

NEGOCIATIONS SALARIALES

LE COMPTE N'Y
EST PAS, NOUS NE
SIGNONS PAS!

Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

OVH

En bref

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)(1) portant sur la politique salariale se sont conclues et l'accord proposé par la direction comporte les mesures suivantes :

Augmentations salariales

- Augmentation de 100 € brut mensuel pour les salaires inférieurs à 2300 € brut (à peu près 200 salarié-es sont concerné-es)
- Enveloppe "d'annual review" de 1,5 % de la masse salariale

Rémunération variable

- Rémunération annuelle variable allant de 0 à 5 % pour tous-tes les salarié-es qui n'en bénéficiaient pas

Titres-restaurant

- Valeur portée de 9 € à 10 €, sans augmentation de la part d'OVH (55,6 %)

La section Solidaires Informatique OVH déplore ces mesures dérisoires qui feront une nouvelle fois perdre en niveau de vie la plupart des salarié-es, et a refusé de signer cet accord. L'augmentation des salaires les plus bas nous tient à cœur, mais cela devrait être une vraie volonté de l'entreprise et ne devrait donc pas se faire au détriment du budget des augmentations.

La CGT et le Printemps Écologique ont signé cet accord(2,3). Nos élections CSE confèrent 76 % de représentativité chez OVH à ces deux organisations syndicales, cet accord entrera donc en vigueur pour FY25.

Nous regrettons que ces deux OS qui avaient partagé nos revendications pendant les réunions, aient finalement cédé, mettant ainsi un terme aux négociations avant la date butoir du 31 décembre 2024.

Nous appelons tous-tes les salarié-es à se mobiliser afin de construire le rapport de force qui nous permettra d'obtenir de réelles avancées en termes de rémunération.

Contexte

Dans les entreprises où une ou plusieurs organisations syndicales sont représentatives(4) et a été désigné au moins un-e délégué-e syndical-e(5), l'employeur doit prendre l'initiative d'engager périodiquement des négociations portant sur différents thèmes, parmi lesquels les rémunérations, l'égalité professionnelle, ou la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

La seule chose obligatoire pour l'entreprise est de tenir ces négociations, et non pas de conclure un accord avec les organisations syndicales. Le poids des organisations syndicales dans ces négociations ne relève que du rapport de force issu de ses adhérent-es et sympathisant-es. En effet, sans ce rapport de force, la direction impose unilatéralement ses choix.

C'est ce qu'on appelle les NAO. Nous vous livrons ici un compte rendu des négociations en terme de rémunération.

Déroulement

Le cycle de négociations portant sur les rémunérations vient de se conclure et quatre réunions se sont ainsi tenues depuis mars 2024. Les délégué-es syndicaux des trois organisations syndicales ainsi que les représentant-es de la direction d'OVH étaient présent-es à ces réunions.

Lors de celles-ci, chaque organisation syndicale a d'abord présenté ses revendications en matière de rémunération. Nous vous décrivons nos revendications plus bas.

Nous considérons que le déroulement de ces négociations n'a pas permis d'en garantir la loyauté(6) et avons fait part de nos inquiétudes à la direction, sans résultat.

La direction nous a ensuite fait part des mesures qu'elle n'avait pas souhaité conserver, puis nous a présenté un premier projet portant sur des mesures **toutes bien inférieures à nos revendications et excluant l'augmentation ciblée des bas salaires**. En effet, en l'absence de toute contrainte et de tout rapport de force, l'entreprise ne prend que peu de risque à refuser nos revendications.

Enfin, un accord final prenant en compte l'augmentation des plus bas salaires a été rédigé, en **piochant dans le budget des augmentations individuelles**. OVH considère donc que résoudre ces **problématiques de salaires indécents** n'est pas assez important pour qu'il soit traité en plus des augmentations annuelles.

Quelles étaient nos revendications ?

Dans un contexte d'inflation galopante depuis plusieurs années, rien d'exceptionnel. Voici les revendications que nous avons portées ou soutenues suivies des retours de la direction.

LA DIRECTION A REFUSÉ

- Limitation des écarts entre les salaires de 1 à 4
- Inclusion du treizième mois au salaire, et non comme prime
- Augmentations collectives à hauteur de l'inflation
- Augmentations de tous les salaires inférieurs à la médiane
- Établissement d'un salaire minimum OVH égal au SMIC + 25 %

**POUR OBTENIR DE REELLES AVANCÉES SALARIALES, ORGANISONS
NOUS POUR CONSTRUIRE LE RAPPORT DE FORCE !**

Négociations salariales FY25

Détail des mesures proposées par la direction

Augmentations salariales

En terme d'augmentation salariale, la direction a proposé les deux mesures suivantes :

- une augmentation de **100 € brut** mensuel pour tous les **salaires inférieurs à 2300 € brut**
- une enveloppe "d'annual review" de **1,5 % de la masse salariale au titre des augmentations individuelles**

Nous déplorons les montants dérisoires accordés à l'augmentation des **salaires inférieurs à 2300 €**, ainsi que la plage trop restreinte de salarié-es concerné-es. Il en va de même pour l'**enveloppe allouée aux "annual reviews"** qui est en **baisse** par rapport à celle de l'année dernière (2 % de la masse salariale).

De plus, en **refusant toute augmentation collective** au profit de la récompense au mérite, la direction continue de s'inscrire dans une logique de **mise en concurrence des salarié-es**.

Rémunération variable

La direction propose d'instaurer la rémunération annuelle variable allant de 0 à 5 % pour tous-tes les salarié-es qui n'en bénéficiaient pas en 2023.

Nous regrettons que cette augmentation **ne soit pas généralisée**, soit **soumise à objectif** et ne soit **pas incluse au salaire fixe** des salarié-es concerné-es. Aussi, nous nous interrogeons sur les futurs KPI donnés à cette part variable.

Titres-restaurant

La direction propose de monter à 10 € la valeur des titres-restaurant **sans toutefois augmenter sa participation** de 55,6 % à la valeur de ceux-ci.

Nous regrettons que la direction **n'augmente pas sa participation** au financement des titres-restaurant.

Pour obtenir de réelles avancées salariales, inversons le rapport de force !

La mise en place des NAO au sein des entreprises s'inscrit dans une **conception néolibérale du dialogue social** qui vise à **diluer le rôle des organisations syndicales** en les cantonnant à des instances uniques aux **moyens restreints**.

Notre section syndicale **continuera bien sur à prendre part à ces négociations**, mais **s'opposera en parallèle à ces dispositions imposées par le patronat** en recherchant la proximité avec les salarié-es.

En effet, nous ne pourrons **obtenir de réelles avancées** en terme de rémunération qu'en construisant un **rapport de force** avec la direction, et ce en **impliquant les salarié-es** au sein de nos pratiques syndicales et revendicatives.

Si tu souhaites nous aider à porter ces valeurs au sein d'OVH, rejoins-nous !



Budget

Lors de la réunion du 2 juillet 2024, la direction nous a présenté un chiffrage des différentes mesures :

- Enveloppe totale : 4,6 M€ soit 2.59 % de la masse salariale "des éligibles"
- Rémunération variable de 5 % : 1,1 M€
- Revalorisation de 100 € des salaires inférieurs à 2300 brut : 0,6 M€
- Enveloppe de 1,5 % pour les "annual reviews" : 2,7 M€
- Titres-restaurant : 0,3 M€

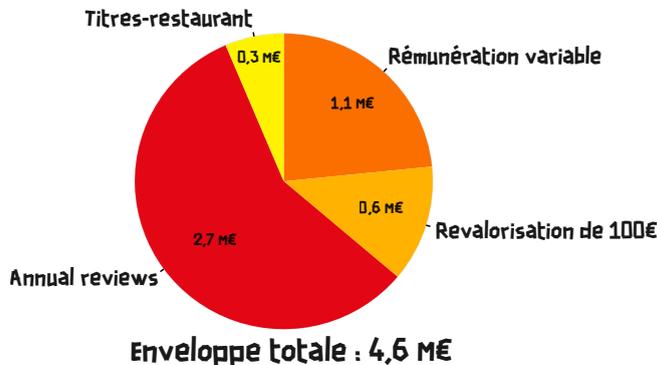
(Oui, le total ne tombe pas juste, ce sont les chiffres fournis par la direction, un problème d'arrondi sûrement)

En mars, nous vous alertions déjà(7) sur le fait qu'en 2023 **l'inflation** avait atteint **12 %** rien que sur **l'alimentation** et 5 % d'inflation globale. Pour l'année 2024, l'INSEE estime que l'inflation devrait d'ores et déjà atteindre 2,4 %(8).

Cela signifie que **la valeur de notre temps de travail baisse**, et que **les salarié-es d'OVH perdent en pouvoir d'achat**.

Aussi, nous souhaitons rappeler que la rémunération annuelle de notre CEO Michel Paulin a atteint près d'un million d'euros sur l'année 2023(9), en plus des 399 656 actions que celui-ci s'est vu alloué en guise d'objectif pluriannuel lors de l'AG des actionnaires de 2024(10), et des 157 656 actions déjà votées en 2023. Notons aussi que la fonction de CEO a doublé cette année avec l'arrivée du "Deputy CEO" Benjamin Revcolevschi(11).

La rémunération hors actions de Michel Paulin équivaut à plus d'un tiers de l'enveloppe allouée aux "annual reviews". Il est urgent que les écarts de salaires se réduisent afin de coller réellement à la valeur "#OneTeam" tant vantée par la direction et affichée fièrement sur nos "hoodies".



Notre position

Dans le cadre de la négociation en terme de rémunération de 2024, l'accord proposé à l'issue des séances de négociation a **été valablement signé par la CGT ainsi que le Printemps Écologique**. Cet accord entrera donc en vigueur pour cette année fiscale.

La section **Solidaires Informatique OVH** considère que **les propositions de cet accord sont insuffisantes** et ne l'a donc pas signé.

Les propositions de la direction sont bien en deçà de la valeur des efforts consentis par les salarié-es qui ont contribué aux très bonnes performances d'OVH, qui a effectué une croissance à périmètre constant de 13,4 % en FY23, pour un EBITDA de 325 millions d'euros(12).

Dans un **contexte d'inflation galopante**, notre rôle n'est pas d'accompagner l'employeur dans sa logique d'appauvrissement des salarié-es, **nous devons créer un rapport de force collectif** pour **bénéficier d'augmentations de salaire dignes** de ce nom.

Nous espérons que la direction tiendra parole quant à l'ouverture d'un projet de fond concernant une rémunération décente pour tous-tes comme elle l'a indiqué durant ces négociations.

Nous appelons tous-tes les salarié-es à se mobiliser afin de construire le **rapport de force** qui nous permettra d'obtenir de **réelles avancées en termes de rémunération**.

Nous appelons aussi les autres organisations syndicales à s'inscrire dans **cette même démarche** de construction du rapport de force.

Sources

- (1) - <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et> - "Les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement - travail-emploi.gouv.fr"
- (2) - <https://cgt.ovh/bonnes-vacances/> - "Bonnes vacances camarades ! - cgt.ovh"
- (3) - <https://pe.ovh.fr/accord-de-politique-salariale-nao/> - "Accord de politique salariale (NAO) - pe.ovh.fr"
- (4) - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34774> - "Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise ? - Service-Public.fr"
- (5) - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102> - "Délégué syndical - Service-Public.fr"
- (6) - https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033008810 - "Code du travail, Article L2222-3-1 - legifrance.gouv.fr"
- (7) - <https://solidaires.ovh/posts/tract-salaires-mars-2024/> - "On avait dit frugal, pas fringale - solidaires.ovh"
- (8) - <https://www.insee.fr/fr/recherche/recherche-statistiques?q=inflation+2024&debut=0&theme=81+82+19> - "35 résultats de recherche pour « inflation 2024 » - www.insee.fr"
- (9) - https://corporate.ovhcloud.com/sites/default/files/2024-01/2023-11-20-ovh-groupe-deu-fy23-vdef_0.pdf - "Document d'enregistrement universel 2023 - corporate.ovhcloud.com"
- (10) - https://corporate.ovhcloud.com/sites/default/files/2024-02/2024_02_15_-_ovhcloud_ag_fy23_vdef_0.pdf - "OVHcloud Assemblée générale 2023 - corporate.ovhcloud.com"
- (11) - <https://corporate.ovhcloud.com/sites/default/files/2023-10/2023-10-25-ovhcloud-fy23-presentation-vdef3.pdf> - "FY23 Annual Results- corporate.ovhcloud.com"
- (12) - <https://corporate.ovhcloud.com/fr/newsroom/news/benjamin-revcolevschi-directeur-general-adjoint/> - "OVHcloud annonce la nomination de Benjamin Revcolevschi comme Directeur Général Adjoint du Groupe et son intégration au comité exécutif - corporate.ovhcloud.com"