



## DES COMITÉS DE SALAIRE TOUJOURS OBSCURS

Le Processus Annuel de Révision des Salaires Individuels ou PARSI 2026 n'échappe pas au constat des années précédentes : les informations transmises par la direction ne permettent pas aux élus de veiller à l'équité de traitement des salariés.

Depuis 2023, nous ne cessons de déplorer les critères d'information moins-disants.

Nous regrettons de ne pas disposer de l'historique des mesures dont ont bénéficié les salariés au-delà de la dernière mesure, ou encore des statistiques salariales par service (nuages de points).

En outre, nous déplorons que les fichiers communiqués ne comportent pas les données salariales des personnels techniques et administratifs. Aussi les élus constatent que les paliers des grands reporters ont également disparu. Malheureusement la liste des documents faisant défaut n'est pas exhaustive.

Ce refus de transparence empêche le travail des organisations syndicales et vide les comités des salaires de l'essentiel de leur utilité.

Dans les années passées, ces informations ont pourtant permis de pointer des écarts salariaux et d'en résorber certains.

Au fil des ans, les situations individuelles ont forcément évolué. Il est donc grand temps que la direction partage à nouveau des éléments précis et chiffrés, afin que nous soyons en mesure de réaliser une analyse équitable de la situation de chacun.e.

Parmi nos grands constats, nous souhaitons attirer votre attention sur la difficulté, pour les journalistes bilingues, de bénéficier d'un avancement de carrière équivalent à leurs confrères et consœurs. Du fait de leur compétence spécifique, ils sont embauchés à un niveau comparable à un journaliste spécialisé, mais ils stagnent ensuite pendant de longues années. Il faut souvent attendre au moins 20 ans pour espérer passer Grand reporter, ce qui minimise grandement leur progression salariale et est ressenti par les intéressé.es comme un manque de reconnaissance.

Nous invitons la direction à travailler à améliorer la progression de carrière de ces professionnels et dès maintenant, à les promouvoir à des niveaux supérieurs.

Enfin, nous constatons que très peu de chargées de gestion administrative atteignent le niveau de classification 6S. Cette population, presque exclusivement féminine, est autant diplômée que les techniciens avec des Bac+2, Bac+3, voire davantage. À ce titre, il est indispensable que les fonctions administratives bénéficient de la même reconnaissance que les fonctions techniques, traditionnellement plus masculines.

La directive européenne de 2023 qui doit être transposée en droit français cette année, souligne que les salaires sont considérés en disparité à partir de 5% d'écart par rapport à la médiane des salaires du groupe métier concerné. Pour la direction de France télévisions il n'y aurait pas de disparité en dessous de 15% d'écart ! France 3 Bretagne s'honorerait à anticiper pour se mettre dans les clous.

Enfin les élus réclament que les salariés ne soient pas obligés, chaque année, de redonner leur autorisation pour la communication de leur situation salariale, car cela limite le taux de réponse et donc le panel des données transmises aux élus.

D'une manière générale, nous invitons la direction à faire preuve d'une grande vigilance dans les critères d'attribution des mesures, afin de réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes. Et plus globalement toute forme d'arbitraire et de discrimination.

Malgré ce constat, les élu.es et les organisations syndicales ont maintenu leur participation à ce comité des salaires pour ne pas pénaliser les salarié.es qui ont donné leur accord pour l'examen de leur situation.

Brest et Rennes,  
Le 23 avril 2026