



## **Déclaration CGT: NAO 25 JUIN 2026**

Au cours des différentes réunions préparatoires, nous avons interrogé la direction sur de nombreux sujets : l'évolution des rémunérations, le salaire médian, l'impact de l'inflation, les lignes budgétaires consacrées aux augmentations, mais aussi la considération portée aux salariés qui contribuent chaque jour au succès d'OVH. la question des salaires est une préoccupation majeure pour les salariés que nous représentons.

Avant même d'entrer dans les chiffres, nous avons souhaité consulter les salariés.

Car ce sont eux qui vivent la réalité des rémunérations au quotidien.

En seulement trois jours, des centaines de salariés se sont exprimés.

Le 25 juin, à 10h30:

57 % considèrent la proposition de la direction comme inacceptable.

Plus de 20 % considèrent qu'une augmentation générale de 2,5 % constitue un minimum.

Le message qu'ils nous adressent est clair : ils attendent des mesures fortes, solidaires et généralisées.

Après étude attentive des chiffres communiqués par la direction ainsi que des données issues de la BDESE, plusieurs constats nous interpellent.

Tout d'abord, nous observons que bien que salaire médian des cadres ait progressé de au cours des cinq dernières années.

Cette progression se situe légèrement au-dessus de l'inflation cumulée sur la période, mais elle est surtout très supérieure aux budgets d'augmentations annuelles accordés aux salariés déjà présents dans l'entreprise.

Nous y voyons une explication évidente : l'augmentation des salaires proposés aux nouvelles recrues.

Cette évolution met en lumière un problème de fond : le manque de reconnaissance des salariés les plus anciens.

Ces derniers rappellent régulièrement qu'ils n'ont pas bénéficié, lors de leur embauche, des mêmes marges de négociation salariale que celles accordées aujourd'hui aux nouveaux entrants. La situation est encore plus préoccupante lorsque l'on examine les rémunérations des non-cadres. Nos

calculs montrent que leur évolution salariale sur la période reste inférieure de plus de quatre points à l'inflation.

Autrement dit, leur pouvoir d'achat a reculé.

Cette réalité soulève de nombreuses questions. Comment la direction peut-elle se satisfaire d'un tel constat ? Comment ne pas voir dans cette situation une forme d'inégalité persistante entre les catégories de salariés ?

La prime d'ancienneté est-elle devenue le seul levier permettant aux non-cadres d'espérer une amélioration de leur niveau de vie ?

Nous rappelons d'ailleurs que cette prime est calculée sur un point d'indice parmi les plus faibles de France, ce qui limite fortement son impact réel sur les rémunérations. Pourtant, les salariés non-cadres sont essentiels au fonctionnement d'OVH.

Ils assurent chaque jour l'exploitation, le support, la logistique, la maintenance et l'ensemble des activités sans lesquelles l'entreprise ne pourrait fonctionner.

C'est précisément pour cette raison que nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une politique reposant principalement sur les augmentations individuelles.

Les chiffres démontrent que cette approche ne permet pas de traiter les situations de décrochage salarial les plus importantes.

Nous vous en avons apporté la démonstration à plusieurs reprises.

Nous avons notamment présenté l'exemple d'un salarié non-cadre percevant 1 783 euros nets mensuels après neuf années d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce moment a pu être inconfortable pour certains autour de cette table.

Pourtant, il ne s'agit malheureusement pas d'un cas isolé.

Nous pourrions vous présenter bien d'autres situations similaires.

Car derrière les statistiques se trouvent des femmes et des hommes qui, une fois le loyer payé, les factures réglées et les dépenses alimentaires assumées, n'arrivent plus à vivre. Ils ne partent pas en vacances.

Quand le travail permet tout juste de se loger et de se nourrir, il est légitime de s'interroger.

Pour la CGT, lorsque des salariés travaillent, contribuent à la création de richesse, mais restent enfermés dans des conditions de vie toujours plus contraignantes, nous sommes face à ce que nous qualifions d'une forme d'esclavagisme moderne : travailler toujours davantage sans pouvoir réellement améliorer sa condition.

Le mot est fort.

Les témoignages que nous recevons le sont tout autant.

#### Lecture Témoignage Anonyme

*« Je souhaite apporter un témoignage anonyme concernant ma situation professionnelle et financière, dans l'espoir qu'il puisse contribuer aux travaux du CSE sur les conditions de rémunération au sein de l'entreprise.*

*Depuis plusieurs années, je constate que mon salaire n'évolue pas de manière cohérente avec mon ancienneté ni avec l'augmentation du coût de la vie. L'inflation, la hausse des charges et l'augmentation générale des dépenses du quotidien ont un impact direct sur mon pouvoir d'achat, tandis que ma rémunération reste quasiment inchangée. Cette stagnation crée un décalage de plus en plus difficile à absorber.*

*Aujourd'hui, malgré un emploi à temps plein et un engagement constant dans mon travail, mon salaire couvre à peine les dépenses essentielles : le loyer, les factures, les charges courantes et un*

*plein de courses pour le mois. Une fois ces dépenses réglées, il ne reste quasiment plus rien pour faire face aux imprévus, aux besoins des enfants ou simplement pour vivre un peu plus sereinement. Nous sommes un couple avec deux enfants, et je suis le seul à travailler. Cette situation crée une pression financière importante et permanente. Elle génère également un sentiment de découragement, car j'ai l'impression que mes efforts et mon ancienneté ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Je ne demande pas des privilèges, simplement une évolution salariale qui reflète la réalité économique actuelle et l'implication que je mets dans mon travail. Je partage ce témoignage dans l'espoir qu'il puisse contribuer à une prise de conscience collective. Beaucoup de salariés se trouvent dans des situations similaires, et il devient nécessaire que les rémunérations suivent l'évolution du coût de la vie afin de permettre à chacun de vivre dignement de son travail. »*

C'est pourquoi nous demandons

-une augmentation collective pour les non cadres de 3,1 %  
-Augmentation individuelle cadres de 3 %

- Augmentation de la part employeur de la mutuelle à hauteur 70%
- Augmentations des tickets restau à 12 euros avec 60% de prise en charge par l'employeur.

Nous vous remercions donc de reconsidérer vos marges de négociation et d'entendre le message que les salariés vous adressent aujourd'hui.

Pour notre part, ce n'est pas la section syndicale CGT qui décidera seule des suites à donner à ces négociations.

Comme nous l'avons fait jusqu'à présent, nous consulterons les salariés et ce sont les travailleurs eux-mêmes qui nous dicteront la conduite à tenir.

La responsabilité de l'issue de ces NAO est aujourd'hui entre les mains de la direction.

Merci.