

**PV DE DESACCORD
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024
VOLET SALARIAL**

France Télévisions représentée par Isabelle Caroff, Directrice des ressources Humaines et de l'organisation et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, CFDT, CGT, FO et SNJ, se sont rencontrées les 8 et 29 février 2024 ainsi que le 11 mars 2024, pour négocier le volet salarial de la négociation annuelle obligatoire 2024.

Au terme de ces échanges, la direction a mis à la signature des organisations syndicales un accord. Cet accord a été signé par FO et n'a donc pas recueilli le nombre de signature nécessaire à son entrée en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, il a donc été établi le présent procès-verbal de désaccord reprenant notamment les mesures unilatérales que la direction va prendre.

Article 1 – Propositions de la Direction

Les dernières propositions de la Direction figurent dans le projet d'accord joint en annexe 1 du présent procès-verbal de désaccord.

Article 2 – Propositions des Organisations syndicales

Les propositions des organisations syndicales sont les suivantes :

Pour la CFDT :

- Mesure d'augmentation générale qui permette de compenser l'inflation : 4% en tout, 2% en juillet puis 2% en décembre, avec un plancher pour les salaires les plus bas, cette demande inclut les barèmes appliqués aux salariés non permanents. Cette mesure générale doit être indépendante de conditions d'ancienneté, pour les CDI comme pour les NP et prévoir une clause de revoyure qui déclenche automatiquement une augmentation dès que l'inflation atteint un niveau à définir par la négociation au préalable.
- Analyse de la situation salariale des personnels administratifs, comparée à celle des techniciens, engagement à mener une politique visant à réduire les écarts de salaires et à valoriser ces emplois, et examen des situations de disparité (accords égalité professionnelle, handicap). Analyse et reconnaissance de la spécificité de certains postes et rémunération en conséquence.
- Ajout de paliers d'ancienneté pour les salariés, PTA comme journalistes, en fin de carrière :
 - Pour les journalistes : 30% du salaire minimal garanti pour 35 années d'ancienneté et 35% du salaire minimal garanti pour 40 années et plus d'ancienneté ;
 - Pour les PTA et professions artistiques : 0,8% par année à partir de 21 années d'ancienneté (plus de limite à 40 ans, pour compenser l'allongement des carrières).
- Traitement des situations des journalistes qui ne seraient pas JS après 12 ans d'ancienneté dans la fonction, ou GR après 20 ans d'ancienneté dans la fonction.
- Revalorisation des indemnités kilométriques, des frais de repas, ainsi que des frais de mission (revalorisation des plafonds de dépenses remboursées) pour les salariés en CDI et pour les non permanents.

CL RA

YR

- Revalorisation des primes de week-end pour les journalistes, des primes d'intérim et d'astreinte, et un alignement de ces primes entre journalistes et PTA qui assurent des missions de remplacement dans l'encadrement.
- Revalorisation des indemnités conventionnelles (garde d'enfant) et leur extension pour le bénéfice de tous les salariés.
- Réévaluation des enveloppes « part variable » et « primes », de façon à dégager des moyens pour financer une mesure générale. Transparence sur les primes, parts variables, etc... : critères, fréquence d'attribution, nombre / fonction / localisation / objectifs des salariés qui en bénéficient.
- Attribution de tickets restaurant pour les salariés de tous les sites de FTV ne disposant pas de lieu de restauration collective, notamment en Outre-Mer.
- Remboursement de frais d'équipement et d'énergie des télétravailleurs à hauteur de 150 € par an. Réévaluation de l'indemnité Télétravail, portée à :
 - 3,25 € par jour de TT dans la limite de 71,50 € par mois ;
 - 13 € par mois pour un jour de TT par semaine ;
 - 26 € par mois pour deux jours de TT par semaine.
- Monétisation des RTT dans la limite de 7500 € (plafond pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales).
- Maintien de l'assiette des cotisations des salariés à temps partiel au niveau de celles des salariés à temps plein pour l'assurance vieillesse.
- Augmentation du montant de la prime « vélo » à hauteur du plafond légal, (700 €). Mettre en place une « prime transport » pour les salariés obligés de prendre leur véhicule (700 € pour les véhicules rechargeables ; à hauteur du « chèque carburant » gouvernemental soit 400 €), proposition de formations à l'éco conduite sur le temps de travail.
- Prise en charge à hauteur de 75% des frais d'abonnement transports en commun, et cumul avec le forfait mobilité.
- Mise en place de l'astreinte en région (cf. accord collectif), afin de rémunérer la disponibilité des personnels en dehors des heures de travail.
- Mise en place d'une indemnité CESU préfinancé.
- Élargissement des bourses aux alternants pour permettre de couvrir les frais de double résidence, sur des critères fiscaux.
- Clarification des règles d'évolution de carrières et de calcul de l'ancienneté notamment par suite d'intégration d'un NP.
- Stabilisation des horaires collectifs, afin de permettre une meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle au moins à court terme : cesser les réorganisations non discutées des horaires de travail, les journées à rallonge pour les salariés au FJ, introduire la semaine de 4 jours dans tous les sites et tous les services où cette organisation du travail est possible après évaluation et analyse ; aménager le temps de travail et la charge de travail des salariés seniors ; mieux intégrer les temps de déplacement des élus et mandatés dans l'organisation des réunions ou dans les remboursements des frais de déplacement.
- Valorisation de l'engagement sociétal des salariés par l'attribution de jours « engagement » (6 jours de congés / an avec le maintien de la rémunération).
- Remise à plat du « schéma directeur immobilier » et ouvrir un vrai débat et une remise en cause du flex office, bureau partagé, bureau nomade, notamment en cas de projet immobilier.

- Amélioration de l'offre de logement et de prêts travaux pour les salariés de FTV par une négociation avec Action Logement, et une meilleure communication directe par les RH aux personnels identifiés comme étant « cibles prioritaires » (alternants, jeunes salariés, salariés seniors, parent isolé...).
- Généralisation de la gestion des projets par la concertation avec les salariés concernés.
- Révision des process Concur gros consommateurs de temps pour tous (utilisateurs comme validateurs) et rétablir la confiance a priori.
- Garantie d'un traitement plus rapide et plus efficace des dossiers handicap ou santé.
- Augmentation du budget ASC pour tous les CSE, CE et CCEOS.
- Etablir, en concertation avec les OSR, un calendrier social prévisionnel pour 2024 - 2025, en se fixant des objectifs prioritaires.
- Ouvrir les négociations sur :
 - Les fins de carrière et emploi des seniors ;
 - Les évolutions des métiers ;
 - Les rémunérations et évolutions de carrière ;
 - Les dispositifs de primes et indemnités ;
 - Les congés « engagement », « de solidarité », le « mécénat de compétences ».

S'agissant de la mesure générale proposée par la direction, la CFDT retient l'hypothèse 2, c'est-à-dire la répartition par tranche de salaire.

Pour la CGT

- Une mesure générale qui compense entièrement l'inflation sur les années 2022 (6%) et 2023 (5%) avec clause de revoyure en septembre et des critères d'attribution qui permettent au plus grand nombre d'en bénéficier, notamment les salariés non permanents, quel que soit la nature de leur contrat et leur nombre de jours de travail annuel.
- La fin des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, et le reversement définitif de l'enveloppe des primes exceptionnelles dans la mesure générale.
- Le recentrage de l'écart par rapport à la médiane de 95% à 105% (et non 90-110%) et sur la base du comparatif des salaires de base sans la prime d'ancienneté.
- Un relèvement des minimas des grilles salariales à hauteur de la mesure générale. Avec une application des hausses de minimas sur les 4 groupes A, B, C et Expertise.
- Une revalorisation des frais de mission et des indemnités de défraiement.
- L'alignement des frais de mission des personnels CDD sur ceux des personnels statutaires.
- L'instauration de la prime de nuit pour tous les journalistes travaillant sur les nocturnes de France info et Télématin ("22h/minuit" et prépa Soir). Revaloriser cette indemnité (20 € aujourd'hui) accordée depuis 2015 à ces journalistes.
- La prise en charge à 100% des frais de transport en commun et la possibilité de la cumuler avec le forfait mobilité.
- Pour les Outre-Mer, où les transports publics ne sont pas développés, aide à l'achat d'un véhicule électrique, aide financière pour le co-voiturage et augmentation de la prise en charge des abonnements barges.
- Des mesures de lutte contre la précarité des temps partiels, notamment ceux inférieurs à 24 heures : rémunération des temps de pause, limitation des amplitudes horaires, majoration des heures complémentaires identique à celle des heures supplémentaires, rétablissement du délai de prévenance à sept jours minimum en cas de changement de

planning ; droits sociaux (retraites, chômage, maladie) équivalents à ceux des temps pleins, financés par une augmentation des cotisations patronales sur les temps partiels de moins de 24 heures. Droit au retour à temps plein pour le salarié qui en fait la demande.

- Une prise en charge réelle par l'employeur de toutes les dépenses des moyens d'accès au télétravail, en particulier pour les salariés en situation de handicap.
- L'indexation des compléments salariaux liés à la pratique des UCC sur le pourcentage de glissement des salaires à FTV depuis les 3 dernières NAO (cf article 1.2 de l'avenant n°2 qui modifie l'article 4.2 de l'accord UCC « *les barèmes à l'acte et au forfait feront l'objet pendant la durée de l'accord d'une revalorisation équivalente au taux moyen des augmentations individuelles et collectives défini dans le cadre des négociations annuelles obligatoires* »).
- La revalorisation de la prime d'astreinte de nuit des correspondants régionaux de 30 à 40 euros bruts sera discutée lors de la NAO 2024. (cf article 5 du protocole de sortie de grève du 6 janvier 2024).
- Une revalorisation des primes de l'accord collectif :
 - Astreinte niveaux 1 et 2 (PTA et journalistes) ;
 - Indemnités financières de la prise de service matinale (DMF hors fictions et journalistes) ;
 - Indemnité compensatrice mensuelle des matinaliers sortant du dispositif (PTA socle commun, DMF et journalistes - travail matinalier) ;
 - Prime dite de restauration (PTA socle commun et DMF hors fictions) ;
 - Indemnité de garde d'enfant le dimanche (PTA socle commun et DMF hors fictions) ;
 - Indemnité de garde d'enfant la nuit (DMF hors fictions) ;
 - Indemnité de garde d'enfant le matin (DMF hors fictions) ;
 - Plafond de ressources pour bénéficier de la prime de garde d'enfant ;
 - Prime de garde d'enfants ;
 - Prime pour les décomptes pluri-hebdomadaire variables (PTA) ;
 - Prime annuelle pour le travail du week-end (journalistes) ;
 - Prime mariage ou PACS ;
 - Prime de naissance ;
 - Supplément familial ;
 - Prime de médaille du travail.

S'agissant de la mesure générale proposée par la direction, la CGT retient l'hypothèse 2, c'est-à-dire la répartition par tranche de salaire.

Pour FO

- Une augmentation générale conséquente et pour tous : personnels permanents comme occasionnels.
- Pas de capage du CET.
- Des mesures individuelles au réel mérite avec un entretien annuel d'évaluation qui doit être mis en centre de la politique salariale

S'agissant de la mesure générale proposée par la direction, FO retient l'hypothèse 2, c'est-à-dire la répartition par tranche de salaire.

Pour le SNJ

- Une augmentation générale afin de palier la perte significative de revenu et de pouvoir d'achat.
- La fin des primes exceptionnelles au profit de mesures justes et équitables pour tous les salariés.
- Une vraie évolution de carrière pour les journalistes : notamment un accès aux paliers GR2/3/4/5.
- Revalorisation de l'astreinte des correspondants régionaux (cf article 5 du protocole de sortie de grève du 6 janvier 2024).
- Revalorisation des indemnités kilométriques pour ceux qui viennent tôt le matin ou rentrent tard le soir.
- Pas de capage du CET.

S'agissant de la mesure générale proposée par la direction, le SNJ retient l'hypothèse 2, c'est-à-dire la répartition par tranche de salaire.

Article 3 – Mesures unilatérales appliquées par la Direction au titre de l'année 2024 en l'absence d'accord valablement signé

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») 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.

3-1 - 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 environ 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 sera pris en compte pour 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.

3-2 - Mesures individuelles au choix

a) - 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.

b) - 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^{er} 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 afin 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.

3-4 – 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 environ +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.

3-5 – 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.

3-6 – Autres mesures

L'entreprise dédie une enveloppe de 400 000 € à différentes mesures contextuelles, représentant un glissement d'environ +0,1% de la RMPP.

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

a) - 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.

b) – 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 procès-verbal de désaccord.

c) - 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.

d) - 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 procès-verbal de désaccord.

e) - 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 procès-verbal de désaccord.

3-7 – 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%.

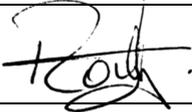
Article 4 – Dispositions générales

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

Il sera déposé auprès de la DRIETTS et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

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 : Yvonne Roehrig, DSC	
Pour la CGT représentée par :	
Pour FO représentée par : Claude Lauret, DSC	
Pour le SNJ représenté par : Raoul Advocat, DSC	

