

**ACCORD SUR LE VOLET SALARIAL  
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024**

Le présent accord est conclu

Entre

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 424 741 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Madame Isabelle Caroff, agissant en qualité de Directrice des ressources humaines et de l'organisation,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous,

d'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

**PREAMBULE**

Les 8 et 29 février 2024 ainsi que le 11 mars 2024, la direction a réuni les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise pour négocier le volet salarial de la négociation annuelle obligatoire.

Au terme de ces échanges, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

**Article 1 – Rappel des évolutions prévisionnelles en 2024**

Compte tenu de l'effet report sur 2024 (évolutions salariales individuelles et collectives constatées en cours d'année 2023), la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP) évolue mécaniquement de +0,3%.

Par ailleurs, l'ensemble des glissements (primes d'ancienneté des collaborateurs, mesures automatiques prévues par les différents accords, part variable dont l'attribution d'une part variable de 6% à la fonction journaliste «chef de service adjoint», forfait jours) sont estimés à 0,25% de la RMPP.

Enfin, 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 +0,3% de la RMPP.

## Article 2 – Mesures salariales collectives

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 8 700 000 € bruts, soit 1,4% de la RMPP, à l'augmentation du salaire de base (effets de bord compris).

Tout salarié, CDI et CDD de droit commun présent au 1er mai 2024 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 inférieur ou égal à 2500 euros bruts mensuels : 1 500 € bruts annuels
- Salaire de base compris entre 2501 et 3000 euros bruts mensuels : 1 300 € bruts annuels
- Salaire de base compris entre 3001 et 3500 euros bruts mensuels : 1100 € bruts annuels
- Salaire de base compris entre 3501 et 4000 euros bruts mensuels : 900 € bruts annuels
- Salaire de base supérieur à 4001 euros bruts mensuels : 800 € bruts annuels

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

Cette mesure, rétroactive au 1er janvier 2024, interviendra en paie du mois de mai 2024. Et ne comptera pas dans le calcul des mesures individuelles au titre du PARSI 2024.

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 - Mesures individuelles au choix

### 3.1 - Taux minimal de revalorisation applicable en 2024

Conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013, le taux minimal de revalorisation du salaire de base applicable aux mesures individuelles au choix au titre de l'année 2024 est fixé à 2,5% pour les PTA et les salariés relevant des emplois artistiques et à 3,5% pour les journalistes.

### 3.2 - Enveloppe et modalités générales de répartition

Un budget de 3 600 000 € représentant environ +0,6% de la RMPP est alloué afin d'attribuer des mesures individuelles au choix et devra permettre un pourcentage de bénéficiaires au moins égal à 25% de l'effectif CDI présents au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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 et son avenant en date du 11 décembre 2023, 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 1er janvier 2024.

#### **Article 4 – 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 et 2023).

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 oeuvre avant les mesures individuelles au titre du PARSI.

#### **Article 5 – Dispositif de primes exceptionnelles et de primes d'intérim**

Dans le cadre des projets de transformations, l'entreprise dédie une enveloppe de 1 500 000 € au dispositif de primes d'intérim et de primes exceptionnelles liées à l'implication des salariés dans les projets. Ce montant reste équivalent au montant engagé en 2023 à ce titre.

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

#### **Article 6 – Autres mesures**

L'entreprise dédie une enveloppe de 500 000 € à différentes mesures contextuelles, représentant un glissement de +0,1% de la RMPP.

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

### 6.1 - Mesure de contexte développement durable

L'entreprise augmente la participation employeur de prise en charge des frais de transports publics : elle passe de 55% à 60% du coût de l'abonnement.

Par ailleurs, elle augmente le forfait mobilité durable annuel prévu par l'accord sur le forfait mobilité et ses avenants de 510 € à 560 €.

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.

### 6.2 - Mesure relative au télétravail

L'accord Télétravail signé le 18 mars 2021, prévoit la prise en charge des frais inhérents à l'exercice de l'activité en télétravail par le versement d'une allocation forfaitaire globale.

- Cette allocation forfaitaire est réévaluée comme suit ; De 10€ à 12€ bruts par mois pour un salarié effectuant au moins un jour de télétravail en moyenne par semaine, dans la limite d'un montant annuel brut de 144€
- De 20 € à 24€ bruts par mois pour un salarié effectuant au moins deux jours de télétravail en moyenne par semaine, dans la limite d'un montant annuel brut de 288€

Cette allocation est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite du plafond de décharge fiscale et sociale en vigueur.

### Article 7 – Grilles de rémunération applicables au 1er janvier 2024

En application de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, les minima des grilles de rémunération applicables aux collaborateurs PTA, journalistes, ainsi qu'aux salariés relevant d'un emploi artistique sont revalorisés de +1,4%.

Par ailleurs, les grilles de rémunération B niveau Confirmé des groupes de classification 1 à 8 applicables aux collaborateurs PTA et des groupes de la grille artistique sont revalorisées de manière à se situer à +5% du minima de leur grille respective.

Ces grilles figurent en annexe du présent accord.

### Article 8 – Barèmes applicables aux alternants et aux occasionnels

Les barèmes des alternants en vigueur sont revalorisés de +1,4% à compter du 1er janvier 2024, les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun bénéficient également de l'augmentation des grilles des salariés permanents.

### Article 9 – Barèmes applicables aux pigistes

Les barèmes des piges en vigueur sont revalorisés de +1,4% à compter du 1er septembre 2024. Ces grilles figurent en annexe du présent accord.

## Article 10 – 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 +1,4% à compter du 1er septembre 2024.

Ces grilles figurent en annexe du présent accord.

## Article 11 – Evolution globale de la RMPP en 2024

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

## Article 12 – Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'à la signature d'un accord ou d'un constat de désaccord au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2025 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 entrera en vigueur à la date de signature de l'accord.

Les différentes mesures prendront effet selon le calendrier précisé au sein de l'accord sous chacune des dispositions.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et déposé auprès de la DRIETTS et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris le,

En 8 exemplaires originaux,

Pour la Direction représentée par : Isabelle Caroff, Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT représentée par :	
Pour la CGT représentée par :	
Pour FO représentée par :	
Pour le SNJ représenté par :	