



Accord collectif de groupe en faveur de la Qualité de vie au travail, des conditions de travail et de l'égalité professionnelle :

Prévention des risques professionnels, équilibre vies professionnelle et personnelle, conditions de travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre les soussignés :

La Société TF1, société anonyme, au capital de 42 100 313,40 € inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 326 300 159, dont le siège est situé 1 quai du Point du Jour 92656 Boulogne Cedex, représentée par _____, agissant en qualité de Directeur des relations sociales,

Dûment mandaté par les autres sociétés du groupe TF1 entrant dans le champ d'application du présent accord, pour négocier le présent accord ;
ci-après dénommées collectivement « le Groupe TF1 »,

d'une part,

Et les organisations syndicales suivantes, représentées par les coordonnateurs syndicaux de groupe,

SNAJ CFTC, _____, délégués syndicaux et _____, mandatées ;

FO MEDIA ; _____, délégués syndicaux et _____, mandatées ;

Syndicat National des Médias et de l'écrit CFTD ; _____, délégué syndical et _____ mandatée.

d'autre part,

se sont réunis les 24 mai, 21 juin et 10 juillet 2024 et sont convenus ensemble de ce qui suit :

Table des matières

Préambule	5
Titre 1. Prévenir les risques professionnels.....	7
Chapitre 1. Les dispositifs de prévention en santé – sécurité.....	7
Article 1. Les acteurs de la prévention	7
Article 2. La démarche de prévention des risques professionnels.....	8
2.1 Le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	8
2.2 Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d’Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).....	9
2.3 Les rapports annuels	9
Article 3. Autres moyens de prévention.....	9
3.1 Dispositifs du service de prévention et de santé au travail	9
3.2 Les régimes de prévoyance et santé du Groupe TF1	9
3.3 Salle de sport et l’Association sportive	11
Chapitre 2 La prévention et le suivi des risques psychosociaux et de la charge de travail.....	12
Article 1. Suivi individuel de la charge de travail.....	13
1.1 Outils de suivi du temps de travail des salariés sous convention de forfait jours	13
1.2 Entretiens annuels.....	13
1.3 Suivre les expositions aux facteurs de pénibilité	13
1.4 Suivre les arrêts de travail	14
Article 2. Suivi individuel et collectif des RPS.....	14
2.1 Mesurer les risques psycho sociaux	14
2.2 Le dispositif d’alerte individuel auprès de la médecine du travail	15
2.3 Evaluation collective sur la qualité de vie au travail et mesure des risques psycho-sociaux..	15
2.4 Gérer son stress et ses priorités	15
Article 3. Sensibilisation des managers et collaborateurs aux RPS.....	16
3.1 Le rôle du manager.....	16
3.2 Sensibiliser les collaborateurs et les managers à la prévention des comportements à risques	16
Article 4. Dispositifs de prévention et de traitement des alertes	16
4.1 Une politique de prévention adaptée	17
4.2 Traiter des situations conflictuelles.....	17
4.3 Plateforme de soutien et d’écoute psychologique	17
4.4 Procédure d’identification et de traitement des alertes professionnelle.....	18
Titre 2. Travailler mieux ensemble.....	19
Chapitre 1. Bien vivre ensemble.....	19

Article 1. Sensibilisation générale	19
1.1 Favoriser une culture de la convivialité.....	19
1.2 Réserver un accueil privilégié aux nouveaux embauchés	19
1.3 Mobilité professionnelle	20
1.4 Talent Factory.....	21
1.5 Des espaces de travail adaptés	21
Chapitre 2. Se déconnecter en dehors du temps de travail.....	22
Article 1 Déconnexion - définitions	22
Article 2 Bonnes pratiques dans l'utilisation des outils de communication	22
Chapitre 3. Equilibrer vie professionnelle, vie personnelle et familiale	23
Article 1. Concilier vie professionnelle et vie quotidienne.....	23
1.1. Services de proximité	24
1.2. Transport domicile - travail	24
1.3. Permanences assurance frais médicaux, action logement et assistante sociale	24
Article 2. Soutenir les salariés parents	25
2.1 Grossesse, maternité et paternité, adoption : autorisations d'absences et congés.....	25
2.2 Grossesse et maternité : aménagement du temps de travail.....	25
2.3 Congé paternité et d'accueil de l'enfant	26
2.4 Retour à l'emploi suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental	26
2.5 Aide à la garde d'enfants.....	27
Article 3. Soutenir les salariés aidants.....	29
3.1 Aménagement des horaires de travail	29
3.2 Care Manager	29
3.3 Jours pour proches malades.....	30
3.4 Congé de solidarité familiale	30
3.5 Congé du proche aidant	31
3.6 Congé de présence parentale.....	31
3.7 Congé en cas d'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer chez l'enfant	32
3.8 Les congés spécifiques pour parents d'enfants handicapés ou aidant familial	32
3.9 Prévention de la santé mentale des aidants.	32
Article 4. Soutenir les salariés malades.....	33
4.1 Mesures de prévention et d'anticipation.....	33
4.2 Gestion de la maladie et adaptation des conditions de travail.....	34
4.3 Sécurisation du retour au travail.....	35
Article 5. Soutenir l'engagement solidaire	37

5.1 Fonds de solidarité	37
5.2 Donner ses congés à un collègue	37
Chapitre 4. Les moyens d'information et de communication en faveur de l'expression directe et collective.....	39
Article 1. L'expression directe	39
Article 2. L'expression indirecte	40
Titre 3. Accompagner le management	41
Article 1. Les principes d'action du Groupe TF1	41
Article 2. La mise en œuvre des principes d'action.....	42
Article 3 Formations managériales.....	43
Titre 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	45
Chapitre 1. Lutter contre les discriminations	45
Article 1. Mesures liées à l'embauche et à la gestion des carrières.	45
Article 2. Principe de non-discrimination des collaborateurs à temps partiel.....	45
Article 3. Principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs parents.....	46
Article 4. Principe de non-discrimination des collaborateurs exerçant un mandat syndical.....	46
Chapitre 2. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et prévenir le sexisme.....	47
Article 1. Equilibrer les chances lors du recrutement	47
Article 2. Accéder à la formation professionnelle	47
Article 3. Evoluer professionnellement.....	48
Article 4. Rémunérer les hommes et les femmes	49
Article 5. Sensibiliser et former à la lutte contre le sexisme et violences faites aux femmes	50
Titre 4. Dispositions finales	51
Article 1. Suivi de l'accord	51
Article 2. Communication.....	51
Article 3. Périmètre de l'accord.....	51
Article 4. Durée de l'accord.....	51
Article 5. Publicité et dépôt.....	52
ANNEXE 1 Périmètre de l'accord.....	53
ANNEXE 2 Indicateurs de suivi de l'accord.....	54

Préambule

Le Groupe TF1 mène depuis plusieurs années une politique proactive en matière de Qualité de Vie et de Conditions de Travail et en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment à travers les accords collectifs qu'il négocie avec les organisations syndicales ou par les Chartes qu'il signe.

Selon l'ANI de juin 2013, la Qualité de vie au travail (QVT) se définit par « *les conditions dans lesquelles les collaborateurs exercent leur travail et la capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci.* »

La qualité de vie au travail repose sur trois facteurs : le contenu du travail, les conditions de travail et l'environnement de travail. Elle s'apprécie tant au niveau collectif qu'individuel.

Au niveau **collectif**, il s'agit de dimensions objectives telles que : les conditions de travail, l'organisation du travail, les liens sociaux, la préservation de la santé et de la sécurité des individus, les possibilités de réalisation et de développement professionnel, les conditions permettant la conciliation avec la vie personnelle.

Les parties sont convaincues qu'un cadre de travail bien structuré autour du principe de co-responsabilité favorise la qualité de l'engagement des collaborateurs laquelle est essentielle dans la performance individuelle et collective du groupe TF1.

Ainsi, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont toujours efforcées de construire ensemble un cadre propice à l'épanouissement professionnel des collaborateurs, notamment à travers les différents accords conclus ensemble.

L'amélioration de la QVT prend également en compte une dimension **individuelle** plus subjective qui repose sur la perception que chacun se fait de ses conditions de travail. Ainsi les collaborateurs sont régulièrement invités à s'exprimer notamment à travers diverses enquêtes qui permettent de détecter les risques psycho-sociaux et de mettre en œuvre des plans d'actions correctifs.

La qualité de vie au travail ne se décrète pas, elle nécessite l'implication de tous dans une démarche durable et un dialogue permanent. Les parties aux présentes ont la conviction que la performance durable du groupe TF1 passe par la conciliation entre la recherche de performance et l'attention portée à ses collaborateurs.

Les engagements en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail s'articulent autour de 5 thématiques principales :

- La prévention des risques professionnels ;
- Le bien vivre ensemble ;
- Le droit à la déconnexion des outils numériques ;
- L'équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et la vie familiale ;
- La formation des managers ;

Dans la seconde partie de l'accord, les parties identifieront :

- Les objectifs et les mesures permettant de continuer d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Dans un objectif de simplification et pour des raisons de lisibilité, le masculin générique est utilisé dans ce document. Les partenaires sociaux souhaitent toutefois préciser que cette forme syntaxique désigne à la fois les femmes, les hommes ou les personnes non binaires.

Titre 1. Prévenir les risques professionnels

Chapitre 1. Les dispositifs de prévention en santé – sécurité

Article 1. Les acteurs de la prévention

Quelle que soit sa place dans le groupe, chacun est acteur du bien-être au travail. La protection de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'Employeur, en collaboration avec le management, la Direction des Ressources Humaines, les partenaires sociaux, le service de santé au travail et les préventeurs santé et sécurité.

Les parties entendent rappeler que les collaborateurs qui se sentent fragilisés, voire en situation de souffrance au travail, ou les collaborateurs qui peuvent être amenés à constater cet état affectant l'un de leur collègue ne doivent pas hésiter à prendre contact et alerter un ou plusieurs de ces acteurs.

1.2 Les Responsables Ressources Humaines

Les collaborateurs étant les premiers acteurs concourant à la performance et aux résultats économiques de leur entreprise, les responsables des Ressources humaines veillent à leur apporter une attention particulière quant à leur développement professionnel, l'orientation de leurs choix de carrière, la conciliation entre leurs vie professionnelle et vie privée ou à leur charge de travail. Ils participent à la définition et la mise en œuvre de la politique de qualité de vie au travail et de prévention du stress au sein du Groupe, en lien avec l'ensemble des acteurs.

Ils s'attachent également à être à leur écoute en cas de difficulté rencontrée sur le plan professionnel et/ou personnel.

Dans ce cadre, les collaborateurs peuvent solliciter un entretien individuel avec leur RRH qui leur sera accordé dans les meilleurs délais.

1.3 Les partenaires sociaux

Compte tenu de leur effectif, la majeure partie des sociétés du Groupe sont dotées d'instances représentatives du personnel : Comité Social et Economique (CSE), commissions des délégués du personnel, commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et des délégués syndicaux.

Les représentants du personnel ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information et d'alerte. Ils contribuent ainsi activement à la prévention des risques psychosociaux et à la résolution des difficultés qui auraient été identifiées.

1.4 Le service de santé au travail

Composé du médecin du travail, des infirmières et de l'assistante sociale, le service de santé au travail tient un rôle central sur la qualité de vie au travail.

Le service de santé au travail est un lieu privilégié d'écoute des collaborateurs, le médecin et les infirmières sont tenus au secret médical. Tout collaborateur peut être reçu à sa demande par le médecin du travail.

Les collaborateurs peuvent s'adresser à l'assistante sociale sur site lorsqu'ils rencontrent des difficultés personnelles. Son rôle consiste à évaluer la situation et à accompagner les collaborateurs dans leurs démarches en liaison avec les organismes spécialisés ou l'entreprise le cas échéant.

1.5 Les préventeurs santé et sécurité

Les préventeurs santé et sécurité sont des collaborateurs désignés par l'employeur (après validation du CSE) et chargés de l'aider dans son devoir de protection et de prévention des risques professionnels. Ils veillent à la mise en œuvre des décisions prises par l'Employeur en matière d'hygiène et de sécurité et doivent être associés à tout projet rentrant dans ce champ de compétences.

1.6 Les référents harcèlement

Les référents sont désignés dans l'entreprise afin d'informer, accompagner et orienter les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le harcèlement moral et toute forme de violence au travail. Ils reçoivent une formation adaptée et participent à la procédure d'identification et de traitement des alertes professionnelles en matière de harcèlement sexuel ou moral.

Article 2. La démarche de prévention des risques professionnels

La démarche de prévention de l'entreprise s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, formalisée dans un ensemble de documents de référence, établis dans le cadre du dialogue social avec les représentants des CSE et des CSSCT. Ces documents de référence constituent l'architecture des actions de prévention menées par l'entreprise et sont des documents de travail essentiels à la démarche de prévention des risques professionnels.

Au-delà des obligations réglementaires à sa charge, dans une démarche de progrès permanent en termes de prévention des risques, le Groupe TF1 met en place des expérimentations de dispositifs innovants (dépistages, conférences, forums...) visant à améliorer la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses collaborateurs.

2.1 Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Chaque entreprise du groupe TF1 rédige son DUERP qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs. Ce document retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs et les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.

Il permet la traçabilité collective de ces expositions.

Le DUERP est revu a minima une fois par an par les référents santé et sécurité avec les responsables désignés des unités de travail en concertation avec la CSSCT en vue de la consultation du CSE.

2.2 Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

En lien avec les travaux d'évaluation des risques professionnels dans le cadre des mises à jour du DUERP, chaque entreprise établit son PAPRIPACT.

Il contient :

- La liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- Les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- Un calendrier de mise en œuvre.

Il est présenté en consultation du CSE en lien avec le DUERP.

2.3 Les rapports annuels

La Direction des Relations Sociales et la Direction des Affaires Générales et de la Sécurité établissent un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année précédente dans ces domaines, reprenant notamment les actions prévues dans le cadre du PAPRIPACT.

Le rapport annuel est présenté en CSSCT qui propose une recommandation d'avis aux élus des CSE lors de leur consultation.

Article 3. Autres moyens de prévention

3.1 Dispositifs du service de prévention et de santé au travail

Le service de prévention et de santé au travail participe à la prévention des risques professionnels sous la responsabilité du médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire. Il a pour mission de conseiller l'employeur, les collaborateurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le groupe TF1 adhère à un service de prévention et de santé au travail interentreprises (Thalie Santé à date de la présente négociation).

Le service de prévention et de santé au travail de TF1 accueille, sur les jours ouvrés, tous les collaborateurs à leur demande et qui souhaitent échanger avec le médecin sur leur situation personnelle et, le cas échéant, l'aptitude à leur poste de travail.

3.2 Les régimes de prévoyance et santé du Groupe TF1

Les régimes constituant le plan de prévoyance et santé couvrent collectivement l'ensemble des collaborateurs du Groupe TF1 et leurs ayants-droits.

Ces régimes apportent des garanties sur la prévoyance et la complémentaire santé (mutuelle) :

- La prévoyance : pour un collaborateur dans l'incapacité soudaine de subvenir à ses besoins et ceux de sa famille, la prévoyance couvre le risque de perte de revenu, lié à un arrêt de l'activité

professionnelle. Il s'agit d'un régime complémentaire à la sécurité sociale qui permet de percevoir pendant cette période un revenu de remplacement.

Les cas couverts sont les suivants :

- Incapacité de travail temporaire (arrêt de travail de plus de trois mois et inférieur à trois ans),
 - Invalidité,
 - Incapacité permanente à la suite d'un accident de travail,
 - Décès du collaborateur, du conjoint et des enfants à charge.
-
- Le régime Frais de santé : ce régime de remboursement des frais de santé est complémentaire à celui de la sécurité sociale. La couverture des frais de santé et les services proposés par la mutuelle évoluent régulièrement pour tenir compte de la prise en charge par la sécurité sociale (désengagement sur les médicaments, mise en place du 100 % Santé sur l'optique, l'audioprothèse et le dentaire, ...).

Grâce aux contrats d'assurance, plusieurs outils et dispositions sont mis en place pour bonifier la prévention et proposer une offre de soins améliorée.

A ce jour, différents services sont offerts aux collaborateurs et leurs ayants droit via le dispositif Angel accessible sur <https://www.angel.fr> :

- Mon Coach Santé : une application sur téléphone mobile pour préserver et améliorer sa santé qui proposent notamment des programmes de coaching sélectionnés pour leur renommée et leur efficacité, relatifs à l'activité physique (sessions d'étirements, pilate...), au sevrage tabagique ou alcoolique, à la nutrition, au sommeil, à la gestion du stress, ... ;
- La téléconsultation médicale : 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, partout dans le monde, elle permet aux bénéficiaires du Régime Frais de santé de consulter un médecin, un diététicien, un psychologue par téléphone ou visioconférence.

À l'issue de l'entretien, le médecin peut prescrire une ordonnance si besoin et l'adresser à la pharmacie du choix du collaborateur dans l'Union européenne.

En cas d'urgence, le collaborateur ou le bénéficiaire est accompagné en France pour une prise en charge par le Samu et redirigé s'il se situe à l'étranger vers un service adapté.

- Réseau Itélis : c'est un réseau en optique, chirurgie réfractive, audioprothèses et soins dentaires qui permet aux collaborateurs de bénéficier du tiers payant, d'une prise en charge de qualité, au meilleur prix, à des tarifs négociés, de géolocaliser les professionnels de santé partenaires et de bénéficier d'une analyse de devis pour les professionnels hors réseau.
- Opticien : grâce à ce service optique, les collaborateurs peuvent effectuer un test de vue en consultation pour un suivi personnalisé de leur santé visuelle. Ce service optique propose différents avantages :
 - test de vue offert ;
 - rendez-vous rapide chez un ophtalmologue ;
 - garantie zéro reste à charge sur les lunettes de vue ;
 - tarifs négociés pour les lentilles et lunettes de soleil ;
 - partenariat avec Itélis ;

- gestion administrative et du tiers payant.
- Ostéopathes : Les bienfaits de l'ostéopathie tant sur les risques TMS (troubles musculo squelettiques) que RPS (risques psycho-sociaux, stress) sont reconnus.

Deux fois par semaine, un ostéopathe se déplace sur le site de TF1 pour recevoir les collaborateurs, permettant ainsi à chacun de pouvoir être rapidement pris en charge.

Pour couvrir notamment les besoins des collaborateurs travaillant en horaires atypiques, un service d'ostéopathes à domicile est également proposé.
- Chat médico-social : ce service permet au collaborateur ou à ses proches de discuter avec les équipes de professionnels de santé afin d'obtenir des réponses à toutes les interrogations médicales et sociales.
- Palmarès des hôpitaux : ce service permet au collaborateur de préparer au mieux son hospitalisation en bénéficiant de conseils pratiques, en comparant les établissements de santé et en choisissant le lieu d'hospitalisation grâce à des informations complètes.
- Conseils bien-être : afin de préserver la forme et la santé des collaborateurs, ce service propose des programmes de coaching, des défis, des conseils nutrition et bien-être.
- Soutien psychologique : ce service propose au collaborateur de bénéficier de plusieurs consultations par téléphone avec un psychologue : 4 entretiens téléphoniques par an et par bénéficiaire.
- 2ème avis médical : ce service aide le collaborateur à prendre des décisions éclairées en cas de problèmes de santé sérieux ou de situations médicales complexes.

Afin de mieux faire connaître ces services et qu'ils bénéficient à ceux qui en ont besoin dans l'entreprise, le Groupe TF1 s'engage à mener des campagnes d'information régulières sur ces services et leurs évolutions.

Des expérimentations peuvent aussi être mises en place pour optimiser ce type de services dans le cadre des discussions menées avec la Commission Prévoyance du Groupe TF1.

3.3 Salle de sport et l'Association sportive

La pratique régulière d'une activité physique et sportive améliore la qualité de vie et la santé.

Le groupe TF1 s'attache à offrir à ses collaborateurs un cadre de vie agréable en leur permettant de s'abonner à une salle de sport à proximité du site de TF1 à des tarifs préférentiels.

Il est également proposé aux collaborateurs, dans le cadre de l'association sportive de TF1, la pratique de sports dans de multiples domaines (football, tennis, équitation...) ainsi que des abonnements à des clubs de sport proposés à des tarifs préférentiels.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'adhérents sur l'année N, N-1 et N-2
- Budget annuel alloué par le groupe TF1 sur l'année N, N-1 et N-2

Chapitre 2 La prévention et le suivi des risques psychosociaux et de la charge de travail

Les parties signataires se sont attachées à préciser les axes principaux participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention du stress, et ainsi ouvrir la possibilité pour l'ensemble des collaborateurs de contribuer, par leur travail, effectué dans un environnement de bienveillance, à la performance collective de leur entreprise et sa compétitivité, avec l'engagement de chacun de ses acteurs.

L'Accord National Interprofessionnel du 14 juin 2013 sur la qualité de vie au travail précise que la notion de qualité de vie au travail peut se concevoir comme :

« Un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

L'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 a donné la définition suivante du stress :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu du travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

« La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble ».

Parmi les facteurs de risques psycho sociaux, il faut également retenir les violences internes ou externes exercées contre un collaborateur sur son lieu de travail par un autre collaborateur quel que soit leur lien, hiérarchique ou non, ou encore par un individu extérieur.

Les violences internes, exercées entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques incluent les situations de harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et toute forme d'agressivité verbale et physique.

Les parties aux présentes rappellent que les relations professionnelles doivent reposer sur l'exemplarité de tous.

Article 1. Suivi individuel de la charge de travail

1.1 Outils de suivi du temps de travail des salariés sous convention de forfait jours

Conformément à la loi, un outil de contrôle de suivi du temps de travail a été mis en place pour les collaborateurs PPTA régis par une convention de forfait annuel en jours. Cet outil laisse au collaborateur la possibilité d'opérer des corrections, sur les jours travaillés ou sur le temps de repos entre deux journées de travail. La direction indique qu'un dispositif similaire sera mis en place pour les journalistes au cours de l'année 2024.

1.2 Entretiens annuels

Le manager a la responsabilité de veiller à la bonne répartition de la charge de travail et du temps de repos entre ses collaborateurs. La charge de travail doit être compatible avec les compétences, les responsabilités et temps de travail du collaborateur.

Il appartient au manager d'organiser des points individuels réguliers avec chaque membre de son équipe au cours duquel il devra s'assurer du bon équilibre de la charge de travail.

Chaque année, l'**entretien de performance** est l'occasion d'aborder la charge de travail. Le collaborateur est invité à évaluer sa charge de travail et son ressenti.

Lorsque la charge de travail est ressentie oppressante, le manager doit mettre en place un plan d'action correctif. Le collaborateur sera également reçu par son RRH afin d'étudier les mesures qui peuvent être décidées pour améliorer le ressenti et la charge de travail.

Lorsque la charge de travail est ressentie inconfortable, il est recommandé au manager d'en parler avec son collaborateur pour déterminer avec lui les mesures permettant de corriger ce ressenti. Dans ce cadre, le collaborateur pourra en outre demander à être reçu par son RRH.

1.3 Suivre les expositions aux facteurs de pénibilité

Dans le cadre de la politique de prévention des risques pouvant altérer la santé des collaborateurs, la planification est établie de façon à respecter l'équilibre et à l'intensité des expositions aux facteurs de pénibilité de l'ensemble des collaborateurs concernés.

Travail en horaires postés et de nuit

Les collaborateurs qui travaillent en horaires postés font l'objet d'un suivi individuel renforcé par le médecin du travail. Par dérogation aux dispositions légales, les collaborateurs concernés sont suivis par le service médical tous les 2 ans.

Le service de santé au travail et L'Université accompagnent également les collaborateurs à mieux gérer leur équilibre alimentaire et leur sommeil.

Travail en cycle

Conformément aux accords en vigueur, les collaborateurs travaillant en cycle prennent connaissance de leur planning deux semaines à l'avance à titre informatif. Cependant, il est convenu que les aléas de l'actualité et de la programmation peuvent contraindre à ajuster les plannings dans des délais restreints. Dans ce cadre, et afin de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs, les parties au présent accord rappellent l'importance pour le management de s'attacher à respecter les rythmes de planification pour que les plannings soient le moins « déstructurant » possible mais aussi à anticiper le plus possible les modifications des horaires de planning. Par dérogation aux dispositions légales, les collaborateurs concernés sont suivis par le service médical tous les 2 ans.

Travail en milieu Hyperbare

Les collaborateurs titulaires d'un certificat d'aptitude hyperbare, et seuls autorisés à effectuer des travaux en milieu aquatique, exercent leurs missions dans le cadre du manuel de sécurité hyperbare en vigueur. Ils font l'objet d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail et bénéficient d'une visite médicale tous les ans.

1.4 Suivre les arrêts de travail

Au moins une fois par trimestre, et à tout moment le cas échéant, les Responsables RH de chaque périmètre se réunissent à l'initiative de la Direction des Relations Sociales avec le service de santé au travail, l'assistante sociale, la mission handicap afin d'identifier les actions permettant de maintenir les collaborateurs dans leur emploi. A cette fin, les parties prenantes peuvent également s'appuyer sur les services du courtier-conseil en prévoyance : certificat médical détaillé, programmes d'aides au retour à l'emploi (troubles musculo squelettiques et risques psycho sociaux).

La Direction s'engage à communiquer chaque année à la commission de suivi du présent accord des données relatives aux arrêts de travail relevé sur l'année précédente. Par ailleurs, une étude sur l'absentéisme, réalisée par le courtier-conseil en prévoyance, sera régulièrement présentée à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'entretiens de performance
- Nombre d'entretiens de performance dont la charge de travail est jugée excessive avec un ressenti oppressant ou conséquent
- Nombre de collaborateurs exposés aux facteurs de pénibilité (travail en cycle, travail de nuit, travail en milieu hyperbare), répartis par genre
- Le taux d'absentéisme lié à la maladie

Article 2. Suivi individuel et collectif des RPS

2.1 Mesurer les risques psycho sociaux

La médecine du travail a un rôle de prévention et de conseil auprès des collaborateurs et de la direction de l'entreprise et un devoir d'alerte en matière de santé au travail.

Etant la seule compétente pour qualifier l'origine professionnelle de l'altération de l'état de santé d'un collaborateur, la médecine du travail de TF1 est l'interlocuteur privilégié pour recevoir toute personne qui en ressentirait le besoin.

Toutefois, les parties sont convenues qu'il était aussi important de mettre en place des outils qui permettent de mesurer régulièrement le bien-être au travail des collaborateurs du groupe afin de pouvoir détecter les éventuelles causes pouvant conduire à un état d'épuisement professionnel.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à évaluer régulièrement la QVT de ses collaborateurs.

2.2 Le dispositif d'alerte individuel auprès de la médecine du travail

En cas de situation de stress difficile à gérer, le collaborateur, peut demander à être reçu par le médecin du travail. Les échanges sont couverts par le secret médical et consignés dans le dossier médical personnel.

Le collaborateur peut, s'il le souhaite, mandater un membre de l'équipe médicale afin d'alerter la Direction, hiérarchie ou RRH, sur une situation anormale.

Par ailleurs, pour répondre au cas où un collaborateur se sentirait fragile psychologiquement, un numéro d'appel renvoyant au psychologue du travail est proposé, dans le respect du secret médical.

2.3 Evaluation collective sur la qualité de vie au travail et mesure des risques psycho-sociaux

La direction organise des sondages auprès de ses collaborateurs, dont l'anonymat est garanti, à l'ensemble des collaborateurs afin de pouvoir mesurer la qualité de vie au travail dans l'entreprise et les risques psychosociaux. Ces sondages seront régulièrement effectués pour s'assurer de l'évolution des résultats obtenus et de l'efficacité des éventuels plans d'actions qui auraient été déployés.

Il est précisé qu'une communication des résultats globaux de l'entreprise et des directions seront présentées (s'il est composé d'au moins 20 collaborateurs répondants) :

- au manager ainsi qu'au(x) responsable(s) hiérarchique(s) du manager
- à la Direction des Ressources Humaines
- à la médecine du travail
- aux représentants du personnels (CSSCT / CSE le cas échéant)

2.4 Gérer son stress et ses priorités

Le bien-être au travail commence par un bon équilibre vie professionnelle – vie personnelle et passe aussi par un bon « management de soi ».

Les parties sont convaincues qu'apprendre à mieux gérer ses émotions et à mieux communiquer participent à se sentir bien et gagner en sérénité.

L'atelier *développement personnel / adaptabilité intelligence émotionnelle et confiance en soi*, est un parcours de formation qui vise à accompagner le collaborateur face à un contexte professionnel en perpétuel changement, en l'aidant à développer son adaptabilité, la compréhension de ses propres émotions et de celles des autres ainsi qu'à renforcer la confiance en soi.

Les collaborateurs peuvent demander à s'inscrire à tout moment en sollicitant l'Université de TF1.

Article 3. Sensibilisation des managers et collaborateurs aux RPS

3.1 Le rôle du manager

Le manager est garant d'un cadre de travail propice à l'engagement et l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs. Il doit mettre en œuvre des mesures et adopter un comportement exemplaire qui favorise la communication sur la vie de l'entreprise et de son service ainsi que les échanges au sein de son équipe, la coopération et la bonne ambiance.

Premier interlocuteur des collaborateurs, il doit faire preuve d'écoute et de bienveillance en se rendant disponible lors de points formels ou informels ceci afin de prévenir toute difficulté qui serait rencontrée par ces derniers.

3.2 Sensibiliser les collaborateurs et les managers à la prévention des comportements à risques

Pour accompagner les collaborateurs et les managers du Groupe TF1 et continuer à développer notre politique en faveur de la prévention des risques psycho-sociaux, un module de formation e-learning dédié à la sensibilisation à la prévention des RPS est proposé par l'Université TF1.

Les formations pour les managers intègrent des modules dédiés à la prévention des RPS.

Enfin, des communications régulières (conférences, webinaires...) sur ce sujet sont organisées.

Article 4. Dispositifs de prévention et de traitement des alertes

Aucun collaborateur ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun collaborateur ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. De même, aucun collaborateur ne doit subir des faits assimilés à du harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun collaborateur ne doit subir d'agissement sexiste, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le groupe TF1 prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous. Plusieurs dispositifs sont mis en place dans ce cadre.

4.1 Une politique de prévention adaptée

La prévention des faits de harcèlement et d'agissement sexiste est d'abord assurée par leur évaluation et leur inscription dans le DUERP. Cette démarche permet de déployer des actions de prévention dont l'objectif est de supprimer les sources des risques identifiés.

Dans ce cadre, il convient que les collaborateurs et les managers soient informés et formés. L'Université TF1 propose des modules de formation adaptés aux missions et fonctions de chacun leur permettant d'appréhender de la meilleure des façons les différentes situations auxquelles ils peuvent être confrontés.

4.2 Traiter des situations conflictuelles

Les parties signataires réaffirment le droit pour tout collaborateur, victime ou témoin d'une situation inappropriée de pouvoir la signaler, dans le respect de la procédure de traitement des actes de violences au travail mis en place dans l'entreprise, selon le cas de figure, par l'intermédiaire de :

- La ligne managériale,
- Le RRH,
- Les préventeurs santé et sécurité,
- Les instances représentatives du personnel, dont la CSSCT et/ou le référent CSE en matière de harcèlement et violences au travail pouvant exercer une alerte auprès de la Direction
- L'Assistante sociale,
- Le/la référent.e entreprise en matière de violence au travail et harcèlements.

Nul ne pourra être sanctionné pour avoir relaté des faits répréhensibles ou mettant en danger la santé d'un collaborateur.

Les parties rappellent également que tout signalement inexact, mensonger et/ou diffamatoire prouvé, fera l'objet d'une procédure disciplinaire.

4.3 Plateforme de soutien et d'écoute psychologique

Le groupe TF1 a complété le dispositif avec la mise en place d'un numéro vert H24/J7 vers la plateforme Stimulus Care Services afin d'offrir **écoute et accompagnement** aux collaborateurs qui le désirent.

Ce service a pour but d'aider les collaborateurs à retrouver un meilleur équilibre de vie lors de moments difficiles de leur vie personnelle ou professionnelle.

Il repose sur des entretiens téléphoniques, chat ou visioconférences avec des **psychologues cliniciens spécialement formés à l'écoute** et à même d'apporter une aide pour :

- Mieux cerner les événements à l'origine de la difficulté ;
- Rassurer la personne et lui permettre de prendre du recul, l'aider dans son analyse de la situation ;
- Identifier des solutions concrètes ;
- Si besoin, l'orienter vers des personnes ou structures qui pourront lui apporter réconfort, que ce soit en interne ou en externe

4.4 Procédure d'identification et de traitement des alertes professionnelle

Tout fait supposé de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste, de violence au travail et de discrimination, peut être signalé par l'activation d'une plateforme mise en place conformément à la réglementation en vigueur.

Son utilisation permet, d'une part, à l'entreprise d'identifier de tels agissements afin de prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser avant que la situation ne s'aggrave et, d'autre part, à ceux qui s'en saisissent de bénéficier des garanties indispensables au traitement de ces situations. Plus précisément, l'activation de la plateforme, qui peut donner lieu à la conduite d'une enquête, permet de s'assurer que la procédure sera suivie dans le respect des principes suivants :

- Loyauté et proportionnalité ;
- Confidentialité et anonymat ;
- Protection du lanceur d'alerte ;
- Présomption d'innocence ;
- Droits de la défense et respect du contradictoire ;
- Droit au respect de la vie privée ;
- Droits relatifs aux données personnelles.

Peuvent solliciter la plateforme d'alerte du groupe TF1 : <https://tf1.besignal.com/entreprises> :

- Le lanceur d'alerte directement : la personne s'estimant victime, ou qui est témoin d'une situation de harcèlement (moral / sexuel) ou de discrimination ;
- Un facilitateur (réfèrent, représentant du personnel, médecin du travail...) : toute personne aidant le lanceur d'alerter à effectuer un signalement ;
- Toute personne représentant l'employeur ayant été sollicitée pour le signalement des faits.

Il est rappelé que nul ne pourra être sanctionné pour avoir déclaré sur la plateforme des faits répréhensibles ou mettant en danger la santé d'un collaborateur.

La procédure d'identification et de traitement des actes de harcèlement, d'agissement sexiste, de violence au travail vient en complément des dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives au rôle du CSE (CSSCT le cas échéant) et du service de santé au travail.

Annexée à l'ensemble des règlements intérieurs du groupe TF1, elle vise à :

- Déterminer les modalités selon lesquelles les agissements de harcèlement et de violence au travail seront portés à la connaissance de la direction dès lors qu'ils ont été repérés ;
- Définir les conditions dans lesquelles est menée une enquête ;
- Aboutir à une conclusion ;
- Prendre et mettre en place les mesures adaptées.

Un bilan annuel sera réalisé par le réfèrent harcèlement aux élus du CSE.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'enquêtes déclenchées

Titre 2. Travailler mieux ensemble

Chapitre 1. Bien vivre ensemble

Article 1. Sensibilisation générale

Au-delà des règles affichées dans son règlement intérieur, les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement aux règles de base de vie en commun qui doivent être appliquées par tout collaborateur du groupe TF1, quel que soit son statut, son activité ou responsabilité, tant vis-à-vis de ses collègues que de tout tiers.

Ces règles de politesse, de respect des individus, de bonne conduite, de probité et de neutralité doivent être traduites dans le comportement, les attitudes et les propos de chacun au quotidien.

À ce titre, il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'adopter un comportement exemplaire, d'être vigilant ou de réagir à tous propos ou plaisanteries de nature discriminatoire ceci afin de lutter contre leur banalisation, notamment sous couvert d'humour.

1.1 Favoriser une culture de la convivialité

La Direction rappelle son souhait de mettre l'humain au cœur de l'entreprise en instaurant une culture de la convivialité. La célébration de moments particuliers de la vie de tout collaborateur ou d'un service participant à l'amélioration de la convivialité au travail, à l'esprit d'équipe, est ainsi encouragée.

Fédérer les équipes autour d'un événement tel que la réussite d'un projet, une remise de médaille de travail, un départ à la retraite, un repas de fin d'année contribue à créer les conditions d'un climat de confiance permettant de resserrer les liens et la solidarité entre les collaborateurs.

La Direction rappellera à l'ensemble des managers que ces moments de partage sont un facteur de bien-être individuel et donc d'efficacité collective permettant de bien travailler ensemble. A cet effet, un budget est dédié à chaque service.

1.2 Réserver un accueil privilégié aux nouveaux embauchés

Une intégration réussie passe en premier lieu par la relation que va entretenir l'entreprise avec le candidat, avant même qu'il ne devienne collaborateur.

Cette relation est également source d'attractivité et contribue largement à l'image de l'entreprise sur le marché candidat. Ainsi, la Direction des Relations Humaines s'attache à l'amélioration continue de l'expérience vécue par un candidat lorsqu'il postule au sein du Groupe. A ce titre, elle met en place plusieurs dispositifs tels qu'un questionnaire de satisfaction à destination des candidats afin de mesurer la qualité du processus de recrutement, ou encore différents outils d'aide à la tenue des processus de recrutement et à la décision pour la sélection d'un candidat.

Bien accueillir un nouveau collaborateur, c'est s'assurer que tout soit prêt le jour de son arrivée et faire en sorte qu'il se sente attendu et bienvenu.

En amont de son intégration, le collaborateur reçoit un lien via l'intranet RH, « Carrières positives », qui lui permet de visionner un message de bienvenue de la part du président du groupe TF1, de compléter son dossier du personnel en ligne et de fournir ses pièces justificatives, de prendre connaissance de l'accord d'entreprise, du règlement intérieur, le code éthique et de prendre connaissance de l'ensemble des documents utiles nécessaires à son intégration.

Parallèlement, le contrat de travail ou la convention de stage est envoyé via *people doc* pour signature électronique sur la boîte mail du futur collaborateur.

Ainsi, le dispositif *On boarding (intégration)*, mis en place par la Direction du Développement des Talents, permet au nouveau collaborateur de trouver rapidement sa place dans l'organisation avec l'aide d'un *Buddy* (parrain/marraine) s'il est embauché en CDI.

A travers quelques déjeuners et points informels au cours des premiers mois, *le Buddy* pourra lui faire découvrir les clefs de la culture de l'entreprise et les coulisses de TF1 : partager les procédures utiles internes à l'entreprise, mais aussi lui permettre de se créer un premier réseau de personnes qui pourraient l'aider et faciliter ainsi son intégration.

Par ailleurs, chaque nouveau collaborateur reçoit un *Welcome pack*, composé d'un sac et d'accessoires aux couleurs de la marque employeur et remis par son manager ou son RRH.

La première semaine, le collaborateur rencontre son RH pour finaliser son dossier et répondre aux questions relatives à son intégration.

Dans le cadre de sa prise de poste et pour faciliter son intégration, le nouveau collaborateur bénéficiera d'un accompagnement d'une demi-journée pour qu'il puisse comprendre et intégrer toutes les informations liées à la politique globale de l'entreprise, au bon fonctionnement de son service et de ses objectifs.

La rubrique « Mon Quotidien » sur l'intranet Vous Faites TF1 recense l'ensemble des avantages sociaux offerts aux collaborateurs par le Groupe TF1.

Une demi-journée d'intégration sera organisée pour les nouveaux embauchés. Concernant les alternants, chaque promotion sera reçue lors d'une session collective « d'intégration ».

1.3 Mobilité professionnelle

Au cœur d'un secteur d'activité en transformation permanente, le groupe TF1 renforce et confirme ses actions d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de carrière de ses collaborateurs depuis de nombreuses années.

Pour accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences, les dispositifs GEPP dont la mobilité interne, constituent un engagement fort en termes d'employabilité, en particulier en interne.

La mobilité interne est un atout majeur du Groupe TF1 car elle constitue une réponse immédiate aux besoins des organisations et parce qu'elle est un vecteur d'inclusion et de diversité.

A ce titre, de nombreuses actions sont déployées afin de soutenir les collaborateurs dans leur démarche d'évolution de carrière, ce depuis de nombreuses années :

- La coach Carrière & Mobilité du Groupe offre aux collaborateurs la possibilité de bénéficier de conseils personnalisés quant à son évolution de carrière. Elle accompagne chacun/e dans ses souhaits de reconversion, de construction d'un projet ou de mobilité interne.
- Le Comité Mobilité Groupe TF1 réunissant les responsables et directeurs RH des différentes entités (y compris Newen) se tient mensuellement afin d'examiner les besoins en recrutement, les souhaits individuels de mobilité, et les potentielles passerelles envisageables. Ce comité se tient en parallèle d'un rendez-vous d'échange mensuel entre DRH et la coach Carrière & Mobilité afin de maintenir une collaboration de proximité.
- Le Comité Mobilité & Talent Acquisition Groupe Bouygues animé par les responsables Carrière & Mobilité et les responsables Talent Acquisition de chaque entité du groupe Bouygues constitue un rendez-vous privilégié pour accélérer les opportunités de mobilités inter-métiers au sein des entités du groupe Bouygues.
- De nombreux ateliers carrière sont proposés tout au long de l'année, sur inscription libre. De la refonte du CV à la préparation d'un entretien de mobilité en passant par l'exploration de ses « potentiels » grâce à des outils de développement personnel, autant de thèmes en lien avec la carrière sont abordés lors de ces ateliers.

L'offre d'ateliers carrière est une offre vivante qui s'enrichit régulièrement pour répondre au mieux aux besoins des collaborateurs. Elle couvre tous les temps du parcours du collaborateur dans l'entreprise, qui peut y trouver des ressources à tout moment de sa carrière : qu'il/elle soit nouvel/le arrivant/e ou en dernière partie de carrière.

- La mobilité dans le groupe est régulièrement valorisée et promue sur l'intranet de TF1 et de Bouygues, ainsi que sur les réseaux, afin de donner de la visibilité aux postes ouverts et de partager sur les expériences de mobilité des collaborateurs. En effet, les salariés peuvent accéder aux offres de mobilité du Groupe TF1 via le portail Carrières Positives sur l'intranet de TF1 et aux offres de mobilité du Groupe Bouygues via le site Mobylic. Le guide de la mobilité est en accès permanent sur l'intranet.
- Enfin, le dispositif de Vis ma vie offre la possibilité aux collaborateurs inscrits dans une démarche de mobilité d'effectuer une immersion dans un service pour découvrir le quotidien du métier vers lequel ils souhaiteraient se tourner.

1.4 Talent Factory

Pour tous les alternants et stagiaires qui quittent le Groupe, un questionnaire d'appréciation de leurs compétences et leur implication sera envoyé aux managers. Ceux dont les managers auront été satisfaits, seront intégrés dans un vivier de candidatures, la *Talent Factory*, qui est un moyen, au gré des événements qui seront organisés de rester en contact avec eux, de suivre leur parcours professionnel en dehors du Groupe TF1, de nous constituer un vivier, pour le cas échéant être recruté pour de prochains postes répondant à leurs profils.

1.5 Des espaces de travail adaptés

Les parties conviennent que l'attention portée aux espaces de travail constitue un élément déterminant dans la qualité de vie au travail. Les conditions de travail doivent être homogènes quelques soient les espaces de travail, que ce soit sur le site du Point du jour ou dans les sites déportés comme Meudon Site Secours ou Atlantis.

L'ensemble des acteurs (représentants du service de santé au travail, représentants de la mission handicap, représentants du personnel notamment) est régulièrement associé aux projets d'aménagement des espaces de travail, en particulier pour s'assurer de leur adéquation avec les règles de santé au travail.

Chapitre 2. Se déconnecter en dehors du temps de travail

Le présent chapitre s'inscrit dans le respect des dispositions de l'article L.2242-17, 7° du Code du travail.

Article 1 Déconnexion - définitions

Il y a lieu d'entendre par :

Droit à la déconnexion : le droit pour le collaborateur de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;

Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;

Temps de travail : plages de travail du collaborateur durant lesquelles il est à la disposition de son employeur, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Article 2 Bonnes pratiques dans l'utilisation des outils de communication

Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle, et en dehors des cas exceptionnels, le management en général et tout collaborateur en particulier, veillera à respecter les horaires de travail de son équipe.

Compte tenu des activités du groupe TF1 et de la continuité de l'antenne et de l'information, H24, 7/7 jours, il n'est pas possible de bloquer la messagerie des collaborateurs pendant une période donnée.

Les managers et leurs collaborateurs sont incités à respecter une **plage de déconnexion quotidienne** afin de respecter le temps de repos de chacun, le leur comme celui des autres. Cette plage horaire pourrait être de 20h30 à 7h30 pour les collaborateurs qui ne sont pas postés ou planifiés.

De façon à prévenir de l'usage de la **messagerie professionnelle**, le soir, le week-end et pendant les congés, les parties rappellent que nul n'a l'obligation de répondre aux sollicitations par mail ou téléphone faites pendant ses journées non travaillées, ce qui ne saurait lui en être fait grief, sauf en cas d'astreinte.

Par ailleurs et afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est recommandé à tous les collaborateurs de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un mail/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel et de ne le faire en dehors des horaires de travail qu'en cas d'urgence avérée ou situation d'astreinte ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence ;
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.

Ainsi, il est prévu que les mails comportent automatiquement la mention suivante en bas de signature : *« les mails reçus pendant vos temps de repos, vos congés et vos week-ends n'appellent pas de réponse immédiate de votre part, hors urgence avérée ou situation d'astreinte ».*

Par urgence avérée, il faut entendre tout évènement d'une importance inhabituelle et imprévisible en raison notamment de la soudaineté et de la gravité des mesures à prendre ou de la réponse à apporter.

Pour faire respecter l'organisation de cette déconnexion et pour que celle-ci soit efficace, elle nécessite :

- L'implication de chacun(e).
- L'exemplarité de la part des managers dans leur utilisation des outils numériques, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous(tes).
- Une communication spécifique à cet effet, notamment à travers le livret de la QVT.

Chaque collaborateur s'engage donc à s'auto-responsabiliser sur :

- L'utilisation de la messagerie électronique et du téléphone,
- L'exercice de son droit individuel à la déconnexion,
- Le respect du temps de repos de ses collègues et/ou de ses collaborateurs.

Chapitre 3. Equilibrer vie professionnelle, vie personnelle et familiale

De façon à assurer le meilleur équilibre possible à ses collaborateurs, le groupe TF1 a mis en place des services permettant de mieux articuler les deux sphères, privée et professionnelle, de la vie de ses collaborateurs.

Article 1. Concilier vie professionnelle et vie quotidienne

Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, le groupe TF1 met des services à la disposition des collaborateurs sur leur lieu de travail, chaque fois que cela est possible, facilitant leur qualité de vie au travail, participant à leur engagement et donc à la performance collective.

1.1. Services de proximité

Des services de proximité sont à la disposition des collaborateurs tels que, notamment, des restaurants d'entreprise, des parkings gratuits, de tickets de métro, de timbres, un pressing, un salon de coiffure ou encore une cafétéria et des frigos connectés à date de la présente négociation.

Les collaborateurs adhérents au régime frais de santé peuvent bénéficier des services proposés sur la plateforme **MY PREVENTION** pour leur vie quotidienne : entretien et travaux ménagers, petits travaux de jardinage, petit bricolage, gardiennage et surveillance temporaire des résidences principales et secondaires, préparation de repas à domicile, livraison de repas ou courses à domicile etc... un conseiller personnel peut organiser ces services pour le collaborateur ou ses proches. Les tarifs d'intervention ont été négociés par MY PREVENTION et sont éligibles aux déductions fiscales.

1.2. Transport domicile - travail

Dans le cadre de ses engagements pris pour réduire ses émissions de carbone, le groupe TF1 incite ses collaborateurs à favoriser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail, en prenant en charge au moins 50 % du prix des abonnements et propose un « forfait mobilités durables » (FMD) afin qu'ils puissent utiliser des moyens de transport moins polluants : vélo, covoiturage, auto-partage, trottinettes, etc...

Des prises de recharge sont à la disposition des collaborateurs qui viennent sur le site avec leur véhicule électrique personnel en contrepartie d'un abonnement forfaitaire mensuel modique.

Des véhicules électriques en auto partage sont également mis à la disposition des collaborateurs pour leur permettre de se rendre à leurs rendez-vous professionnels.

1.3. Permanences assurance frais médicaux, action logement et assistante sociale

Le groupe TF1 a mis en place, sur site, des permanences avec les représentants des organismes d'assurance frais médicaux, un opticien, de l'action logement et de l'assistante sociale.

Le **gestionnaire de l'assurance frais de santé** est présent une journée, de 9h30 à 16h30, une semaine sur deux. Il est à disposition des collaborateurs pour établir des devis et répondre aux questions sur les modalités de prise en charge du contrat et les conditions d'affiliation. Pour la remise des factures et tout autre justificatif en vue d'obtenir un remboursement, une boîte aux lettres dédiée est située à l'espace courrier dans le hall nord. Cette boîte est relevée toutes les semaines, y compris lorsqu'il n'y a pas de permanence.

Un **opticien** assure une permanence sur site par semaine et consulte en visioconférence toute la semaine. Référencé dans le réseau ITELIS, les collaborateurs bénéficient d'un tarif négocié sur tous les équipements. Ainsi, les adhérents du régime frais de santé de TF1, les verres sont remboursés à hauteur des frais réels engagés.

Une **assistante sociale** est présente une demi-journée par semaine à TF1. Elle est également disponible par téléphone.

Chaque année un forum est consacré à l'**Action logement**. La Direction des relations sociales est à la disposition des collaborateurs pour les renseigner sur les dispositifs.

Lorsqu'une commission logement est instituée au sein d'un CSE d'une société entrant dans le périmètre du présent accord, la Direction l'associe dans la conduite de sa politique en la matière.

Article 2. Soutenir les salariés parents

Le groupe maintient ses engagements en faveur de l'accompagnement de la parentalité de ses collaborateurs et continuera de les promouvoir.

Le Groupe TF1, signataire de la Charte de la parentalité, s'est engagé à créer un environnement favorable aux collaborateurs-parents, en particulier pour la femme enceinte, en leur permettant d'équilibrer leurs rythmes de vie : mieux vivre et mieux travailler.

2.1 Grossesse, maternité et paternité, adoption : autorisations d'absences et congés

La collaboratrice en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (8 examens obligatoires au total).

Si la collaboratrice a recours à **l'assistance médicale à la procréation (AMP)**, elle bénéficie d'autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le collaborateur vivant en couple avec une personne en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, pour l'accompagner à 3 de ses examens médicaux obligatoires, ceci sur présentation d'un justificatif.

Avant son départ en congé maternité, la collaboratrice qui le souhaite pourra bénéficier d'un entretien avec son Responsable Ressources Humaines pour discuter des avantages dont elle pourra bénéficier pendant celui-ci mais aussi de son retour à l'issue de celui-ci.

Lorsqu'un collaborateur est engagé dans une démarche active **d'adoption** auprès d'un organisme reconnu dans un pays étranger, dans un DOM (Guadeloupe - Guyane - Martinique - Mayotte - La Réunion) ou une COM (Nouvelle-Calédonie (statut particulier) – Ile de Clipperton (statut particulier)- Polynésie française - Saint-Barthélemy - Saint-Martin - Saint-Pierre-et-Miquelon - Terres australes et antarctiques françaises (statut particulier) - Wallis-et-Futuna), il pourra bénéficier d'un congé non rémunéré de six semaines maximum (sauf à prendre des congés payés, RTT, CET...), pour préparer l'arrivée de l'enfant. Ce congé s'ajoute au congé légal d'adoption.

2.2 Grossesse et maternité : aménagement du temps de travail

- La collaboratrice ayant déclaré sa grossesse peut demander, en respectant un délai de prévenance de deux semaines au minimum auprès du service des relations humaines et de leur manager, à bénéficier du travail à domicile régulier, à temps partiel ou à temps plein, à partir du 4ème mois de grossesse afin notamment d'éviter la fatigue due au trajet domicile-travail.

L'employeur examinera avec attention ces demandes notamment en fonction de la nature des métiers exercés et en cas de refus en exposera les raisons objectives.

- La collaboratrice en état de grossesse peut à partir du 6ème mois de grossesse, et jusqu'à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement, bénéficier d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail à hauteur de dix heures. Ces heures sont normalement prises de

manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service

Il est précisé que les deux aménagements proposés ne sont pas cumulables sur une même journée. Il en ressort que si la salariée dispose de 3 jours de télétravail dans la semaine, la réduction de temps de travail sera applicable uniquement sur ses journées de présence sur site, conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise de rattachement de la collaboratrice.

2.3 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Les collaborateurs tels que définis à l'article L.1225-35 du Code du travail bénéficient d'un maintien de salaire à 100% lors de la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce congé peut être pris dans les 6 mois qui suivent l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Si le nouveau-né nécessite une hospitalisation immédiate dans une unité de soins spécialisée, la durée du congé de naissance est rallongée dans les conditions définies par décret.

Le salaire brut du collaborateur sera maintenu à 100% sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

2.4 Retour à l'emploi suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental

Le collaborateur qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental bénéficie d'un entretien de reprise conformément aux dispositions légales de l'article L. 6315-1 du Code du travail. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.

Le collaborateur peut également solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines en cas de besoin.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le collaborateur organisent le retour à l'emploi du collaborateur et déterminent, le cas échéant, les besoins de formation du collaborateur. A la demande du collaborateur, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au collaborateur afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles, soit une demi-journée en moyenne.

De manière à réduire l'amplitude de la journée de travail, la collaboratrice de retour de congé maternité peut choisir, en accord avec sa hiérarchie :

- de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine
- ou de réduire ses horaires de travail
- jusqu'à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement.

Les deux dispositifs ne sont pas cumulables.

Enfin, le parent de retour de congé maternité ou de congé d'adoption se verra appliquer, a minima, le taux d'augmentation négocié appliqué sur l'année considérée.

Les collaboratrices allaitantes disposent d'une heure par jour pour allaiter leur enfant. Une salle dédiée et un réfrigérateur sont à leur disposition au service de santé et de prévention au travail.

2.5 Aide à la garde d'enfants

2.5.1 L'allocation de garde d'enfants

Via le Comité Social et Economique, le groupe TF1 participe aux frais de garde des enfants jusqu'à leurs 3 ans ou l'entrée en maternelle. Une allocation est versée aux parents qui font garder (mode de garde principal) leur(s) enfant(s) par :

- un mode de garde agréé ou autorisé (assistante maternelle agréée, crèche collective, crèche familiale, crèche parentale, jardin d'enfants),
- ou
- un emploi de garde d'enfant à leur domicile.

Le montant de l'allocation s'élève à 10€ nets par jour de garde de leur(s) enfant(s) et pendant les jours travaillés du collaborateur de l'entreprise dans la limite de 2 421 € (plafond URSSAF applicable au 1^{er} janvier 2024) par an et par collaborateur.

Elle est versée à tous les collaborateurs en contrat de travail à durée indéterminée qui :

- sont présents dans les effectifs à la date du trimestre demandé,
- ont des enfants non scolarisés (l'enfant doit être à la charge effective et permanente du collaborateur - au sens de la législation sur les prestations familiales)
- ont un conjoint ou concubin ou pacsé exerçant une activité professionnelle ou en recherche d'emploi (justificatif Pôle Emploi à l'appui) et ne bénéficiant d'aucune aide comparable dans le cadre de son emploi.

Toutefois, l'allocation peut être versée si l'un des conjoints se trouve dans l'impossibilité d'exercer momentanément son activité professionnelle (hospitalisation, maladie, congé maternité).

Enfin, lorsque les parents sont tous les deux collaborateurs permanents du groupe TF1, l'allocation ne sera versée qu'une seule fois.

Les congés payés, les RTT et les jours d'ancienneté ne génèrent pas le paiement de cette allocation.

L'allocation n'est pas versée pendant certaines absences, notamment : le congé parental, le congé sabbatique, le congé sans solde, le congé pour création d'entreprise.

Lorsque le collaborateur travaille à temps partiel, le nombre de jours payés est proratisé en fonction du temps de travail effectué.

2.5.2 Chèques Emploi Service Universels pour les frais de garde d'enfants scolarisés en école maternelle

En relais aux allocations de garde d'enfant précédemment visées, le groupe TF1, via le Comité Social et Economique, participe aux frais de garde d'enfant à compter de leur entrée en école maternelle et jusqu'à 6 ans révolus ou l'entrée en école primaire, par le biais de CESU mensuels et par enfant, à hauteur de 60%.

Pour information, la valeur faciale du CESU s'élève à 50 € par mois, versés sur 12 mois. La part prise en charge par le groupe TF1 s'élève à 30€ par mois. Le reste à charge du collaborateur s'élève à 20€ par mois.

Les CESU sont versés aux collaborateurs en contrat de travail à durée indéterminée qui :

- sont présents dans les effectifs le dernier jour du mois concerné ;
- ont un enfant scolarisé en école maternelle ; ont un conjoint ou concubin ou pacsé exerçant une activité professionnelle ou en recherche d'emploi (justificatif Pôle Emploi à l'appui) et ne bénéficiant d'aucune aide comparable dans le cadre de son emploi.

Les collaborateurs devront présenter chaque année d'un justificatif de garde récent (contrat de travail, facture de la structure d'accueil...).

Les CESU sont adressés aux collaborateurs en quatre fois par an :

- Janvier à mars inclus
- Avril à juin inclus
- Juillet à septembre inclus
- Octobre à décembre inclus.

Lorsque les parents sont tous les deux collaborateurs permanents du groupe TF1, le CESU ne pourra être accordé qu'à l'un des deux parents.

Les aides cumulées versées au titre de la garde d'enfant, AGE et CESU sont plafonnées à 2 421 € (plafond URSSAF applicable au 1^{er} janvier 2024) par an. Un contrôle sera effectué et le versement des aides sera suspendu lorsque le plafond annuel est atteint.

Les collaborateurs dont le contrat de travail est suspendu (congé parental, le congé sabbatique, le congé sans solde, le congé pour création d'entreprise) ne sont pas éligibles.

Cette nouvelle modalité d'aide financière à la garde d'enfant sera déployée à partir du 1^{er} janvier 2025.

2.5.3 Berceaux en crèches et accueil occasionnel et d'urgence

Le groupe TF1 a réservé 35 **berceaux** dans un réseau de crèches interentreprises (**BABILOU** au 1^{er} janvier 2024).

Les collaborateurs en CDI des sociétés adhérentes au présent accord peuvent déposer une demande de place en crèche pour leur enfant sur la plateforme dédiée du réseau de crèches interentreprises.

Au regard des capacités d'accueil, une commission composée de la direction du groupe TF1 et de la responsable famille de Babilou déterminera les collaborateurs parents bénéficiaires. Une réponse sera apportée à l'ensemble des demandeurs directement par le Réseau.

Les collaborateurs s'étant vu attribué un berceau co-financé par le groupe TF1 ne pourront pas prétendre au versement de l'allocation de garde d'enfants. Les deux dispositifs ne sont pas cumulatifs y compris lorsque les parents sont tous les deux collaborateurs permanents du groupe TF1.

Un **service d'accueil occasionnel et d'urgence**, est également proposé par le Réseau à l'ensemble des enfants des collaborateurs ayant un enfant âgé de plus de 4 mois à 4 ans. Ce service s'adresse à tous les collaborateurs-parents de TF1 en cas de défaillance de leur mode de garde habituel (sous réserve des places disponibles).

Ce service s'articule autour de deux temps d'accueil :

- L'accueil d'urgence : le besoin est immédiat (de la veille pour le lendemain ou même le matin de l'urgence)
- L'accueil planifié : le besoin est prévu et anticipé (entre 6 semaines et 1 semaine avant la date de démarrage souhaitée, par exemple organiser la prise des congés de l'assistante maternelle etc...)

La garde occasionnelle et d'urgence est éligible au versement de l'allocation de garde d'enfant.

Le groupe met également à disposition de ses collaborateurs la plateforme **WORKPLACE** (ex **YOOPIES AT WORK**) qui met en relation les parents et des professionnels (garde d'enfants, garde d'animaux, soutien scolaire...).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de collaboratrices ayant bénéficié d'un avenant « travail à domicile régulier »
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant

Article 3. Soutenir les salariés aidants

Les parties aux présentes ont fait le constat que la charge familiale est de plus en plus intergénérationnelle. Lorsqu'on se retrouve confronté à une situation de dépendance d'un proche, il faut pouvoir lui consacrer du temps. Ce temps peut être pris pour soi sous forme d'un congé plus ou moins long, ou être donné à un collègue qui fait face à une situation difficile.

3.1 Aménagement des horaires de travail

Le collaborateur ayant à charge un proche en situation de handicap a droit à la mise en place d'un aménagement d'horaires individualisés d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne. Ainsi, il n'est alors pas tenu d'arriver et de quitter son poste à la même heure que les autres collaborateurs.

Il a également la possibilité de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine si son activité le permet et avec l'accord de sa hiérarchie.

3.2 Care Manager

Le groupe TF1 met à disposition de ses collaborateurs le service d'un **Care Manager** pour les accompagner dans leur rôle d'aidant familial. La plateforme sera déployée à partir du deuxième semestre 2024.

Les collaborateurs adhérents au régime frais de santé peuvent bénéficier des services proposés sur la plateforme **MY PREVENTION** pour leur vie quotidienne : entretien et travaux ménagers, petits travaux de jardinage, petit bricolage, gardiennage et surveillance temporaire des résidences principales et secondaires, préparation de repas à domicile, livraison de repas ou courses à domicile etc... un conseiller personnel peut organiser ces services pour le collaborateur ou ses proches. Les tarifs d'intervention ont été négociés par MY PREVENTION et sont éligibles aux déductions fiscales.

3.3 Jours pour proches malades

Afin d'équilibrer les droits des collaborateurs face à leurs charges familiales, les parties ont souhaité élargir les conditions d'utilisation des « compteurs jours enfants malades » aux ascendants directs malades et/ou conjoint hospitalisés :

En cas d'hospitalisation du père, de la mère ou du conjoint du collaborateur : sur présentation d'un justificatif, les collaborateurs bénéficient d'un droit à absence avec maintien de salaire (entrant dans le décompte du travail) de **5 jours en cas d'hospitalisation pour chaque période de référence**.

Par dérogation aux accords des entreprises visées en annexe, l'âge maximal de l'enfant permettant d'utiliser le « compteur jours enfant malades » est porté à 16 ans en cas d'hospitalisation

Les salariés non éligibles aux compteurs enfants malades pourront ainsi bénéficier jusqu'à 5 jours d'absences autorisées rémunérées par année de référence.

Enfin, il est rappelé qu'en application des stipulations de l'accord collectif de groupe relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, des congés spécifiques sont accordés aux collaborateurs dont les parents ou le conjoint sont reconnus en situation de handicap. Ces congés peuvent se cumuler.

3.4 Congé de solidarité familiale

Le collaborateur a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L.3142-15 du Code du Travail.

Le congé de solidarité familiale est ouvert aux collaborateurs qui suspendent leur activité professionnelle pendant plusieurs mois pour accompagner une personne en fin de vie.

Ce congé est réservé au collaborateur dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le collaborateur désigné par le malade comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique, peut également bénéficier de ce congé.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du collaborateur, dans la limite de 3 mois renouvelable 1 fois. Ce congé, peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel (art L3142-8 du Code du Travail) mais également être fractionné.

Durant toute la durée du congé, le collaborateur, s'il le souhaite, pourra maintenir son adhésion au régime complémentaire Assurance Frais de Santé. Pour aider le collaborateur placé dans cette situation, l'entreprise dont il dépend s'engage à maintenir la cotisation patronale pendant la durée de la suspension du contrat.

Ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Le comité prévoyance du groupe TF1 en lien, avec le courtier-conseil Diot-Siaci, a acté la mise en place d'un régime complémentaire d'indemnisation du congé de solidarité familiale, cofinancé entre l'entreprise et le salarié à parts égales, permettant de leur assurer un revenu de remplacement complémentaire à l'allocation journalière versée par la Caisse des Affaires Familiales. Ce régime de prévoyance sera formalisé afin d'entrer en vigueur à compter du 4^{ème} trimestre 2024.

3.5 Congé du proche aidant

Un collaborateur ayant au moins 1 an d'ancienneté peut bénéficier d'un congé de proche aidant lui permettant de suspendre son activité professionnelle pendant plusieurs mois pour s'occuper d'un parent gravement malade ou handicapé.

La personne aidée par le collaborateur, conformément aux dispositions de l'article L. 31-42-16 du Code du travail) doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du collaborateur sous réserve de produire à l'employeur les justificatifs mentionnés à l'article D. 3142-8 du Code du travail. Mais quelle que soit sa durée initiale, le congé ne peut en aucun cas excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Ce congé, peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel (art L3142-20 du Code du Travail) mais également être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale du congé. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée (article D. 3142-9 du Code du travail).

Durant toute la durée du congé, le collaborateur, s'il le souhaite, pourra maintenir son adhésion au régime complémentaire Assurance Frais de Santé. Pour aider le collaborateur placé dans cette situation, l'entreprise dont il dépend s'engage à maintenir la cotisation patronale pendant la durée de la suspension du contrat.

Ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) dans la limite de 22 jours par mois et de 66 jours au cours du parcours professionnel du collaborateur.

Le comité prévoyance du groupe TF1 en lien, avec le courtier-conseil Diot-Siaci, a acté la mise en place d'un régime complémentaire d'indemnisation du congé du proche aidant, cofinancé entre l'entreprise et le salarié à parts égales, permettant de leur assurer un revenu de remplacement complémentaire à l'allocation journalière versée par la Caisse des Affaires Familiales.

Ce régime de prévoyance sera formalisé afin d'entrer en vigueur à compter du 4^{ème} trimestre 2024.

Enfin, à compter du mois de juillet 2024, les bénéficiaires du Plan d'Epargne Entreprise pourront demander le déblocage anticipé de leur épargne pour leur permettre de financer leurs besoins en lien avec leur activité de proche aidant.

3.6 Congé de présence parentale

Un collaborateur peut cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le collaborateur au titre du congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés fractionnables sur une ou plusieurs années. Le collaborateur peut, en accord avec sa hiérarchie, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Durant toute la durée du congé, le collaborateur, s'il le souhaite, pourra maintenir son adhésion au régime complémentaire Assurance Frais de Santé. Pour aider le collaborateur placé dans cette

situation, l'entreprise dont il dépend s'engage à maintenir la cotisation patronale pendant la durée de la suspension du contrat.

Ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le comité prévoyance du groupe TF1 en lien, avec le courtier-conseil Diot-Siaci, a acté la mise en place d'un régime complémentaire d'indemnisation du congé de présence parentale, cofinancé entre l'entreprise et le salarié à parts égales, permettant de leur assurer un revenu de remplacement complémentaire à l'allocation journalière versée par la Caisse des Affaires Familiales.

Ce régime de prévoyance sera formalisé afin d'entrer en vigueur à compter du 4^{ème} trimestre 2024.

3.7 Congé en cas d'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer chez l'enfant

En application des articles L.3142-1 et suivants du code du travail, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé rémunéré de 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer chez l'enfant.

3.8 Les congés spécifiques pour parents d'enfants handicapés ou aidant familial

Le Groupe TF1 a souhaité maintenir les congés spécifiques pour parents d'enfants handicapés mis en place dans le cadre de l'accord collectif relatif au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Pour rappel, ce congé est accessible aux collaborateurs en CDI dès lors qu'au sein de leur foyer, un enfant est reconnu en situation de handicap, sans limite d'âge, pour les enfants domiciliés au foyer du collaborateur ou à charge fiscalement. Il est également accessible aux collaborateurs dont le conjoint ou l'un ou l'autre de ses ascendants directs est reconnu en situation de handicap.

Ces collaborateurs bénéficient alors de **5 jours maximum de congés supplémentaires par année**. La période de référence applicable allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Ces congés ne sont pas reportables d'un exercice à l'autre. Ils ne sont pas imputés sur le budget de la MAH.

Ces jours sont fractionnables en demi-journées.

Les jours ainsi posés doivent être utilisés pour des soins spécifiques ou une hospitalisation en lien avec la situation de handicap de l'enfant ou de l'adulte handicapé.

Ils sont accordés sur présentation obligatoire de 2 justificatifs à la MAH qui aura en amont validée la reconnaissance du handicap :

- Situation de handicap de l'enfant ou de l'adulte handicapé (RQTH, carte d'invalidité, notification MDPH, document attestant que l'enfant est titulaire d'Allocation Education Spéciale...)
- Justificatif médical attestant du rendez-vous avec un spécialiste ou bulletin d'hospitalisation.

3.9 Prévention de la santé mentale des aidants.

La santé mentale des aidants est une préoccupation pour le groupe TF1.

Comme tous les collaborateurs âgés de 55 ans et plus, les aidants peuvent bénéficier, pour ceux qui le souhaitent, d'un *check up santé* sur leur temps de travail à hauteur d'une journée d'absence autorisée tous les 3 ans.

Plusieurs modules de e-learning sont à la disposition des collaborateurs sur la plateforme de l'Université TF1. Le contenu de ces formations porte sur la posture de l'aidant (sa façon de vivre la relation avec son proche en perte d'autonomie), ainsi que sur un renforcement des repères dans l'accompagnement effectué.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'appels à la plateforme My Prevention ou Care Manager
- Nombre de jours utilisés pour proche malade
- Nombre de collaborateurs ayant mobilisé un congé de proche aidant / solidarité familiale / présence parentale

Article 4. Soutenir les salariés malades

Les diagnostics de plus en plus précoces, les traitements plus performants et moins invasifs et le recul de l'âge légal de départ à la retraite font que l'entreprise représente, au-delà d'un lieu de travail, un lieu de vie important pour les collaborateurs.

Aménager les conditions de travail fait partie du rôle de l'entreprise.

En novembre 2022, le groupe TF1 a signé la Charte Cancer@Work qui traduit sa volonté d'accompagner chacun au mieux et de garantir sa place dans l'entreprise.

Les maladies invalidantes ou maladies chroniques invalidantes, constituent un ensemble de troubles de la santé affectant un individu. Maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses, elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Elles ont un fort retentissement sur la vie sociale et professionnelle de l'individu et peuvent conduire à une situation de handicap.

4.1 Mesures de prévention et d'anticipation

La direction des Ressources Humaines et la Mission Handicap organisent tout au long de l'année des actions de sensibilisation et d'information de toutes les parties prenantes sur les effets des pathologies cancéreuses, des maladies chroniques et de leurs conséquences sur le travail.

Une brochure d'information « Concilier maladie et travail » est disponible sur divers supports de communication interne ainsi qu'au service de prévention et de santé au travail.

Nul n'est obligé de parler de son état de santé au travail, que ce soit au manager ou aux collègues, et quels que soient la maladie ou le handicap (cancer, diabète, séropositivité, maladie mentale...). Seul le médecin du travail peut demander des informations de santé.

Toutefois, sous réserve de l'accord du collaborateur concerné, une formation dédiée est proposée à l'équipe pour que l'entourage professionnel puisse prendre la mesure des impacts de la pathologie pour adapter l'environnement de travail et ainsi se prémunir d'éventuelles incompréhensions.

Afin de permettre à chacun de faire face à ce type de situation, un e-learning dédié au handicap est également à disposition de tous les collaborateurs et obligatoire pour les managers et les fonctions RH.

4.2 Gestion de la maladie et adaptation des conditions de travail

4.2.1 Maintien du lien avec le collaborateur pendant l'arrêt maladie

En cas d'absence supérieure à 3 mois consécutifs, liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, le Responsable Ressources Humaines enverra au collaborateur un **courrier** précisant :

- le régime social qui lui est applicable pendant cette période ;
- les coordonnées des interlocuteurs dans l'entreprise qu'il pourra contacter pendant son absence s'il le souhaite (responsable ressources humaines, gestionnaire de paie, médecin du travail, assistante sociale).

4.2.2 Adaptation du poste et de la charge de travail en lien avec le Médecin du travail.

Après avis du médecin du travail, le collaborateur, qui est en capacité de poursuivre son activité professionnelle, peut bénéficier d'un aménagement de son poste et de sa charge de travail de façon à pouvoir concilier ses traitements et ses objectifs professionnels.

4.2.3 Aménagement temporaire du temps de travail pendant la période de soins

Lorsqu'un collaborateur est touché par une maladie invalidante l'amenant à réaliser une démarche RQTH, l'entreprise lui permettra, sur proposition du médecin du travail, de bénéficier pour une durée maximale de trois mois d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail à hauteur de dix heures sans impact sur sa rémunération. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine sur une journée à la demande de l'intéressé et sous réserve des nécessités de service.

4.2.4 Congé spécifique en cas de traitement lourd ambulatoire

Les collaborateurs atteints d'un cancer et qui maintiennent leur activité professionnelle avec l'accord du médecin du travail, peuvent bénéficier d'un congé rémunéré pouvant aller **jusqu'à deux jours par mois**, posés au plus proche du jour du traitement (le lendemain ou le surlendemain du traitement).

Ce congé sera accordé sur présentation d'un certificat d'hospitalisation actant du traitement.

Ils devront informer leur manager au moins 5 jours avant la date du congé.

4.2.5 Congé spécifique pour les collaboratrices atteintes d'endométriose

Les collaboratrices atteintes d'endométriose et qui sont engagées dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou titulaires d'une RQTH au titre de cette pathologie, bénéficient de **12 jours de congés supplémentaires sur l'année**.

4.2.6 Aménagement du télétravail

Les collaborateurs atteints d'un cancer, d'une maladie invalidante ou d'un handicap, pourront bénéficier du travail à domicile à temps partiel ou à temps plein, après avis du médecin du travail et du RH/ manager concernant la faisabilité par rapport à l'organisation du travail.

4.2.7 Rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison, organisé à la demande du collaborateur ou sur proposition de son RRH, a pour objectif de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail et de l'informer des actions dont il peut bénéficier :

- Une visite de préreprise : le collaborateur peut s'adresser directement au service médical afin de préparer avec le médecin du travail les conditions de la reprise.
- Des mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail : le service médical est associé à ce rendez-vous et un membre de l'équipe pluridisciplinaire peut y assister ainsi que la mission handicap.

4.3 Sécurisation du retour au travail

4.3.1 L'essai encadré

Pendant l'arrêt de travail, l'essai encadré permet de favoriser son retour à l'emploi en évaluant la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié. Le collaborateur peut ainsi :

- tester sa capacité à reprendre son ancien poste ;
- tester un aménagement de poste ;
- tester un nouveau poste ;
- préparer une reconversion professionnelle.

L'essai encadré est accessible au salarié qui présente un risque de désinsertion professionnelle. Il peut être :

- titulaire d'un contrat de travail, CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle, en invalidité ;
- en arrêt de travail total ou partiel (en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger) ;
- indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

L'essai encadré se déroule obligatoirement pendant l'arrêt de travail. Il peut durer 14 jours ouvrables, fractionnables si besoin et est renouvelable une fois.

L'essai encadré est soumis à l'accord du médecin-conseil de l'assurance maladie et du médecin traitant. Le médecin du travail doit également recevoir le collaborateur pour s'assurer des aptitudes au poste.

Le cas échéant, la reconversion professionnelle du collaborateur pourra être accompagnée par la Cellule de maintien dans l'emploi.

4.3.2 Organiser la reprise du travail

Au retour d'un arrêt de longue maladie, l'entreprise garantit au collaborateur qu'il retrouvera son poste ou un poste équivalent.

Afin de reprendre dans les meilleures conditions, le collaborateur bénéficiera d'une **visite de reprise** après toute absence de plus de 60 jours (30 jours si consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

Le manager organisera un **entretien** avec son collaborateur afin d'aborder les conditions de reprise de son activité. Le collaborateur peut également solliciter un entretien auprès de son RRH en cas de besoin, notamment pour évoquer les conséquences sur l'acquisition de ses congés payés et le délai de report éventuel ainsi que sur sa situation salariale.

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au collaborateur afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles, soit une demi-journée en moyenne.

4.3.3 Cellule de maintien dans l'emploi

Lorsqu'une situation particulière d'un collaborateur l'exige, et afin de prévenir le risque d'inaptitude au poste de travail, **une cellule de maintien dans l'emploi** pourra se réunir pour identifier et proposer des aides pour que le collaborateur puisse se maintenir dans son emploi ou dans un autre poste.

Cette cellule peut être composée selon les cas :

- du collaborateur avec son accord, notamment s'il est en arrêt de travail,
- du RRH du périmètre,
- du manager,
- d'un représentant de la Direction des relations sociales,
- du médecin du travail ou d'un membre du service de santé au travail,
- du responsable Diversité et mission handicap
- d'un élu mandaté le cas échéant par le collaborateur,
- de l'assistante sociale

Ensemble, les membres de cette cellule identifieront les actions pouvant être mises en œuvre pour accompagner le collaborateur, maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

4.3.4 Coaching résilience

Dans le cadre du retour d'un collaborateur après une absence prolongée, l'Université TF1 propose des formats de coaching permettant un accompagnement (3 fois 1 heure en individuel). L'objectif est d'aider le collaborateur à retrouver ses repères et à obtenir des conseils ainsi que des réponses à ses questions tout au long des différentes étapes de sa reprise de fonction.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de cellules de maintien dans l'emploi convoquées

Article 5. Soutenir l'engagement solidaire

5.1 Fonds de solidarité

Les parties conviennent de créer un fonds de solidarité à partir du 4^{ème} trimestre 2024, pour apporter une aide financière ponctuelle, sous forme de prêt à taux 0%, ou de façon exceptionnelle de don, aux collaborateurs sous contrat de travail à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans le groupe TF1 qui :

- Justifient de difficultés financières graves et ponctuelles (non limitatif : redressement impôt, factures électricité depuis l'an dernier, réparation de la voiture qui permet de venir travailler, besoins financiers en cas de séparation/divorce...)
- Ne sont pas en situation de surendettement

La demande de prêt ou de don est formalisée auprès de l'assistante sociale du groupe TF1 qui la présentera à la commission paritaire du fonds de solidarité afin de garantir l'anonymat. L'argent est versé directement au créancier.

Le fond de solidarité qui est logé au sein du Comité Social et Economique de TF1 SA fera l'objet d'une convention de fonctionnement avec la direction. Chaque année, le budget sera déterminé avec la liberté pour le CSE comme pour l'entreprise d'y affecter les sommes nécessaires au fonds de roulement.

5.2 Donner ses congés à un collègue

Les parties aux présentes ont fait le constat que la charge familiale est de plus en plus intergénérationnelle. Lorsqu'on se retrouve confronté à une situation de dépendance d'un proche, il faut pouvoir lui consacrer du temps. Ce temps peut être pris pour soi sous forme d'un congé plus ou moins long, ou être donné à un collègue qui fait face à une situation difficile.

Les dispositions du présent article viennent préciser les modalités pour tout collaborateur de pouvoir céder tout ou partie de ses jours de repos non pris à un collègue dont l'enfant ou un proche est gravement malade.

Il est convenu entre les parties que le don de jour pourra avoir lieu dans le cadre du périmètre du présent accord, quelle que soit la société d'appartenance du bénéficiaire ou du donateur.

5.2.1 Les collaborateurs bénéficiaires

Peut bénéficier de dons de jours de repos tout collaborateur de l'entreprise, sans condition d'ancienneté :

- ayant à prendre soin d'un de ses enfants (sans limite d'âge) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- ayant à charge un conjoint, un concubin un partenaire de PACS ou un parent (père, mère, beau-père, belle-mère) atteint d'une pathologie grave,

- dont un de ses enfants (ou un enfant de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS) ou un de ses parents (ou un parent de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS) a son pronostic vital engagé.

5.2.2 Les collaborateurs donateurs

Tout collaborateur titulaire d'un CDI ou d'un CDD, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

5.2.3 Les jours de repos cessibles

Sont cessibles les jours acquis et non consommés par le donateur au jour du don :

- tout ou partie de la 5ème semaine,
- tout ou partie des jours d'ancienneté,
- tout ou partie des jours de RTT,
- jours épargnés dans le CET dans la limite de 6 jours par an.

Les donateurs devront conserver quatre semaines de congés principaux par exercice.

5.2.4 Mise en œuvre du dispositif et formalisation des dons

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'un tel don doit faire la demande auprès de la DRH. A cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant ou du proche.

- un « appel au don » (anonyme ou non) sera organisé par la DRH au niveau du service, de la direction, ou de la filière métier (au choix du collaborateur),
- l'identité des collaborateurs offrant des jours n'est pas divulguée (sauf s'ils le demandent expressément)
- le bénéficiaire a la possibilité d'accepter ou de refuser le don ; s'il l'accepte, son compteur de jours sera crédité du nombre de jours acceptés et celui du donateur débité du nombre de jours cédés.

Le collaborateur bénéficiaire pose les jours cédés de la façon la plus adaptée à sa situation (pas nécessairement continue). A l'issue de l'exercice, les jours de repos/congés cédés mais non pris peuvent être reportés d'1 an exceptionnellement, si la situation ayant conduit à l'appel au don perdure.

Un jour donné est un jour de congé, indépendamment du salaire de référence.

Les dons sont possibles dans le cadre des sociétés du périmètre du présent accord.

L'appel au don n'est pas plafonné, et est renouvelable le cas échéant sur présentation d'un nouveau certificat médical. Cependant, le collaborateur ne peut pas recevoir plus d'une année de congés.

5.2.5 Abondement de l'entreprise

L'entreprise du collaborateur demandeur contribuera à l'appel au don à hauteur de 25 % du nombre de jours cédés.

5.2.6 Consommation des jours de repos cédés

A l'issue de la campagne d'appel aux dons, la Direction des Relations Humaines adressera au collaborateur un courrier mentionnant le nombre de jours dont il sera bénéficiaire.

La prise des jours s'effectue par journée entière ou par demi-journée dans l'année qui suit l'attribution du don de jours dont le collaborateur est bénéficiaire.

Ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée sur la base d'un calendrier prévisionnel en accord avec le manager.

La rémunération (dont l'ensemble des cotisations) et la couverture Frais de Santé et Prévoyance du collaborateur bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des jours de congés payés et jours de RTT, et pour le calcul de l'ancienneté.

Les jours cédés seront valorisés selon la règle du maintien de salaire.

Le régime associé à ces jours cédés sera identique à celui des jours de congés payés.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un don de jours de congés

Chapitre 4. Les moyens d'information et de communication en faveur de l'expression directe et collective

Article 1. L'expression directe

La qualité de vie au travail s'intéresse au travail, c'est à dire qu'elle doit améliorer le quotidien de travail des collaborateurs (l'organisation et les processus de travail notamment). Prendre en compte le point de vue des collaborateurs, qui sont les experts de leur travail, permet de proposer des améliorations immédiates, mais aussi de concevoir les réorganisations ou les transformations de l'entreprise en prenant en compte son fonctionnement réel.

A l'occasion des réunions d'équipes régulières, chaque manager devra transmettre à ses collaborateurs les informations utiles relatives aux orientations de l'entreprise dont il aura bénéficié à travers les réunions dans lesquelles il est impliqué. Toujours à l'occasion de ces réunions d'équipes, le manager veillera également à laisser la parole à chacun de ses collaborateurs afin qu'ils puissent s'exprimer et partager sur leur activité avec l'ensemble de l'équipe. Un compte-rendu de réunion pourra être rédigé pour être partagé avec les collaborateurs non représentés.

Pour chaque projet impactant durablement les conditions de travail, le management organisera des ateliers composés de représentants des équipes de travail, reconnus comme experts de leur métier, concernées et du RRH du périmètre. La DRH prendra en charge la logistique de ces ateliers.

Il est également rappelé que les collaborateurs ont la possibilité de se réunir entre eux pour s'exprimer sur leur travail, les conditions d'exercice de ce dernier ou plus généralement sur l'environnement de travail, à des heures facilitant la participation de chacun sans obstruer le bon déroulement du service.

Dans ce cadre, et pour faciliter ces rencontres, l'espace de la Cafet' peut être réservé pendant la pause méridienne et en fin d'après-midi. L'animation de ces groupes d'expression pourra être confiée à un collaborateur volontaire de l'équipe, voire à un « facilitateur externe » à l'équipe.

La Direction réaffirme que nul ne peut être sanctionné pour avoir participé ou exprimé son avis sur ses conditions de travail (dès lors que celui-ci est respectueux et argumenté de façon constructive), que ce soit dans le cadre d'un groupe de travail ou lors d'un entretien individuel.

Régulièrement, un baromètre d'opinion est adressé à l'ensemble des collaborateurs du groupe pour mesurer et suivre l'évolution des piliers de la qualité de vie au travail. Ce dispositif permet de suivre sur la durée le niveau d'engagement des collaborateurs, l'appréciation du management, le cadre de travail notamment et donne lieu à l'élaboration de plans d'actions sur la base des axes de progrès identifiés.

Article 2. L'expression indirecte

La Direction rappelle son attachement à la nécessaire liberté d'expression et d'écoute des organisations syndicales et représentants du personnel à tous les niveaux du groupe.

Les représentants du personnel seront consultés sur tous les projets de réorganisation impactant significativement les effectifs ou les conditions de travail des collaborateurs avant toute mise en œuvre.

De manière à permettre aux collaborateurs d'avoir accès au pluralisme syndical présent dans le groupe TF1 :

- Le Cadre social (sharepoint) dispose d'une section dédiée aux instances représentatives du personnel de chaque société où sont publiés les comptes-rendus des réunions ;
- L'intranet Vous Faites TF1 :
 - Chaque 1^{er} lundi du mois, mise en avant des sites internet des Syndicats présents dans le groupe TF1
 - Deux fois par mois, mise en avant des liens renvoyant aux dernières communications de chaque syndicat

Titre 3. Accompagner le management

Article 1. Les principes d'action du Groupe TF1

Dans le cadre du chantier « Culture » du Plan d'Accélération Digitale, la Direction a défini ce qu'elle attend de chacune et chacun des collaborateurs du groupe.

Ces cinq principes s'appliquent à tous, quel que soient son métier, son équipe, son rôle chez TF1. Il ne s'agit pas de simples mots ou de bonnes intentions : leur effet doit se ressentir dans toutes les actions. Ils doivent aider au quotidien, les collaborateurs du groupe à prendre les bonnes décisions, pour atteindre leurs objectifs et l'ambition commune.

1. L'esprit de conquête.

Au quotidien nous devons relever les défis qui se présentent à nous, et chercher à atteindre des objectifs ambitieux pour continuer à grandir. Nous y arriverons en étant solidaire dans l'action.

2. La transparence

Au quotidien, nous devons partager facilement tous les éléments et les informations utiles à nos collègues et managers, en faisant preuve de bon sens dès lors qu'elles sont sensibles.

Nous devons aussi accepter les feedbacks, et faire des retours sincères.

3. La collégialité

Au quotidien, nous devons écouter le point de vue des autres avec l'esprit ouvert, mais aussi oser donner le nôtre, sans peur du jugement, en acceptant qu'il ne soit pas retenu. Une fois une décision prise, nous devons la soutenir et la mettre en œuvre avec énergie.

4. La responsabilisation individuelle

Au quotidien, chacune et chacun d'entre nous doit assumer ses responsabilités, en prenant les décisions qui sont de son ressort sans escalade inutile. Nous devons également reconnaître sans crainte nos erreurs et en tirer des enseignements, mais aussi partager nos succès et ceux des autres.

5. L'analytique

Au quotidien, nous devons recueillir et communiquer des éléments factuels, complets et si possible chiffrés sur nos actions, pour mieux comprendre leur impact, mesurer les résultats obtenus et répartir les efforts de façon plus agile.

Article 2. La mise en œuvre des principes d'action

Le rôle des managers est clef dans le développement des collaborateurs, l'efficacité et le bien-être des équipes, et la réussite de tous nos projets. Pour cela, l'expertise métier est essentielle, mais ne peut suffire. Manager chez TF1 implique de multiples qualités, aux premiers rangs desquelles une grande curiosité intellectuelle, la capacité à s'adapter à de multiples interlocuteurs, le sens des responsabilités et du collectif, mais surtout le courage de dire et de faire.

Il est attendu des managers qu'ils incarnent sur le terrain notre esprit de conquête, et qu'ils l'insufflent à leurs équipes.

- En faisant preuve de courage (et de leadership).
- En initiant le changement et en encourageant l'innovation face au statu quo.
- En se donnant et en fixant des objectifs ambitieux.
- En s'adaptant au changement et aux nouveaux défis qui se présentent.

Il leur est demandé d'être exemplaires sur la transparence.

- En communiquant tous les éléments nécessaires à leurs collègues et collaborateurs (avec bon sens concernant les informations sensibles).
- En partageant sans filtre les résultats et enseignements de leurs actions.
- En faisant des feedbacks avec simplicité et franchise.
- En assumant ne pas savoir lorsque c'est le cas.

Les managers doivent faciliter la collégialité, au sein de leur équipe mais aussi en dehors.

- En privilégiant toujours l'intérêt collectif au leur ou à celui de leur seule équipe.
- (En créant une culture de confiance et d'écoute, où chacun se sent libre de s'exprimer).
- En sachant marquer leur désaccord et proposer des alternatives de manière constructive.
- En soutenant et en mettant en œuvre avec conviction les décisions prises.

Les managers jouent également un rôle clef dans la responsabilisation individuelle de chacun et chacune.

- En confiant la responsabilité aux bonnes personnes selon leur expertise, et en acceptant leurs jugements et décisions (indépendamment de leur titre et niveau hiérarchique).
- En partageant les victoires, les succès et les crédits.
- En reconnaissant le droit à l'erreur.
- En assumant la responsabilité de leurs propres actions et décisions.

Enfin, les managers doivent mettre en place des modes de fonctionnement et de décision analytique.

- En fixant à leurs équipes un cap avec des objectifs clairs et mesurables.
- En mesurant les progrès et les résultats.
- En basant leurs décisions sur du factuel.
- En priorisant les actions pour accroître l'efficacité.

Au quotidien, ils veillent à la Qualité de vie au travail :

- En portant une attention particulière aux situations individuelles singulières et aux difficultés ponctuelles que peut rencontrer un membre de leur équipe, en adaptant l'organisation de ses activités le cas échéant ;
- En veillant, comme tout collaborateur, à la régulation de ses temps de connexion. Autrement dit, ils s'abstiennent de solliciter, sauf cas d'urgence ou d'astreinte, leurs équipes ou leurs collègues en dehors des heures habituelles de travail ;
- En régulant la charge de travail : il est attendu des managers qu'ils fassent preuve d'attention quotidienne envers la charge de travail et le rythme de leurs collaborateurs. Lors des entretiens individuels réguliers, ils veilleront à la bonne exécution du travail, ainsi qu'aux conditions dans lesquelles il est réalisé et au ressenti du collaborateur. C'est dans ce contexte que les managers pourront identifier les éléments contribuant à la charge de travail, sa régulation et l'anticipation des pics d'activité temporaires ou des imprévus, en réévaluant les priorités ou en apportant des ajustements ;
- Garantissant l'efficacité des réunions de travail : la bonne tenue d'une réunion repose sur la mise en place de conditions permettant de la rendre efficace, tant en termes d'organisation que d'optimisation du temps consacré.

Dans cette optique, les managers veilleront à :

- programmer la réunion pendant les horaires habituels de travail. Ainsi les managers veilleront à ne pas fixer de réunions trop matinales et/ou trop tardives ainsi que lors de la pause méridienne sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou urgence, afin de permettre à chacun de concilier, au mieux, vie professionnelle et vie privée ;
- établir un ordre du jour et définir clairement les objectifs visés ;
- s'assurer du bon nombre de participants dans les réunions pour éviter une sur représentation non productive et consommatrice de temps inutile ;
- adresser aux participants, s'il y a lieu, la documentation en amont de la réunion,
- favoriser les moyens de communication à distance ; en particulier si des collaborateurs télétravaillent,
- diffuser un compte rendu voire un relevé de décisions à l'issue de la réunion.

Une « charte des réunions réussies » est affichée dans chaque salle de réunion afin de rappeler les bonnes pratiques.

Les managers sont accompagnés au quotidien par la DRH pour exercer leurs missions.

Article 3 Formations managériales

Pour accompagner le déploiement des principes d'actions dans le groupe, un programme d'appropriation à destination des managers est prévu en 2024 et 2025. Il inclura notamment des documents de résumé des bonnes pratiques et des éléments destinés à faciliter la communication sur ces principes d'actions par le manager auprès de son équipe.

Le programme de formation des nouveaux managers est en cours d'adaptation pour intégrer ces principes ainsi que les bonnes pratiques sur les sujets suivants :

- Accueil d'un nouveau collaborateur (onboarding) ;
- Organisation du partage de l'information (réunions d'équipe) ;
- Organisation de l'équipe (notamment l'application des accords collectifs et décisions de la direction) ;
- Respect des règles de déconnexion ;
- Suivi de la charge de travail (réunions individuelles) ;
- Attention portée aux conditions de travail (moyens et environnement adaptés) ;
- La prévention et la détection des comportements à risques (identification des risques psychosociaux) ;
- Attention portée aux collaborateurs revenant d'un long arrêt de travail ;
- Réalisation d'entretien de départ (offboarding.)

Indicateurs de suivi :

- Nombre de managers formés répartis par actions de formation et par genre

Titre 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent chapitre est consacré aux mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une part, et celles permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle d'autre part.

Chapitre 1. Lutter contre les discriminations

Article 1. Mesures liées à l'embauche et à la gestion des carrières.

Dans le cadre des dispositions de la loi Egalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017, l'entreprise s'engage à ce que les collaborateurs en charge des processus de recrutement suivent au moins une fois tous les 5 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Indicateurs :

- nombre de collaborateurs formés (recrutement, RRH, managers)

Article 2. Principe de non-discrimination des collaborateurs à temps partiel

Les parties rappellent qu'un collaborateur à temps partiel a les mêmes droits qu'un collaborateur à temps plein. Ils bénéficient ainsi des mêmes droits à formation, de mobilité et d'évolutions salariales et d'accès aux postes de management.

Les managers devront s'assurer que la charge de travail est compatible avec leur temps de travail.

La DRH accordera une attention particulière aux collaborateurs à temps partiel qui souhaitent revenir à temps plein.

Indicateurs sur l'année N, N-1 et N-2 :

- évolution du nombre et du taux de collaborateurs travaillant à temps partiel formés, répartis par genre

Article 3. Principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs parents

Signataire de la Charte de la parentalité en entreprise, le groupe TF1 s'engage à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des collaborateurs parents, notamment en :

- prévenant et éliminant les pratiques discriminantes au sein des processus Ressources Humaines
- favorisant des pratiques et comportement managériaux qui respectent l'évolution professionnelle des collaborateurs parents.

Article 4. Principe de non-discrimination des collaborateurs exerçant un mandat syndical

Les parties rappellent qu'aucun collaborateur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales (*art. L 1132-1 code du travail*). Ainsi, le management ne devra pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et la rupture du contrat de travail (*art. L. 2141-5 , al1 du code du travail*).

Il est rappelé que des dispositions spécifiques ont été prises au sein de l'accord relatif à la représentation syndicale et aux moyens syndicaux au sein du groupe TF1 signé le 7 juin 2019 afin de permettre aux organisations syndicales et leurs représentants d'exercer au mieux leurs missions.

Chapitre 2. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et prévenir le sexisme

Article 1. Equilibrer les chances lors du recrutement

Il est rappelé que dans le cadre du processus de recrutement, les critères de sélection des candidats sont exempts de tout caractère discriminatoire et exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications de chacun.

Tant en recrutement externe qu'en mobilité interne, les offres d'emploi continueront ainsi d'être traitées de façon non discriminatoire et ce, afin de garantir une parfaite égalité des chances et de traitement.

En complément, dans le cadre de nos relations écoles, le programme TF1 Campus nous permet de mettre en avant la marque Employeur par le biais d'interventions au sein d'écoles cibles / partenaires de nos ambassadeurs collaborateurs. Elle vise de faire évoluer notre image en partageant la diversité des métiers et des enjeux que nous traitons au sein du Groupe TF1.

Dans le cadre de ce programme, sur certaines filières cibles nous veillerons particulièrement à adjoindre aux messages de la marque employeur des messages visant à promouvoir la mixité et la diversité des profils.

Indicateurs :

- Nombre de femmes et d'hommes recrutés en interne et en externe
- Démarches CAMPUS réalisées avec un message sur l'égalité professionnelle

Article 2. Accéder à la formation professionnelle

La Direction s'engage à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations, que ce soit pour le développement des compétences individuelles et professionnelles, ou que ce soit pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doit être le seul critère d'évolution et d'orientation professionnelle et doit être de même nature pour les femmes et les hommes.

La Direction s'engage à ce que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes dispositifs de formations, avec les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Par conséquent, le refus d'envoyer un collaborateur en formation ne pourra en aucun cas être motivé par le critère de genre.

Dans le cadre des formations, la Direction s'engage à prendre en compte les contraintes familiales afin de limiter les freins à l'accès à la formation. Elle s'engage à privilégier notamment, et chaque fois que cela sera possible, l'organisation des formations pendant les temps de travail, à proximité et en respectant un délai suffisant pour les convocations aux sessions.

Indicateurs :

- Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'actions de formation
- Nombre d'heures de formation par tranche d'âge (5 ans), répartis par genre.

Article 3. Evoluer professionnellement

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, la Direction s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétence égale, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

La Direction s'engage à mener des actions à destination de tous les collaborateurs afin de les sensibiliser à la promotion de l'égalité professionnelle notamment :

- Grâce au réseau Fifty-fifty ouvert à tous, financé par l'entreprise, dont les objectifs sont d'échanger sur le lien entre mixité et performance, et sur les actions menées au sein notamment de TF1 SA, de développer l'« assertivité » (terme hérité des sciences sociales anglo-saxonnes et désignant la confiance en soi et/ou la capacité de faire valoir ses arguments) des femmes, de sensibiliser aux opportunités présentées par la mixité pour les managers hommes et femmes, et de proposer des leviers d'actions mixité permettant d'améliorer la performance de la Direction.
- En relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de nos sites de communications externes et internes (Réseaux sociaux, site TF1 le Groupe...).
- En déployant les programmes de *mentoring* interne et croisés, permettant ainsi d'accompagner les collaborateurs/trices dans leur développement professionnel et personnel, de favoriser la transmission intergénérationnelle, et d'acculturer les managers aux enjeux de la mixité.

- La direction porte une attention particulière à privilégier les femmes dans les promotions de *mentoring* afin d'accroître leurs aptitudes et chances de succès dans la réalisation de leurs objectifs professionnels et de développement de carrière.

La Direction s'engage, par ailleurs, à prêter une attention particulière aux promotions visant à réduire les écarts observés encore ce jour entre les femmes et les hommes notamment dans les classifications les plus élevées. La direction veillera à équilibrer le nombre de promotions des femmes et des hommes dans l'ensemble des classifications.

Indicateurs sur l'année N, N-1 et N-2:

- Nombre de promotions par classification en distinguant les hommes et les femmes
 - Nombre de postes par classification pourvus en interne en distinguant les hommes et les femmes
 - Evolution professionnelle des C5 et + et taux d'augmentation moyen répartis par genre
 - Taux de promotion par tranche d'âge (5 ans)
 - Part des femmes dans le nombre de mentees
- Evolution des femmes présentes il y a 10 ans en termes de promotion et niveau de rémunération

Article 4. Rémunérer les hommes et les femmes

La Direction s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un collaborateur recruté soit équivalent à celui d'un autre collaborateur à profil et expérience équivalents et travaillant sur le même type de poste. De même, s'agissant d'un temps partiel, la direction s'engage à ce que le niveau de salaire d'un collaborateur recruté soit proportionnellement équivalent à celui d'un temps plein sur le même type de poste et à profil équivalent.

La Direction s'engage également à veiller à ce que les écarts ne se créent pas avec le temps. Une attention particulière sera portée par la DRH lors des revues annuelles de rémunération.

Les collaborateurs ont la possibilité d'interroger leur responsable ressources humaines pour connaître leur positionnement salarial au regard de leur métier, que ce soit en interne ou en externe.

Chaque année, la DRH vérifiera les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes des entreprises et publiera le score obtenu selon les échéances et la méthode d'évaluation prévu par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Les indicateurs seront présentés par niveau hiérarchique. Le niveau du résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés ci-dessus sera publié annuellement sur le site internet de l'entreprise et sur Vous Faites TF1.

En application de l'article D. 1146-6 du code du travail, les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation des mesures financières de rattrapage salarial seront mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à 75 points. A cette fin, lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), une dotation spécifique sera définie chaque année.

Indicateurs sur l'année N, N-1 et N-2 :

- Nombre d'actions correctrices réalisées
- Evolution de la rémunération moyenne et médiane par genre et CSP par entité
- Evolution de la rémunération moyenne et médiane par genre et tranche d'âge (5 ans) par entité
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Article 5. Sensibiliser et former à la lutte contre le sexisme et violences faites aux femmes

Les parties rappellent leur attachement à la lutte contre le sexisme et, plus largement, à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes.

Les parties rappellent également que, conformément à l'article L.1142-2-1 du Code du travail, « *nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Conscient de la nécessité d'informer et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, le groupe TF1 s'engage à mener des actions en ce sens sous forme de campagnes et d'action de sensibilisation ainsi que sous la forme d'organisation de conférences pendant la durée du présent accord.

La Direction rappelle qu'aucun collaborateur, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat :

- pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ;
- pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuels ;
- pour avoir témoigné des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour les avoir relatés.

Enfin, les parties rappellent la mise en place d'une procédure commune à l'ensemble des sociétés du groupe pour harmoniser les pratiques et encadrer de façon homogène le traitement des plaintes pour harcèlement ou violence au travail. Cette procédure, annexée aux règlements intérieurs des sociétés du groupe, est portée à l'affichage et est mise en ligne sur le cadre social dans l'intranet.

Indicateurs:

- Evolution de la féminisation des instances
- Nombre de collaborateurs exposés à une action de sensibilisation contre le sexisme et violences faites aux femmes

Titre 4. Dispositions finales

Article 1. Suivi de l'accord

Les parties sont convenues de la mise en place d'une commission de suivi de l'accord, réunissant la Direction et deux membres par organisations syndicales signataires.

Un suivi de l'application de l'accord sera réalisé chaque année par la Commission de suivi au cours duquel seront présentés les indicateurs identifiés dans le présent accord.

Le cas échéant, la commission pourra faire des propositions d'ajustement en vue d'améliorer l'application des dispositions du présent accord.

Article 2. Communication

Afin de sensibiliser au mieux l'ensemble des collaborateurs du Groupe TF1, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent promouvoir les engagements et actions mis en œuvre sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Cette sensibilisation sera faite au moyen de divers supports de communication (le guide de l'accord QVCT-EP, Intranet, affichage...) afin que chacun puisse être tenu informé des actions réalisées.

Article 3. Périmètre de l'accord

Entrent dans le champ d'application de cet accord les sociétés du Groupe TF1, filiales de TF1 SA au sens de l'article L. 233-16 du Code du commerce et expressément visées dans l'annexe 1.

Article 4. Durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2024 et prendra fin le 30 juin 2027.

Les parties conviennent qu'à minima 6 mois avant la date d'échéance de l'accord, elles se rencontreront pour discuter des conditions et la durée de son renouvellement. A cet effet, un diagnostic des besoins et attentes des collaborateurs en matière de dispositifs améliorant la qualité de vie au travail sera établi.

A défaut de négociation d'un nouvel accord s'y substituant le présent accord prendra fin à son terme.

Article 5. Publicité et dépôt

Une copie du présent accord de groupe sera remise à chaque partie signataire et sera notifiée à chaque organisation syndicale représentative non signataire.

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 10 juillet 2024

Pour la Direction,

Et les organisations syndicales suivantes, représentées par les coordonnateurs syndicaux de groupe,

SNAJ CFTC, _____, délégués syndicaux et _____, mandatées ;

FO MEDIA ; _____, délégués syndicaux et _____, mandatées ;

Syndicat National des Médias et de l'écrit CFTD ; _____, délégué syndical et _____ mandatée.

d'autre part,

ANNEXE 1 Périmètre de l'accord

TF1 SA

TF1 PUBLICITE

LA CHAINE INFO (LCI)

UES POLE DECOUVERTE

E-TF1

TF1 PRODUCTION

UNE MUSIQUE

TF1 FACTORY

TF1 BUSINESS SOLUTIONS

TF1 FILMS PROD

STS EVENEMENTS

ANNEXE 2 Indicateurs de suivi de l'accord

Titre 1. Prévenir les risques professionnels

Chapitre 2 La prévention et le suivi des risques psychosociaux et de la charge de travail

Suivi individuel de la charge de travail

- Nombre d'entretiens de performance
- Nombre d'entretiens de performance dont la charge de travail est jugée excessive avec un ressenti oppressant ou conséquent
- Nombre de collaborateurs exposés aux facteurs de pénibilité (travail en cycle, travail de nuit, travail en milieu hyperbare), répartis par genre
- Le taux d'absentéisme lié à la maladie

Dispositifs de prévention et de traitement des alertes

- Nombre d'enquêtes déclenchées

Titre 2. Travailler mieux ensemble

Chapitre 1. Bien vivre ensemble

Salle de sport et l'Association sportive

- Nombre d'adhérents sur l'année N, N-1 et N-2
- Budget annuel alloué par le groupe TF1 sur l'année N, N-1 et N-2

Soutenir les salariés parents

- Nombre de collaboratrices ayant bénéficié d'un avenant « travail à domicile régulier »
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Nombre de berceaux attribués sur l'année N, N-1 et N-2
- Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'allocation de garde d'enfant sur l'année N, N-1 et N-2
- Budget alloué à la garde d'enfant sur l'année N, N-1 et N-2

Soutenir les salariés aidants

- Nombre d'appels à la plateforme My Prevention ou Care Manager
- Nombre de jours utilisés pour proche malade
- Nombre de collaborateurs ayant mobilisé un congé de proche aidant / solidarité familiale / présence parentale

Soutenir les salariés malades

- Nombre de cellules de maintien dans l'emploi convoquées

Soutenir l'engagement solidaire

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un don de jours de congés

Titre 3. Accompagner le management

- Nombre de managers formés répartis par actions de formation et par genre

Titre 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chapitre 1. Lutter contre les discriminations

- Nombre de RH formés
- Nombre et du taux de collaborateurs travaillant à temps partiel formés, répartis par genre

Chapitre 2. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et prévenir le sexisme

Equilibrer les chances lors du recrutement

- Nombre de femmes et d'hommes recrutés en interne et en externe
- Nombre de démarches CAMPUS réalisées avec un message sur l'égalité professionnelle

Accéder à la formation professionnelle

- Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'actions de formation
- Nombre d'heures de formation par tranche d'âge (5 ans), répartis par genre.

Evoluer professionnellement sur l'année N, N-1 et N-2

- Nombre de promotions par classification en distinguant les hommes et les femmes
- Nombre de postes par classification pourvus en interne en distinguant les hommes et les femmes
- Evolution professionnelle des C5 et + et taux d'augmentation moyen répartis par genre
- Taux de promotion par tranche d'âge (5 ans)
- Part des femmes dans le nombre de mentees
- Evolution des femmes présentes il y a 10 ans en termes de promotion et niveau de rémunération

Rémunérer les hommes et les femmes

- Nombre d'actions correctrices réalisées
- Evolution de la rémunération moyenne et médiane par genre et CSP par entité
- Evolution de la rémunération moyenne et médiane par genre et tranche d'âge (5 ans) par entité
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Sensibiliser et former à la lutte contre le sexisme et violences faites aux femmes

- Evolution de la féminisation des instances
- Nombre de collaborateurs exposés à une action de sensibilisation contre le sexisme et violences faites aux femmes