



La CGT souhaite attirer votre attention sur les réorganisations en cours chez OVHcloud.

La CGT souhaite, suite à de nombreuses remontées de salariés de notre entreprise, faire remonter vers vous un malaise profond issu des dernières déclarations faites en CEO Live.

Il ne vous aura pas échappé lors des dernières présentations de notre CEO que de nouvelles sessions de « Shiny Meetings » seront organisées prochainement ; lors même que plusieurs réorganisations majeures sont en cours chez OVHcloud, certaines outrepassant même le cadre légal quand à la consultation des organisations syndicales, comme le démontre le constat d'entrave voté par notre CSE.

Nos collègues sont inquiets et à juste titre de la finalité des entretiens « Shiny Meetings ».

Parmi les nombreuses questions que nous avons pu entendre, en voici quelques unes.

Qui seront les prochains à subir une réorganisation subies, manquant totalement de transparence, à la fois dans sa finalité mais aussi dans les nominations des futurs « élu(e)s » ? Qui sera gratifié d'une promotion, du fait de ces changements structurels ? Qui au contraire subira un frein net à sa carrière ?

Qui aura évoqué sa plus belle performance pour se démarquer des autres ? Qui aura suggéré la future bonne idée d'application de l'IA dans notre entreprise ? Combien de collègues seront remplacés suite à ces belles idées ? Qui seront les prochains à subir donc ?

Nous avons des pistes : CCO, CFO, notre ex-CMO qui fait encore les frais des derniers mouvements après avoir été enterré il y a plus d'un an ?

Nos collègues sont donc légitimement inquiets et ce qui ressort de leurs remontées ne sont d'ailleurs pas des demandes exubérantes mais bien une demande de respect de leur droit le plus strict :

- que ces consultations se fassent dans le respect du fonctionnement du CSE ;
- que des feedback soient faits sur les propositions ou remarques partagées avec Octave ;
- que l'on puisse, sans conséquences pour sa carrière, décliner une telle réunion ;
- qu'enfin ces entretiens n'aboutissent pas à des réorganisations subies ou la grande majorité de nos collègues ne peuvent contribuer, ni même discuter des arbitrages faits

Nous ne sommes, en effet, pas une organisation militaire où le « chef » décide et les soldats obtempèrent ; même l'armée française ne fonctionne plus comme ça. Nous sommes une entreprise soumise à des règles de gouvernance, aussi bien au niveau du Conseil

d'Administration, du COMEX, mais aussi et surtout pour chaque strates managériales de l'entreprise. Outrepasser ces règles revient à ignorer le code du travail, les règles fondamentales de notre entreprises, ses valeurs mais aussi sa mission.

Enfin, pour certaines personnes qui sont remontées jusqu'à nous, ces « 5 minutes » sont extrêmement stressantes, sans garanties aucune que leurs remarques soient, ou non, utilisées par la suite. Il est en effet, difficile de s'adresser directement à notre CEO, lors même qu'il est de moins en moins accessible, qu'il refuse qu'on le rejoigne en salle du conseil, qu'on le sollicite en dehors de ce cadre, où même que l'on discute d'autre chose que de sa contribution personnelle. Évoquer la stratégie de l'entreprise serait-elle devenue le « fait du Prince » ou un tabou ? Ce n'était pourtant pas le cas dans le passé.

La CGT demande donc à la direction de répondre aux questions suivantes :

La direction pourrait-elle encadrer ces pratiques de « Shiny Meetings » en présence de notre CEO ?

La direction pourrait-elle, dans le respect du Dialogue Social de notre entreprise, avec les représentations syndicales élues je le précise, de respecter notre travail et nos droits en matière de fonctionnement du CSE, notamment en matière de consultations obligatoires ?

La direction pourrait-elle respecter les délais de prévenance nécessaire à la bonne analyse d'un dossier en amont d'une réunion, qu'elle soit ordinaire, ou non, afin que collectivement nous soyons plus à même de produire un travail de qualité ?

Enfin, la direction pourrait-elle donner aux élus et représentants du personnel le temps de poser des questions constructives et de rédiger des avis motivés et documentés ? Ce travail est important pour nos collègues, nécessaire pour l'entreprise, et il est temps qu'il soit reconnu, par OVHcloud, comme tel ; et il est impératif que ce travail puisse se dérouler dans de bonnes conditions, sans entrave de la part de notre direction.