

## Qualité de Vie au Travail et Égalité professionnelle

Le cycle de **négociations sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle** s'est conclu après **10h30 de réunions**. Le 16 janvier, la direction a présenté aux différentes organisations syndicales son **projet d'accord d'entreprise**.

Cet accord a pour thème toute **mesure visant à améliorer et à assurer une équité de traitement entre les femmes et hommes ainsi qu'à garantir de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des salarié•es**.

Ce projet d'**accord proposé par la direction ne reprend pas les demandes des organisations syndicales** mais est composé :

- **d'obligations de l'entreprise de par la loi** comme la vérification des écarts de salaire en retour de congé maternité ou la traduction en Français de documents,
- **d'acquis**, comme la crèche,
- **d'actions déjà en place**, comme les nombreux webinaires sur « le droit à l'information des sujet de la santé »,
- **d'actions aussi vagues qu'à la portée incertaine**, comme la rédaction de chartes, d'autant plus que leur contenu sera rédigé hors de cet accord,
- **d'actions déjà prévues dans leur roadmap** et en cours de mise en place.

Bien que nous ne soyons pas opposés à la plupart de ces mesures, **le processus ne relevait pas de la négociation**.

**Cet accord aurait dû être l'occasion de faire avancer les droits** des salarié•es. **Nous déplorons l'absence de prise en compte de nos principales demandes :**

- Une expérimentation de la **semaine de 4j** dans le cadre du retour d'un salarié•e suite à un congés parental.
- Une expérimentation du congé de respiration
- La mise en place de **congés menstruels**

**Cette démarche discrédite ainsi notre rôle de représentation des salarié•es**. Nous ne sommes pas là pour tamponner les décisions de la direction d'OVH, mais bien **apporter et défendre des avancées sociales attendues par les salarié•es**.

## Quelles conséquences ?

**Si cet accord est entériné, la direction s'engage à respecter la loi, continuer les webinars et rédiger des chartes. Il acte par la même occasion que les évolutions en matière de QVT et d'égalité professionnelle dans les 2 prochaines années vont se limiter à ça. Malgré l'accord, sur décision unilatérale de la direction d'OVH, les acquis signés peuvent être remis en cause à tout moment avec un délai variable (en fonction de potentielles négociations).**

À l'inverse, **si les salarié•es désapprouvent l'accord, c'est un signal fort que les attentes des salarié•es n'ont pas été entendues, ni prises en compte. Les acquis actuels s'en trouveront inchangés, sauf décision unilatérale de la direction d'OVH qui pourrait décider de priver ses salarié•es de leurs avantages, comme ils ont toujours pu le faire jusqu'à aujourd'hui.**

**Nous appelons tous•tes les salarié•es de l'entreprise à prendre part à ce référendum et à faire entendre leur voix.**

N'hésitez pas à **prendre contact avec nous si vous avez des questions** ou souhaitez d'avantage d'informations.

Retrouvez nos publications sur notre site : <https://pe-ovh.fr>