



Mesures salariales 2026

Le résultat ne sera ni égalitaire ni équitable

Encore une fois les salarié·es de France Télévisions vont perdre en pouvoir d'achat, donc en pouvoir de vivre.

Une enveloppe contrainte

10 millions d'euros. C'est le montant que la direction a décidé de consacrer aux mesures salariales en 2026. C'était 9,8 M€ en 2025 (mais le bilan n'est pas encore consolidé), 17,6 M€ en 2024 et 23,4 M€ en 2023.

Sur ces 10 millions, 6 étaient déjà fléchés vers les automatismes salariaux (et particulièrement la prime d'ancienneté) avant les 2 réunions de négociation entre la direction et les organisations syndicales. Restait donc 4 M€ pour financer une mesure générale, des mesures individuelles, des revalorisations de minima de l'accord collectif (prime matinalier, garde d'enfant, etc) et/ou des mesures spécifiques pour certaines populations (comme les bas salaires par exemple).

Les propositions de la CGT

Si les difficultés financières de l'entreprise sont réelles, elles ne sont pas du fait des salarié·es. Malgré l'asphyxie organisée par l'État, l'entreprise continue à tourner, et c'est bien grâce à la mobilisation des salarié·es malgré les difficultés organisationnelles qui s'intensifient en raison des coupes budgétaires et de la vision autoritaire de nombreux directeurs qui ont oublié de lire les derniers travaux sociologiques sur les dégâts qu'elle provoque.

Pendant la négociation, la CGT a demandé :

- Un abondement de l'enveloppe globale ;
- Un abondement de l'enveloppe dédiée aux disparités salariales qui ne manqueront pas d'être mises en lumière à l'issue de l'étude en cours sur les métiers artistiques et les animateurs en Outre-mer ;
- La suppression de l'enveloppe des primes exceptionnelles et son report en mesure générale ;
- Le rééquilibrage des niveaux et des salaires au sein de la rédaction nationale entre les « ex-France 3 » et les « ex-France 2 », pointé dans le rapport CEDAET qui n'a toujours pas abouti à un plan d'actions de la direction au bout de 5 mois ;
- Pour la CGT, les mesures au mérite n'ont de sens que dans un système qui assure a minima une évolution du salaire au-dessus de celle du coût de la vie. Ce n'est pas le cas malgré les affirmations de la direction. En cette période de forte réduction budgétaire et de déstabilisation de France Télévisions, les salarié·es ont tous besoin de réassurance. Vu la faiblesse de l'enveloppe qui ne permet d'envisager que des mesures moyennes de 1,5 % dans un contexte d'inflation de +2 %, la CGT a préconisé de consacrer l'enveloppe à une mesure générale répartie selon les principes suivants :
 - Répartition des salaires médians bruts annuels incluant tous les éléments variables en 4 quartiles ;
 - 1^{er} quartile des salaires les moins élevés : mesure salariale de 2,3 % ;
 - 2^{ème} et 3^{ème} quartiles : mesure salariale de 1,5 % ;
 - 4^{ème} quartile : mesure salariale de 0,7 %.

Les propositions de la direction n'allant pas dans le même sens, la CGT n'a pas signé l'accord NAO 2026.

Qu'attendre de l'exercice 2026 ?

Pour faire croire aux chefs de service qu'ils ont encore des marges de manœuvre pour gérer leur équipe, la direction a décidé (avait-elle le choix ?) de consacrer la totalité du budget libre aux **mesures salariales individuelles au choix**. C'est la même raison qui fait perdurer l'enveloppe des **primes exceptionnelles**, combattue chaque année par la CGT. Car ces primes sont toujours subjectives et soumises à une forme d'arbitraire en fonction de critères qui ne correspondent pas forcément aux compétences.

La direction estime qu'il y aura un maximum de 25 % de bénéficiaires de mesures salariales (qui auront un impact sur le salaire de base) ; c'était 24 % ces 3 dernières années. Ce sera moins si les chefs de service décident d'attribuer des mesures au-dessus des minimas et/ou de servir toujours les mêmes, année après année. Ou encore quand ils méconnaissent sciemment ou pas les règles. Aucune estimation de la direction sur le nombre de primes exceptionnelles qui seront distribuées (qui elles n'ont aucun effet sur le salaire de base).

La mise en paye des mesures devrait se faire sur le bulletin de salaire de juin, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Les mesures 2026 décidées par la direction

Les 10 M€ seront ventilés ainsi :

- 4 M€ de **mesures individuelles au choix** du manager ;
- 3,2 M€ de dépenses déjà engagées (effet en année pleine des mesures intervenues en cours d'année 2025 + mesures automatiques des PTA + prime d'ancienneté) ;
- 1,5 M€ pour des **mesures structurelles et de mobilité** : les directions qui vont connaître des réorganisations en 2026 ont déjà prévu qu'il y aurait un nombre important de promotions ;
- 1 M€ de **primes exceptionnelles et d'intérim** ;
- 0,3 M€ pour la **résorption des écarts de salaire** ;
- L'extension de la **prime de bureau F2** aux CDD (à compter du 1^{er} avril).

Aucune monétisation du **CET** ne sera possible en 2026, faute de trésorerie. Mais les salarié·es désireux d'y déposer des jours peuvent le faire.

Les comités locaux des salaires

Les chefs de service sont en train de constituer leur liste de vœux pour attribuer le peu de mesures qu'ils pourront distribuer encore cette année. Ils ne doivent pas la transmettre à la RH pour vérification des règles de l'entreprise (travailleurs handicapés, égalité femmes-hommes, critères pour recevoir 2 mesures 2 années de suite) avant d'avoir échangé avec les représentants du personnel en comité local des salaires.

Ces réunions, qui se voulaient un moment d'échange privilégié entre direction et représentants du personnel sur les situations salariales des salarié·es, notamment pour rattraper des retards de carrière injustifiés, ont été totalement vidées de leur substance par la direction, très jalouse du peu de pouvoir qui lui reste en local.

Depuis longtemps la taille des enveloppes dédiées aux mesures salariales est insuffisante pour permettre une véritable politique de rémunération dans l'entreprise, qui attire et qui garde les compétences. La reconnaissance du travail accompli passe aussi par la rémunération. En matière de qualité de vie et des conditions de travail, l'entreprise a encore de très gros progrès à faire ! Il est temps de relancer une politique salariale digne de ce nom à France Télévisions.

Tout au long de l'année, les représentants du personnel CGT accompagnent les salarié·es qui se sentent en disparité salariale, afin qu'ils soient entendus et rétablis dans leurs droits.

Paris, le 26 mars 2026