

Réserves

Accord sur le volet salarial de la négociation annuelle obligatoire 2026

NAO 2026 : la dèche

Les caisses de FTV sont vides. C'est le constat à l'issue de cette NAO, qui précède les Comités salaires 2026. Dans ces conditions, quand il s'agit de gérer la misère, faut-il signer le « pas grand-chose », ou refuser de cautionner la répartition des miettes ?

La Cfdt a participé à cette NAO avec, comme tous les ans, des propositions concrètes : il y a le portemonnaie des salariés, mais aussi la valorisation de leur « performance », leurs conditions de travail, ou les équipements qui leur sont fournis.

Nous demandons donc la **revalorisation des indemnités TT, du ticket restaurant, de la « prime mobilité »** à hauteur des plafonds URSSAF. Nous nous sommes associés à la demande du SNJ d'attribution de **la prime de bureau aux CDD travaillant dans les bureaux régionaux de France 2**. Nous avons également revendiqué une révision des conditions d'attribution de la « **prime mobilité** », réservée pour l'heure aux salariés qui se rendent au travail à vélo, en l'étendant aux modes de déplacement multi modaux (covoiturage, parkings relais, etc.).

Nous n'avons pas été entendus sur ces points, sauf sur l'attribution de la prime de bureau F2 pour les CDD exerçant dans les bureaux régionaux.

Nous avons interpellé la direction :

- Sur l'obligation faite aux entreprises de négocier dans l'année un **accord « salariés expérimentés »**. La direction envisage cette négociation pour le 2nd semestre 2026. La Cfdt a déjà rédigé un catalogue de revendications ambitieuses, nous sommes donc prêts !
- Sur la **semaine en 4 jours** et sur la **réforme de l'info en OM** : nous demandons un suivi régulier de ces sujets et des bilans chiffrés.
- Sur le **Télétravail** : après près de 5 ans de télétravail à FTV, le matériel mis à disposition des salariés s'essouffle. Nous exigeons que l'entreprise veille à ce que les télétravailleurs bénéficient d'un matériel performant. La direction ne nous a jamais fourni de bilan des économies réalisées grâce au TT, estimant que ce bilan est complexe. **Nous avons demandé qu'une étude nous soit présentée : gains en énergie, en surfaces de bureau, etc.**
- Sur la **Prime de performance** : par exemple, celle de Delphine Ernotte est de près de 80.000 euros / an. Mais quelle est la valorisation pécuniaire des efforts de productivité fournis par les salariés ? Nous proposons donc l'étude d'une **prime d'intéressement** basée sur les gains de productivité des salariés.

Mais nous l'avons compris : la performance des salariés ne vaut pas celle des Directions, elle n'est pas mesurée, elle n'est pas valorisée. Pourtant, les économies ne sont pas virtuelles, elles sont bien réelles !

Monétisation de jours CET : la direction annonce qu'il n'y aura pas de monétisation cette année.

La Cfdt proposait de reprendre le dispositif mis en place en 2020, quand OS et direction avaient dégagé par un accord (fonds de solidarité avec les personnels non permanents en période de confinement COVID) 4,3 millions d'euros de trésorerie en capant la pose de jours sur le CET. Cela aurait permis de disposer de fonds pour augmenter les marges de manœuvre dans cet exercice 2026.

Pour de nombreux salariés, et depuis des années, la monétisation permet d'envisager sereinement la fin de l'année. Mais la direction a refusé cette proposition, les comptes de l'entreprise sont à sec. Elle a choisi la fuite en avant : pas de monétisation pour dégonfler les CET, pas de captage des jours posés sur les CET : « prenez vos congés », nous dit-elle... À défaut, un maximum de jours seront posés sur le CET, gonflant ainsi la dette de l'entreprise envers les salariés !

Propositions de la direction sur la répartition de l'enveloppe de 4,1 millions d'euros disponibles :

- **1** = mesures individuelles pour 4 millions d'euros (pour 25% des effectifs permanents), 100.000 euros pour une enveloppe « disparités ».
- **2** = mesures individuelles pour 3,5 millions d'euros, 100.000 euros pour une enveloppe « disparités », 500.000 euros pour une revalorisation des minimas grilles (= répercussion pour tous par le biais de la prime d'ancienneté, calculée sur les minimas grille).
- **3** = mesures individuelles pour 3,5 millions d'euros, 100.000 euros pour une enveloppe « disparités », mesure générale pour 500.000 euros (soit +5 euros / mois / salarié).

La Cfdt estime que l'enveloppe destinée à la résorption des disparités reste nécessaire. Mais nous avons regretté que cette enveloppe doive aussi servir à corriger des décisions managériales créant les disparités.

Nous avons estimé que la proposition 3, qui inclus **une mesure générale de 5 euros** en moyenne / mois pour chaque salarié, n'est pas sérieuse.

La proposition 2 permet de toucher tous les salariés CDI et non permanents, par le biais de la revalorisation des minimas. Nous avons opté pour cette proposition par le passé. **Mais cette revalorisation est peu satisfaisante.**

Nous avons donc opté, en 2026, pour la proposition 1, espérant toucher le plus de salariés possibles pour une mesure individuelle qui se répercute directement sur le salaire.

Au final, la direction a mis à la signature un texte prévoyant **des mesures individuelles pour 4 millions d'euros (proposition 1) au bénéfice de 25% des personnels permanents** de FTV, et **a augmenté de 200.000 euros l'enveloppe disparités**, par un transfert entre l'enveloppe « primes » et l'enveloppe « disparités ».

La Cfdt FTV a décidé de signer cette NAO 2026.