

**PV DE DESACCORD  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026  
VOLET SALARIAL**

France Télévisions représentée par Marie-Aude Cellier, Directrice de la rémunération et de la politique salariale et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, CFDT, CGT, FO et SNJ, se sont rencontrées les 12 février et 10 mars 2026, pour négocier le volet salarial de la négociation annuelle obligatoire 2026.

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 demandes des organisations syndicales sont les suivantes :

**Pour la CFDT :**

Favorable à l'hypothèse 1 présentée lors de la réunion du 12/02/26, à savoir attribuer le budget disponible restant aux seules mesures individuelles

Augmentation des primes de transport / télétravail / ticket restaurant à hauteur du plafond URSAFF avec priorité à la prime de transport et cumul de la prime vélo

Extension de la prime de bureau de régions de la rédaction nationale aux CDD

Monétisation du CET par capage de l'alimentation 2026 du CET

**Pour la CGT :**

Abondement de l'enveloppe NAO

Une mesure générale par quartile : Q1 : +2,3% - Q2 et Q3 : 1,5% - Q4 : 0,7%

Abondement de l'enveloppe disparité (ex : pour les métiers artistiques, la rédaction nationale ...)

Réallocation du budget des primes exceptionnelles

**Pour FO**

Abondement de l'enveloppe NAO à hauteur de 15M€ (vs 10M€) par transfert du budget de la production extérieure ou le capage du CET

1/3 budget pour une mesure générale

2/3 budget pour les mesures individuelles

BE  
AG

*TC<sup>1</sup>*  
*ow*

Pas favorable à l'hypothèse 2 présentée lors de la réunion du 12/02/26, à savoir attribuer le budget disponible aux mesures individuelles et revaloriser les minima des grilles de 1% et donc la prime d'ancienneté car cela est inégalitaire par rapport à ceux qui n'ont pas de prime d'ancienneté  
13eme mois pour les PTA  
Réallocation du budget des primes exceptionnelles

### Pour le SNJ

Mesures individuelles avec priorité aux salariés sans mesure depuis 3 ans sauf en cas de disparité  
Prime de bureau de régions de la rédaction nationale pour les CDD  
Revalorisation de la prime de restauration  
Réallocation du budget des primes exceptionnelles  
Augmentation des minima de grille d'au moins 2%

### Article 3 – Mesures unilatérales appliquées par la Direction au titre de l'année 2026 en l'absence d'accord valablement signé

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.

#### **3-1 Mesures individuelles au choix**

##### **3-1.1 - 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 au prorata des effectifs et de la masse salariale afin de permettre un pourcentage de bénéficiaires de 25% de l'effectif CDI présents au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les salariés ayant bénéficié d'une mesure au titre du processus annuel de révision des salaires individuels (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.

### **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 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.

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

Dans le cadre des projets de transformations, l'entreprise dédie une enveloppe de 1 000 000 € 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.

### **3-4 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.

Cette mesure prendra effet à compter du 1er avril 2026.

### **3-5 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%.

BE  
AG 3 0  
TC




#### 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, 24 mars 2026

En 8 exemplaires originaux,

Pour la Direction représentée par : Olivier Guigner, Directeur des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT représentée par : <b>Bruno ESPALIEU - DSC</b>	
Pour la CGT représentée par :	
Pour FO représentée par : <b>Teddy CARUEL - DSC FO</b>	
Pour le SNJ représenté par : <b>Anne GUILLE - DSC</b>	