

Qualité de Vie au Travail et Égalité professionnelle Cela vous concerne, votez !

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**.

Pour rappel, ces négociations sont obligatoires depuis 2023 avec la représentativité des syndicats au sein d'OVH et peuvent déboucher sur la signature d'un accord engageant l'entreprise à appliquer les mesures négociées. 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**. Son application est **conditionnée à la signature d'au moins deux des trois organisations syndicales**.

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 revendications, parmi lesquelles :

- **Pérennisation d'évènements** marquants (Hackaton)
- Plus de **moyens pour les Office Manager** pour faire vivre les sites (et des Offices Manager partout)
- La mise en place de **congés menstruels et hormonaux**
- Le **temps réservé pour participer à des projets libres**
- Programme de **protection des victimes de violences conjugales**: logement, facilité de

- mutation, frais juridiques, aménagements d'horaires
- **Augmenter le** taux maximum de **télétravail** et mieux **prendre en compte les individualités**
- Une expérimentation de la **semaine de 4j** dans le cadre du retour d'un salarié•e suite à un congés parental.
- **Formation** minimale obligatoire pour tous les salarié•es sur le **sexisme et le racisme** afin de créer un environnement de travail sûr pour tous
- Réduction sur les produits OVH pour les salariés

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.**

L'entreprise n'a aucune obligation de ré-ouvrir les négociations avant 2 ans. Si un accord est signé, c'est tout ce que nous aurons pendant ces deux ans.

Nous, les organisations syndicales Printemps Écologique et Solidaires Informatique avons refusé de signer cet accord en l'état. La **CGT est la seule organisation signataire de l'accord.** La CGT **n'ayant pas 50% de représentativité,** elle s'est saisie de la possibilité légale de demander **l'organisation d'un référendum.**

Lors de la négociation du protocole de référendum, **la direction a refusé d'entendre et de mettre en place toute mesure visant à libérer du temps aux salarié•es pour leur permettre de voter en connaissance de cause.** **La direction considérant que** la prise de connaissance de l'accord et **le vote n'est pas du temps de travail.**

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 se mobiliser et 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.