

NAO 2026 (négociations annuelles obligatoires sur la rémunération)

Ce jour se déroulait la 4^{ème} réunion avec la direction suite à la réception d'une 1^{ère} proposition de leur part. Le temps pour notre section de vous en dire quelques mots.

Un peu d'historique :

L'an dernier, lors de la négociation annuelle obligatoire, nous avons discuté de la répartition de l'enveloppe avant d'échanger sur la taille de cette enveloppe qui s'était établie à 4,4 millions d'€ (soit 2,57% environ de la masse salariale).

Lors de la 1^{ère} **réunion** de négociation, les trois organisations syndicales, dont Le Printemps Écologique fait partie, ont demandé à connaître la taille de l'enveloppe et en attendre un budget d'annual review de 10 millions d'euros (*soit un budget de 4,5% de la masse salariale*). Cette somme est à confronter à d'autres dépenses nettement plus importantes, comme celle faite pour l'OPRA.

Nous envisagions initialement ainsi la répartition :

- 3% d'augmentation générale : toutes les salariées seraient augmentées de 3% minimum
- 1,5% d'augmentation individuelle : montant dont la répartition est à la discrétion des managers.

Lors de la 2^{ème} réunion, Ce budget n'a pas été obtenu, et la direction a mis sur la table un budget de 5,9 millions d'euros, soit 3 % de la masse salariale. Suite à cette annonce, les représentants syndicaux de la CGT et de Solidaire Informatique ont quitté la table des négociations.

Nous avons choisi de rester.

Pourquoi ?

Au Printemps Écologique, nous avons décidé de rester pour :

- Insister sur notre incompréhension et déception
- Comprendre ce montant et pourquoi celui-ci est inflexible
- Pouvoir influencer sur sa répartition
- Réaborder un sujet abordé l'année précédente, le « salaire » décent. Qui nécessitera bien un accord distinct et ne peut aujourd'hui être traité dans le cadre des NAO.

Lors de la **3^{ème} réunion**, nous sommes revenus autour de la table avec une autre proposition. Dans le respect des autres organisations syndicales et des différentes propositions, avec la volonté d'un effort significatif, nous avons proposé de couper la poire en deux et d'établir un budget d'annual review à 7,9 millions d'euros. Parmi ceux-ci, une partie de la somme pourrait constituer un "plancher" d'augmentations de 100 euros par mois, minimum et général. Le reste serait attribué sans distinction de statut, au travers d'augmentations individuelles.

Si la direction a de nouveau refusé l'idée d'augmenter le budget, le plancher d'augmentation minimal et général nous a semblé avoir trouvé une écoute favorable.

Nous avons réinsisté sur le fait qu'il était important pour nous qu'une augmentation soit « significative » pour être suivie d'effet, et que la politique menée soit claire, lisible et concentrée pour cette année sur cet effort.

Avant la **4^{ème} réunion** de ce jour, nous avons reçu un projet d'accord (*celui-ci n'est pas définitif*).

Notre section s'est vue désagréablement surprise de retrouver dans l'écriture de l'accord des propositions qui ne proviennent pas des négociations menées. Aussi nous avons lu un communiqué en préambule rappelant les éléments précédents (de manière moins détaillée) et le manque de respect vis-à-vis de notre section en découvrant le passage indiquant qu'"une partie de cette enveloppe sera mobilisée au titre de l'attribution de primes exceptionnelles au mérite"

Nous rappelons que nos demandes se concentrent volontairement sur le salaire, aucunement sur les primes. Aussi, nous nous questionnons. L'attitude que nous avons adoptée est-elle la bonne ? Avons-nous pris la bonne décision en restant à cette négociation ?

Des échanges s'en sont suivis avec la direction et l'organisation syndicale solidaires informatique, également présente.

A l'heure où OVHcloud connaît une embellie de son activité et son cours de bourse, une exposition médiatique plus forte (notamment sur les sujets de souveraineté), nous avons particulièrement souhaité rappeler l'importance de l'accompagner d'augmentations significatives. D'où le fait que nous souhaitions instaurer un plancher, et ne pas diluer l'enveloppe dans des primes.

Et désormais ?

La direction doit revoir sa copie et revenir vers les organisations syndicales.