



Avis du CSE sur la politique sociale,

Une croissance soutenue... sans accompagnement humain à la hauteur (Recrutements en CDI en baisse depuis 2022 de 53%)

Entre 2022 et 2024, OVH a enregistré une forte croissance de son chiffre d'affaires (+35 %). Dans le même temps, les effectifs n'ont progressé que de 5 %.

La direction justifie cet écart par l'expansion à l'international. Pourtant, chacun sait que les équipes basées en France sont au cœur des opérations du groupe. Elles assurent le pilotage de nos activités sur tous les sites.

Ce déséquilibre traduit une intensification significative de la charge de travail, principalement pour les équipes françaises.

Moins d'opérationnels, plus d'encadrants

Nous constatons une hausse continue du nombre de chefs de projets et de managers.

2022 / 1907 salariés / 192 IT management / 69 Project.

2023 / 1964 salariés / 215 IT management / 85 Project

2024 / 2002 salariés / 227 IT management / 117 Project

En proportion, le nombre d'opérationnels diminue.

Dans le même temps, le nombre de strates hiérarchiques augmente. Jusqu'où ira cette logique ?

Elle alourdit les circuits de décision, accroît la pression sur les équipes, et accentue un fonctionnement en silos, déjà signalé à plusieurs reprises dans les enquêtes Peakon et en CSE.

Ce constat est appuyé par l'exemple de CCO, entre 2022 et 2024 le management passe de 10 à 14 % des effectifs, et pourtant leur sou=rance est bien réelle, une alerte à d'ailleurs été levée.

Un engagement salarié non reconnu

L'implication croissante des salarié.e.s n'est pas suffisamment valorisée.

Les augmentations proposées (1,5 % en 2023, 3 % en 2024) apparaissent cruellement déconnectées de l'engagement réel des équipes et des résultats opérationnels atteints : 26 millions d'euros. Comment justifier une telle dissonance entre les efforts consentis sur le terrain et la reconnaissance accordée ?

Le résultat des dernières NAOs laisse un goût amer. Pour beaucoup, il est même vécu comme une forme de mépris. Est-ce vraiment ce que nous voulons renvoyer aux salarié.e.s qui, jour après jour, s'investissent sans relâche ?

Toujours dans le cadre des NAO, la direction s'arrête sur une dernière proposition : 3% de la masse salariale dont une part distribuée sous forme de prime au mérite. Ce nouveau dispositif jamais revendiqué ni négocié, nous rappelle l'arbitraire du LTIP. Est-ce que la transparence est toujours l'une des valeurs pilier de notre entreprise ?

Il est temps, peut-être, de se poser une question simple mais essentielle : quelle valeur donnons-nous réellement au travail et à l'engagement de celles et ceux qui font vivre cette entreprise ?

Les moyens mis à disposition ne suivent pas non plus la montée en charge. L'IA est régulièrement évoquée, mais dans les faits, les équipes en subissent davantage les promesses que les bénéfices concrets.

Dans un contexte de forte inflation, ce décalage nourrit un profond sentiment d'injustice."

Recours excessif aux prestataires externes (683 contrats sous-traitants, en augmentation de 130% depuis 2022)

Le recours massif aux prestataires (CIO, CINO, CPTO, etc.) interroge. Leur présence, parfois pérenne (ex : centres de compétences SAP, Citwell), dépasse le cadre de projets ponctuels.

Le recours massif et prolongé à la prestation, sans pilotage RH structurant, crée une illusion de flexibilité tout en affaiblissant la culture d'entreprise, qui ne se décrète pas mais se construit dans la durée avec des équipes stables et engagées. Cette situation entretient un déséquilibre : certains prestataires finissent par occuper une place ambiguë, parfois dominante, ce qui nuit à la cohésion interne et accentue le turnover des salariés. Au-delà de l'enjeu budgétaire, c'est une vision à long terme du capital humain qui semble manquer

De plus, ce choix nuit à la rétention des compétences clés, et compromet la transmission des savoirs. Il rend également difficile toute analyse claire de l'emploi, ces profils échappant à la BDESE.

En les intégrant aux effectifs, on double quasiment les chiffres annoncés en CDI chez CIO. Cela soulève aussi des questions sur l'attractivité réelle d'OVH.

Une précarisation croissante de l'emploi

Depuis 2022, en plus de l'augmentation de la prestation, le recours à l'intérim a augmenté de +26 %. Ce chiffre traduit une stratégie de flexibilité à court terme, qui s'effectue au détriment de la stabilité des équipes.

Ces 2 hausses soulèvent plusieurs inquiétudes :

- **Une précarité accrue** pour les intérimaires, souvent exclus des parcours de formation, d'intégration et de montée en compétences ;
- **Une désorganisation des collectifs** de travail, déjà fortement sollicités ;
- **Un risque aggravé en matière de santé et sécurité**, notamment dans les environnements industriels, où l'expérience et la maîtrise des procédures sont essentielles.

Dans ce contexte, continuer à développer l'intérim, sans stratégie de pérennisation ni encadrement renforcé, nous semble contraire aux principes de prévention, de cohésion d'équipe et de gestion responsable des compétences.

Réorganisations sans écoute suNisante du terrain

La croissance rapide impose une structuration adaptée. Mais les réorganisations successives génèrent de l'instabilité, surtout lorsqu'elles s'accompagnent d'un dialogue social affaibli.

Les risques psychosociaux ne sont pas pris en compte dans les DUERP, où seuls les risques physiques sont mentionnés. Pourtant, la souffrance des équipes est bien réelle (nombre d'arrêt chez CCO par exemple).

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention de la métallurgie a également semé le trouble. L'absence de correspondance entre les anciens et nouveaux métiers brouille la compréhension des parcours et des effectifs.

Il faut également souligner que de nombreuses réorganisations échappent à toute visibilité ou cadrage formel, c'est le cas de CMO, dont l'avenir apparaît aujourd'hui sérieusement compromis. CSO apparaît se réorganiser encore.

Des disparités de traitement préoccupantes entre CxO (Oneteam)

Nous observons également des écarts sensibles entre CxO tant en matière de **rémunération** que de **conditions de travail** ou de formations.

Certaines entités comme CIO/ CPTO, malgré la mise en place de dispositifs ciblés (accès à la formation, team building), restent confrontées à une charge opérationnelle écrasante, notamment liée aux astreintes, qui épuisent les équipes et mettent en péril la soutenabilité de leur engagement.

Dans le même temps, d'autres entités tout aussi stratégiques, comme CINO, demeurent sous-dotées et laissées dans une tension chronique. Ce déséquilibre, qu'il soit en moyens ou en reconnaissance, fragilise l'ensemble de l'organisation.

Nous notons également que CHRO montre des signes de faiblesse (absentéisme, démission, etc...)

Ces inégalités génèrent un sentiment d'injustice croissant et alimentent les frustrations.

Des signaux faibles ignorés :

Nous observons une dégradation progressive des conditions de travail :

- Hausse des arrêts courts, on approche des 80% sur la période tant en nombre total de jours qu'en nombre d'arrêt.
- Absences récurrentes dans certaines directions avec nb de jours d'arrêts total 33 485 soit une moyenne de 16,7 jours par salarié arrêté
- Taux de démission importants
- Augmentations des accidents de trajets (+66,7% depuis 2022) : les salariés, de par leur fatigue sont plus exposés aux accidents routiers
- Note faible sur la stratégie dans Peakon

Ces éléments traduisent un malaise croissant : surcharge, manque de reconnaissance et de considération, absence de perspectives, perte de sens.

Nos recommandations

1. **Reconsidérer la politique salariale**, OVH continue de tenir grâce à l'engagement exceptionnel de ses équipes, dont la loyauté et l'implication permettent de surmonter des défis constants, souvent dans des conditions difficiles. Il est désormais nécessaire de reconnaître cet investissement à sa juste valeur, car la passion seule ne saurait indéfiniment compenser l'absence de reconnaissance concrète.
2. **Revoir l'adéquation entre croissance et moyens humains**, en s'appuyant sur les remontées du terrain.
3. **Clarifier la stratégie vis-à-vis des prestataires**, et évaluer son impact sur la cohésion et la fidélisation.
4. **Renforcer l'écoute sociale**, en s'appuyant davantage sur les élues et avec l'intégration des risques psychosociaux dans les DUERP. (L4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique **et mentale** des travailleurs »)
5. **Accompagner les réorganisations**, en garantissant lisibilité, transparence et cohérence des responsabilités.
6. Garantir une **cohérence et une équité** dans les politiques RH à travers toutes les entités du groupe.

Nous, représentant·e·s du personnel, restons engagé·e·s dans un dialogue constructif et responsable, au service de la performance durable d'OVH, du bien-être des salariés et de la reconnaissance de leurs compétences.