

**PV DE DESACCORD
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025
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 10 février et 3 mars 2025, pour négocier le volet salarial de la négociation annuelle obligatoire 2025.

Au terme de ces échanges, la direction a mis à la signature des organisations syndicales un accord. Cet accord n'a 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 :

- Une mesure générale pour tous
- Une augmentation des minima grilles et donc de la prime d'ancienneté,
- La répartition raisonnable des mesures individuelles en privilégiant ceux qui attendent depuis longtemps
- La diminution de l'enveloppe des primes exceptionnelles

Pour la CGT

- Une mesure générale de 1200€ annuel pour tous les salariés
- Le relèvement des minima des grilles salariales à hauteur de la mesure générale, avec une application sur tous les niveaux d'expertise
- La fin des systèmes d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes et le reversement définitif de l'enveloppe des primes exceptionnelles dans la mesure générale
- La comparaison des salaires de base sans la prime d'ancienneté pour déterminer si un salarié est en décrochage ou pas par rapport à son collectif de travail
- Un rattrapage des salariés en décrochage
- Le capage du CET

Pour FO

- Une mesure générale qui devrait permettre d'augmenter la majorité des salariés de 65€ par mois

Pour le SNJ

- Une augmentation des minima grilles à hauteur du taux de l'inflation prévu en 2025, financé par le transfert d'une partie de l'enveloppe des primes exceptionnelles
- Veiller à ce que les mesures individuelles 2025 soient attribuées à des salariés n'ayant pas bénéficié d'une mesure individuelle en 2023 ou 2024 (sauf cas de disparité salariale)
- L'extension de la prime de bureau en régions de la rédaction nationale aux CDD

Article 3 – Mesures unilatérales appliquées par la Direction au titre de l'année 2025 en l'absence d'accord valablement signé

Compte tenu de l'effet report sur 2025 (évolutions salariales individuelles et collectives constatées en cours d'année 2024), 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, forfait jours) sont estimés à 0,2% 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 individuelles au choix

3-1.1 - Enveloppe et modalités générales de répartition

Un budget de 3 500 000 € représentant environ +0,58% 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.

Ce budget devrait permettre un pourcentage de bénéficiaires au moins égal à 23% de l'effectif CDI présents au 1^{er} janvier 2025.

Les salariés ayant bénéficié d'une mesure au titre du PARSI 2024 et dont la rémunération se situe au-dessus de la courbe de tendance ne pourront pas, sauf exception, bénéficier d'une mesure dans le cadre du PARSI 2025.

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 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.

 MA

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 1er janvier 2025.

3-2 Mesures de résorption des écarts de salaires

Une politique offensive de résorption des écarts de salaire menée depuis 2021 a permis de résorber les 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, 2023 et 2024).

Aussi, désireuse de maintenir ce résultat, la direction dédie une enveloppe de 100 000 €, soit +0,02% de la RMPP, pour le cas échéant, corriger des écarts encore existants pour les salariés dont la rémunération se situerait en deçà de 85% de la courbe de tendance.

Ces mesures ne rentrent pas dans le calcul de la garantie individuelle à 5 ans pour les PTA.

3-3 Dispositif de primes exceptionnelles et de primes d'intérim

Dans le cadre des projets de transformations, l'entreprise dédie une enveloppe de 1 200 000 € au dispositif de primes d'intérim et de primes exceptionnelles liées à l'implication des salariés dans les projets. Ce budget, en diminution par rapport à 2024, permettra de financer pour partie la revalorisation des grilles de rémunération.

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

3-4 – Grilles de rémunération applicables au 1er janvier 2025

a. 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% au 1/01/2025

Par ailleurs, les grilles de rémunération B et C des groupes de classification 1 à 8 applicables aux collaborateurs PTA et des groupes de la grille artistique sont revalorisées afin de garantir une évolution cohérente entre les passages des différentes expertises.

Cf. Annexes

L'impact de ces revalorisations est estimé à 500 000 € soit un glissement d'environ +0,1% de la RMPP.

b. Barèmes applicables aux alternants et aux occasionnels : les barèmes des alternants sont revalorisés de +1% à compter du 1er janvier 2025, les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun bénéficient également de l'augmentation des grilles des salariés permanents.



RA

MA

c. Barèmes applicables aux pigistes : les barèmes des piges en vigueur sont revalorisés de +1% à compter du 1er septembre 2025. Cf. Annexes

d. 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% à compter du 1er septembre 2025. Cf. Annexes

3-6 Evolution globale de la RMPP en 2025

L'ensemble des mesures salariales mises en œuvre en application du présent accord conduit à une évolution prévisionnelle de la RMPP 2025 de +1,5%.

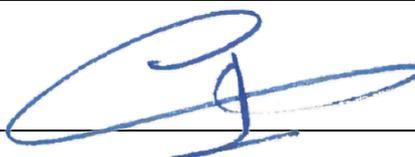
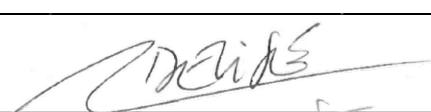
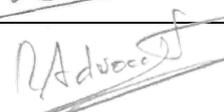
Article 4 – Dispositions générales

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, 26 mars 2025

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 : Max Adélise - DSC	
Pour le SNJ représenté par : Raoul Advocat - DSC	

GRILLE DE REMUNERATION DES PTA
AU 01/01/2025 (après l'augmentation des minimas de 1%)

Catégorie	Groupe de Classification	Libellé du groupe de classification	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
Cadre supérieur	11	Cadre Supérieur 3	61 539 €
	10	Cadre Supérieur 2	49 866 €
	9	Cadre Supérieur 1	41 627 €
Cadre	8	Cadre 4	39 445 €
	7	Cadre 3	35 081 €
	6	Cadre 2	33 717 €
	5	Cadre 1	32 353 €
Technicien / Maîtrise / Technicien Supérieur	4	Technicien /Supérieur	27 770 €
	3	Technicien / Maîtrise	25 316 €
Ouvrier / Employé	2	Ouvrier / Employé 2	23 678 €
	1	Ouvrier / Employé 1	22 041 €

GRILLE DE REMUNERATION DES METIERS ARTISTIQUES
AU 01/01/2025 (après l'augmentation des minimas de +1%)

GROUPE	Libellé de l'emploi	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
A1	Adjoint au Producteur (trise) Artistique	33 825 €
A1	Animateur (trise) radio	33 825 €
A1	Animateur (trise) / Présentateur (trise)	33 825 €
A1	Programmeur (trise) Radio	33 825 €
A2	Directeur (trise) Photo	39 281 €
A3	Producteur (trise) Artistique	43 647 €
A3	Réalisateur (trise) d'habillage et d'autopromotion	43 647 €
A3	Réalisateur (trise) d'émission	43 647 €

GRILLE DE REMUNERATION DES JOURNALISTES
AU 01/01/2025 (après l'augmentation des minimas de +1%)

NIVEAU	Filière reportage / contenus d'information	Filière édition / coordination	Filière encadrement	Salaires minimaux annuels bruts hors prime d'ancienneté	
1	Journaliste stagiaire			28 294 €	
2	Journaliste rédacteur reporter			36 261 €	
3	Journaliste reporter d'images			37 359 €	
4	Journaliste bilingue			41 205 €	
	Journaliste spécialisé - reportage				
	Journaliste spécialisé - images				
	Journaliste spécialisé				
		Secrétaire de rédaction			
		Chef d'édition			
5	Grand Reporteur palier 1	Coordinateur des échanges régionaux et interrégionaux		45 051 €	
		Coordinateur des échanges nationaux et internationaux	Adjoint au Chef d'un service d'information		
6	Envoyé spécial permanent	Responsable d'édition palier 1		47 797 €	
7	Grand Reporteur palier 2	Responsable d'édition palier 2		49 434 €	
			Chef d'un service d'information palier 1		
			Rédacteur en chef adjoint palier 1		
8	Grand Reporteur palier 3		Chef d'un service d'information palier 2	51 643 €	
			Rédacteur en chef adjoint palier 2		
9	Grand Reporteur palier 4			53 840 €	
			Rédacteur en chef palier 1		
10	Grand Reporteur palier 5		Rédacteur en chef palier 2	56 039 €	

Je

RA

MA

GRILLE GENERALE D'EVOLUTION DE CARRIERE DES PTA et des SALARIES RELEVANT DE LA GRILLE ARTISTIQUE AU 01/01/2025
(après l'augmentation des minimas de +1% et repositionnement des Grille B et C du GC01 à GC08 et GCA1 à GCA3)

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	22041	1B	23364	1C	24999			
	2 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 1					2 spécialisé	2S	28459	
2		2A	23678	2B	25099	2C	26856			
	3 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 2					3 spécialisé	3S	30579	
3		3A	25316	3B	26835	3C	28713			
	4 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 3					4 spécialisé	4S	32699	
4		4A	27770	4B	29436	4C	31497			
	5 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 4					5 spécialisé	5S	33330	
5		5A	32353	5B	34295	5C	36695			
	6 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 5					6 spécialisé	6S	38841	
6		6A	33717	6B	35740	6C	38242			
	7 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 6					7 spécialisé	7S	43578	
7		7A	35081	7B	37186	7C	39789			
	8 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 7					8 spécialisé	8S	45354	
8		8A	39445	8B	41811	8C	44738			
	9 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 8					9 spécialisé	9S	50996	
9		9A	41627	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	49866	10B	54800	10C	59350			
11		11A	61539	11B	67640	11C	73260			
GCA1		A1A	33825	A1B	35854	A1C	38364		A1D	43802
GCA2		A2A	39281	A2B	41638	A2C	44552		A2D	50867
GCA3		A3A	43647	A3B	46266	A3C	49505		A3D	56519

Je

MA

RA

Barème des piges * au 01/09/2025

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	181,12 €	0%	181,12 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 5 et moins de 10 ans	181,12 €	5%	190,18 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 10 et moins de 15 ans	181,12 €	10%	199,24 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 15 et moins de 20 ans	181,12 €	15%	208,29 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 20 et moins de 25 ans	181,12 €	20%	217,35 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est comprise entre 25 et moins de 30 ans	181,12 €	23%	222,78 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est compris entre 30 et moins de 35 ans	181,12 €	26%	228,22 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est compris entre 35 et moins de 40 ans	181,12 €	28%	231,84 €
Applicable aux pigistes dont l'ancienneté carte de presse et/ou entreprise est supérieure à 40 ans	181,12 €	30%	235,46 €

* 13eme mois, et CP compris

Barème des Cachetiers Radiodiffusion Outre-mer au 01/09/2025

Fonctions	Barème	
Producteur délégué d'émission de la radiodiffusion	à l'heure d'antenne	38,57 €
Adjoint au Producteur	à l'heure d'antenne	30,85 €
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	30,85 €
Agent spécialisé d'émission	A la journée	64,27 €
Présentateur	à l'heure d'antenne	16,44 €
Animateur	à l'heure d'antenne	38,57 €
Annonceur	à l'heure d'antenne	16,44 €
Téléphoniste d'émission	à l'heure d'antenne	12,02 €
Intervenant spécialisé	à l'heure (dans la limite de 3H)	12,65 €
	à la demi-journée	44,98 €
	à la journée	77,09 €
Intervenant technique	à l'heure	12,02 €
	à la demi-journée	38,57 €
	à la journée	64,27 €

Barème des Cachetiers TV COM au 01/09/2025

Fonctions	Barème	
Producteur artistique de télévisions*	à la journée	102,81 €
Intervenant concepteur ou Collaborateur Spécialisé d'émission ou de production	à la journée	77,08 €
Adjoint au Producteur	à la journée	83,52 €
Agent spécial d'émission	à la journée	64,26 €
Présentateur	à la journée	77,08 €
Animateur	à la journée	102,81 €
Intervenant spécialisé	à la journée	77,08 €
Intervenant technique	à la journée	64,26 €

* Un abattement est appliqué en cas de :

- cumul avec un ou d'autres emplois,
- partage de l'emploi de producteur.

Je

MA

RA

Barème des UCC au 01/01/2025

Groupe Emploi du Salarié	Groupe Emploi UCC	Montant Prime à l'acte	Plafond Mensuel Prime à l'acte	Prime Forfaitaire Mensuelle	Plafond mensuel toutes primes compétences compléments confondus
1 à 4	1 à 4	16,41	230,83	230,83	277,00
1 à 4	5 à 6	24,11	230,83		
1 à 4	7 à 8	29,75	230,83		
5 à 8	1 à 4	16,41	230,83		
5 à 8	5 à 6	24,11	230,83		
5 à 8	7 à 8	29,75	230,83		
A1	6	24,11	230,83		

Je

MA

RA

**ACCORD SUR LE VOLET SALARIAL
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025**

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 10 février et 3 mars 2025, 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 2025

Compte tenu de l'effet report sur 2025 (évolutions salariales individuelles et collectives constatées en cours d'année 2024), 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, forfait jours) sont estimés à 0,2% 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.


1

RA MA

Article 2 - Mesures individuelles au choix - enveloppe et modalités générales de répartition

Un budget de 3 500 000 € représentant environ +0,6% 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.

Ce budget devrait permettre un pourcentage de bénéficiaires au moins égal à 23% de l'effectif CDI présents au 1^{er} janvier 2025.

Les salariés ayant bénéficié d'une mesure au titre du PARSI 2024 et dont la rémunération se situe au-dessus de la courbe de tendance ne pourront pas, sauf exception, bénéficier d'une mesure dans le cadre du PARSI 2025.

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 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 1er janvier 2025.

Article 3 – Mesures de résorption des écarts de salaires

Une politique offensive de résorption des écarts de salaire menée depuis 2021 a permis de résorber les 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, 2023 et 2024).

Aussi, désireuse de maintenir ce résultat, la direction dédie une enveloppe de 100 000 €, soit +0,02% de la RMPP, pour le cas échéant, corriger des écarts existants pour les salariés dont la rémunération se situe en deçà de 85% de la courbe de tendance.

Ces mesures ne rentrent pas dans le calcul de la garantie individuelle à 5 ans pour les PTA.

²
RA

MA

Article 4 – Dispositif de primes exceptionnelles et de primes d'intérim

Dans le cadre des projets de transformations, l'entreprise dédie une enveloppe de 1 000 000 € au dispositif de primes d'intérim et de primes exceptionnelles liées à l'implication des salariés dans les projets. Ce budget, en diminution par rapport à 2024, permettra d'abonder le taux de revalorisation des grilles de rémunération.

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

Article 5 – Grilles de rémunération applicables au 1er janvier 2025

a. 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 +1,5% au 1/01/2025.

Par ailleurs, les grilles de rémunération B et C des groupes de classification 1 à 8 applicables aux collaborateurs PTA et des groupes de la grille artistique sont revalorisées afin de garantir une évolution cohérente entre les passages des différentes expertises.

Cf. Annexes

L'impact de ces revalorisations est estimé à 700 000 € soit un glissement d'environ +0,1% de la RMPP.

b. Barèmes applicables aux alternants et aux occasionnels : les barèmes des alternants sont revalorisés de +1,5% à compter du 1er janvier 2025, les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun bénéficient également de l'augmentation des grilles des salariés permanents.

c. Barèmes applicables aux pigistes : les barèmes des piges en vigueur sont revalorisés de +1,5% à compter du 1er septembre 2025. Cf. Annexes

d. 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 +1,5% à compter du 1er septembre 2025. Cf. Annexes

Article 6 – Autre mesure

La prime de bureau des régions de la Rédaction nationale est étendue aux journalistes CDD travaillant dans ces bureaux, au prorata de la durée de leur contrat.

Je 3

RA

MA

Article 7 – Evolution globale de la RMPP en 2025

L'ensemble des mesures salariales mises en œuvre en application du présent accord conduit à une évolution prévisionnelle de la RMPP 2025 de +1,5%.

Article 8 – 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,

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie.

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 :	

Je

4

RA

MA

ANNEXES

1. Grille de rémunération des PTA au 1^{er} janvier 2025 (après augmentation des minimas de 1,50%)
2. Grille de rémunération des métiers artistiques au 1^{er} janvier 2025 (après augmentation des minimas de 1,50%)
3. Grille générale d'évolution de carrière des PTA et des salariés relevant de la grille artistique au 1^{er} janvier 2025 (après augmentation des minimas de 1,50% et revalorisation des grilles B et C des groupes 1 à 8 et des groupes A1 et A3)
4. Barème des piges applicable au 1^{er} septembre 2025 (après augmentation des minimas de 1,50%)
5. Barème des cachetiers Radiodiffusion Outre-Mer applicable au 1^{er} septembre 2025 (après augmentation des minimas de 1,50%)
6. Barème des Cachetiers TV COM applicable au 1^{er} septembre 2025 (après augmentation des minimas de 1,50%)