les nouvelles responsabilités tout azimut
- Aucune vision optimiste de mon évolution dans l'entreprise. Valorisation de mon travail et de mon investissement quasi nulle On prône l'agilité professionnelle pour ne pas dire qu'on ne veut pas embaucher Ma charge de travail s'est retrouvée multipliée par 3 Effectif à -3 dans mon équipe
- Je ne vois plus d'avenir chez Orange .. employés plus reconnus il n'y a plus que les actionnaires qui compte
- Mon équipe se réduit comme une peau de chagrin. On me fait "comprendre" que je vais devoir partir. Partir où ? Personne ne m'aide à répondre à cette question.
- Les évolutions d'Orange dans les 10 prochaines années
- La baisse des effectifs et le non remplacement des départs => impact sur la charge de travail dans mon équipe et des arrêts maladie à répétition Gérer l'imprévu est désormais quotidien et crée des tensions
- De plus en plus de travail et aucune reconnaissance
- Fiche de poste complètement déconnectée de la réalité, et choisie spécifiquement pour ne pas ouvrir nous donner accès au grade supérieure qui correspondrait le mieux à nos attributions.

- - travail non reconnu - seule importance le chiffre d'affaire mais nous aider dans nos douleurs ne parait pas très important (ex SAV difficile, perte de confiance des clients qui comparent avant et aujourd'hui) - faire évoluer un process parait insurmontable (ex 92 mails pour faire reconnaître un problème de process et 1an et demi, il faut être tenace) - impossibilité de contacter téléphoniquement nos collègues ou prestataires externes, uniquement des mails ce qui crée des incompréhensions car rien de tel qu'un appel pour s'expliquer sur des cas compliqués
- 2 personnes partent, 1 seule les remplace.. pas toujours facile.. la reconnaissance "pécuniaire" est faible, surtout au regard du contexte actuel.. On a l'impression un peu que nos emplois sont en "sursis" ..
- réorganisations des services, manque de direction claire
- Je fais plus que mon job, et pourtant, il n'y a pas de reconnaissance (depuis que je suis passé cadre, je n'ai plus d'augmentation individuelle) (on m'a dit que ma PVM était déjà bien, qu'il n'y avait pas besoin de plus)
- VAD est vouée à disparaître d'Amiens et la cession ( qu'on nous propose) sera à court terme digitalisée surcharge de travail et non reconnaissance m'ont toujours accompagné chez orange
- les bas salaires, les faibles PVM etc ..
- manque de reconnaissance
- Mon travail n'est pas reconnu, charge de travail importante.
- Difficulté pour se projeter sur une évolution de carrière, salaire qui n'augmente que très peu, charge de travail en augmentation
- ce qui me préoccupe c'est l'effondrement des effectifs et le recours croissant à la sous-traitance ! regrettable vu que la première richesse d'Orange, c'était son personnel. cela engendre une charge de travail et pose question sur l'efficacité opérationnelle. Et ne parlons pas de la communication, une des grandes absentes !
- Les transformations dans l'entreprise s'accroissent, ce qui est bien, mais il est difficile de voir où sont les secteurs en croissance pour bien orienter son évolution de carrière
- Charge de travail excessive et champs d'action beaucoup trop amples. Je dois être reconnu comme expert dans un domaine hors mon champ d'action ne me permet de l'être et je reste généraliste de ce fait j'ai moins de valeur ajoutée pour les activités que j'accompagne.
- Mon activité ne me semble pas reconnue par l'entreprise, et les RH.
- Beaucoup de sujets tous plus prioritaires les uns que les autres. Parfois grand écart entre les demandes nationales et les pratiques terrain.
- pas de réponse aux sollicitations internes

- Les périmètres géographiques des postes sont de plus en plus importants, les projets « d'ancrages territoriaux » n'en n'ont que le nom
- Charge Plus en phase avec la stratégie de l'entreprise Trop besoin de faire des économies sur des petits détails alors qu'il y a tellement à aller chercher ailleurs
- Charge de travail importante, manque de reconnaissance, complexité de mes activités méconnue par mes responsables, manque d'outil pour travailler dans de bonnes conditions, pas de promotion depuis plus de 12 ans malgré mes changements de métiers, mes montées en compétences en autonomie.
- Mes collaborateurs subissent la crise de plein fouet, et je n'ai pas les moyens de les augmenter assez pour qu'ils puissent s'en sortir avec l'inflation
- L'absence de feuille de route claire, l'absence de fiches de postes revues et corrigées suite aux modifications de service et de périmètre. L'accélération de la transformation avec la perte du sens des métiers conservés pour favoriser la prestation externe. Les transformations immobilières non adaptées aux besoins des occupants techniques, les restrictions de budgets alors que l'on dépense dans de la publicité par magnets sur les voitures....
- salaire qui n'augmente pas
- reconnaissance salarial
- Charge de travail
- Reconnaissance du travail / Fermeture boutique
- la sous-traitance à outrance et la non transmission des savoirs
- pas de reconnaissance en multisite malgré nos déplacements
- Harcèlement des fonctionnaires par rapport aux contractuels
- Ma charges de travail est plus qu'excessive, trop de monde déborde sur le travail des autres, de plus mon travail n'est pas reconnu je suis le seul à être d-bis dans une équipe de E. Logiquement je devrai cette année avoir le regard croisée du E mais je ne crie pas victoire
- Le manque d'autonomie dans la décision.
- Baisse des effectifs Automatisation des tâches Augmentations de salaire ridicules Éléments de langage qui remplacent les résultats tangibles. Consultation purement cosmétique (ex: transfo dri) Management aux ordres des strates supérieurs sans remontée des doléances des opérationnels. ...
- Je travaille en AD et notre avenir est très flou, pas de schéma directeur à part une fermeture potentielle (un transfert GDT quasi certain) sans date. Aucun plan n'a été évoqué avec nous, sur notre poste ou sur la reconnaissance de l'accompagnement des salariés qui verront leur (notre) boutique disparaître. Quelle proposition aurons-nous si nous fermons? Cette incertitude me laisse pantois mais il faut continuer à tenir la barre, mais sans cap!

- la reconnaissance financière des séniors. les seniors ont encore charge immobilière et enfants encore en étude
- Manque d'autonomie des cadres pour prendre des décisions: obligation de passer par des process complexes, inadaptés et longs, qui déresponsabilisent toutes les parties prenantes. Manque d'anticipation du management, ce qui se répercute sur un manque de visibilité pour les salariés. Trop de temps passé à faire du backoffice Complexité de offres du à une extrême segmentation (par pays, par marché, par taille, par filiale, etc...) et à leur assemblage hasardeux, difficilement compréhensible par les clients. L'Offshoring a dégradé le service rendu au client, et alourdi le travail des salariés restant en France qui doit piloter/vérifier le travail à cause du manque d'autonomie des ressources.
- la charge de travail et mon evolution
- Pas de reconnaissance pas d'augmentation pas d'évolution possible
- L'évolution des technologie nous oblige a repenser les activités de demain. Dans ce cadre l'employeur doit accompagner les salariés au travers de formation vers les futurs métiers (Cloud, Data analyste, Cybersécurité, Relation client ...) Les salariés qui font l'effort de se former ne sont pas mis en avant / reconnu .
- Management de « petit chef » avec flicage et batonnage Application Customer Links
- la baisse de l'activité et pouvoir trouver de nouvelles activités pour mes équipes
- Sentiment de non reconnaissance, trop difficile d'évoluer. 10 ans pour avoir 1 grade et encore en allant le chercher et en changeant de poste sinon rien
- charge et intérêt du travail perspective d'avenir
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ... Je ne suis plus au service des clients qui s'adressent à moi. Je suis juste là pour justifier tous les dysfonctionnements des services d'Orange notamment ceux dus au recours massif à la sous traitance.
- mise au placard dans une fonction dévalorisée évaluée 2.3 Et n'oubliez pas les vieux fonctionnaires. Question précédente. Quand je suis arrivé, j'étais Inspecteur Technique, pas un 1-33 ou un 8-7!
- L'Architecture logicielle et technique de la DSI me semble imprécise en termes de technologies (multiplicité/redondance), et incomplète (3 sites mais avec des lacunes). Je m'interroge de recevoir au cours des 12 derniers mois des Offres de Missions au sein des entités de la DTSI : Fluidité DTSI §
- Très grosse charge de travail : passé de 2 sujets (D&D) à 3 (intégrer Cloud) dans mon quotidien Statut Orange SA ... ? en sursis ? Même si pas trop le temps d'y réfléchir, reste un point d'interrogation ...
- Mon travail n'est pas reconnu à sa juste valeur

- pas assez d'esprit d'équipe, N+1 à distance et peu impliqué, collègues qui partent sans remplacement, pas d'embauche des apprentis "maison" du CFA Orange
- je vois une entreprise qui se comporte comme le gouvernement : - pas de CAP à moyen et long terme et donc manque de sens - une direction agressive et mensongère (envers les salariés et les clients) - une déconstruction en cours (offshorisation, transfert d'activité vers des prestataires, départs non remplacés) : nous perdons les compétences et les outils
- La perte de pouvoir d'achat
- La reconnaissance financière et la charge de travail qui ne sont en inadéquation
- Les enjeux de transformation de l'entreprise
- - Le turn over des jeunes recrues sur des postes clés - Les activités stratégiques portées par les filiales =>quel positionnement à venir pour la maison mère ? - Le statut de fonctionnaire à court/moyen/long terme ?
- Suite à un départ, mon rôle évolue. Pour l'instant la charge de travail n'est pas excessive
- on est considéré comme un matricule plus comme un humain perte valeur
- Le sentiment que les dirigeants ne sont pas impliqués dans les activités et le destin du groupe. Le sentiment que ces dirigeants ont une mentalité ringarde et une conception dépassée des relations humaines et du management. Pourtant, ils pensent avoir la certitude d'avoir un esprit réformateur et entrepreneurial, armés de privilèges comme ceux de la sécurité du salaire et du droit à la faute professionnelle (parachute doré)... Mais les certitudes, c'est le curseur de l'ignorance et de l'obsolescence. Hélas, on est bien loin des talents des dirigeants anglo-saxons et asiatiques. Pas de GAFAM à la française par absence de dirigeants talentueux... et on collectionne des techniciens de l'optimisation et ça, tout le monde sait le faire surtout quand on est assisté par des cabinets de conseils.
- L'éventuelle perte des bénéfices du package Orange Business si mon entité passe vers OBS S.A. Le peu de transparence sur ces changements de contrat qui semblerait arriver quoi qu'il en soit. Me devoir préparer pour un éventuel départ de l'entreprise si les nouvelles conditions ne me favorisent pas.
- Charge de travail Quel va être mon manger dans la nouvelle organisation ? Mon métier demain : dans quelle organisation, quels changements, quelles formations
- baisse de ressources dont les projets d'automatisation ne réussissent pas à être synchronisés + un pilotage valeur qui ne tolère plus d'écart au budget que ce soit positif ou négatif (prévoir avec exactitude la valeur future)
- Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu
- on nous demande de réfléchir à des solutions mais le manager retoque systématiquement les propositions - coté entreprise il y a de plus en plus d'injonctions contradictoires: servir les clients au mieux mais à la moindre dépense le sujet n'est plus prioritaire

- Travail non reconnu. Absence de promotion malgré de bon résultats et l'expertise que j'apporte
- Arriver à faire mobilité professionnelle, être reconnu par ma hiérarchie, faire reconnaître la valeur travail qui est challengée par les soft skills qui assurent une valeur supérieure à l'apparence, au détriment du concret
- la gestion sur l'avenir
- Des sous !!! Tout va bien j'ai juste besoin de plus de sous, beaucoup plus de sous... Enormément de sous parce que la vie coûte beaucoup de sous, donc, donnez-moi des sous !
- charge de travail intolérable
- parcours du combattant pour accéder à des promotions en bande F malgré un parcours riche et varié
- Charge de travail importante avec plusieurs projets à porter par moi ou l'équipe avec des effectifs qui baisse et peuvent encore baisser sans la garantie de remplacement. Donc, la crainte de devoir continuer à faire avec des moyens humains moindre
- les missions des gens autour de moi ne sont pas clairs et j'ai l'impression qu'on s'épuise a essayer de faire la même chose sans Y arriver.
- Difficultés à corréler et fiabiliser les informations en provenance des divers médias de l'entreprise (services internes, externes(prestataires, filiales..), services digitaux (prise de commande par la clientèle,..) et les services d'intervention internes et externes (services de la DIR, prestataires, ..) censés finaliser les demandes de Production et/ou rétablir les services Télécom (S.A.V.).
- j'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens, il n'ya aucune évolution possible ou alors elles sont très bien cachées. On entre en tant que cadre E dans l'entreprise et puis on stagne... cadre E quelle est ma prochaine étape professionnelle? pas d'accompagnement RH, comment sont valorisées mes compétences et quel sens dans un monde en changement et où les clients attendent beaucoup plus des entreprises
- flou sur l'avenir...
- Pas de valorisation de mon salaire depuis de trop nombreuses années.
- Mon niveau d'expertise est reconnu mais sous évalué.
- Ma charge de travail est excessive / Le plan de départ volontaire
- ma promotion en E ;-)
- Rien de préoccupant

- -Faire plus avec moins de budget et de moyens -Impression d'une externalisation à outrance avec une perte d'expertise au sein de l'entreprise -Besoin d'une meilleure répartition des ressources pour les inciter/orienter dans les métiers où l'on a le plus besoin
- Avoir une vision clair de la feuille de route de la fonction Rh dans le cadre de lead the future
- Préoccupation sur l'avenir des salariés dans l'entreprise
- Mon évolution professionnelle, le nom professionnalisme et investissement de certains managers. Et le manque de diversité dans le personnel encadrant : les managers
- Mon rôle est principal dans la relation client mais pas aidé par les services techniques et centre de production
- Mon poste va-t-il être supprimé ?
- 1- on délaisse les ressources compétentes vers des ressources incompetentes ( Maurice ) 2- trop de process 3- aucune reconnaissance du mangement ( inexistant) et pas de transparence
- je suis sur une activité liée aux contenus et je crains de ne plus être dans la stratégie de la nouvelle direction. Et à 56 ans, avec 2 ans à bosser en plus, ce n'ets pas rassurant
- -
- Qui fait quoi pas bien défini ce qui entraine des lenteurs/retards dans le traitement des demandes, avant-vente ou après-vente. Manque de support dans les escalades
- difficulté à vendre et surtout à produire/ charge de travail sur les outils internes disproportionné
- Je ne sais pas souvent à quoi sert le fruit de mon travail.
- Mon salaire est indécent après 10 ans au sein du Groupe et d'autant plus invivable dans la mesure ou l'on recrute des nouveau plus jeunes et moins expérimentés à quasiment le même salaire. Il serait intéressant que les élus se penchant sur le cas des Dbis Hommes moins bien payés que les femmes, égalité marche aussi dans les 2 sens. La DRH D'Orange France Siège n'est pas du tout compétente pour tenir son poste. Elle fait énormément de dégâts
- les problèmes avec la qualité de travail de nos sous-traitants et ma charge de travail
- Le départ de beaucoup de personnes en TPS et qui ne sont pas remplacées. On se retrouve avec des services sans personne ou avec encore plus de charge de travail
- Stratégie du groupe incompréhensible, Moyen technique et humain non pris en compte. Processus illisible. Hiérarchie complètement déconnecté des enjeux terrain.....
- Charge de travail excessive sans la reconnaissance associée...
- charge de travail charge mentale

- Depuis ATE, les silos se sont "réépaissis". il y a une certaine perte de repères. je ressens un "flicage". je crains que nous nous re "lombardisions"
- les injonctions contradictoires et le manque total de reconnaissance de l'expertise par l'entreprise qui ne valorise que la gestion de projet et absolument pas le "run"
- Je fais fasse à une charge de travail excessive. Je rencontre des problèmes d'organisation de travail avec une collègue. Je ne suis pas soutenue par ma hiérarchie. Ma hiérarchie n'entends aucunes de mes revendications, et me surcharge de projet alors que je lui dit que je n'ai plus de bande passante. L'ambiance dans l'équipe est tendue. Tous mes collègues sont épuisés. aucune reconnaissance de mon travail. Mes augmentations managériales sont infimes (max 1%). je suis épuisée.
- la reconnaissance et la santé : j'ai un aménagement de temps de travail mais le fait que je travaille moins a un impact sur la part variable et surement sur ma prochaine augmentation. Augmentation salariale : j'ai découvert que la RH préconise l'augmentation individuelle systématiquement pour les délégués du personnel et 0 augmentation pour 30% des salariés. J'espère que ce n'est qu'une rumeur. mon travail : du temps perdu pour un chantier. chantier imposé, plus d'un an de travail avant que le siège prenne enfin conscience du manque d'adhésion des acteurs.
- j'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- Salaire
- Nous n'avons plus de produits à vendre, et nous ne savons plus produire ni facturer nos produits historiques
- le manque de reconnaissance des fonctionnaires, on se donne à fond et c'est très compliqué de décrocher une promotion
- Charge de travail, management inadapté, harcèlement, stress ... pas de reconnaissance et pas d'accompagnement en cas de désir de changement, CPF refusé ...
- Ma charge de travail est excessive, les personnes qui partent ne sont pas remplacées. On nous en demande toujours plus Peu d'augmentation malgré nos efforts et l'inflation
- Il faut travailler plus vite, le travail est de moins bonne qualité. Les salaires stagnent
- Charge de travail, fin de ma carrière, réorganisations, le delivery et le recours à l'externalisation
- la mobilité / la reconnaissance / la valorisation pécuniaire
- - charge de travail - ambiance de travail avec les contraintes de + en + fortes (faire + et mieux avec moins de personnes et moins de sous !!)
- je n'ai pas eu de promotion depuis 20 ans

- La réelle place du Green Act (au delà des mots et des intentions génériques et parfois creuses). La perte de compétences sur la périmètre France.
- Ma charge de travail est excessive, nous sommes sollicités pour tout, plus personne n'a l'air de savoir ce qu'il a faire, les compétences partent, nous passons notre temps à former des mauriciens qui ne cessent de partir car promus tous les ans ou tous les 2 ans, j'ai l'impression d'assister à un sabordage de notre navire. Je ne comprends absolument plus la stratégie du groupe.
- Une charge de travail qui ne cesse de croître. Un accès à la promotion compliquée pour ne pas dire impossible. Le manque de soutien des organisations syndicales pour les cadres que l'on oppose trop souvent aux non-cadres.
- Manque d'autonomie de la prévention (sentiment de suivre les choix de l'employeur). J'ai le sentiment que notre travail n'est pris en compte /respecté, exemple: on propose des actions de prévention suite évaluation des risques Psychosociaux mais n'est pris en compte au niveau de la direction. Sentiment de travailler dans l'urgence pour mener des entretiens RPS dans le cadre des projets de déménagement/réorganisation
- La réussite de nos défis collectifs pour garantir la pérennité d'Orange Business
- non reconnaissance du travail, absence d'une hausse de rémunération régulière
- Nouveau poste depuis un an qui donne du sens à mes actions. Une charge acceptable en phase avec mes projets
- le plan de suppression des postes SCE
- Réorg de OB et réorg des Soutiens Métiers
- Départs retraite ou TPS non remplacés. Lancement de chantiers de pruning sans prévoir de budget ni de ressources additionnelles pour faire la transition entre l'existant et la cible. Complexité de nos organisations où on se sent perdu et parfois démuné. La même question posée à plusieurs interlocuteurs mène à des retours sensiblement différents. Le lancement d'offres sans activité constatée plusieurs mois après le lancement. Les lenteurs dans les prises de décision. Le manque d'autonomie dans la gestion de budget. Le manque d'anticipation dans le renouvellement proactif de contrats fournisseurs. laisser les personnels se former aux formations stratégiques sans afficher de roadmap pertinente ni de débouchés possibles sur le moyen terme.
- la mutualisation
- Stratégie/ RCC/ offshoring/ inflation / augmentations/ réorganisation/convention collective
- comment évoluer de statut car le process est obscur
- RAS
- RH absent. moins d'écoute.

- La définition des tâches de chacun n'est pas claire dans mon métier Pas moment on a des pics de charge de travail et elle n'est pas prise en compte
- charge de travail : départ en TPS qui ne sont pas remplacés (ou avec remplacement mais sans le transfert de compétences)
- Manque de reconnaissance/ charge de travail
- Mon travail n'est pas reconnu et j'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ...
- Charge de travail énorme et toujours sous pression / On n'écoute pas les salariés et on ne leur fait pas confiance / on ne sait pas dire non quand les équipes n'en peuvent plus / perte d'autonomie on revient à un mode de management en mode micro et constamment épié par ses N+1 / trop de réunion qui ne servent à rien on dirait qu'on est payé à faire des réunions / locaux pourris
- J'aime mon travail mais je n'ai plus la motivation d'être sur Paris. On recrute de plus en plus de personnes en province mais aller en province tout en conservant son poste actuel semble un sujet tabou. La question des promotions est un sujet très opaque. Certains dans mon service en ont eu ou sont en pleine préparation. Quels-sont les critères d'éligibilité ? En théorie, ARCQ est une piste mais encore faut-il que le contenu enrichi s'applique à notre travail.
- Manque de transparence dans le cadre de projet de réorganisation/fusion
- Charge de travail excessive. J'ai l'impression de ne pas pouvoir aller au fond des choses. Je ne suis pas satisfaite car je n'ai pas le temps pour chacun des sujets
- Une hiérarchie trop pesante, trop de strat
- Les évolutions sur un même poste sont impossibles, il faut changer si on veut espérer monter en grade et c'est bien dommage...
- aucune inquiétude
- peu de reconnaissance pas d'évolution
- pas de sens dans le travail
- le départ de plusieurs personnes (TPS, retraite, longue maladie) dans mon service sans remplacement nous met en grave difficultés au quotidien. on ne peut plus traiter toutes les demandes ce qui génère de grosses insatisfactions des demandeurs et une démotivation de toute l'équipe. Très compliqué de travailler au quotidien dans cette ambiance
- mon travail n'a plus de sens
- Mon évolution, ou plus exactement ma non évolution depuis 15 ans, ma fin de carrière dans le contexte que l'on connaît. Et enfin quid du contrat social qui prévoyait un accompagnement individuel, alors que là nous commençons à avoir des accompagnements vers la porte....

- manque de sens dans mon travail
- la pérennité de mes activités/domaines
- La marge de manœuvre La place de mon activité au sein de l'entité
- la charge de travail est importante
- J'ai l'impression que je n'aurai jamais de déroulé de carrière chez Orange. J'ai l'impression de ne pas être utilisée eu mieux de mes compétences, d'être l'Homme-Orchestre
- L'implication dans mon travail n'est pas assez reconnu dans ma rémunération (augmentation de salaire)
- Le marché entreprise connaît des difficultés, les relances de croissances ne compensent pas assez la perte de CA sur nos produits historiques (cuivre, et consommations téléphoniques). De nouveaux acteurs tels que les GAFAs viennent nous concurrencer et je ne sais pas si nous sommes assez armés pour relever le challenge.
- une promotion au mérite injuste car dépend du bon vouloir de ton chef et de ta direction. Des objectifs atteints et pourtant parfois perf. individuelle inférieur à 100%. ARCQ une arnaque qui n'a pas permis plus de transparence et qui n'a fait que mettre en avant du favoritisme et des pratiques injustes
- Mon service ferme et je n'ai aucune tâche à réaliser pour ce semestre Mon manager était très peu présent physiquement sur site (2 demi-journées par semaine)
- Manque de sens au travail Sentiment d'inefficacité
- Mon travail n'est plus reconnu, on a l'impression que tout ce qu'on faisait depuis 15 ans était complètement inutile et qu'on ne savait pas travaillé . la communication avec la ligne managériale et inexistante. Et on nous mets devant le fait accompli avec le projet ARI sans aucune concertation.
- travail non reconnu
- La cible "intégrateur numérique et réseau" n'est pas du tout claire, n'est pas déclinée concrètement en prestations, activités, engagements client, compétences, process...
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ...
- pas de perspectives d'évolutions, de promo. Je dois me contenter des NAO
- Mon travail n'est pas reconnu
- AOF•06/04/2023 08h17 Orange a émis 1 milliard d'euros d'obligations super-subordonnées à durée indéterminée, incluant une première option de remboursement anticipé au gré de la société à partir de la 7ème année et portant intérêt à taux fixe réajustable. Il est prévu que les agences de notation leur attribuent une note de BBB-/Baa3/BBB- (S&P / Moody's / Fitch) et

les considèrent comme des fonds propres à hauteur de 50%. BBB-/Baa3 est la niveau d'un instrument financier « Non-investissement Spéculatif »

- La reconnaissance de mon expertise et de celle de mes collaborateurs / Etre drivé par les chiffres uniquement / bien être collaborateur
- charge de travail, plus de compétence chez orange, plus de sérieux, plus de qualité de services, problème récurrent de delivery, de facturation de sav, j'ai l'impression de mal faire mon travail car trop de choses....
- Rien en particulier ça va bien
- je ne sais pas si mon poste fait partie des postes éligibles dans la cadre de la réduction annoncée de 669 postes.
- charge de travail importante + trop de réunions + gouvernance pas tjrs claire
- Comment améliorer la rentabilité Orange business, et améliorer notre efficacité? Comment faire pour évoluer dans mon poste et dans mon grade ?
- j'ai rien a faire - je n'existe plus -
- j'ai l'impression qu'on réorganise les équipes sans soucis des effets sur les personnes, collaborateurs et managers les décisions sont de plus en plus liées aux économies sans véritable stratégie/cohérence
- Globalement une perte de sens dans l'engagement : - Relation toxique avec le manager qui bloque toute évolution et reconnaissance - Manque de visibilité dans l'accompagnement des moyens de formation pour évoluer vers l'IT et coller au plan de transformation - Délocalisation de mon cœur de métier (soutien technique SAV) depuis une dizaine d'années vers les pays à bas coûts - Turnover importants des équipes SAV niveau 1, pas de pérennisation des connaissances, le niveau 2 en vient à faire leur travail pour assurer la qualité du service dû au client - L'ambiance chez OBS depuis l'arrivée de la nouvelle direction
- la disparition de mon métier car les boutiques disparaissent
- Les SI métiers
- Mon travail n'est pas reconnu, je me suis voué à cette boîte pendant 10 ans et on me refuse une promo ! Le projet sur lequel je travaille est en difficulté, on n'a plus d'ITC, plus de TAM, pas de chef de projet, les gens sont partis en TPS, il n'y a plus de manager, plus de RH, pas de médecine du travail. Et on ne sait pas où on va. J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens, à quoi bon ? On se fait engueuler par le client parce qu'il n'y a plus de moyen, alors qu'on fait nous même de notre mieux. Cela n'a effectivement aucun sens.
- Valorisation des compétences
- flou lié à la réorganisation de GDO : que ferai-je demain ? mais ça ne me préoccupe pas tant que ça, vu mon âge, je n'ai plus d'enjeu

- Charge de travail compliqué parfois
- Le manque de ressource augmentant la charge de travail Il n'y a pas moins de sujet à traiter...
- Le manque de visibilité sur la réduction du portefeuille d'offres Orange Business et donc sur les éventuels impacts sur mon activité.
- Je trouve que les augmentations ne sont pas en lien avec les résultats de mon activité mais fonction des enveloppes attribuées
- les changements dans les différents services transverses voir la réduction d'effectifs sur d'autres
- Ma charge de travail était excessive pendant des décennies / Mon travail n'a pas été reconnu / Mon travail n'a plus de sens ... Cela résume assez bien la situation...
- Mon évolution professionnelle, j'ai l'impression d'avoir atteint le plafond de verre - pas de promotion possible, pas de possibilité d'évoluer au sein de la ligne managériale. Une charge de travail trop light et difficile de revenir à du management après 5 ans de gestion de projet. Les directeurs sont trop frileux. autre sujet, je ne comprend plus le Groupe, la stratégie n'est pas claire pour les AD notamment
- Le recrutement des jeunes sur les nouveaux métiers (data, IA, agilité, innovation...) Notre capacité à retenir les jeunes compétents car peu ou absence de leviers pour rivaliser avec les augmentations promises chez les autres entreprises Un jeune débauché ne veut pas dire un remplacement externe = ça nous coute énormément de temps pour trouver la compétence en interne
- Mon travail n'est pas reconnu. Je suis entré à France Télécom il y a 25 ans et n'ai jamais eu de promotion. Pas d'augmentation individuelle depuis 4 ans. J'ai été manager à la DTSI pendant 10 ans. Aujourd'hui c'est difficile d'être manager quand on n'est pas en bande F.
- Réorganisation , pruninf des offres et l'après , perte des talents, quel avenir pour les seniors
- Réduction d'effectifs entraînant hausse de la charge de travail et détérioration de la qualité de la prestation. Perte de sens et de professionnalisation.
- Ma charge de travail est excessive Mon travail n'est pas reconnu Le projet sur lequel je travaille est en difficulté
- - La culture de travail en silo / de village gaulois instillée par certains cadres supérieurs. Le manque de coopération. Les comportements irrespectueux et malsains tolérés au sein de l'entreprise. - Les programmes de transformation (eg outils et automatisation) qui n'avancent pas au même rythme que la baisse des effectifs - en particulier sur les fonctions finance : la charge de travail repose sur les effectifs restants et l'attractivité des métiers est pénalisée (=> difficultés de recrutements sur les postes ouverts)

- Le manque de reconnaissance de la part de mon management Le manque de perspectives d'évolution
- une activité en mode pompier
- Notre SI, nôtres process complexes, la quantité d'acteurs qu'interviennent dans les projets font perdre la performance et la qualité du service vendu
- la réorganisation et le plan social
- Rien
- la délocalisation d'une partie de mon activité sur l'ile maurice
- Charge de travail importante, effectif en baisse donc un fort besoin d'intérimaire, quel avenir pour les agences ?
- la situation dans le monde
- Manque de visibilité et d'opportunités / distribution des postes occulte dans le cadre de la réorganisation OB (pas d'offre dans jobmaps, pas d'assessment)
- Difficultés avec le SI , la charge d'activité, la formation des opérationnels.
- j'ai l'impression que plus personne ne produit correctement ce que je vends , j'ai l'impression de n'avoir jamais été reconnu puisque je n'ai jamais eu de promotion depuis 24 ans chez FRANCE TELECOM / ORANGE
- Incompréhension de l'organisation ; complexité des strates, acteurs, périmètres... Charge parfois importantes car collaborateurs non remplacé mais le travail doit être fait... Résultat : une perte de sens et d'attachement à l'Entreprise
- augmentation salariale
- Les futurs arrêts d'exploitation et ce qu'il en deviendra des collaborateurs
- La réorganisation à venir et dont on ne sait rien.
- Après 39 ans de carrière, finir de travailler en flex dans des campus, ce n'est pas ce que je rêvais de plus
- Mon travail n'est pas reconnu / J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens
- Arriver à gérer tous les projets
- Mes missions, Ma charge de travail.
- des procédures collectifs en cours chez OB
- 1. Mieux travailler et partager avec mes collègues 2. Mettre en place un système de capitalisation des connaissances pratiques acquises

- Je suis sur un projet complexe dont une partie des tâches ne sont pas habituellement du périmètre de l'activité de notre équipe; ce qui me conduit à monter en compétence (sur l'activité hors périmètre habituellement) en même temps que j'avance sur le projet; en m'appuyant sur de la documentation en place et sur l'expérience de collègues ayant déjà exercé cette activité.
- 1. L'absence de politique RH claire et stable : les règles changent sans cesse, sans anticipation. Je comprends le fait qu'on dise par exemple qu'il faille mettre quelques personnes à 0% d'augmentation pour mettre de belles augmentations à d'autres mais je dois pouvoir être sûr que l'an prochain je pourrai « faire tourner » si les gens le méritent. De même, des personnes valorisées en avancé ARCQ l'an dernier mais qu'on ne pouvait pas passer budgétairement n'auront rien cette année. Quelle est notre strat GPEC ? Comment on valorise les reskills sur des métiers prioritaires, etc. 2. La multitude de réorganisations en cours. Je ne suis ni pour ni contre mais il est grand temps de pouvoir avancer et de sortir nos équipes du flou 3. Sur le marché B2B nous manquons cruellement : des fondamentaux (et des moyens pour rattraper), d'une feuille de route priorisée, d'une stratégie omnicanale 4. Certaines inégalités homme/femme 5. Les jeux politiques
- Les projets que nous gérons sont-ils réellement à valeur pour l'entreprise ? Quelle direction prend-on du côté du GP pour augmenter notre CA et faire de la croissance ?
- Ma charge de travail est excessive
- Je n'ai pas de poste depuis plus de 3 ans ...
- Mon travail n'est pas reconnu et on ne valorise pas mes compétences
- salaire
- le sens de notre activité aux bornes du groupe car j'ai l'impression qu'on ne va tous dans la même direction
- L'impression d'être occupé car le résultat des projets n'a aucune importance. Attendre des décisions, des financements, qui ne viennent jamais pour avancer. La nouvelle organisation immobilière me renvoie le sentiment que je n'ai aucune importance aux yeux de mon employeur. Travailler avec des processus qui détruisent toute intelligence et bon sens dans le travail, avec les résultats d'une médiocrité sans bornes. Je me fais ch\*\*\* dans cette boîte de m\*\*\*\* mais je ne peux pas me plaindre parce que je suis correctement payer ! Heureusement, le TPS est dans 15 jours ! C'est une fuite oui, mais tout, plutôt que continuer dans cette ambiance délétère.
- Mon travail n'est pas super reconnu.
- La réorganisation
- Travail n'est pas reconnu et on ne sait pas ce qui nous attend pour la suite. Nous sommes rattaché aux spécialistes mais nous ne sommes pas en prise d'appel nous travaillons sur les supports des conseillers

- retraite
- manque de sens, beaucoup de redondance, plusieurs services font la même chose, échéances courtes et pression
- Une charge de travail de plus en plus importante
- la stratégie de l'entreprise ne me paraît pas très claire, ni très innovante
- Nous devons gérer de plus en plus de situations chaotiques liées à une sous-traitance excessive. Nous sommes là pour réparer les trous et nous ramons pour récupérer un minimum de satisfaction client. Nous assistons tous les jours à des situations ubuesques qui entachent sérieusement notre crédibilité. Les aléas de production portent un réel préjudice à notre activité, c'est juste inconcevable.
- Mon travail n'a plus réellement de sens.
- salaires, charges de travail, parts variables, stratégie entreprise
- j'ai l'impression de ne pas être à ma place , mis sur un projet sans concertation, mal qualifié , résultat on me demande de modifier les processus quand je suis sur du RUN ,
- Manque de motivation suite aux restructurations des services
- Charge importante, escalades hiérarchiques non traitées, peu de soutien
- je ne sais pas où nous allons au niveau de la stratégie l'égalité salariale hommes / femmes car je suis un homme et mon salaire est dé positionné.
- .
- baisse de nouveaux clients angoissante. Nous perdons la total des appels d'offre dès 2 ans. Les projets en cours piétinent et les experts commencent à manquer.
- les différentes réorganisations e mon service avec l'interrogation d'un changement d'activité la perte des acquis RH (primes, voiture) la non reconnaissance (pas d'augmentation ni promo...)
- 1/ la nouvelle orientation de notre PDG avec le lot de séparation d'activités : Orange Content (avenir?), OCS, Orange studio et surtout plan de départ OBS 2/ aucune reconnaissance salariale, augmentation au minimum malgré de bons EI, pas de valorisation, pas d'indexation sur l'inflation. on n'a même plus d'augmentation en cas de mobilité!! 3/ un management surchargé et donc indisponible 4/ non remplacement des postes
- Je ne comprends pas la stratégie du groupe et je suis inquiet des conséquences individuelles et collectives du plan de départs volontaires.
- plus de sens de perspective et pas d'innovation dans le groupe
- rien

- Suite à une réorganisation beaucoup de personnes ont changé de poste en même temps donc pour l'instant il y a un peu de flou et un manque de maîtrise des postes, ce n'est pas confortable. Mon nouveau poste me stresse pas mal.
- Mon travail n'est pas reconnu
- le collectif qui se perd. La communication parfois (voir souvent) difficile. Impression d'une baisse d'implication/motivation de la part des collaborateurs
- Les projets se cumulent et je n'arrive pas à traiter. Les compétences ne sont plus au rdv. Que ce soit sur la mobilité ou le fixe nous avons du mal à avoir des personnes compétentes
- flou sur le devenir des équipes
- le dénigrement, dans mon activité la livraison dans les délais, satisfaire les demandes métier malgré les difficultés organisationnel, managérial ne sert a rien! ni merci, ni merde! Et je ne parle même pas de l'EI ou le manager refuse de reconnaître que les objectifs sont dépassés alors qu'il n'a aucun argument contraire je cite "F..... je ne suis pas d'accord"! quand a la payé mon manager me fait comprendre que ce n'est pas de responsabilité. Des fois j'ai plus l'impression de travailler chez Benne & Vole que chez Orange.
- Aucune vision stratégique claire. Manque de considération de la direction. Trop d'importance donnée au dividende VS bien-être salarié. Trop de sous-traitants, et plus aucune embauche de jeunes depuis des années.
- Perte de sens, charge de travail, horizon d'évolution bloquée, manque de reconnaissance
- ambiance morose et avenir d'Orange peut enthousiasmant
- le manque de moyen pour travail dans des conditions correctes. des outils que l'on essaye de recycler mais qui évidemment ne fonctionne pas correctement faire rentrer un rond dans un carré c'est un peu compliqué c'est vraiment le sentiment que j'ai aujourd'hui. toute cette perte de temps et d'énergie de pas mettre les ressources au bon endroit... et ne pas oser laisser partir les gens qui veulent partir ils restent a la charge de l'entreprise mais ne travaillent pas et ce sont les autres qui font leur boulot !
- ma charge de travail est trop élevée
- Charge de travail. Mauvaise gestion des projets. Plus de reconnaissance de notre travail.
- Trop d'externalisation entraînant des difficultés dans le déploiement des supports fibre
- j'ai été recruté sur un poste F ... je suis toujours E mais aucun accompagnement pour mon passage ... on morcelle les activités ... pas de responsabilité de bout en bout ... réunion à 10 avec les soutiens métiers pour faire avancer des demandes 2 mois pour débloquer les situations c'est usant !
- depuis l'arrivée de la nouvelle DG , une nette dégradation de l'ambiance de travail suscitant une peur de l'avenir, des craintes sur une nouvelle "chasse aux sorcières" , le retour du

management par la peur , un plan stratégique vide de perspective avec la baisse des coûts de personnel comme unique objectif, aucun projet d'avenir mobilisateur , l'humain a totalement disparu du discours managérial , nous allons payer très cher les 12 années d'inertie et de recul/non décision de SR ....

- trop de managers qui n'ont plus de vision opérationnelle
- ambiance de travail en chute libre depuis l'arrivée de c Heydeman
- surcharge de travail ++ manque de reconnaissance aucune écoute face aux difficultés liées au manque de formation des différents acteurs externes
- La disparition des collectifs de travail, on a l'impression qu'Orange est devenu un conglomérat de mini PME Le manque de ressources et d'ambition pour être moteur et non suiveurs sur les marchés La disparition des représentant du personnel au niveau local, la disparition des CHSCT/DP, il n'y a plus de dialogue social
- Je cumule plusieurs fonctions pour un même poste. Des activités que je réalise en l'absence de ressource pour les réaliser ne sont pas reconnus mais lorsque je ne les fais pas, sont nécessaires.
- attente d'un vrai accompagnement dans mon parcours pro la reconnaissance financière de mes compétences validées jamais mise en œuvre depuis 2019 transparence et info sur la transfo des fonctions RH
- fluidifier l'organisation et avoir les bonnes compétences disponibles
- la pérennité de mon travail
- la reconnaissance de mon travail
- Le rythme des transformations de d'Orange, notamment sur le B2B en ce moment : probablement légitime mais dans une entreprise qui laisse chacun "être acteur de sa propre progression". Se débrouiller seul donc. Je suis préoccupé par les possibilités de rebond après la prochaine "vague".
- Les départs non remplacés et les réorganisations
- Les produits commandés chez nos partenaires et installés n'ont pas les engagements suffisants pour répondre aux exigences clients Nous avons des solutions SDWAN sur lesquels sont Interfaces nos applications et notre SI historique Les processus sont complexes et ne vont pas être révolutionnés
- Charge de travail excessive, Projets en difficultés avec des budgets qui fondent comme neige au soleil, externalisation à outrance des ressources DTSI, départs TPS/Retraite non remplacé t'oblige à faire le job de 2 voire 3 personnes
- le manque de visibilité sur la direction que prend mon métier dans un contexte de digitalisation et arrivée de nouvelles technologies/offres/services

- la perte vertigineuse des compétences dans l'entreprise
- Le travail n'a plus de sens, sauf pour les projets clients. Les projets internes essentiels n'avancent pas, alors qu'ils sont critiques pour la survie d'Orange Business et pour éviter toujours les mêmes actions du top management depuis 20 ans pour maintenir la rentabilité (délocalisations, pression, licenciements hors France, et maintenant plan de départ volontaire en France), alors qu'on refuse de s'attaquer aux vrais problèmes (les blocages de certains managers haut placés)
- Mon travail n'est pas reconnu à sa juste valeur en particulier en terme d'augmentation de salaire
- le manque de reconnaissance financière
- Mon travail réel n'est pas celui que je devrais faire car trop de sous effectifs et beaucoup d'escalades à gérer depuis les sous-traitants
- La difficulté pour l'entreprise de prendre des décisions afin de ne pas provoquer des guerres de chapelle qui coûtent très cher à l'entreprise
- Mon salaire et mon évolution
- priorisation, efficacité opérationnelle, rétribution
- Aucune préoccupation particulière
- une incertitude sur le devenir de mon activité beaucoup d'analyses inutiles et atmosphère tendu absence de perspectives d'évolution ou de carrière
- La bonne santé économique d'Orange, l'avenir du réseau de distribution
- Le manque de prise de décision rapide sur des sujets structurants et le manque de ressources pour traiter des sujets à lancer
- Grosse charge de travail et charge émotionnelle importante pour accompagner les salariés qui sont très angoissés par les annonces de suppression de poste
- charge de travail - Complexité des dossiers - Réorganisation avec suppression de mon entité actuelle
- A partir d'un certain âge, j'ai l'impression que sur le type de poste que j'occupe, la présence de collaborateur d'expérience n'est plus souhaité et tout est fait pour démotiver et inciter à partir. (plus d'espérance d'augmentations individuelles car SGB dans la moyenne ou trop élevé)....
- MANQUE DE MOYENS
- La transformation de nos organisations en perdant du savoir, de la compétence, de l'expertise....

- La perte des expertises et le manque de stratégie pour maintenir les compétences avec pour conséquence la diminution de l'efficacité globale
- Le projet est en difficulté
- La charge de travail
- Suite aux départs non remplacés, on nous (aux resp. projet) demande de plus en plus de faire les "bouches trous" sur des métiers qui ne sont pas les nôtres et sur lesquels nous n'avons pas l'expertise nécessaire (parcours, position de travail, ...).
- Que l'entreprise ne se transforme pas assez vite
- Travail non reconnu / Charge de travail car récupération d'une activité d'un collègue en TPS / Plus de réunion d'équipe avec des redescentes d'informations
- Le fait que personne dans l'entreprise ne semble avoir un idée de ce qu'on pourrait proposer à nos clients pour faire du chiffre d'affaire et augmenter notre marge. La stratégie consiste à suivre la concurrence et délocaliser les salariés dans des pays à bas cout. Bref, la vision stratégique semble confirmer que le navire coule et que c'est inéluctable.
- Les projets de transformation, les récents licenciement d'OBS même si je ne suis pas impacté , je me dis que ca peut arriver dans mon service
- Ayant atteint mon indice terminal depuis 2015 et la dernière promotion datant de 2007, j'attendais que mes managers discutent avec moi d'une potentielle évolution professionnelle et m'accompagne dans cette démarche, ce qui n'a jamais été le cas. Aujourd'hui, j'ai le sentiment de ne plus travailler que pour acquérir les trimestres nécessaires pour un départ à taux plein, sentiment renforcé par le fait que, malgré les alertes remontées auprès des managers sur les problématiques de fonctionnement d'Orange sur le marché E, rien ne semble bouger !!
- impact environnemental d'Orange (éco-anxiété)
- la difficulté dans l'entreprise a executer des décisions. Vrai frein aux évolutions nécessaires
- Il y a trop de manager, trop de couches hiérarchiques pour pouvoir avancer rapidement sur certains projets. Il faut plus de personnes opérationnelles et moins de managers qui ne font que réunions sur réunions
- Avoir du sens dans son travail, bon équilibre vie professionnelle et vie privée, télétravail
- Charge de travail Réorganisations incessantes Management indifférent aux problèmes rencontrés
- les changements permanents d'organisation, de process
- je travaille au marketing : Ma préoccupation est l'évolution du SI. Je constate une évolution vers la concentration des données de l'entreprise sur des plateformes extérieures, la

dégradation continue des datas et l'introduction d'acteurs extérieurs (perte de savoirs FT). Sans compter, la venue de traitement par "IA" ....

- charge de travail, manque de confiance dans le management (n+3 en particulier), manque de responsabilité
- Le désalignement avec la stratégie Net zéro carbone qui est toujours loin derrière les actes opérationnels quotidiens (et semble peu infuser chez le middle management de façon responsable). Le business reste le seul indicateur pris en compte au quotidien alors que la double compta (financière et extra financière) devrait être la norme.
- Mon travail n'est pas reconnu .on ne reconnaît pas mes compétences.
- Charge de travail importante, pas de visibilité sur l'avenir et manque de découverte et proposition d'offre de poste
- perte de mon emploi suite aux reorg
- Tout ce passe bien
- L'égalité homme femme à cause de la discrimination positive effectué dans l'entreprise. Aujourd'hui il est 2 fois plus dur pour un homme de ce différencier par son professionnalisme si une candidate féminine est présente. De même les dit écart salariaux homme femme ne s'applique que dans un sens. hors je suis largement en retrait par rapport à elle. Aucun budget pour combler ce retard mais en revanche les femmes on des budgets spécifique. Cette discrimination positive au quotidien est de plus en plus lourd dans une entreprise qui ce veut inclusive. Nombre de mes collègue partage mon opinion et ne cache plus cette énervement non pas envers les femme mais en vers la direction. L'égalité homme femme c'est dans les deux sens!
- Charge de travail au département professionnalisation.
- savoir où l'on va
- Charge de travail importe avec une rémunération qui stagne, voire en perte de pouvoir d'achat, la stratégie du groupe reste floue dans un contexte concurrentiel toujours plus accru. Délocalisation massive des activités à l'étranger
- + de 10ans que je suis en poste. Mon expertise a fortement progressée. Je suis passé manager. J'ai fait évoluer mon poste vers plus de transversalité. Mais toujours pas de reconnaissance; ni financière, ni de grade. Mon manager avoue que s'il devait me remplacer, il faudrait qu'il propose mon poste en grade F. Charge de travail de + en + important dû aux départs non remplacés. Depuis que mon collaborateur a changé de poste, il y a 1 an, je fais le travail de 2 personnes. Une fiche de poste a été publiée mais finalement Geoffroy de Buchet n'a pas validé le recrutement lors d'un comité. Toujours plus avec moins de moyen et de reconnaissance. Lors de la dernière campagne de PV, on nous a passé la consigne suivante ; aucune proposition de PV au-dessus de 98%...

- des difficultés à se projeter, un manque de reconnaissance, un manque de visibilité sur l'avenir du groupe de mon service manque de mises niveau, de bilans professionnels le fait que le rapport vie professionnel / vie privée soit de plus en plus ignoré et non pris en compte des managers très pessimistes dans leur discours - stressés qui accentue l'individualisme le manque de cohésion de bien être dans les équipes en parallèle une réduction des effectifs qui a commencé dans le groupe qui accentue le sentiment d'insécurité professionnelle.
- ma charge de travail a été renforcée après un départ en tps, que je dois remplacer pour le même salaire et désormais, en étant fonction support, je m'interroge sur la pérennité de mon travail suite aux départs "volontaires".. De plus, ma collègue partie en TPS a de meilleures pvv alors qu'elle est en tps depuis l'été dernier, est-ce ainsi qu'on motive ceux qui restent, tout est fait pour qu'on parte, l'époque weness est de retour.. dommage..
- RAS
- La motivation des équipes et du middle management est au plus bas après des mois d'attente de la réorganisation, des lenteurs dans les décisions dues aux retards des arrivées des nouveaux exec, ... De plus, cette arrivée massive d'externe va encore ralentir la courbe de transformation, pour laquelle on demande aux salariés d'être prêts depuis des mois mais dont les effets et les moyens surtout ne se font pas sentir. On parle de diminutions d'effectifs (on gère encore les TPS, et le PDV ou autre à venir) et en plus il faut accompagner la transformation, les reskilling, .. et tout cela demande des moyens humains importants pendant cette transformation pour gérer l'opérationnel et la transfo.. et nous n'avons pas.
- Manque de perspective/croissance business...
- Réorganisation drastique à marche forcée de toute l'entreprise, départs dégoûtés en TPS de tout le management intermédiaire, filialisation (qui est bonne à court terme pour la valorisation boursière et donc pour les revenus de la patronne mais qui tue la poule aux œufs d'or pour la boîte à moyen terme)
- Ma charge de travail est excessive (pas de recrutement). Mon travail n'est pas reconnu, gros manque de reconnaissance salariale malgré une charge de travail et une montée en compétence en constante augmentation.
- Après réorganisation, le projet que je porte, et donc mon travail ne me semble plus reconnu. Je veux changer de poste mais je me demande si le fait de revenir d'un congé parental à temps partiel ne va pas entraver mes recherches.
- Le développement de nos nouveaux services n'avance pas suffisamment rapidement.
- nouvelle organisation stratégie Orange Business qui paraît être pleine de promesse mais la lenteur d'exécution paraît nous mener droit dans le mur
- Ma charge de travail Manque de reconnaissance de mon activité et financière
- Le manque d'autonomie des équipes Le message sur l'EBITDA pour justifier des départs en France et les remplacer par des embauches dans les pays low cost, que l'on doit former sans

fin, suite au niveau démesuré du turnover du personnel au Maroc, en Inde. En France, l'impossibilité de recruter des professionnels compétents sur l'IT pour des questions de budget, mais rémunération de prestataires qui viennent se former, qu'on paye cher et qui repartent dans les 18 mois. Résultat: bénéfice nul voire négatif pour OB. Comportement "enfants gâtés" du Marketing, qui ne se préoccupent pas du coût de leurs demandes, sont incapables d'expliquer la valeur apportée, du moment que leur projet avance et passe avant celui du voisin. Le management pyramidal qui valide tout cela, sans vision pour vendre des services qui intéressent les clients, dont la plupart des annonces n'ont aucun impact sur le travail des équipes, annonces diluées dans les différentes strates de management

- les déplacements récurrents sur les différents sites. Mon équipe est éclatée sur plusieurs sites. le temps de trajet est assez conséquent. il y a aussi des rumeurs concernant l'enlèvement des véhicules aux managers du back office. vu le nombre de déplacements à la semaine, si le remisage est enlevé ça va être compliqué d'assurer une présence sur site régulière.
- de plus en plus de départ sans remplacement les activités sont redistribuées au sein de l'équipe on se retrouve surchargé de missions diverses il faut switcher régulièrement de sujet et bien sûr sans reconnaissance financière ce qui devient provisoire s'éternise !
- les SI le manque de possibilités de formation
- mon travail n'est plus reconnu, zéro évolution malgré les bonnes évaluations
- Quel sera mon activité demain ? sur quel domaine ?
- L'évolution de la progression salariale à 50 ans est un point de vigilance pour moi comme pour mon équipe. Le plan de départ volontaire ou RCC de SCE France, avec son lot de difficultés humaines induites pour les salariés impactés directement ou indirectement ( managers, collègues immédiats)
- Effectifs au plus juste et difficulté à recruter, sur de beaux postes pourtant
- Comment on se simplifie la vie
- j'ai l'impression que l'après Covid a transformé le travail, les relations de travail, les implications dans le travail..et l'après TPS d'avoir perdu mon réseau et de devoir sans cesse chercher un autre contact. Le Client ne s'y retrouve plus avec des demandes par "tchat" et cette délocalisation massive des ressources pour gagner quoi en service Client : rien
- Inquiète sur le futur et les réorganisations Ne sachant pas si cela sera évoqué mais étant fonctionnaire : les managers et RH ne savent pas nous gérer en terme d'évolution pro et une sensation que nous n'intéressons plus personne : syndicats y compris
- manque de visibilité stratégique difficulté à trouver le bon niveau d'expertise volonté de faire de l'intégration sans les moyens liés ou dispersion des moyens

- Je suis dans le premier décile de mon nuage de points lié à mes 3 congés maternité et avec les niveaux d'augmentation, impossible de rattraper mon retard, je reste tjs très dépositionnée
- Manque de reconnaissance au regard de la tâche accomplie, manque de moyens vs ambitions affichées
- J'ai l'impression que le métier n'est devenu qu'une monotonie de reporting au aucune décision est prise, une redite éternelle qui est devenue la norme...
- La stratégie du groupe mettant désormais Orange en position d'être cédée ou démantelée comme l'ont été EDF, SNCF... La politique de sous-traitance du Groupe en extension, visant sans cesse des réductions de coûts, off-shorée dans un contexte géopolitique instable. La situation RH en France : les fonctions expertise et professionnalisation/sous-métier qui s'évaporent sans remplacement créant pénurie de compétences. La surcharge d'activités par cumul de responsabilité pour compenser ces départs. Le volume de cadres désormais de plus en plus en "mission" offrant la porte à plan social, renforçant un système d'omerta sur la fonction cadre par peur de perdre sa fonction ou de ne pas bénéficier de promotion pré-décidées par "cooptation"
- charge de travail, moral des collaborateurs, TOM1,2... filialisation, RCC/PDV pas de stratégie claire on nous parle de stratégie vers des ESN mais on nous occulte les conditions de travail de ces structures, notamment pour les métiers liées à la création de produits
- Je n'ai plus confiance dans la stratégie de l'entreprise
- Mon avenir chez Orange Business (RCC/PDV) La surcharge de travail qui suivra les départs La mauvaise ambiance / tension lié aux réorganisations et restructuration La filialisation d'Orange Business
- charge de travail excessive/ travail dans l'urgence / pas d'accompagnement sur les prises de poste (plus de biseau, pas de temps de formation car pris dans le run)
- Beaucoup d'interrogation sur le projet ARI, changement total du management, départ de tous mes collègues de proximités cadres. Disparition de mon entité, dont j'ai fait naguère l'ouverture. Incompréhension sur le "timing" ... TPS 05 / Projet ARI ... et les JO 2024 ... on désorganise tout avant ce challenge majeure. Beaucoup d'interrogation sur le "make or buy". Des sous-traitants à la peine, manque de visibilité ... perte de sens ... l'impression que le navire ORANGE prend l'eau ... une communication peu "lisible" sur notre avenir ... à part l'IA et la cybersécurité ... maintenir et développer nos réseaux ... mais avec qui ???
- Charge de travail Rémunération Perspectives d'évolution Formation
- - Les départs ne sont pas remplacés - Désorganisation suite aux annonces - Externalisation de l'activité - Perte de compétence
- Le sens de mon travail, la fausse "agilité" prônée mais énorme contrôle sur tout (donc c'est quoi mon rôle? c'est quoi la motivation de l'équipe qui ne décide que très peu? comment on

les fidélise et on continue de leur donner envie?). Mon autre grosse préoccupation est le stress permanent du risque de départ d'une personne de l'équipe et qui peut ne pas être remplacée

- injonction contradictoire
- quel avenir pour les plus de 55 ans face à la transformation du groupe?
- hhh
- Accompagnement fin de carrière
- la direction que prend les décisions radicales de la hiérarchie sans compromis et sans dialogue sociale. Le souvenir d'une période très tendue et grave chez orange refait surface.
- Les choix stratégiques que font la direction d'Orange me semblent mettre en péril la pérennité de la société
- l'externalisation à outrance
- ma charge de travail Les projets décalés /reportés qui font perdre du temps au quotidien Je ne trouve plus aucune motivation dans mon travail / je fais les choses par obligation et non par motivation
- mon travail n'est pas reconnu, pas valorisé. Le sens, je ne comprends pas tout car beaucoup de décisions ne sont pas en accord avec les demandes clients et salariés
- l'inflation galopante versus celle de notre salaire. ca fait des années que l'inflation est supérieur a nos augmente, donc on diminue notre salaire (en tout cas le pouvoir d'achat). et au rythme des année les "smicart" nous rattrapent ...
- la non qualité du parcours client de la prise de commande via des outils défailants, par les process nébuleux et le traitement des commandes par des sous-traitants... défailants jusqu' à un déploiement long et une posture client absente
- Mon travail n'est pas reconnu. Il est positionné sur un poste selon ARCQ qui ne correspond pas du tout a mon travail.
- la transfo OB, elle n'est pas claire même plutôt très opaque . et mon travail n'est pas reconnu
- Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu / Le projet sur lequel je travaille est en difficulté / J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens / la rémunération ne fait que baisser / les avantages disparaissent un par un (suppression remboursement moitié pass navigo / autopartage indisponible / note de frais refusée...)
- salaire faible
- grosse charge de travail, réunionite, lenteur process Orange, baisse pouvoir d'achat, inégalités salariales

- MON DEPOSITIONNEMENT. Quand les syndicats feront-ils quelque chose sur ce sujet ? Par exemple, avertir les personnes concernées afin qu'elles puissent lutter contre cette injustice. Quels sont les recours possibles ? tribunal administratif?
- La réorganisation du groupe et d'OBS en particulier, ainsi que les offres de postes qui sont actuellement limités voir bloqués.
- pour l'instant tout va bien
- suppression de postes
- pas de moyen financier et humain sur les projets, une tendance à bricoler les offres sous couvert d'agilité, un attentisme sur le marché
- Mon travail n'est pas reconnu Aucune évolution salariale, ni promotion proposée/possible Mobilité compliquée et sans aucune évolution salariale à la clé, du coup on ne bouge plus
- La réorganisation du marché B2B sur lequel je travaille
- rassurer les équipes, déclinaison de la stratégie d'entreprise
- travailler dans l'ombre toujours plus de charge, quand le travail est bien fait
- je n'ai pas le sentiment que mon travail de base est important. Mon apport est plus essentiel de par mon expérience et les à-côtés de mon métier
- tout va bien
- Sens des projets et actions concrètes en résultant, niveau de reconnaissance NAO, Promotion.. encore plus un problème pour les AFO, trop d'écarts dans la gestion et possibilités réelles avec les ACO. Attention ok égalité homme/femme mais pas au détriment de l'arrêt des évolutions des hommes. Flex et TT un bordel inorganisé. Magouilles RH dans les formules de conversion des jours de CET (tant conversion PVM dans CET ancienne formule pour CEA sur base mensualisation 151,67h et non 169H décision 63 non appliquée maintien des 169h). Leader, TPS bien lotis dans la répartition des NAO, pvm, prime actions en plus, au détriment des actifs de la masse cadre ou pas qui contribuent à un système de cotisation par répartition en ne touchant pas leur part vs travail et activités vs ce qui est donné en sus à ces populations leaders ou tps plus en activité. Possibilité de convertir primes, participation, intéressement en CET + Sem 4 jours + Retraite progressive AFO
- - Ma charge de travail est excessive compte tenu des réductions d'effectif ; - Nous n'avons pas les outils adéquats pour mener à bien notre travail ce qui augmente de surcroît la charge de travail ; - J'ai l'impression que mon travail perd de son sens
- L'augmentation salariale n'est pas en adéquation avec la nature de mon travail ni avec le taux d'inflation. Ma charge de travail est conséquente. Le télétravail n'est pas assez flexible.
- J'ai du mal à avoir l'impression de faire partie d'un collectif

- Ma charge de travail est excessive on est + dans le paraitre que dans l'efficacité faire toujours + avec toujours - ça a ses limites !
- les augmentations de salaire... qui n'existent pas ou peu. et ce même si, le travail est plus intense, du fait de départ en retraite ou en TPS et pour lesquels, le recrutement d'une nouvelle personne a pris du temps au niveau de l'ouverture de poste
- Le pilotage de la décroissance de l'activité annoncée, la visibilité faible et le manque d'accompagnement dans la conduite du changement que personnellement je ne refuse pas ! le recentrage sur l'activité cœur de métier Telecom est une chose après avoir souhaité ardemment la diversification ! pas de problème mais quel accompagnement sachant que déjà sur un changement de poste "simple" par souhait ou nécessité est inexistant !
- le manque de support de nos décideurs pour construire l'avenir, le manque de vision à 2, 5 et 10 ans pour nous auprès de nos clients dans un monde qui évolue très vite.
- Ma charge de travail est excessive / Nous n' avons plus d'interlocuteurs terrain pour la mise en place de nos produits/La sous-traitance est devenue ingérable/ Nous perdons le contrôle de ce qui faisait notre force il y a peu encore/
- Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu / Le projet sur lequel je travaille est en difficulté / J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ...
- les process pas clairs ou trop complexe (compliance ou autre) trop de sous-traitant les outils SI sont obsolètes rendant la mauvaise qualité de données, parcours d'utilisateur trop complexe
- 1 - Une charge de travail trop importante. 2 - Un travail qui manque souvent de sens.
- Le non remplacement des départs. cela implique la répartition des activités de celui qui part sur les collègues déjà surchargé. Le fait de devoir toujours travailler dans l'urgence, toujours pour les même raisons de surcharge. Frustrations engendrées par le manque de temps pour faire correctement son travail. Le manque de reconnaissance. les promotions sont faites à la tête du client. J'ai l'impression qu'on va face un mur.
- Je suis lassé de devoir faire plus avec de moins en moins de moyen, une rémunération trop faible
- Rémunération
- pas de perspectives d'évolution de vision...
- Orange c'est devenu le Club Med : beaucoup de salariés passent trop de temps en pause, au café, à fumer, pendant que d'autres font le boulot. Manque d'implication de beaucoup de collaborateurs. Certains viennent juste chercher un salaire et ne font aucun effort.
- J'ai postulé pour un poste F après avoir reçu mon assessment par mon responsable précédent j'ai été retenu pour le poste en question ( en F ) Arrivé dans le service on m'a proposé de prendre un poste en E le temps d'appréhender et de connaître l'organisation de la

nouvelle entité .Maintenant bientôt un an aucun poste en F ne m'est proposé pire je m'ennuie dans mon job et n'ai aucune motivation à le poursuivre ...le temporaire est devenu permanent et les promesses n'ont pas l'air d'être tenues malgré tous les efforts entrepris Déception totale :-)

- Je pensais partir avec le TPS 5 2022 2024, mais je suis de 1966, donc exclus de ce TPS, peut être en fonction de l'adoption de la réforme des retraites ce sera réouvert pour le 1er semestre des gens nés en 1966 en 2024 ? Y aura t-il d'autres plan ensuite, j'ai du mal à me projeter au-delà de 3 ans. C'est très incertain.
- Pas de promotion depuis plus de 15 ans et toujours rien...Charge de travail excessive
- Toucher 100% de ma part variable quand je remplis mes objectifs à 100%. Voir mon investissement reconnu. Voir les silos disparaître.
- Accélération des transformations, mais cela a un caractère motivant.
- qui sera mon nouveau chef avec ARI ?
- Perte de pouvoir d'achat Plan de suppression d'emplois
- Mon travail n'est pas reconnu, mon investissement pour le réaliser non plus des réorganisations sans queue ni tête ...
- L'expertise/compétence... des personnes en TPS partent avec eux, leur activité n'est pas vraiment reprise mais dispatchée tant bien que mal. Les futures "départs volontaires" ne va faire que forcer ce trait. J'ai le sentiment qu'on ne nous laisse pas le temps de nous remettre de tous ces départs en TPS ou qu'il n'y a pas eu assez de départs et dans ce cas quid de ma position ou celles de mes collègues. Aussi on a beau chanter qu'il s'agit que de volontariat, alors que l'on doit être éligible pour ces départs volontaires. Si nous sommes éligibles et que nous ne sommes pas volontaires pour partir on va bien nous forcer à changer de poste, se former à un autre métier, une autre activité : il n'y a rien de volontaire là-dedans.
- le offshoring et la suppression des 669 postes
- Le « bore out » ... l'ennui car sur mon poste depuis très longtemps. Besoin de trouver d'autres missions qui le re-motivent
- perte de salaire et pas d'augmentation significative
- xxx
- Non remplacement des collaborateurs (départ lié au TPS / retraite) avec une charge qui ne diminue pas. Pouvoir d'achat en forte baisse chaque année. Prise de responsabilité sans contre-partie
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ...
- Je constate que mon travail consiste à prendre en charge et à traiter rapidement tout et n'importe quoi qui concerne Orange sur la partie publique

- Des process automatisés qui ne fonctionnent pas correctement. Manque de personnel dans les services SAV notamment la gestion des TSO: des milliers de dossiers en cours et donc de clients en panne qui ne sont pas traités.
- L'individualisation des objectifs au détriment du résultat d'équipe, l'impression d'être en concurrence avec mes collègues
- investissement non reconnu. Paupérisation. Des projets où les phases d'initialisation ne sont pas creusées et où la valeur n'est pas démontrée. Et désormais la majorité de projets sont des prunings... Menace sur l'emploi
- la reconnaissance par le salaire. il y a peu d'augmentation individuel et trop d'augmentation global. pourquoi les représentant syndical ont systématiquement une augmentation individuel, ce qui n'est pas juste vis a vis des collaborateur dans une équipe.
- Forte charge de travail (journée 08H-18H30 en moyenne), bcp de réorganisations (4 managers différents en 14 mois), difficultés à recruter, difficultés à prioriser....même si les transfos technologiques sont passionnantes !
- Depuis que j'ai changé de poste et de manager je vais beaucoup mieux. Mais avec le projet de fusion GDT et Orange je me demande quel est mon avenir et si mon service sera impacté. Est-ce que les augmentations de salaire et les PVM ne baisseront pas ?
- RAS
- Une pression forte pour obtenir des résultats dans des délais courts avec des ressources qui ne suivent pas forcément. Des augmentations annuelles pas à la hauteur des attentes des salariés, difficile à expliquer en tant que manager
- Plus d'esprit d'équipe, on nous isole du reste des équipes clients
- - fermeture prochaine probable de mon site, allongement du temps de transport - refus systématique de mon entité d'accorder un avenant de télétravail au-delà de 8j / mois (alors que l'accord en permet 12) quelle que soit la situation du demandeur
- Mon travail n'a plus de sens
- JE TRAVAIL DANS UN SITE DELABRE
- une charge de travail importante, déploiement de compétences multiples non reconnues par la bande et la rémunération
- perte des connaissances avec les gens qui partent
- Je n'ai pas de visibilité sur les différentes réorganisations et donc je ne sais pas trop ce qui m'attend dans mon service
- La baisse du salaire (variable) versus l'inflation / les conditions de travail (travailler plus pour gagner moins) / la stabilité du contrat de travail (Orange SA) versus convention syntec (filiales)

- ne pas avoir de fiche de poste mais uniquement une fiche métier générique (spécialiste domaine client) + exécuter une mission qui ne correspond pas à ma fiche métier
- Pouvoir d'achat et retraite
- gros doute sur la capacité du management à conduire la stratégie de l'entreprise. instabilité de l'environnement de travail (reorg, départ, contraintes managériales)
- Reconnaissance face à la surcharge de travail et au panel d'expertise demande. Un mouton a 5 pattes payé 2 brindilles. Quand on se permet d'avoir des prestataires payés 5 fois mon salaire (a net équivalent) pour une expertise plus limitée.
- Pas de Préoccupation Particulière
- recruté il y a 14 mois sur mon poste actuel dans une petite équipe en Datacenter, je me rends compte aujourd'hui que les départs en retraites et départs volontaires sont nombreux (pour dire l'intégralité de l'équipe). Je ne pense pas que la volonté de la direction est de me maintenir sur mon poste. Tous cela a été organisé de façon cachée et je me demande vraiment à quoi bon m'investir.
- Travail non reconnu sauf par le management de proximité. Augmentation des missions mais reconnaissance plus faible ces dernières années.
- Les lenteurs de la fonction RH qui ralentissent fortement mon activité. J'ajoute à cela des call RH non préparés qui nécessitent le double voir le triple du temps en ré explication auprès des équipes.... C'est incroyablement négatif et ils n'écoutent pas!!! C'est dingue! (le dernier était la semaine dernière sur NAO et PVM). Au call manager, on leur a dit, "si vous n'avez pas toutes les réponses, repoussez le call salariés..."). J'ajoute à cela la politique de NAO de cette année: demande des RH que les AI sont très différentes entre les personnels et que nous sachions faire des choix, résultats: demande à ce que 30% des effectifs n'aient pas d'AI... pas de soucis sur le fait d'avoir des écarts vs changement de périmètre, évolution des compétences mais pas après une ré organisation en janvier 2023 et la récupération de personnels qu'on avait pas en management en 2022.... Post réorg, dur dur de motiver un nouveau collectif.
- manque de personnel pour effectuer toutes les taches demandées
- Mon travail n'est pas reconnu
- Des transfo qui laissent qui imposent à se trouver une place . On dirait le jeu des chaises musicales c'est inadmissible
- perte de repères suite à l'explosion du télétravail dialogue social chronophage et peu constructif
- RAS
- l'enchaînement des réorganisations qui modifie l'activité.

- Des dossiers mal ficelés, mon il n'y a plus de communication humaine et d'écoute au niveau hiérarchique. J'ai l'impression d'être mis de côté.
- Objectif élevé.
- la progression dans l'entreprise semble bloqué a court terme. de plus il y a des problèmes liés à la rémunération. les métiers ont un salaire plus haut à l'entrée que nous qui sommes expert et qui devons assuré leurs formations et faire support au quotidien
- Ma hiérarchie n'est pas présente sur le plan opérationnel.
- Faire davantage avec moins de ressources, charge de travail trop importante
- Ma charge de travail est excessive
- La prise en compte de mes besoins pour améliorer mon rendement
- Mon travail n'est pas vraiment reconnu et mon manager me met la pression, me fait des intimidations pour que je parte à la retraite
- charge de travail, manque de reconnaissance, délocalisation dumping social
- l'avenir de l'entreprise dans un contexte économique difficile
- Mon service est en passe de disparaître alors qu'il y a encore de l'activité. Le bémol est un manque d'effectif suite à un grand nombre de départs en TPS, sans remplacement.
- Charge de travail et manque de reconnaissance financière
- Manager de boutique, le rémunération n'est pas à la hauteur d'une charge de travail de plus en plus forte. On se sent seul et démuné, pas soutenu.
- Le manque d'évolution de grade . Arrivé E et toujours E alors que j'ai eu la charge de gros projets d'envergure et que j'ai la reconnaissance de mes pères et de mes collègues. Un salaire en berne. Orange peut mieux faire, ce d'autant plus que nos dirigeants sont augmentés alors même que les décisions prises ces dernières n'ont pas toujours été couronnées de succès. Pour Orange n'est il pas plus flexibles quant aux options de flexibilité du travail, notamment concernant la mobilité géographique
- Le manque de sens, de projection à moyen terme, de ligne directrice
- La fin de carrière et ses dispositifs
- LE manque de visibilité et d'activité concurrence OCWS et Intégration complexe
- L'absence de qualité
- L'offshoring des ressources vers les plaques Maurice, Inde, Roumanie, Madagascar... Le manque de ressources France. La charge de travail quotidienne trop lourde. La désorganisation des entités et des services. Le manque de reconnaissance (pas de promotions...)

- Trouver un nouveau poste suite à une réorganisation
- - la désorganisation suite à l'Offshoring et aux départs en TPS non remplacés - Le manque de compétence de nos collègues à Maurice et des externes - la faillite de nos dirigeants et la défiance qu'ils m'inspirent - Le décalage entre les discours (Customer excellence , expérience employé, résultats commerciaux exceptionnels fin décembre.. ) et la réalité
- Décorrélation avec nos clients, hiérarchie hors sol
- Devoir « exécuter » des directement qui n'ont aucun sens , ou gérer trop d'injonctions contradictoires lors de mon management. Le travail avec trop de turn over. La frustration de ne pas pouvoir mettre en place certaines actions a cause de tout ça
- process, outils et organisation complexes qui empêchent d'être efficace, taylorisation à outrance dans une organisation où plus personne n'est responsable de rien, et où une bonne partie de l'entreprise a perdu de vue que nous vivons grâce aux clients. Manque d'autonomie, d'empowerment des équipes et entreprise bisounours qui ne récompense pas l'engagement et encourage la passivité et l'inaction en ne sanctionnant pas l'incompétence et les comportements néfastes au collectif.
- Parfois les décisions prises n'ont pas de sens. La charge de travail est inégalement répartie.
- En Finance, les outils ont été désastreux pendant de longs mois en 2022. Et maintenant nous faisons face à la réorg qui se passe d'une manière très très chaotique. Comme partout les départs en TPS et l'arrivée de nouvelles personnes au Maroc nous donne des sujets supplémentaires de stress et de désorganisation. Personnellement je n'ai pas de back up et doit partir en vacances avec mon ordi pour assurer clôture mensuelle ou reporting.
- Charge de travail Moyens
- Dans le cadre de ARI, mon poste est passé au niveau supérieur. Il n'est plus de mon niveau.
- participer au développement de l'entreprise, accompagner les salariés dans leur projet
- Charge de travail, j'ai l'impression que l'entreprise attend autre chose de ses managers. Aujourd'hui les valeurs ont changé.
- Les problèmes de SI ( pas d'outils adaptés ) , la charge de travail
- Le manque de visibilité sur la stratégie de l'entreprise. Une entreprise qui disparaît petit à petit et d'année en année sur le marché entreprise. Notre qualité déplorable sur le marché grand public... une honte. Manque de fierté de travailler dans une entreprise telle que la nôtre...
- Manque de visibilité sur la partie opérationnelle, stratégie comprise mais plan d'action concret concernant nos processus et si insuffisant
- On nous communique régulièrement que la décroissance de la marge est la raison de notre réorganisation et de départ (inclus upskilling / reskilling) mais nous n'avons aucun outil de

suivi de la marge fiable. Cela devient presque une excuse pour tous les plans / transfo, départ. Pendant que certains transforment et d'autres prévoient de partir, ceux qui restent ont des objectifs, des charges de travail plus importants, alors que la simplification et l'automatisation n'arrivent pas, avec des reconnaissances de plus en plus décevantes... la perte de sens et de motivations sont grandissantes

- Je ne suis plus considérée dans mon travail et on me demande l'impossible comme pour me démotiver ou me décourager
- Mon salaire , je n'ai pas la impression d'être cadre en ce sens , cependant je travaille plus et gagne moins que des bandes D... avec les responsabilités de la posture cadre que mes collègues n'ont pas
- Presque 50 ans, Mon SGB a meme pas 38k et impossible de faire ses primes av 450k à faire par trimestre ( 1 commercial sur 3 arrive à les faire ) mais la direction arrive à les faire >>> tout va bien chez Orange hein? D'ailleurs je quitte le groupe fin du mois !!!! Et ils vont recruter un jeune de 30 ans en externe et ils vont lui donner 44k de SGB et il mettra 2 ans à être opérationnel!!!! C'est écœurant.... Sans compter qu'il n'y a pas une vente ou le delivery se passe bien !!!!
- nous n'avons pas les moyens pour bien faire notre travail trop de couches qui freinent tout
- Les produits sur lesquels je travaille sont voués à disparaître
- Baisse des effectifs travail sur astreinte
- Rien de tout ça ...
- L'individualisation de la rémunération conduit à promouvoir bon nombre d'imposteur
- Ma charge de travail augmente et mon salaire est dépositonné mais je ne rentre pas dans l'enveloppe écart salarial homme/femme donc discriminatoire. il faut que je parte faire une opération au Brésil je crois. je travaille sur des projets complexes avec un investissement sans possibilité de déconnecter , puisque seule à porter le sujet pas le droit d'être malade et j'adapte mes congés pour éviter de retarder les choses
- Les équipes veulent reproduire les mêmes choses alors qu'ils constatent que ce n'est pas efficace
- Organisation peu claire et activités des équipes chahutées
- Salaire assez bas comparé à d'autres entreprises. Pas d'accompagnement de carrière et de proposition d'évolution. C'est moi qui ai cherché à bouger à chaque fois
- Pérennité de l'emploi salaires conditions de travail
- reconnaissance de mon travail projection vers le futur => aucune visibilité
- Mon travail n'est pas reconnu

- Quelles sont encore mes opportunités d'obtenir une promotion ?
- L'avenir de Orange Business
- Le plan de suppression de postes chez sce me stresse, ayant plus de 50 ans et près de 25 ans d'ancienneté...
- Charge de travail excessive et effectifs humains insuffisants en nombre et surtout disparition de compétences qui ne peuvent être efficacement remplacées par l'intérim, qui par définition, est précaire.
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens et n'est pas reconnu. Incessantes réorganisations provoquant l'élargissement des périmètres géographiques d'intervention.
- Charge de travail Non reconnu par la hiérarchie
- Evolution
- DESORGANISATION QUANTITE A LA PLACE DE LA QUALITE ERREURS DE CASTING A LA PELLE
- Je suis D.BIS depuis 20 ans alors que mes résultats sont parmi le top 7 des vendeurs. Sanction pour la posture car je dis tout haut ce qui ne vas pas. J'ai un SGB à 38k ce qui me situe en moyenne à 9K en moyenne en dessous de mes collègues exerçant le même métier que moi sur le même marché MDM et ayant des résultats moins réguliers que moi. L' écart atteint jusqu'à 16k€ avec les mieux payés alors que leurs résultats sont moindres. Ah j'oubliais: Je suis parti habiter Bordeaux ça aussi on me le fait payer. Je me rattrape comme je peux avec la Pvv mais ça ne participe pas pour la retraite à 64 ans. ☹️
- charge excessive, essorage des compétences par la politique de la réduction de la masse salariale, récupération de la charge et des problèmes qui ne sont plus traités par les personnes parties, et des activités primordiales dont il a été décidé qu'elles ne seront plus faites ... le travail n'a plus son attrait positif et constructif, c'est la bérézina
- Les impacts de la nouvelle stratégie au quotidien avec des moyens toujours en baisse et des objectifs plus importants.
- Rémunération
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens. Nous n'avons pas pu suivre les nouvelles évolutions du marché et il semble un peu tard de rattraper le coche. Et maintenant j'ai l'impression d'être dans une entité sans vraie vision...
- - la restauration collective : pas de subvention depuis plusieurs années - les nombreux départs en TPS, plan de départ à venir et les non remplacements de postes - le non-retour des collègues sur site (certains font à priori plus de 3j de télétravail, les locaux sont vides sur Arcueil) - les fortes réductions budgétaires (scale up) - l'attente d'une vision stratégique claire (déclinaison opérationnelle de lead the future)

- Les moyens et la stratégie mis à disposition ne sont pas en phase avec les ambitions de l'entreprise
- Charge de travail Manque de vision stratégique Éloignement du management de l'opérationnel
- Ma montée en compétences et changement de métier n'est pas reconnu depuis des années, et mes collègues hommes gagnent entre 20 et 30% de plus que moi
- Manque de sens et de perspective. Trop de réorganisation et d'instabilité. Trop de démotivation due à trop d'incertitudes sur l'avenir d'orange Business
- Charge de travail/ rémunération faible et stagnante depuis des années/ trop de changement organisationnel/ pas de 13e mois/ pas de changement de bande depuis 14 ans alors que je suis expert bande E. Arcq est une voie de stationnement
- Pérennité de mon poste, son évolutivité en terme de charge et d'intérêt
- Pas de reconnaissance sur mon fort investissement malgré que mes compétences et mes efforts sont très bien reconnus au sein de l'organisation.
- La charge de travail qui ne permet pas de déconnecter, ni de concilier une vie personnelle enrichissante. Je suis inquiète des transformations qui ne sont pas anticipées et qui ne sont pas suffisamment accompagnées, avec des impacts humains importants.
- Charge de travail importante Les pertes de compétences dans tous les services Incertitude pour l'avenir du Groupe
- charge de travail
- L'avenir d'Orange
- Salaire ! L'inflation existe pour tous !
- Plus de sens et non valorisé
- Nous devons travailler dans l'urgence suite aux annonces sur la stratégie
- Manque de visibilité/crédibilité stratégique. Inorganisation et complexité parfois stériles.
- Ma charge de travail Mon employabilité au regard allongement âge de la retraite
- Ma charge de travail J'ai l'impression que la direction nous prend pour des cons Manque de sens
- J'ai l'impression que je ne peux plus évoluer, bouger, changer de poste
- Perte de sens depuis l'arrivée de Christel : plan social en France car structure de coûts trop importante mais recrutement au Maroc, augmentation du dividende, PVM importantes dans d'autres divisions.... Le plan social n'annonce pas un avenir prometteur pour les jeunes. Dans 10 ans ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui ne seront plus désirables en France ....

Recrutement difficile au Maroc, problème d'attrition au Maroc et en Inde et de sentiment d'appartenance au groupe plus faible dans ces pays. La stratégie d'Orange Business et les ambitions ne sont pas à la hauteur des moyens. On en demande toujours plus et toujours avec moins. Et lorsque ce n'est pas possible on insiste .... Mode de fonctionnement interne désorganisé. Bref charge de travail importante, baisse de moyens, rétribution financière à la baisse, direction par clair .... il est peut-être temps de partir !

- Suite à l'annonce de la direction d'orange business sur les départs « volontaires », un grand flou règne. Les offres qui doivent s'arrêter ne sont pas encore connues (alors que la direction annonçait fin mars) . Stratégie pas claire
- Même si mon activité est rattachée à une SVP on a l'impression que les décisions prises par notre management sont incohérentes et qu'ils ne veulent pas revenir sur des décisions prises même quand on leur démontre le contraire. La stratégie a du sens mais pas certaines de leurs applications.
- l'impression que personne autour de moi adhère au projet
- Manque de sens et de visibilité, une charge de travail qui s'est accrue ces derniers mois, pas de mise en valeur de l'innovation
- Le plan de départ
- Pipe commercial faible, baisse de la marge, délai de mise à disposition des nouvelles offres, perte de compétences du fait des tps, manque de maîtrise et de pilotage fin des coûts
- Dégradation des conditions de travail Décentralisation des tâches à Maurice Pas de remplacement des personnes qui partent Pas de recrutement pour compléter les TPS Perspectives d esn pas trop optimiste
- Le manque de ressources commerciales à haut niveau d'expertise facturable chez le client
- Activité business auprès de mon client
- Mon activité est en baisse de manière importante, je souhaite une reconversion dans le domaine de la cyber sécurité ou du cloud avec une certification sinon je suis prêt a quitter le groupe mais pour une indemnité importante
- Le départ massif des salariés en TPS, leur non remplacement et le transfert des activités à Maurice ou ailleurs. Ce plan social déguisé. Une partie de la charge va devoir être répartie sur ceux qui restent et peut-on vraiment oser laisser entendre que l'IA y pourvoira. Aujourd'hui la charge de pilotage/contrôle des activités transférées nécessitant de l'analyse, du contact client devient trop lourde et peine à masquer la non qualité
- Aucune perspective d'évolutions. Augmentations de salaire ridicules (minimum syndical chaque année), pression constante et croissante, burn out, management pas à la hauteur
- Comment concilier la prise de conscience par l'entreprise qu'elle ne peut plus faire de "cadeaux" à ses clients et facturer au "juste" tarif ses prestations, qu'elle doit avoir un regard

pragmatique sur sa nécessaire simplification, qu'elle doit adopter une attitude humaine et qu'elle doit cesser de se réorganiser en permanence. Ce ne sont pas les organisations qui créent la performance d'une entreprise mais la vision qui lui est projetée et qui est partagée par l'ensemble de ses salariés dans un objectif commun gagnant-gagnant.

- Ma charge de travail est excessive & Mon travail n'est pas reconnu & Le projet sur lequel je travaille est en difficulté & J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens
- Charge de travail excessive
- Ma charge de travail est excessive
- J'ai l'impression que mon travail n'a aucun intérêt ...
- Forte charge de travail, qui n'est pas équitablement distribuée
- Comment trouver du sens dans mon activité, me projeter dans l'avenir avec cette nouvelle méga réorganisation où les nouveaux fonctionnent forcément mieux que les précédents...
- Peu de reconnaissance
- charge hyper excessive du à un manque cruel d'effectifs, climat anxiogène au travail
- Mon salaire est vraiment dépositioné par rapport au marché
- réorganisation impression que les activités n'avancent pas ds le mm sens
- Ma charge de travail est excessive / Mon travail n'est pas reconnu
- charge de travail excessive . Complexité organisationnelle et impact sur la compétitivité
- Travaille excessif
- donner un sens à notre entreprise charge de travail à surveiller vision d'avenir
- Perte d'emploi liée à la réorganisation de SCE. Pas de carrière possible ni de reconnaissance Perte de sens de mon travail Incompréhension de la stratégie de SCE ; ce sont toujours les mêmes qui trinquent, le top management n'est jamais remis en cause.
- Salaire
- manque de vision stratégique industrielle de l'entreprise (vision très financière)
- La gestion des augmentations de salaires est un sujet fréquent dans les discussions. Si je prends mon exemple, étant rentré en bas de l'échelle en bande C ..; et bien malgré les différentes promotions mon salaire se traîne sur des seuils très bas par rapport à d'autres collègues qui sont entrés par la grande porte. Et malgré les efforts, les résultats, un fossé que rien ne semble pouvoir combler existe. Evidemment c'est complexe et on ne demande pas à rattraper le haut du nuage de point, mais quand on œuvre 10 ou 20 ans dans la boîte on subi un peu d'érosion en terme de confiance sur ce sujet. Le sujet du positionnement salarial suite à progression de carrière me semble intéressant et utile.

- Organisation défaillante
- Evolution OB et réorganisation GDO : impact sur mon équipe Plus largement, la stratégie du groupe sur les emplois, les clients, les salariés à court, moyen et long terme.
- Double casquette, sans reconnaissance statut manager. Manager d'équipe en plus de mes fonctions depuis 7 mois sans validation officielle
- Mon travail a moins de sens, il est difficile de se projeter dans l'avenir
- la délocalisation à Maurice
- Pas convaincu par le plan de transformation qui arrive tardivement / les RHs et la direction préconisent la mobilité sans forcément mettre les moyens (formations adéquates) / les augmentations ne couvrent absolument pas l'inflation donc impression que le salaire diminue mois après mois - dans d'autres sociétés il y a des vraies augmentations qui sont uniquement destinées à lutter contre l'inflation - on ne mélange pas avec les augmentations individuelles...
- Très bons exemples
- Charge de travail excessive, pas de perspective ni personnelle ni collective, pas d'objectifs expliqués et partagés. Bref l'impression que personne ne pilote même si tout le monde communique. Quelle est la stratégie d'Orange Business... c'est tout sauf clair sinon nous expliquer que nous sommes trop (nombreux, vieux, chers...). Les 4 derniers CEO d'OBS ont quitté le Groupe après leur passage chez nous... c'est tout de même inquiétant.
- Parfois l'impression que mon travail n'a pas de sens ... je ne comprends pas toujours les décisions prises par la direction
- Le travail n'a plus de sens ,les sites sont vide beaucoup de personne en TT
- Garder mon emploi
- Charge de travail importante Manque de déconnexion
- aucun plan de carrière
- Le sens, la valorisation du travail et la rémunération. Heureusement qu'il y a les syndicats car les augmentations des 10 dernières années ont été lamentables. Et il n'est très bien vu d'être fonctionnaire
- Charge de travail
- J'ai l'impression parfois de ne plus trouver ma place au sein de l'entreprise avec la croissance toujours plus forte du développement du numérique chez Orange. J'ai l'impression d'être en difficulté n'ayant pas une appétence pour le virtuel pour les nouvelles technologies je me dis que je vais vite être obsolète - Ce qui implique ma préoccupation pour ce départ en retraite encore plus tardif même si je n'ai que 52 ans - Le système de formation toujours plus virtuel

et il faut être toujours plus autonome me préoccupe il n'y a plus de transmission de savoir en tant que tel

- Les évolutions des structures commerciales Orange Business.
- Que mes équipes puisse tout autant apprécié le travail qu'elle réalise dans la nouvelle organisation, potentielle ouverture vers des activités d'autres services.
- Perte de sens de certaines activités/ le manque de reconnaissance
- Ras pour le moment
- Les collègues qui craquent les uns après les autres
- la non reconnaissance du salarié qui a conduit à un sous positionnement. Aucun effort de la direction pour corriger l'anomalie. Les suppressions de poste alors que l'activité ne baisse pas.
- Arrivée du cluster cuivre
- le prix des endives
- manque de visibilité sur l'avenir de l'emploi ou va t-on ?
- travail sans grand intérêt, pas reconnu.
- la direction que prend mon entreprise ne me convient plus
- Conditions de travail sur site (openspace et flex systématique, même sans télétravail...) et charge de travail (de moins en moins de monde, mais pas moins de travail, et toujours plus d'appli à renseigner)
- Ma charge de travail est excessive, en particulier du fait de la couverture territoriale à assurer = 1/4 de la province ! Les nécessaires déplacements ne sont pas suffisamment pris en compte ... et encore, je travaille dans le train tout le temps de mes voyages !
- perte de sens, manque de reconnaissance y compris financière
- mon travail n'est pas reconnu
- Perte totale de sens, plus de formation sur nos outils du quotidien, départs non remplacés, activité qui part au Maghreb.
- Mon travail n'est pas reconnu. J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- Manque de sens dans l'évolution de nos activités. Pas de visibilité. Pas d'évolution possible Aucune considération du travail
- ma charge de travail : les collègues réalise Manager partent ne sont pas remplacé et on demande aux IGP de faire une formation de 3 j de RM différencié pour prendre les activités en plus de RM (poste positionné en 4.1/4.2) alors que l'on est Dbis

- avenir incertain
- Volonté de renoncement de la direction Perte de sens au travail
- Ma boutique va certainement fermée, les objectifs restent une pression énorme, toujours plus d'objectifs sans prendre en compte le flux, la demande des clients ...
- Les sempiternelles réorganisations qui ne sont faites que pour réduire les coûts financiers , alors qu' Orange est bénéficiaire. Et c'est le monde de la finance qui dirige.
- L'automatisme à outrance perte d'activité Cumul de plusieurs métiers sur un meme poste Tache répétitives sans réfléchir
- L'application dont j'assure le soutien avec une équipe SOFRECOM au Maroc demande à être expertisée or la RH bloque le recrutement de 2 développeurs; sans eux impossible de décommissionner l'ancienne version. Autre chose, aucune promotion depuis plus de 20 ans !
- Les interlocuteurs ne sont plus dans l'entreprise avec un turn over incessant. Plus de sachant et les postes ne sont plus remplacés. Quid de l'avenir du SI au sein d'Orange ?
- Je ne retrouve pas de sens à mon métier qui consiste à lire des mails et notifier dans une application locale qui compense les errements de l'application officielle. De plus je ne crois pas un seul instant dans le déploiement de la 5G.
- Le manque de reconnaissance manifeste de notre travail à travers les non revalorisations des salaires Le manque de choix réellement pro-environnement de l'entreprise
- charge de travail - polyvalence - difficulté d'adaptation face changements trop rapides -pas assez de vraies formations -
- la décroissance des effectifs + le maintien des connaissances et savoir-faire (et/ou leur transmission) = la retraite, 63 ou 64 c'est pas ce qui me soucie, mais plutôt comment vais-je y arriver ?? (sur quel métier ?)
- avenir incertain, bassin d'emplois abandonnés, recentralisation sur les grandes villes
- à titre perso, pas de promotion depuis plus de 20 ans à titre pro, je pense que l'un des maux de l'entreprise n'est pas la nécessité d'évoluer, de s'adapter, de réduire des activités et d'en faire grandir d'autres mais plutôt que les changements de directeurs/directrices (à tous niveaux) s'accompagne généralement de nouvelles nominations ; et malheureusement de personnes qui ne connaissent pas bien les activités et les historiques d'évolution. Des erreurs peuvent donc être répétées.
- Vision de l'activité dans les années à venir Manque de stratégie et de vision pour l'intervention
- Trop de projets qui n'aboutissent pas

- Disparition prochaine de mon poste
- la charge de travail avec les départs le manque de moyens pour la reconnaissance (augmentations, promotions) le fonctionnement en silo
- Trouver des relais de business pour palier la baisse de revenus sur nos offres traditionnelles autour de la voix et du cuivre
- Propositions de réponses orientées
- Mon travail n'est pas reconnu/ SALAIRE TROP BAS
- J'ai l'impression qu'Orange navigue à vue concernant les boutiques. Il est impossible de se projeter et de définir un plan de carrière.
- mon travail n'est pas reconnu je n'ai aucune perspective de promotion malgré un investissement et une grande inquiétude sur la survie de mon site et mon statut
- travail pas reconnu
- Mon travail d'expert et de pilotage n'est pas reconnu. Un objectif de chiffre non revu avec des départs en tps et retraite au sein de l'équipe. Un accord salariale non respecté par le manager. Un collectif brisé du à un management par amitié sans donner une chance professionnelle à tous les membres de l'équipe. Je suis au bout du rouleau...
- Nous sommes dirigés par des financiers. Je suis entré aux PTT en 1983 dans une administration technique où nous étions 15 pour faire le boulot de 2. Désormais c'est le contraire. PLUS RIEN NE FONCTIONNE SUR LE TERRAIN. Aucun cadre n'a de compétence technique.
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens ... Mon activité de SAV est essentiellement confiée aux salariés de nos fournisseurs. La plupart du temps on leur confie des tâches sans valeur ajoutée. Un peu comme si on cherchait à m'occuper. L'impression générale c'est que nous servons de bouche trou
- Le retard pris par l'Europe pour développer un réseau satellitaire en orbite basse, capable de rivaliser avec ceux des USA et Chine, afin de préserver la souveraineté Européenne sur la connectivité
- - les réorganisations incessantes - la charge cognitive suite à la complexité des tâches ou des analyses à effectuer - la digitalisation des formations et la formation sur le tas surtout lorsqu'il n'y a pas de transfert de compétences lors d'un recrutement suite à un départ en TPS ou une mobilité
- Mon travail n'est pas reconnu. Pas beaucoup d'évolution pour devenir cadre expert
- Trop de soustraction, pas de reconnaissance

- Difficile de donner un sens à l'organisation en général.
- 1/ Application du flex desk dans des open space : disparition des relations sociales avec les collègues dans un espace impersonnel 2/ Une charge de travail avec absence de soutien managérial
- charge importante et toujours croissante, manque de moyen (effectif réduit), de sens, de projection dans notre travail. manque de proximité et d'appui de la part du manager sur nos difficultés
- La perte de marché/ de compétences / de Salariés / d'activité que connaît Orange dans de nombreux domaines qui n'incitent pas à un avenir très positif. SI toujours aussi lourd et complexe. Le pouvoir d'achat qui baisse alors que les efforts et le boulot sont toujours faits...
- Mon travail effectivement a depuis un bon moment plus de sens. Mais le pire, maintenant il est amené à disparaître puisque une RCC est en cours à SCE.
- manque de sens et de reconnaissance
- Il existe des dysfonctionnements qui me (nous) font perdre beaucoup de temps au quotidien. Je souhaiterais qu'enfin on s'y intéresse pour trouver de la sérénité au travail. Tous ces dysfonctionnements coûtent cher à l'entreprise. Cela crée de l'usure mentale et cela dégrade parfois les relations entre collègues
- trop de départs , et pas assez d'embauches .
- La charge de travail qui a augmenté
- Mon départ à venir de l'entreprise par le biais du TPS
- charge de travail importante
- Inconfort durant la période de transition entre le "make" et le "by" : la sous traitance (ineluctable ?) des back offices passe par des phases de transitions inconfortables pour les salariés 'Orange' concernés : pas de reconversion proposée ni même envisagée, pas de soutien RH (sont-ils au courant ?), absence de manager (qui sont plus ou moins déjà "recasés" ailleurs... Y a t il 1 pilote dans l'avion ?
- la perte de compétence au sein de l'entreprise et peu de communication sur l'avenir de mon poste
- Mon travail n'est pas reconnu à sa juste valeur
- Ma charge de travail est trop faible
- Un décalage entre les orientations des directions parisiennes versus la réalité opérationnelle en DO Le non-respect de l'accord télétravail national au regard de la limite qu'on nous impose en DO GSE de 2 jours/semaine en TT

- Charge de travail excessive, travail pas reconnu, augmentation dérisoire. aucune mesure pour repositionné les cadres sous-payés. écart de salaire entre cadre parfois X2 pour le même travail. Orange décourage ses jeunes cadres en les payants très peu par rapport à une forte charge de travail et ne fait rien pour les garder. Une PVM qui ne récompense pas au mérite. 100 euros d'écart sur 6 mois entre ceux qui travaille et ceux qui attendent que le temps passe. Ca n'encourage pas les gens à travailler et donne raison aux cadres qui font le strict minimum.
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens, on veut des résultat trop rapidement et des indicateurs tous au vert qui se contredisent les uns envers les autres
- Les futures activités
- Ma charge de travail devient excessive et il n'y a plus d'interlocuteur pour répondre à mes questionnements métier
- Augmentation de la sous-traitance, SI (trop) souvent défaillant , DISU qui fait pression pour que l'on ne travaille plus que sur un seul écran.
- délocalisation au Maroc
- manque de visibilité à moyen terme (voire à court terme) ; peu de collectif de travail
- Pression a aller toujours plus vite dans les activités. Ils stressent les salaries . Les projets prennent du retard et sont reportés. Ce stress est inutile L'entreprise gagnerai a travailler sereinement. Je vis actuellement dans un service ou les compétences partent et ou on ne forme plus de manière efficace. Les évolutions vont trop vite. Le personnel , chef compris me semble dépassés mais tout l'ensemble continu sous prétexte de concurrence etc...
- Mon poste est transféré en filiale donc je suis dans l'incertitude pour mon avenir
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens
- Charge de travail irrégulière. Pas de visibilité sur projets.
- Manque de reconnaissance avec aucune promotion depuis 2007 malgré un investissement personnel important depuis ces 15 dernières années
- j'ai du mal à trouver du sens à mon travail
- la reconnaissance de mon service, la valorisation, la reconnaissance de mon travail
- Je suis excessivement préoccupé par les rumeurs de fermeture du site d'Archives. Travailler à Archives est un bonheur. Je préfère encore démissionner plutôt qu'on nous envoie en périphérie.
- Inquiétude concernant le manque de perspective d'évolution, la pérennité de l'activité et du site. Bassin d'emploi de plus en plus faible sur Besançon...

- j'ai du mal à trouver du sens à mon travail taches trop morcelées difficultés en interne avec les autres services
- EVOLUTION DE CARRIERE ET PROMOTION
- Inflation (augmentation des Salaires qui ne suit pas), retraite 64a, réorganisation constante dans beaucoup d'entité et on voit que c'est le bazar absolu, réduction des couts (suppression de postes) depuis qu' Heydemann est arrivée. sens du nouveau "lead the future"...
- Je suis sur mon poste depuis 5 ans et j'ai un grand besoin de changement
- Projection professionnelle vers les métiers de demain
- L'avenir de mon métier dans une entreprise qui se vide de ses salariés L'avenir des fonctionnaires chez orange
- Trop de lourdeurs. Trop de process. Manque d'autonomie, de souplesse et de prises d'initiative. Injustice dans la valorisation : ceux qui bossent ne sont pas assez récompensés par rapport à ceux qui ne font pas grand-chose.
- Reconnaissance
- La mise à l'écart complet de toute information, vie de l'entreprise, équipe d'appartenance passée et actuelle. Bref un véritable bannissement après quelques semaines seulement !! C'est incroyable, lamentable et très dévalorisant
- Depuis que je suis revenue d'un dispositif de passerelle, j'ai la sensation que l'on me le fait payer, je ne m'a pas laissé opportunité évoluer, j'ai stagné à tous les point de vu, côté métier, côté salaire.
- Travail de plus en plus chargé
- Quelle sera la réorganisation de mon service ?
- Les enjeux stratégiques déclinés à mon niveau, les réorganisations
- Charge de travail et ke sens
- Les tendances à réorganiser pour revenir finalement à des anciens process qui fonctionnaient... La tendance du marché...
- La reconnaissance de mon travail et l'incertitude quant à sa pérennité en raison des réorganisations à venir.
- Impossible d'évoluer sur le poste malgré l'expérience
- Promotion Reconnaissance des compétences Ai
- Mon avenir dans l'entreprise
- Travail non reconnu. Rémunération inférieure aux non cadres

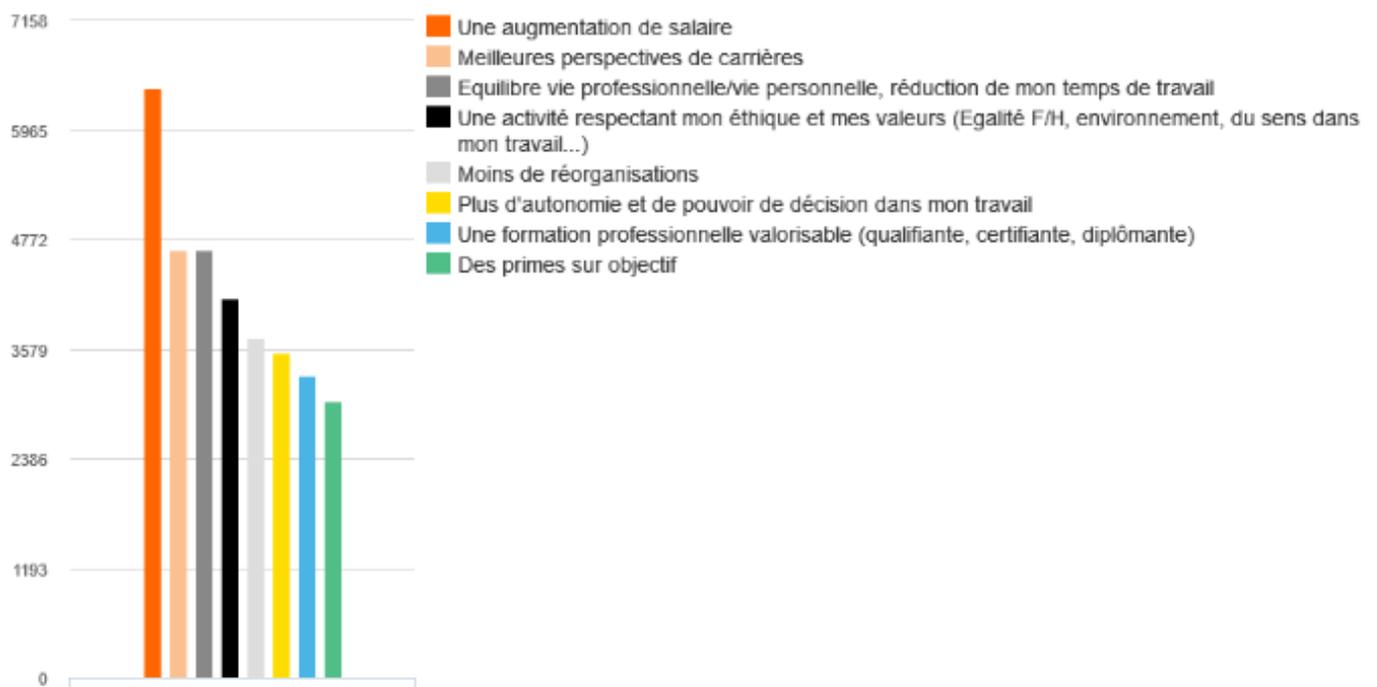


- Tout va bien
- Aucune évolution depuis 1993
- Ma rémunération, ma charge d'activité
- mon travail n'a plus de sens
- La non reconnaissance et le salaire qui évolue très peu et n'est pas en lien avec les augmentations dernières de pouvoir d'achat...
- Perte de sens du travail. Parcellisation du travail. Eloignement de la hiérarchie. Déshumanisation des tâches
- Les réductions de coûts dépasse le domaine de l'absurde. On renie des contraintes légales "parce que ça prend trop de temps"...
- Le manque de souplesse dans notre capacité d'adaptation pour être collectivement plus efficace et plus en co-construction.
- Pérennité de ma direction avec annonce de 700 suppressions de postes (SCE)
- Je viens d'être mandaté DS CO CGT, je reprend les élections professionnelles 2023 sur une grande région. Il reste 8 mois pour les réussir.
- Une grande entreprise française, ne peut pas détruire des emplois en France pour mieux les recréer offshore ! et pavaner sur la RSE...
- la suppression de 669 postes, ce qui est froissant également le tendance à de ORANGE à tout offshoriser...pour quel gain et quelle qualité de service. Orange est une entreprise Française.
- je n ai pas de marge de manœuvre , tous et décidé trop d inégalité entre personne de meme emplois
- J'ai l'impression que mon travail n'a plus de sens.
- mon avenir dans la vqse
- Périmètre de travail sur 25 département beaucoup trop grand
- salaire emploi retraite
- insécurité de l'emploi manque de progression salariale décente aucune promotion charge de travail accrue
- pas de reconnaissance des cadres fonctionnaires au départ en retraite
- La place des cadres chez Orange, la perte d'autonomie managériale, le rôle du cadre dans l'entreprise

*question ouverte (texte), total de 1138 répons*

## ATTENTES (C)

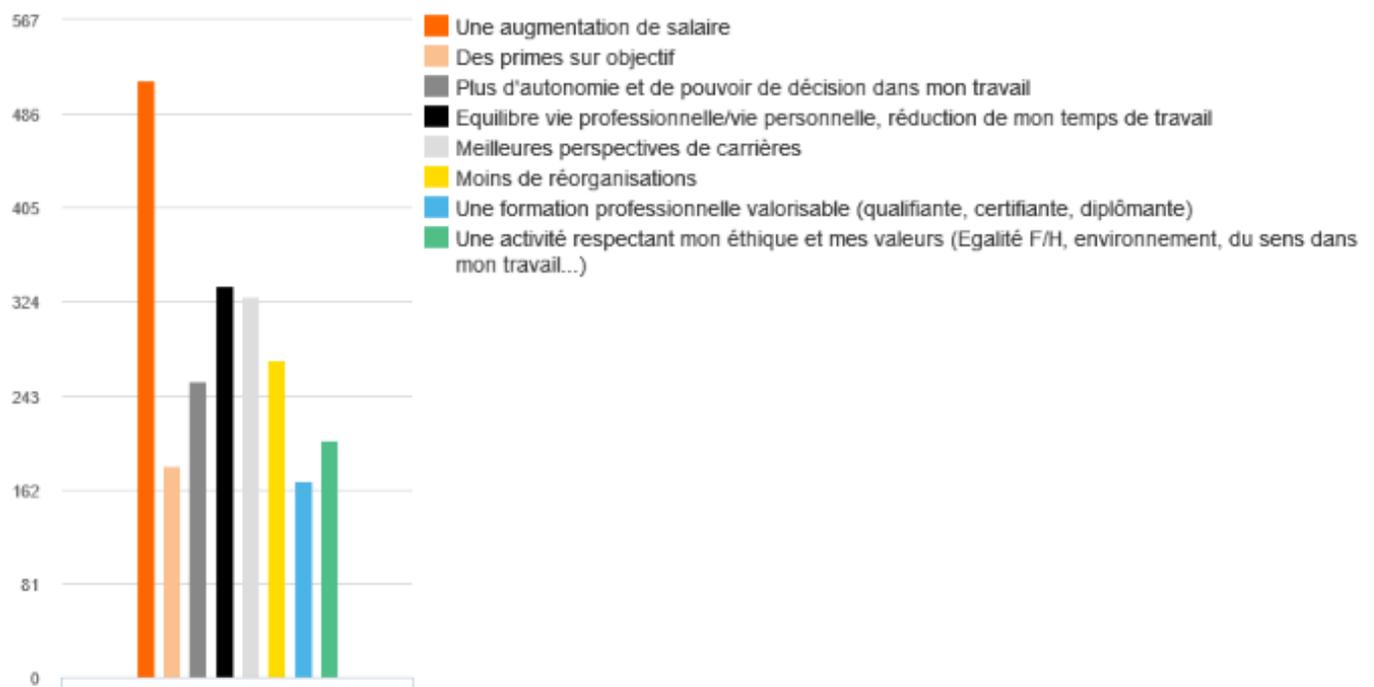
Classe par ordre tes attentes de la plus forte à la moins forte (cliquez sur les propositions et faites glisser par ordre d'intérêt pour les classer)



question avec classement, total de 1193 réponses

## ATTENTES (NC)

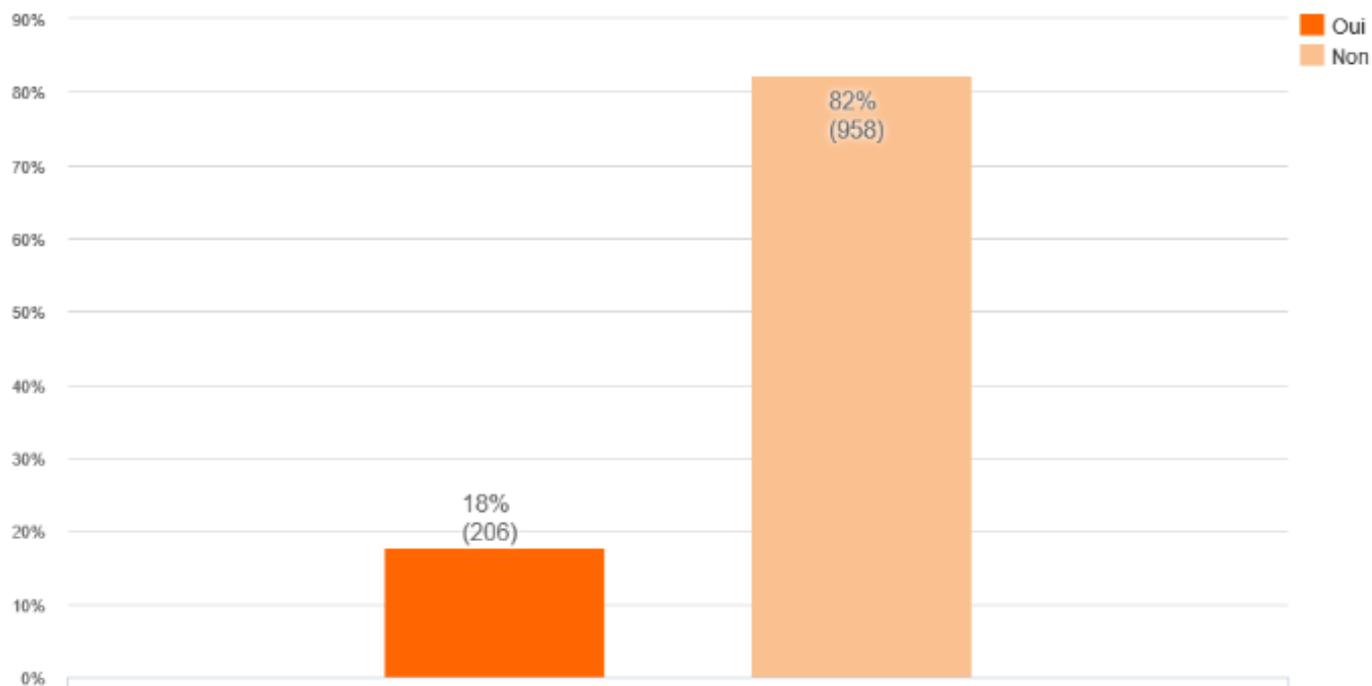
Classe par ordre tes attentes de la plus forte à la moins forte (cliquez sur les propositions et faites glisser par ordre d'intérêt pour les classer)



question avec classement, total de 81 réponses

prolongement entretien

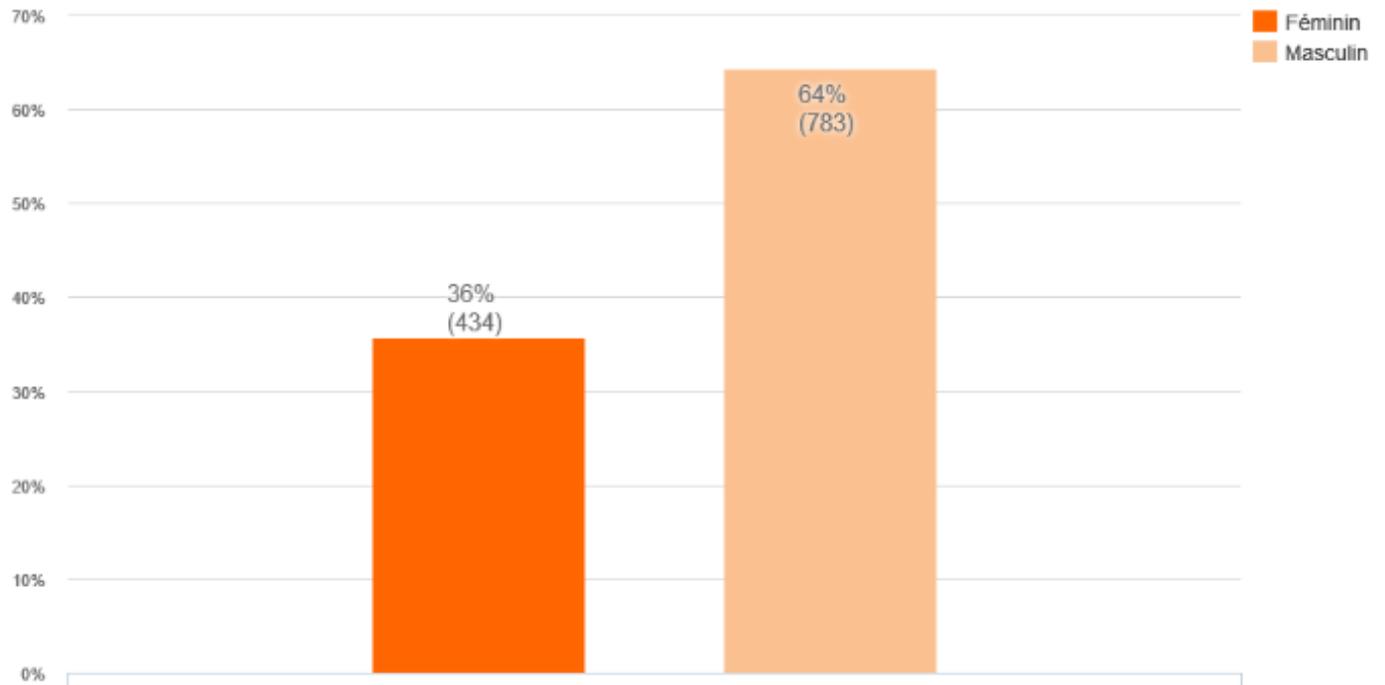
Afin d'échanger sur tes attentes, acceptes-tu d'être recontacté(e) par un collègue de la CGT ?



question à 1 réponse, total de 1164 réponses

SEXE

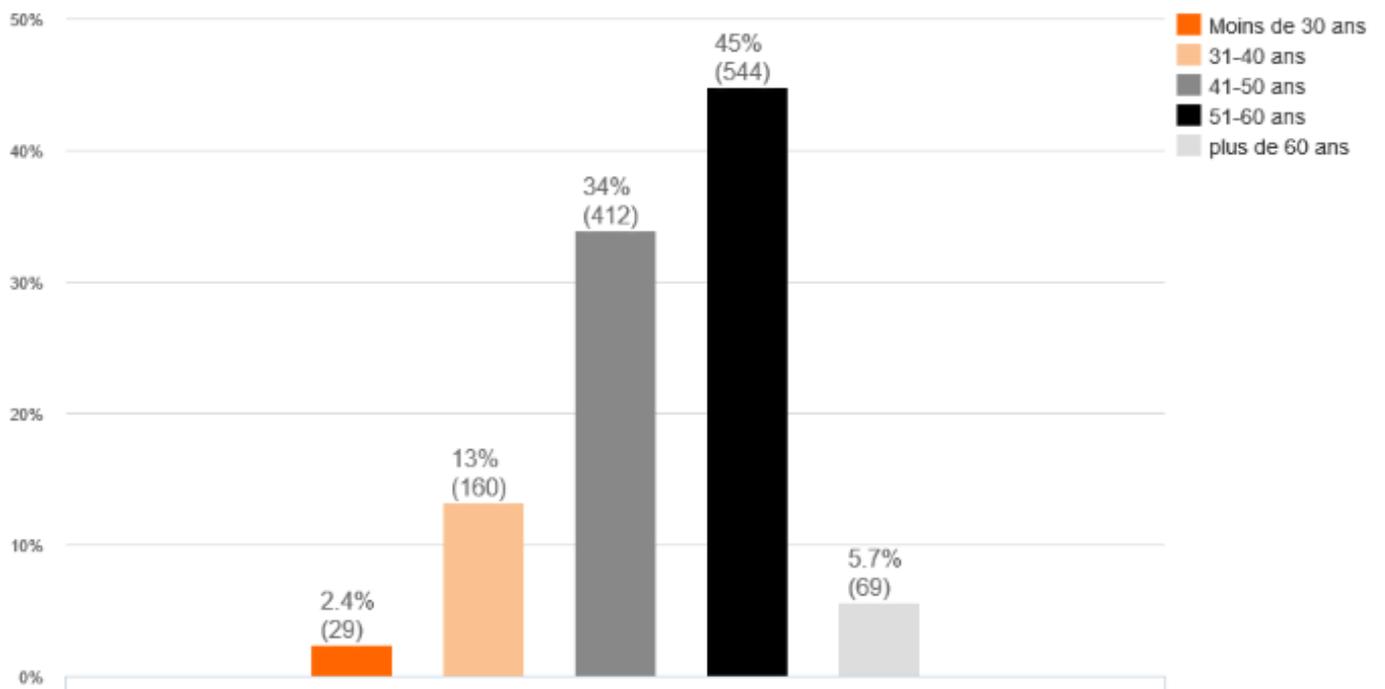
Genre



question à 1 réponse, total de 1217 réponses

AGE

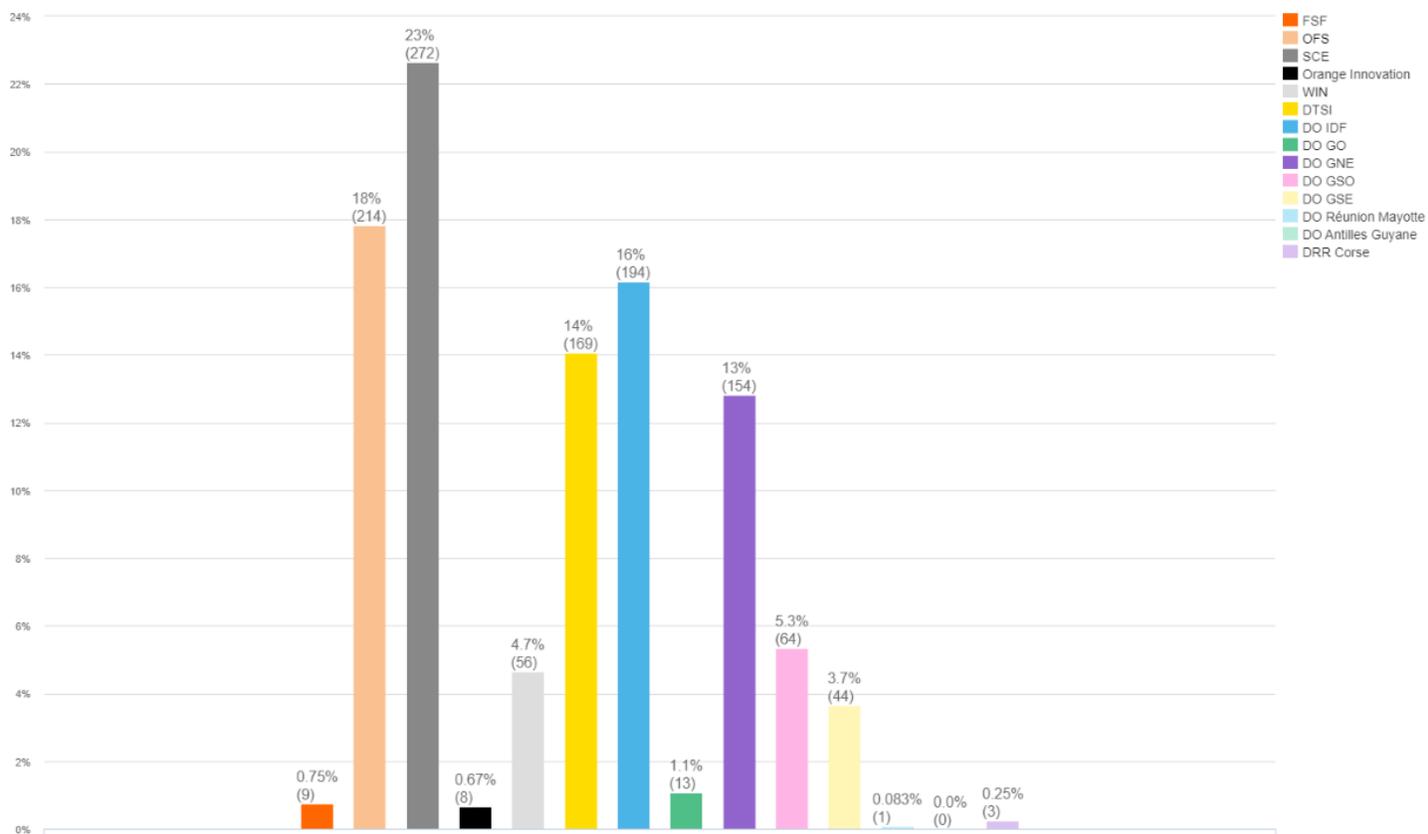
Âge



question à 1 réponse, total de 1214 réponses

Entité

Quelle est ton entité ?



question à 1 réponse, total de 1201 réponses