

**PV DE DESACCORD SUR LE VOLET SALARIAL
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023
France Télévisions**

France Télévisions représentée par Madame LE FOUEST Béatrice, en qualité de Directrice des Parcours Professionnels et de la Diversité,

Et,

les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise : CFDT, CGT, FO, SNJ, se sont rencontrées lors de 3 réunions, en date des 9, 20 février et 14 mars 2023 en application de l'article Négociation Annuelle Obligatoire.

Des documents chiffrés ont été communiqués et examinés lors de la première réunion.

Dans le cadre des réunions suivantes, des propositions ont été faites de la part des deux parties. La Direction a tenu compte des différents échanges et a mis à la signature des organisations syndicales un projet d'accord. Deux organisations syndicales ont manifesté leur intention de le signer. L'accord n'étant pas valable, les parties sont convenues d'établir un procès-verbal de désaccord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les propositions des parties, en leur dernier état, voici ci-après les mesures que l'employeur entend appliquer de manière unilatérale.

Article 1 – Propositions de la Direction

Les dernières propositions de la Direction figurent dans le projet d'accord joint en annexe.

Article 2 – Propositions des Organisations syndicales

SNJ

- Mesure générale de 6% d'augmentation des salaires de base
- Revalorisation de 6% des minima garantis dans les grilles salariales
- Revalorisation de 6% des barèmes des piges et cachets
- Création de paliers supplémentaires à 35 et 40 ans pour le calcul de la prime d'ancienneté journalistes
- Prolongation jusqu'à 40 ans de la grille d'ancienneté PTA
- Extension au réseau Outre-mer de la prime de bureau excentré en vigueur dans le réseau France 3
- Etat des lieux des montants en vigueur pour les primes mentionnées dans l'accord collectif du 28 mai 2013 avec date des dernières revalorisations de chacune
- Etat des lieux en vue d'une harmonisation des primes et dispositifs en vigueur selon les établissements pour les vacances de présentation d'émissions TV ou radios filmées, ou de JT ou radios filmés

CFDT

- Mesure d'augmentation générale pour tous de 5% avec un plancher pour les salaires les plus bas
- Analyse comparative de la situation des personnels sur les fonctions administratives comparativement aux personnels techniques, avec à la clé des mesures correctives
- Pour les journalistes à 35 ans et à partir de 40 ans : un palier supplémentaire de prime d'ancienneté de 29% du salaire minimal garanti pour 35 années d'ancienneté et 32% du salaire minimal garanti pour 40 années d'ancienneté
- Pour les PTA et professions artistiques des paliers supplémentaires de 0.5% par année à partir de 21 années d'ancienneté (suppression de la limite à 36 ans).

- Des garanties d'évolution salariale pour les journalistes en 2023, alors que les dispositifs imaginés dans l'avenant 16 sont tombés au 31.12.22, retour à la case « accord collectif » pour ces personnels journalistes, sans garantie d'évolution de carrière
- Revalorisation à la hausse des primes et des indemnités : indemnités de garde d'enfant, les indemnités kilométriques, les frais de repas, ainsi que les frais de mission, les primes de WE des journalistes, les primes d'intérim, les primes d'astreinte (...)
- Hausse de la part employeur des tickets restaurant, à 6,50 euros
- Augmentation du remboursement des frais pour les télétravailleurs en plus de l'indemnité « télétravail » mensuelle
- La liste détaillée et mise à jour des primes et indemnités existantes à France Télévisions
- La monétisation des RTT y compris pour ceux qui ne disposent pas d'un CET
- Augmentation de la prime mobilité à 600 euros
- Renégociation à venir de l'accord « mobilité durable » (dit « plan vélo)
- Prise en charge des frais d'abonnement des salariés aux transports en commun à hauteur de 75%
- Mesures de rattrapage des disparités salariales
- Transparence dans l'attribution des primes « exceptionnelles » et « de performance »

FO

- Mesure générale 6% sans capage du CET, dont un 1^{er} paiement de 3% en juin 2023 et un 2^{ème} de 3% en décembre 2023 + une PPV
- Ticket restaurant porté à 11€
- Garantir à chaque salarié de pouvoir monétiser jusqu'à 16 jours de CET en 2023
- Garantir une augmentation de salaire pour que chaque salarié soit à minima à 95% de la courbe de tendance
- Instituer en comité des salaires la comparaison des salaires des collaborateurs en 6S sur la courbe de tendance du groupe 5
- Le repositionnement automatique des journalistes ayant 15 ans d'ancienneté en JS et 20 ans d'ancienneté en Grand Reporter 1
- Augmentations des primes anciennetés, primes de travail matinal, des indemnités kilométriques, du Pass Navigo, du Forfait mobilité, de l'Indemnité additionnelle de transport et du Supplément familial

CGT

- Mesure générale qui compense entièrement l'inflation sur les années 2022 (6%) et 2023 (5% ou 6% selon les prévisionnistes) avec clause de revoyure en septembre.
- Demande les critères précis d'attribution de la mesure générale pour les permanents et les non permanents (ancienneté, en contrat le jour du versement, etc.)
- Versement de l'enveloppe des primes exceptionnelles dans la mesure générale
- Recentrage de l'écart par rapport à la médiane de 95% à 105% (et non 90-110%)
- Relèvement des minimas à hauteur de la mesure générale
- Demande des explications sur la nature de l'indemnité additionnelle de transport (Réseau France 3 et Outre-mer)
- Mesures unilatérales en cas de non-signature de la NAO (que l'avenant CET soit ou non signé) ?
- Nombre de jours CET monétisables ?
- Revalorisation des frais de mission (CDI et CDD) : les frais de restauration et d'hébergement ont considérablement augmenté. Bon nombre de salariés sont contraints de demander des dérogations.
- Augmentation significative de la part patronale des tickets restaurant

- Réinstauration de la prime de nuit pour TOUS les journalistes travaillant sur les nocturnes de Franceinfo et Télématin ("22h/minuit" ET Prépa Soir). Revaloriser cette indemnité (20 € aujourd'hui) accordée depuis 2015 à ces journalistes.

Article 3 – Mesures unilatérales appliquées par la Direction, au titre de l'année 2023, à défaut d'accord NAO

Article 3.1 – Rappel des éléments conduisant à une évolution « inéluctable » de la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP)

Compte tenu de l'effet report sur 2023 (évolutions salariales individuelles et collectives constatées en cours d'année 2022), de l'augmentation naturelle des primes d'ancienneté des collaborateurs de France télévisions, la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP) évolue mécaniquement de **+0,41%**.

Article 3.2 – Autres évolutions prévisionnelles en 2023

La variation prévisionnelle de la masse salariale versée au titre de la part variable 2023 sur objectifs 2022 représente une évolution de **+0,04%** de la RMPP.

En parallèle, l'impact des mesures de revalorisation consécutives au comblement des postes vacants ainsi qu'à l'accompagnement des modifications de structure organisationnelles est estimé à **+0,35%** de la RMPP.

Article 3.3 – Mesures salariales collectives

Dispositif collectif de rémunération - Intéressement

France Télévisions a signé le 28 août 2020 un Accord d'Intéressement pour la période 2020-2022.

Au titre de l'année 2022, l'entreprise versera en 2023 une prime d'intéressement d'un montant global de **5 000 000 €** réparti entre les bénéficiaires.

Mesure générale de pouvoir d'achat

L'Entreprise, désireuse de soutenir le pouvoir d'achat de ses salariés dans un contexte de poursuite de la progression de l'inflation, consacre une enveloppe de **12 300 000 € bruts**, soit **2,16%** de la RMPP, à l'augmentation du salaire de base.

L'enveloppe de la mesure générale a pu être augmentée à hauteur de 5 millions d'euros compte tenu de la signature, à l'issue de la NAO, d'un avenant à l'accord collectif du 28 mai 2013 relatif au plafonnement du CET pour l'année 2023 et d'avenants d'adaptation signés Polynésie, en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna.

Ces avenants prévoient notamment un plafonnement à 5 jours de l'alimentation du CET.

Tout salarié, CDI et CDD de droit commun présent au 1er avril 2023 ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue à cette même date se verra octroyer une revalorisation de son salaire de base dans les conditions décrites ci-dessous :

Salaire de base brut mensuel	Augmentation du salaire annuel brut
< 3.314 €	2.000 €
Entre 3.314 et 3.701 €	1.700 €
Entre 3.702 et 4.260 €	1.300 €
> 4.260 €	1.100 €

Les paliers ont été réalisés en répartissant les salaires par quartiles.

Le salaire mensuel brut des journalistes pris en compte pour définir la tranche intègre 1/12e du 13e mois

Cette mesure, rétroactive au 1^{er} janvier 2023, interviendra en paie du mois d'avril 2023 et ne comptera pas dans le calcul des mesures individuelles au titre du PARSI 2023.

Seuls les salariés qui ont un contrat ouvert avec l'entreprise au moment de la mise en paie de cette mesure en bénéficieront.

Article 3.4 - Mesures individuelles au choix

3.4.1- Taux minimal de revalorisation applicable en 2023

Le taux minimal de revalorisation du salaire de base applicable aux mesures individuelles au choix au titre de l'année 2023 est fixé, conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 portant sur les dispositions relatives à la rémunération des personnels techniques et administratifs, des salariés relevant des emplois artistiques et des journalistes, à 2,5% pour les PTA et les salariés relevant des emplois artistiques et à 3,5% pour les journalistes.

3.4.2 - Enveloppe et modalités générales de répartition

Un budget de **3 700 000 €** représentant environ **+0,65%** de la RMPP est alloué afin d'attribuer des mesures individuelles au choix.

La répartition de ce budget entre les différentes directions s'opère pour moitié au prorata des effectifs, l'autre moitié étant répartie entre ces mêmes directions au prorata de la masse salariale.

Dans le cadre de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 7 juillet 2021, l'entreprise souhaite s'assurer d'une répartition équitable des mesures individuelles entre les femmes et les hommes de manière à ce que celle-ci reflète la proportion des effectifs de chaque sexe dans l'entreprise. De même, la direction s'engage à ce que la distribution des mesures entre revalorisations individuelles et promotions s'opère de manière équitable entre les femmes et les hommes.

Enfin, dans le respect de l'accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap du 24 février 2021, la direction veillera à ce que le pourcentage de bénéficiaires de mesures individuelles parmi les travailleurs handicapés soit équivalent à celui constaté pour l'ensemble de leurs collègues PTA ou journalistes.

Les mesures individuelles au choix ont pour date d'effet le 1^{er} janvier 2023.

Article 3.5 – Mesures de résorption des écarts de salaires

Une politique de résorption des écarts de salaire menée depuis 2021 a permis de résorber une grande majorité des écarts de salaire (Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 7 juillet 2021, Accord handicap signé le 24 février 2021, Accord de NAO signé par les organisations syndicales en 2021 et décision unilatérale de NAO en 2022).

Aussi, désireuse de poursuivre dans ce sens, la direction dédie une enveloppe de **300 000 €**, soit **+0,05% de la RMPP**.

Ces mesures ne rentrent pas dans le calcul de la garantie individuelle à 5 ans pour les PTA et sera mise en œuvre avant les mesures individuelles au titre du PARSI.

Article 3.6 – Dispositif de primes exceptionnelles et de primes d'intérim

Dans le cadre des projets de transformations, l'entreprise dédie une enveloppe de **1 150 000 €** au dispositif de primes d'intérim et de primes exceptionnelles liées à l'implication des salariés dans les projets, représentant un glissement de **-0,02%** de la masse salariale par rapport à la dépense de l'année 2022.

Ce dispositif de primes ne rentre pas dans le calcul de la garantie individuelle à 5 ans pour les PTA.

Article 3.7 – Nouvelles mesures pérennes

L'entreprise dédie une enveloppe de **1 660 000 €** à différentes mesures contextuelles, représentant un glissement de **+0,30%** de la RMPP.

3.7.1 - Mesure de contexte développement durable

L'entreprise augmente la prise en charge de l'employeur des transports publics :

- Augmentation de la prise en charge de la part employeur de **+10%** : elle passe de 50% à 55% du coût de l'abonnement ;
- Augmentation de l'**indemnité additionnelle de transport de +10%**

Elle augmente par ailleurs le **forfait mobilité durable** annuel de 27,5 % qui passe ainsi de 400 à **510 €**. Le forfait mobilité est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite du plafond de décharge fiscale et sociale en vigueur. Ce nouveau forfait sera intégré à la négociation actuelle d'un nouvel accord d'entreprise pour la mise en place d'un forfait mobilité durable et ses avenants.

Elle augmente enfin l'**indemnité location vélo de +10%**.

Ces différentes mesures interviendront en paie le mois suivant la communication du présent PV de désaccord aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. La date de la mise en paie constituera la date d'effet.

3.7.2 – Mesures liées à l'ancienneté

Dans un contexte structurel d'allongement de la durée du travail, l'entreprise crée des **paliers supplémentaires** du calcul de la prime d'ancienneté.

Ces dispositions font l'objet d'un avenant à l'accord collectif du 28 mai 2013 qui a été soumis à la signature des organisations syndicales ainsi que d'avenants d'adaptation pour les établissements de Polynésie, de Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna.

Article 3.8 – Mesures additionnelles pour le pouvoir d'achat

L'entreprise revalorise de façon durable :

- **Le supplément familial** dans les conditions ci-dessous :
 - fixé à 38 € pour le premier et le deuxième enfant par procès-verbal de désaccord de négociation annuelle obligatoire de 2014, le supplément familial de traitement passe à 40 € pour le premier et le deuxième enfant.
 - attribution du supplément familial à 100% pour les salariés divorcés de France Télévisions. Dans le cas d'un divorce d'un couple de salarié(e)s de France Télévision, le supplément familial serait réparti par moitié entre les deux salarié(e)s ou en totalité au bénéfice de l'un ou de l'autre si accord entre les deux, le supplément familial étant calculé pour un enfant il ne peut être versé deux fois.

Cette mesure a une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

- La valeur faciale du **ticket restaurant** qu'elle porte de 8 à 10 € avec un taux de prise en charge par l'employeur maintenu à 60%.

Cette mesure interviendra le mois suivant la communication du présent PV de désaccord aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. La date de la mise en paye constituera la date d'effet.

Article 3.9 - Autre mesure

La prime de bureau excentré en vigueur dans le réseau France 3 est étendue aux salariés du Pôle Outre-Mer travaillant en bureau excentré.

Cette mesure a une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

Article 3.10 – Grilles de rémunération applicables au 1^{er} janvier 2023

En application de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, les minima des grilles de rémunération applicables aux collaborateurs PTA, salariés relevant d'un emploi artistique ainsi qu'aux journalistes sont revalorisés de **+2,16%** en 2023. L'impact de cette mesure est estimé à **+0,01%** de la RMPP. Cf. Annexes

Article 3.11 – Barèmes applicables aux alternants et aux occasionnels

Les barèmes des alternants en vigueur sont revalorisés de **+2,16%** à compter du 1^{er} janvier 2023, les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun bénéficient également de l'augmentation des grilles des salariés permanents.

Article 3.12 – Barèmes applicables aux pigistes

Les barèmes des piges en vigueur sont revalorisés de **+2,16%** à compter du 1^{er} septembre 2023. Cf. Annexes

AGE



YR

Article 3.13 – Barèmes applicables aux cachetiers de la radiodiffusion Outre-mer et cachetiers TV COM

Les barèmes applicables aux cachetiers de la radiodiffusion Outre-mer et cachetiers TV COM sont revalorisés de **+2,16%** à compter du 1^{er} septembre 2023. Cf. Annexes

Article 3.14 – Evolution globale de la RMPP en 2023

L'ensemble des mesures salariales mises en œuvre en application du présent procès-verbal conduit à une évolution prévisionnelle de la RMPP 2021 de **+3,95%**.

Article 3.15 – Procès-verbal de désaccord et Formalités de dépôt

Le présent procès-verbal de désaccord est soumis à la signature des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

Il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L 2242-6 du Code du travail.

Fait à Paris, le 03 avril 2023

Pour la société France Télévisions représentée par : Isabelle Caroff


France Télévisions
Isabelle CAROFF
Directrice des Ressources Humaines
et de l'Organisation

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT représentée par : Yvonne Roehrig, DSC



Pour la CGT représentée par:

Pour FO représentée par :

Pour le SNJ représenté par: Anne Guillé-Epée, DSC



**ACCORD SUR LE VOLET SALARIAL
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023
France Télévisions**

Au terme des négociations menées les 9 et 20 février et 14 mars 2023 en application de l'article Négociation Annuelle Obligatoire, les dispositions suivantes ont été arrêtées entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de France Télévisions :

Article 1 – Rappel des éléments conduisant à une évolution « inéluctable » de la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP)

Compte tenu de l'effet report sur 2023 (évolutions salariales individuelles et collectives constatées en cours d'année 2022), de l'augmentation naturelle des primes d'ancienneté des collaborateurs de France télévisions, la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP) évolue mécaniquement de **+0,41%**.

Article 2 – Autres évolutions prévisionnelles en 2023

La variation prévisionnelle de la masse salariale versée au titre de la part variable 2023 sur objectifs 2022 représente une évolution de **+0,04%** de la RMPP.

En parallèle, l'impact des mesures de revalorisation consécutives au comblement des postes vacants ainsi qu'à l'accompagnement des modifications de structure organisationnelles est estimé à **+0,35%** de la RMPP.

Article 3 – Mesures salariales collectives

Dispositif collectif de rémunération - Intéressement

France Télévisions a signé le 28 août 2020 un Accord d'Intéressement.

Au titre de l'année 2022, l'entreprise versera en 2023 une prime d'intéressement d'un montant global de **5 000 000 €** réparti entre les bénéficiaires.

Mesure générale de pouvoir d'achat

L'Entreprise, désireuse de préserver le pouvoir d'achat de ses salariés dans un contexte de poursuite de la progression de l'inflation, consacre une enveloppe de **12 300 000 € bruts**, soit **2,16%** de la RMPP, à l'augmentation du salaire de base.

Cet engagement est soumis à la signature de l'Avenant à l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 relatif au plafonnement du CET pour l'année 2023 mais également à la signature des avenants relatifs au plafonnement du CET en 2023 à Wallis et Futuna, en Polynésie et en Nouvelle Calédonie. Ces avenants prévoient notamment un plafonnement à 5 jours de l'alimentation du CET.

En effet, ce plafonnement permet d'alimenter la mesure générale à hauteur de 5 millions d'euros.

Tout salarié, CDI et CDD de droit commun présent au 1er avril 2023 ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue à cette même date se verra octroyer une revalorisation de son salaire de base dans les conditions décrites ci-dessous :

		augmentation moyenne		Nb de salariés	Taux mini	Taux moyen	Taux maxi
		annuelle	mensuelle				
PTA	Salaire inférieur ou égal à 3226 euros bruts mensuels	2 000 €	167 €	1334	5,2%	5,7%	8,4%
	Salaire compris entre 3227 et 3552 euros bruts mensuels	1 700 €	142 €	1334	4,0%	4,2%	4,4%
	Salaire compris entre 3553 et 4186 euros bruts mensuels	1 300 €	108 €	1334	2,6%	2,9%	3,0%
	Salaire au-dessus de 4187 euros bruts mensuels	1 100 €	92 €	1334	0,4%	1,8%	2,2%
Moyenne PTA et salariés relevant de la grille artistique					0,4%	3,6%	8,4%
JOURNALISTES	Salaire inférieur ou égal à 3593 euros bruts mensuels	2 000 €	154 €	630	4,6%	5,2%	8,0%
	Salaire compris entre 3594 et 3918 euros bruts mensuels	1 700 €	131 €	630	3,6%	3,8%	3,9%
	Salaire compris entre 3919 et 4320 euros bruts mensuels	1 300 €	100 €	630	2,5%	2,6%	2,8%
	Salaire au-dessus de 4321 euros bruts mensuels	1 100 €	85 €	630	0,5%	1,8%	2,1%
Moyenne Journalistes					0,5%	3,3%	8,0%

Les paliers ont été réalisés en répartissant les salaires par quartiles.

Le salaire mensuel brut des journalistes pris en compte pour définir la tranche intègre 1/12e du 13e mois

Cette mesure, rétroactive au 1^{er} janvier 2023, interviendra en paie du mois d'avril 2023 et ne comptera pas dans le calcul des mesures individuelles au titre du PARSI 2023.

Seuls les salariés qui ont un contrat ouvert avec l'entreprise au moment de la mise en paie de cette mesure en bénéficieront.

Article 4 - Mesures individuelles au choix

4.1 - Taux minimal de revalorisation applicable en 2023

Le taux minimal de revalorisation du salaire de base applicable aux mesures individuelles au choix au titre de l'année 2023 est fixé, conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 portant sur les dispositions relatives à la rémunération des personnels techniques et administratifs, des salariés relevant des emplois artistiques et des journalistes, à 2,5% pour les PTA et les salariés relevant des emplois artistiques et à 3,5% pour les journalistes.

4.2 - Enveloppe et modalités générales de répartition

Un budget de 3 700 000 € représentant environ +0,65% de la RMPP est alloué afin d'attribuer des mesures individuelles au choix.

La répartition de ce budget entre les différentes directions s'opère pour moitié au prorata des effectifs, l'autre moitié étant répartie entre ces mêmes directions au prorata de la masse salariale.

Dans le cadre de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 7 juillet 2021, l'entreprise souhaite s'assurer d'une répartition équitable des mesures individuelles entre les femmes et les hommes de manière à ce que celle-ci reflète la proportion des effectifs de chaque sexe dans l'entreprise. De même, la direction s'engage à ce que la distribution des mesures entre revalorisations individuelles et promotions s'opère de manière équitable entre les femmes et les hommes.

Enfin, dans le respect de l'accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap du 24 février 2021, la direction veillera à ce que le pourcentage de bénéficiaires de mesures individuelles parmi les travailleurs handicapés soit équivalent à celui constaté pour l'ensemble de leurs collègues PTA ou journalistes.

Les mesures individuelles au choix ont pour date d'effet le 1^{er} janvier 2023.

Article 5 – Mesures de résorption des écarts de salaires

Une politique offensive de résorption des écarts de salaire menée depuis 2021 a permis de résorber une grande majorité des écarts de salaire (Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 7 juillet 2021, Accord handicap signé le 24 février 2021, Accord de NAO signé par les organisations syndicales en 2021 et décision unilatérale de NAO en 2022).

Aussi, désireuse de poursuivre dans ce sens, la direction dédie une enveloppe de **300 000 €**, soit **+0,05% de la RMPP**.

Ces mesures ne rentrent pas dans le calcul de la garantie individuelle à 5 ans pour les PTA et sera mise en œuvre avant les mesures individuelles au titre du PARSI.

Article 6 – Dispositif de primes exceptionnelles et de primes d'intérim

Dans le cadre des projets de transformations, l'entreprise dédie une enveloppe de **1 150 000 €** au dispositif de primes d'intérim et de primes exceptionnelles liées à l'implication des salariés dans les projets, représentant un glissement de **-0,02%** de la masse salariale par rapport à la dépense de l'année 2022.

Ce dispositif de primes ne rentre pas dans le calcul de la garantie individuelle à 5 ans pour les PTA.

Article 7 – Nouvelles mesures pérennes

L'entreprise dédie une enveloppe de **1 660 000 €** à différentes mesures contextuelles, représentant un glissement de **+0,30%** de la RMPP.

7.1 - Mesure de contexte développement durable

L'entreprise augmente la prise en charge de l'employeur des transports publics :

- Augmentation de la prise en charge de la part employeur de **+10%** : elle passe de 50% à 55% du coût de l'abonnement ;
- Augmentation de l'**indemnité additionnelle de transport de +10%**

Elle augmente par ailleurs le **forfait mobilité durable** annuel de 27,5 % qui passe de 400 à **510 €**. Le forfait mobilité est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite du plafond de décharge fiscale et sociale en vigueur. Ce nouveau forfait sera intégré à la négociation actuelle d'un nouvel accord d'entreprise pour la mise en place d'un forfait mobilité durable et ses avenants.

Elle augmente enfin l'**indemnité location vélo de +10%**.

Ces différentes mesures interviendront en paie le mois suivant la signature dudit accord. La date de la mise en place constituera la date d'effet.

7.2 – Mesures liées à l'ancienneté

Dans un contexte de probable allongement de la durée du travail dans le cadre de la réforme des retraites en discussion au moment des négociations, l'entreprise crée des **paliers supplémentaires** du calcul de la prime d'ancienneté.

Ces dispositions font l'objet d'un avenant à l'accord collectif qui sera soumis à la signature des organisations syndicales.

7.3 – Mesures additionnelles pour le pouvoir d'achat

L'entreprise revalorise de façon durable :

- **Le supplément familial** dans les conditions ci-dessous :
 - fixé à 38 € pour le premier et le deuxième enfant par procès-verbal de désaccord de négociation annuelle obligatoire de 2014, le supplément familial de traitement passe à 40 € pour le premier et le deuxième enfant.
 - attribution du supplément familial à 100% pour les salariés divorcés de France Télévisions. Dans le cas d'un divorce d'un couple de salarié(e)s de France Télévision, le supplément familial serait réparti par moitié entre les deux salarié(e)s ou en totalité au bénéfice de l'un ou de l'autre si accord entre les deux, le supplément familial étant calculé pour un enfant il ne peut être versé deux fois.

Cette mesure a une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

- La valeur faciale du **ticket restaurant** qu'elle porte de 8 à 10 € avec un taux de prise en charge par l'employeur maintenu à 60%.

Cette mesure interviendra en paie le mois suivant la signature dudit accord. La date de la mise en paye constituera la date d'effet.

7.4 - Autre mesure

La **prime de bureau excentré** en vigueur dans le réseau France 3 est étendue aux salariés du Pôle Outre-Mer travaillant en bureau excentré.

Cette mesure a une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2023.

Article 8 – Grilles de rémunération applicables au 1^{er} janvier 2023

En application de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, les minima des grilles de rémunération applicables aux collaborateurs PTA, salariés relevant d'un emploi artistique ainsi qu'aux journalistes sont revalorisés de **+2,16%** en 2023. L'impact de cette mesure est estimé à **+0,01%** de la RMPP. Cf. Annexes

Article 9 – Barèmes applicables aux alternants et aux occasionnels

Les barèmes des alternants en vigueur sont revalorisés de **+2,16%** à compter du 1^{er} janvier 2023, les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun bénéficient également de l'augmentation des grilles des salariés permanents.

Article 10 – Barèmes applicables aux pigistes

Les barèmes des piges en vigueur sont revalorisés de **+2,16%** à compter du 1^{er} septembre 2023. Cf. Annexes

Article 11 – Barèmes applicables aux cachetiers de la radiodiffusion Outre-mer et cachetiers TV COM

Les barèmes applicables aux cachetiers de la radiodiffusion Outre-mer et cachetiers TV COM sont revalorisés de **+2,16%** à compter du 1er septembre 2023. Cf. Annexes

Article 12 – Evolution globale de la RMPP en 2023

L'ensemble des mesures salariales mises en œuvre en application du présent accord conduit à une évolution prévisionnelle de la RMPP 2021 de **+3,95%**.

Article 13 – Conclusion de l'accord et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du Code du travail et pour une durée déterminée d'un an.

Il sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L 2242-6 du Code du travail.

Fait à Paris, le

Pour la société France Télévisions représentée par :

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT représentée par :

Pour la CGT représentée par:

Pour FO représentée par :

Pour le SNJ représenté par:

ANNEXES

1. Grille de rémunération des PTA au 01/01/23 (après augmentation des minimas de 2,16%)
2. Grille de rémunération des métiers artistiques au 01/01/23 (après augmentation des minimas de 2,16%)
3. Grille générale d'évolution de carrière des PTA au 1^{er} janvier 2023 (après augmentation des minimas de 2,16%)
4. Barème des piges applicable au 1^{er} septembre 2023 (après augmentation des minimas de 2,16%)
5. Barème des cachetiers Radiodiffusion Outre-Mer applicable au 1^{er} septembre 2023 (après augmentation des minimas de 2,16%)
6. Barème des Cachetiers TV COM (après augmentation des minimas de 2,16%)

GRILLE DE REMUNERATION DES PTA
AU 01/01/2023 (après l'augmentation des minimas de 2,16%)

Catégorie	Groupe de Classification	Libellé du groupe de classification	Salaire annuel brut minimal 2023
Cadre supérieur	11	Cadre Supérieur 3	60 089 €
	10	Cadre Supérieur 2	48 690 €
	9	Cadre Supérieur 1	40 646 €
Cadre	8	Cadre 4	38 515 €
	7	Cadre 3	34 254 €
	6	Cadre 2	32 922 €
	5	Cadre 1	31 591 €
Technicien / Maîtrise / Technicien Supérieur	4	Technicien /Supérieur	27 115 €
	3	Technicien / Maîtrise	24 719 €
Ouvrier / Employé	2	Ouvrier / Employé 2	23 120 €
	1	Ouvrier / Employé 1	21 522 €

AGE  YR

GRILLE DE REMUNERATION DES METIERS ARTISTIQUES
AU 01/01/2023 (après l'augmentation des minimas de +2,16%)

GROUPE	Libellé de l'emploi	Salaire annuel brut minimal hors primes d'ancienneté 2023
A1	Adjoint au Producteur (trise) Artistique	33 028 €
A1	Animateur (trise) radio	33 028 €
A1	Animateur (trise) / Présentateur (trise)	33 028 €
A1	Programmateur (trise) Radio	33 028 €
A2	Directeur (trise) Photo	38 355 €
A3	Producteur (trise) Artistique	42 618 €
A3	Réalisateur (trise) d'habillage et d'autopromotion	42 618 €
A3	Réalisateur (trise) d'émission	42 618 €

AGE

se

YR

GRILLE DE REMUNERATION DES JOURNALISTES
AU 01/01/2023 (après l'augmentation des minimas de +2,16%)

NIVEAU	Filière reportage / contenus d'information	Filière édition / coordination	Filière encadrement	Salaires minimaux annuels bruts hors prime d'ancienneté 2023
1	Journaliste stagiaire			27 627 €
2	Journaliste rédacteur reporter			35 406 €
3	Journaliste reporter d'images			36 478 €
4	Journaliste bilingue			40 234 €
	Journaliste spécialisé - reportage			
	Journaliste spécialisé - images			
	Journaliste spécialisé			
		Secrétaire de rédaction		
		Chef d'édition		
		Coordinateur des échanges régionaux et interrégionaux		
5	Grand Reporteur palier 1			43 989 €
		Coordinateur des échanges nationaux et internationaux		
			Adjoint au Chef d'un service d'information	
6	Envoyé spécial permanent			46 671 €
		Responsable d'édition palier 1		
7	Grand Reporteur palier 2			48 269 €
		Responsable d'édition palier 2		
			Chef d'un service d'information palier 1	
			Rédacteur en chef adjoint palier 1	
8	Grand Reporteur palier 3			50 426 €
			Chef d'un service d'information palier 2	
			Rédacteur en chef adjoint palier 2	
9	Grand Reporteur palier 4			52 571 €
			Rédacteur en chef palier 1	
10	Grand Reporteur palier 5		Rédacteur en chef palier 2	54 718 €

GRILLE GENERALE D'EVOLUTION DE CARRIERE DES PTA AU 1ER JANVIER 2023
(après l'augmentation des minimas de +2,16%)

GROUPE DE CLASSIFICATION		POSSIBILITES D'EVOLUTION DE CARRIERE								
		GRILLE A		GRILLE B		GRILLE C		GRILLE "SPECIALISE"		
		ACCES		CONFIRME		MAITRISE		EXPERTISE		
		Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Libellé du groupe	Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
1		1A	21522	1B	21738	1C	24568			
	2 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 1					2 spécialisé	2S	28459	
2		2A	23120	2B	23353	2C	26396			
	3 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 2					3 spécialisé	3S	30579	
3		3A	24719	3B	24968	3C	28223			
	4 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 3					4 spécialisé	4S	32699	
4		4A	27115	4B	27391	4C	30965			
	5 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 4					5 spécialisé	5S	33330	
5		5A	31591	5B	31914	5C	36082			
	6 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 5					6 spécialisé	6S	38841	
6		6A	32922	6B	33261	6C	37605			
	7 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 6					7 spécialisé	7S	43578	
7		7A	34254	7B	34607	7C	39128			
	8 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 7					8 spécialisé	8S	45354	
8		8A	38515	8B	38914	8C	44002			
	9 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 8					9 spécialisé	9S	50996	
9		9A	40646	9B	47370	9C	54800			
	10 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 9					10 spécialisé	10S	57800	
10		10A	48690	10B	54800	10C	59350			
11		11A	60089	11B	67640	11C	73260			

AGE

se

YR

Barème des piges
Applicable au 1^{er} septembre 2023 après l'augmentation de +2,16%

NIVEAU	Piges journalières hors ancienneté	prime d'ancienneté	Piges journalières ancienneté comprise
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 1 et moins de 5 ans	176,85 €	0%	176,85 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 5 et moins de 10 ans	176,85 €	5%	185,69 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 10 et moins de 15 ans	176,85 €	10%	194,54 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 15 et moins de 20 ans	176,85 €	15%	203,38 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 20 et moins de 25 ans	176,85 €	20%	212,22 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 25 et moins de 30 ans	176,85 €	23%	217,53 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est supérieure à 30 ans	176,85 €	26%	222,83 €

AGE *se* YR

**Barème des Cachetiers Radiodiffusion Outre-mer au
1er septembre 2023 après l'augmentation de +2,16%**

Fonctions	Barème	
Producteur délégué d'émission de la radiodiffusion	à l'heure d'antenne	37,66 €
Adjoint au Producteur	à l'heure d'antenne	30,12 €
Intervenant concepteur ou collaborateur d'émission ou de production (sans que la prestation de moins d'une heure soit inférieure à 11,20€)	à l'heure d'antenne	30,12 €
Agent spécialisé d'émission	A la journée	62,75 €
Présentateur	à l'heure d'antenne	16,06 €
Animateur	à l'heure d'antenne	37,66 €
Annonceur	à l'heure d'antenne	16,06 €
Téléphoniste d'émission	à l'heure d'antenne	11,74 €
Intervenant spécialisé	à l'heure <i>(dans la limite de 3H)</i>	12,35 €
	à la demi-journée	43,92 €
	à la journée	75,28 €
Intervenant technique	à l'heure	11,63 €
	à la demi-journée	37,66 €
	à la journée	62,75 €

Barème des Cachetiers TV COM
Applicable à compter du 1^{er} septembre 2023 après l'augmentation de +2,16%

Fonctions	Barème	
Producteur artistique de télévisions*	à la journée	100,38 €
Intervenant concepteur ou Collaborateur Spécialisé d'émission ou de production	à la journée	75,27 €
Adjoint au Producteur	à la journée	81,55 €
Agent spécial d'émission	à la journée	62,74 €
Présentateur	à la journée	75,27 €
Animateur	à la journée	100,38 €
Intervenant spécialisé	à la journée	75,27 €
Intervenant technique	à la journée	62,74 €

* Un abattement est appliqué en cas de :
- cumul avec un ou d'autres emplois,
- partage de l'emploi de producteur.

AGE

YR