



Négociation accord collectif

Un premier accord sur le licenciement économique

À la suite de la dénonciation de l'accord collectif d'entreprise par la direction de FTV, en juillet 2025, les négociations pour un nouveau texte ont démarré il y a quelques semaines, avec pour premier sujet le licenciement pour motif économique.

Aujourd'hui, les organisations syndicales CGT, CFTD et SNJ prennent acte de la conclusion du premier chapitre de l'accord d'entreprise sur le licenciement économique.

Ce qui a été obtenu est le fruit d'un travail collectif, mené par les quatre syndicats représentatifs de France Télévisions, dans le cadre d'une intersyndicale unie. Chaque organisation a pesé de tout son poids pour imposer à la direction une position commune. C'est cette unité qui a permis d'arracher une protection de haut niveau pour les salariés. La présenter autrement serait une inexactitude.

Ce que contient réellement cet accord

Le texte négocié conjointement par les quatre organisations représentatives de France Télévisions établit, pour la première fois à France Télévisions, **une égalité de traitement entre journalistes et personnels techniques et administratifs** face au licenciement économique.

Concrètement, en cas de plan social, les salariés pourront bénéficier, en fonction de leur ancienneté, d'**un mois de salaire brut d'indemnité par année d'ancienneté** sur les quinze premières années de carrière, pour toutes les catégories de personnel. Puis, à partir de 15 ans d'ancienneté, de 0,46 mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à 30 ans avec un maximum de 22 mois de salaire plafonnés à 150 000 €. Précision : 97 % des salariés seront en dessous de ce plafond.

Il s'agit d'un dispositif qui va bien au-delà de ce que prévoient l'accord de branche de la télédiffusion, la convention collective nationale des journalistes (CCNTJ) et le code du travail, et qui protégera les salariés à minima jusqu'en août 2030.

Ce niveau de protection pourrait aussi s'avérer dissuasif pour tous ceux qui voudraient liquider tout ou partie de l'entreprise ou la privatiser. Ces avancées sont réelles. Elles méritent d'être portées avec exactitude, sans retouche ni appropriation.

La signature pour cette partie de l'accord a été faite avec des réserves : les organisations syndicales ont insisté pendant la négociation sur l'indexation des indemnités de licenciement pour motif économiques en Outre-mer, ce que la direction refuse. Le SNJ a formulé ses réserves par écrit*.

L'unité : une méthode qui fait ses preuves

L'unité est la meilleure méthode pour défendre les salariés. Nous continuerons de tout mettre en œuvre pour cela, car c'est le meilleur rempart face à une direction dont l'intérêt est de nous diviser. Mais nous ne pouvons pas non plus laisser s'installer une version des faits qui effacerait le travail commun au profit de communication unilatérale d'une seule organisation syndicale.

Prendre acte d'une victoire collective pour la présenter comme une réussite propre, c'est affaiblir l'intersyndicale au moment précis où la direction cherche des failles. C'est faire le jeu de ceux qui préfèrent nous voir divisés plutôt qu'unis. Nous souhaitons que la suite de la négociation se poursuive dans l'esprit qui a présidé à cette première étape.

Et maintenant, le compte épargne temps (CET)

Nouvelle étape, entamée le 11 juin : la négociation des dispositions encadrant le Compte épargne temps (CET). Selon la direction, il faudrait « simplifier » le CET, qui coûterait « trop cher » à l'entreprise.

Nos organisations syndicales ne partagent pas cette analyse. Nous savons que le CET est un acquis auquel les salariés sont très attachés. Il autorise des congés reportés de plus longue durée, un projet personnel, une préparation au départ à la retraite. Il permet aussi d'être aidant auprès d'un parent, en limitant ses pertes de revenus.

Face à la direction : vigilance totale

Sur le fond, nous partageons un constat : **les conditions d'une négociation pleinement loyale ne sont pas encore réunies.** La direction n'a pas transmis l'ensemble des informations nécessaires en temps utile. Nous l'avons supporté jusqu'ici. Nous ne l'accepterons plus. **Car c'est l'avenir de tous les salarié-es qui est en jeu.**

Paris le 15 juin 2026

**les réserves écrites du SNJ :*

Le SNJ signe le présent accord sous réserve que sa mise en œuvre ne prive pas les salariés de France Télévisions en poste dans les établissements des Outre-mer du plein bénéfice de dispositions contenues dans le code du travail et dans la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021 qui s'avèreraient plus favorables.

Le SNJ vise notamment :

- L'article 59 de la CCN télédiffusion pour les techniciens, personnels administratifs et salariés exerçant des métiers artistiques.*
- L'article L 7112-3 du Code du travail pour les journalistes.*