

ACCORD SUR LE VOLET SALARIAL DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026
--

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 Monsieur Olivier Guigner, agissant en qualité de Directeur 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 12 février et 10 mars 2026, 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 2026

Compte tenu de l'effet report sur 2026 des évolutions salariales individuelles et collectives constatées en cours d'année 2025, et de l'augmentation naturelle des primes d'ancienneté des collaborateurs, la Rémunération Moyenne des Personnels en Place (RMPP) évolue mécaniquement de +0,55%.

Par ailleurs, 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 +0,25% de la RMPP.

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

Un budget de 4 000 000 € 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.

Ce budget devrait permettre un pourcentage de bénéficiaires au moins égal à 25% de l'effectif CDI présents au 1^{er} janvier 2026.

Les salariés ayant bénéficié d'une mesure au titre du PARSI 2025 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 2026.

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 2026.

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, 2024 et 2025).

Aussi, désireuse de maintenir ce résultat, la direction dédie une enveloppe de 300 000 €, soit +0,05% de la RMPP, pour le cas échéant, corriger des disparités salariales encore existantes.

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

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

Article 5 – 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.

Article 6 – Evolution globale de la RMPP en 2026

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 7 – 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 : Olivier Guigner, Directeur des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT représentée par : Yvonne Roehrig, DSC	
Pour la CGT représentée par :	
Pour FO représentée par :	
Pour le SNJ représenté par :	