



ORANGE DHDU

Le 22 novembre 2017, les Techniciens du plateau DHDU de Rennes se mettaient en grève. Les revendications de l'époque indiquaient une charge de travail trop importante et des salaires trop bas.

La Direction ne leur a pas apporté de réponse. Les salaires sont toujours trop bas. Malgré cela, leur Management vient de leur annoncer une augmentation de leur charge de travail de 30%, et une nouvelle technologie à appréhender, alors que leur effectif est en baisse.

Pourtant, PROSERVIA a du mal à recruter (nous n'en doutons pas). Elle est contrainte d'embaucher à de meilleurs salaires.

Par-dessus le marché, les Techniciens du DHDU devront en plus de leur travail quotidien, former les nouveaux arrivants qui seront mieux payés qu'eux !

La CFE CGC demande à la Direction de revoir sa copie et de réajuster les salaires les plus anciens par rapport aux nouveaux, c'est un minimum d'équité et de tenir compte de l'effort de formation des salariés concernés pour le maintien de leurs primes !!!

ORANGE CEX de Rennes, quoi de neuf ?

Entre 1/4 et 1/3 des effectifs évaporés, disparus, partis ou en partance à la concurrence sur Rennes, ou encore placés dans d'autres services internes ... La gestion catastrophique du projet CEX en région parisienne a apporté son lot de démissions, de burnouts... **Elle a même amené le CHSCT d'Ile de France à réaliser, par l'intermédiaire d'un cabinet d'expertise, un audit sur les risques psychosociaux de ce projet. Des préconisations ont été faites, et sont suivies de près par ce CHSCT. De même un droit d'alerte pour danger grave et imminent (Article L4131-2) a été acté hier en CHSCT Ouest pour les mêmes motifs.**

La Direction reproduit à Rennes le même schéma qu'en région parisienne. Elle doit aimer vivre dans les difficultés, car le Ras le bol des salariés de Nanterre n'aura pas suffi, il faut qu'elle y rajoute celui des salariés rennais !

Cette année, les départs risquent donc de s'avérer nombreux, alors que ce projet fonctionnait plutôt bien.

Là aussi, il y a difficulté à recruter, et quoi de mieux que la mobilité interne pour combler les effectifs manquants. Toutefois, ne vous attendez pas à obtenir l'intitulé de poste de « Coordinateur de Projet », vous devrez attendre au moins un an avant de l'obtenir !!! Sans parler du salaire qui va avec !

Les mesures menées depuis un peu plus d'un an n'ont servi à rien. Bien au contraire. Si c'est la perte du projet CEX qui est recherchée par La Direction, alors elle est en bonne voie.

La CFE CGC demande à la Direction de réfléchir à un plan d'action, d'être à l'écoute de ces salariés qui vivent au quotidien leur travail, et de leur apporter des solutions concrètes (salaires, intitulés de poste, révision à la baisse du nombre de dossier à traiter par les salariés...). A force de vouloir taper sur son personnel pour augmenter les marges, la Direction risque de voir le projet repris par la concurrence pour cause d'insatisfaction du client !