

Accord de politique salariale : le PE OVH statue sur une signature.

Méthode de concertation :

- L'ensemble des éléments réceptionnés au fil des négociations sont partagés avec la section. Des sessions d'échanges sont organisées avant / après chaque négo.
- Si une codécision sur l'accord à l'unanimité n'est pas possible, un vote vient trancher la position de de la section sur l'accord.

Quelles étaient nos demandes initiales sur cet accord ?

- L'établissement d'un salaire plancher indexé sur le SMIC + 25 %
- Une réévaluation du forfait mobilité durable à 700€ (vs 200€ actuellement)
- Un 13ème mois non proratisé (demande conjointe des 3 OS)
- La réévaluation de la prime télétravail ainsi que des tickets restaurant.
- La mise en place d'un budget d'augmentation collective à 2,30% (cf.inflation)
- La possibilité de souscrire une sur-mutuelle pour les personnes qui ont des frais importants.

Quelles sont les éléments obtenus ?

- Un budget global de 2,59 % de la masse salariale (4,6m€)
 - Une revalorisation de 100€ brut / mois pour les personnes en dessous de 2300€ brut (200 personnes concernées environ).
 - Une augmentation du ticket restaurant à 10€
 - Une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,5 %
 - Un bonus à 5 % pour les personnes qui n'en ont pas (proposition CGT)

D'autres demandes & échanges ont eu lieu en réunion, ici ce sont les grandes « lignes ».

Quels éléments nous ont fait hésiter ?

- La forme du bonus à 5 %, par principe, nous privilégions le salaire et non les variables, bonus ou primes qui ne sont pas pérennes dans le temps.
- Le montant de l'enveloppe (inférieur à 3 %), et le montant de l'enveloppe d'augmentations individuelles. Avec un tel budget, des arbitrages doivent être fait.

Pourquoi cette signature alors ?

Notre 1ère priorité était d'améliorer les conditions de rémunération des plus bas salaires chez OVH, car ce sont les personnes les plus impactées par l'inflation et la baisse du pouvoir d'achat, et nous estimons que ce qui a été obtenu ici leur sera bénéfique.

Le principe de l'instauration d'un salaire « décent » ou « salaire plancher » a suscité l'intérêt des différentes organisations syndicales et de la direction, mais devra faire l'objet d'un accord distinct. Nous ramènerons donc ce sujet dans le futur.

Cet accord n'est pas parfait. Nous en avons conscience, et de longs échanges internes, également avec des membres des autres sections ont précédé cette signature. Nous restons disponibles pour répondre à vos questions et également entendre vos remarques.