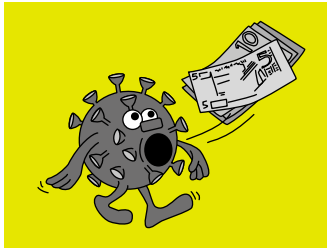


Comités salaires : des nuages encore plus noirs !

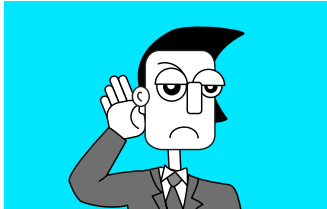


Sud dénonce depuis des années l'individualisation des augmentations salariales au détriment des augmentations collectives, les seules qui permettent de garantir l'égalité de traitement entre salarié-e-s et de maintenir une évolution des rémunérations en phase avec le coût de la vie.

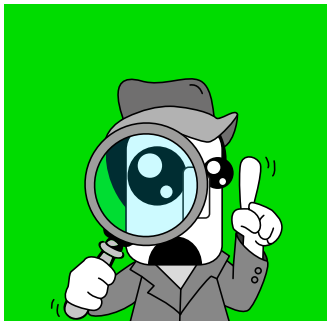
Cette année encore, on prend les mêmes et on recommence !



Le ciel s'assombrit davantage, car l'enveloppe réservée aux mesures individuelles devra aussi alimenter les « primes COVID », primes qui n'existent pas officiellement. La direction n'en parlera ni lors des comités de salaires, ni ailleurs. Les managers distribueront les euros aux méritants du confinement. Pour celles et ceux qui, par exemple, sont tombés malades à ce moment là, tant pis ! Quant aux CDDS, la direction n'avait pas prévu de les inclure dans le dispositif, sauf peut-être à la marge, sur proposition du manager et demande de **Sud** lors du dernier CSE.



Les fameuses grilles de nuages, dissimulées aux salarié-e-s alors qu'ils sont les premier-e-s concerné-e-s, sont transmises aux élu.e.s, faisant croire que tout se décide lors de ces comités. Mais rappelons-le, les représentant-e-s des salarié-e-s n'ont qu'un rôle consultatif. Leurs demandes entrent dans l'oreille du DRH pour sortir par celle du manager. **Sud** demande que les salarié-e-s aient accès aux fameux nuages de points les concernant.



Les documents fournis par la direction sont inexploitable : nuages de points (les fameux), données statistiques, pourcentages... Comment examiner les situations individuelles des salarié-e-s alors que très peu répondent à la double condition de n'avoir pas bénéficié d'une revalorisation depuis trois ans ET d'avoir autorisé la transmission de leurs données salariales ? Reconstituer l'historique des carrières des salarié-e-s, relever les inégalités à situations professionnelles identiques et soulever les disparités avec des informations incomplètes, relève de l'impossible. Personne n'est capable de prouver que les augmentations attribuées via cette usine à gaz sont équitables.

Opacité, mutisme, « prime COVID mystère » : **pourquoi tant de secrets ?**

L'individualisation des salaires a pour objectif de faire voler en éclat la cohésion sociale en laissant croire que certains mériteraient plus que d'autres.



Sud dénonce encore une fois cette politique d'individualisation des salaires qui nourrit toutes les rancœurs et génèrent des inégalités salariales scandaleuses.

Sud revendique une politique salariale juste, objective et équitable dans le cadre d'une négociation annuelle des salaires qui donne priorité aux bas salaires, qui résorbe en toute transparence les inégalités salariales entre femmes et hommes, interprofessionnelles et interentreprises et qui permette des augmentations pour tous, par roulement si il faut, d'un montant X et non sur la base d'un pourcentage.

Créé à partir de 1998 dans les régions de France 3, **SUD Médias Télévision** est un syndicat à vocation nationale, autonome et indépendant, qui ne dépend d'aucune centrale. Il se fixe pour mission de défendre la dignité de chacun dans son travail et de lutter contre la déshumanisation de l'entreprise. Ses armes sont l'inventivité dans la lutte, l'expertise en droit du travail et l'intégrité d'individus qui ne visent pas à devenir des professionnels du syndicalisme mais à donner à chacun sa place dans la société. **SUD Médias Télévision** travaille en réseaux de solidarité avec l'union syndicale Solidaires et avec ses homologues **SUD** des médias et de la culture.