



NAO 2025 : mettons les budgets là où les salarié·es en ont besoin



La direction pourrait être tentée de profiter du contexte budgétaire difficile de France Télévisions pour refuser l'attribution d'une mesure générale aux salarié·es. Ce serait surtout une position de principe quand, dans le même temps, elle dépense 2,8 M€ pour le plan com du remplacement de « France 3 » par « ICI », qu'elle dépense sans compter pour remplacer les cars de la Fabrique par des cars du privé, ou qu'elle débourse 92.000 € HT pour un escape game « convivial et ludique pour créer du lien et de la cohésion », alors qu'il suffit d'être un peu courageux et d'imposer aux cadres réticents d'organiser des réunions de service et des espaces de discussion.

La CGT dénonce régulièrement une politique salariale de l'arbitraire dont la conséquence est l'augmentation des risques psychosociaux, un fléau qui mine la santé des salarié·es.

Pendant les Négociations Annuelles Obligatoires, qui se dérouleront du 10 février au 13 mars, la CGT rappellera ses incontournables :

De meilleurs salaires :

- Une **mesure générale** compensant entièrement la perte de pouvoir d'achat en raison de l'inflation cumulée non compensée, avec des critères d'attribution qui permettent au plus grand nombre d'en bénéficier (dont tous les salarié·es non permanent·es) ; ainsi qu'une clause de revoiture en septembre. Entre 2014 et 2021, la CGT a été la seule organisation syndicale à avoir demandé une augmentation générale. Durant 8 ans la direction a toujours refusé notre demande. Ce gel des salaires a contribué à une importante perte de pouvoir d'achat. Et ce n'est pas la faiblesse des taux d'augmentation générale proposés en 2022 (+1,20 %), 2023 (+2,16 %) et 2024 (1,4 %) qui a enrayé cette baisse.
- Le **relèvement des minimas des grilles salariales** à hauteur de la mesure générale, avec une application sur tous les niveaux d'expertise (A - Accès, B - Confirmé, C - Maîtrise et S – Expertise), et pas seulement au niveau A.

Un budget « rémunérations » plus conséquent :

- La fin des systèmes opaques **d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes** qui renforcent les inégalités salariales, et le reversement définitif de l'enveloppe des primes exceptionnelles dans la mesure générale ;
- Stopper les **projets structurants trop coûteux et générateurs de risque psychosociaux**, et affecter leur budget prévu dans la mesure générale.

Plus d'équité :

- 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 ;
- Le **recentrage de l'écart par rapport à la médiane** de 95 % à 105 % (et non 90-110 %) pour éviter les décrochages. La direction doit prendre conscience de l'impact de sa politique d'austérité salariale appliquée depuis des années et engager un **rattrapage massif** ;

- L'alignement de la progression de **carrière des femmes journalistes** en retard sur celles de leurs homologues masculins ;
- La création d'une **prime d'ancienneté pour les cachetiers**. En Outre-mer ils sont nombreux à enchaîner les contrats de grille, parfois depuis plus de 10 ans ;
- Des mesures de **lutte contre la précarité des salarié·es à temps partiel**, notamment ceux inférieurs à 24h/semaine : rémunération des temps de pause, limitation des amplitudes horaires, majoration des heures complémentaires identique à celle des heures supplémentaires, rétablissement du délai de prévenance à 7 jours minimum en cas de changement de planning, droits sociaux (retraite, chômage, maladie) équivalents à ceux des temps pleins, fin de l'indexation de la prime d'ancienneté sur le temps de travail, droit au retour à temps plein pour le-a salarié·e qui en fait la demande ;
- Pour les Outre-mer et les territoires hexagonaux où les **transports publics sont peu ou pas développés** : aide à l'achat d'un véhicule ou au co-voiturage, augmentation de la prise en charge des abonnements aux barges (à Mayotte par exemple).

Plus de reconnaissance du travail accompli :

- Le paiement de toutes les **heures supplémentaires** effectuées, y compris par les non permanents ;
- La revalorisation de la **prime de nuit** (20 € aujourd'hui) et l'élargissement de son bénéfice à tou-tes les journalistes travaillant sur Télématin et les nocturnes de franceinfo ;
- La revalorisation de la **prime d'astreinte de nuit** de 30 à 40 € bruts ;
- L'indexation des compléments salariaux liés à la pratique des **UCC** sur le pourcentage de glissement des salaires à FTV depuis les 3 dernières NAO (cf article 1.2 de l'avenant n°2 qui modifie l'article 4.2 de l'accord UCC « les barèmes à l'acte et au forfait feront l'objet pendant la durée de l'accord d'une revalorisation équivalente au taux moyen des augmentations individuelles et collectives défini dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ») ;
- La revalorisation de la prime de bureau pour les correspondants en région de l'info nationale, qui n'a pas évolué depuis plusieurs années.

Des avantages sociaux plus conséquents :

- L'alignement des **indemnités de défraiement des personnels non permanents** dont le contrat de travail est d'une durée supérieure ou égale à 1 mois sur celles des personnels permanents ;
- La prise en charge à 100 % des **abonnements aux transports en commun** et la possibilité de la cumuler avec le forfait mobilités durables. A noter que la limite d'exonération sociale et fiscale en cas de cumul a été relevée de 600 € à 800 € ;
- Une compensation pour les salarié·es Parisiens qui ont adopté le **forfait Liberté+** ;
- La prise en charge réelle par l'employeur de toutes les dépenses liées au **télétravail**, en particulier pour les salarié·es en situation de handicap, et notamment la revalorisation de la prime qui du fait de l'inflation ne couvre qu'une infime partie des frais supportés par les salarié·es ;
- La revalorisation des **primes de l'accord collectif** (astreinte, matinaliers, restauration, garde d'enfant, supplément familial, etc) ;
- L'augmentation de la part prise en charge par l'employeur des **cotisations santé et prévoyance**.

Paris, le 6 février 2025