

## ACCORD GROUPE TF1 RELATIF A LA MIXITE DES ORIGINES

---

### Préambule

---

Depuis plusieurs années, le Groupe TF1 s'est engagé dans une politique en faveur de la diversité afin de promouvoir des relations ouvertes et respectueuses entre les collaborateurs et favoriser l'égalité de traitement.

Le Groupe a accéléré le déploiement de sa politique en 2010 avec la signature de la Charte de la diversité le 11 janvier puis l'obtention du Label Diversité le 14 décembre de la même année.

Cette démarche de labellisation a affirmé la volonté du Groupe de développer un état d'esprit et des processus permettant de lutter contre les discriminations.

Quatre axes prioritaires ont été définis et la diversité des origines constitue l'un des piliers de la démarche diversité du Groupe.

En effet, à travers la Fondation TF1, créée en juin 2007, le Groupe a déjà entrepris des actions destinées à promouvoir l'égalité des chances quelles que soient les origines ethniques, sociales et culturelles des individus.

La signature d'un accord spécifique à la diversité des origines s'inscrit dans le prolongement de la politique diversité du Groupe.

### Article préliminaire. Les principaux acteurs

---

#### La Fondation TF1

---

La Fondation TF1 soutient des initiatives associatives ou individuelles porteuses de projets liés aux métiers et événements du Groupe TF1.

Elle inscrit son action dans une démarche globale du Groupe et répond à deux enjeux que sont l'engagement dans des actions solidaires innovantes et la promotion de l'égalité des chances. Ses principaux axes d'actions sont :

- Promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes issus des zones d'éducation prioritaires au sein du Groupe TF1 ;
- Favoriser des rencontres entre les collaborateurs et la communauté étudiante ;
- Faire découvrir le Groupe TF1 par des visites organisées et par le biais des stages de classes de 3<sup>ème</sup> ;
- Permettre le parrainage de lycéens par les collaborateurs du Groupe.

#### Le Responsable Diversité

---

Le Responsable Diversité a pour mission de promouvoir au sein du Groupe TF1 la démarche Diversité fondée sur l'égalité de traitement et la prévention des discriminations au sein de l'entreprise. A ce titre, il est particulièrement impliqué dans le suivi des engagements pris suite à l'obtention du Label Diversité le 14 décembre 2010. Il coordonne également les actions menées sur les 4 thèmes prioritaires de la politique du Groupe et notamment sur l'origine ethnique et culturelle.

JA

JB

CA

DF

HL

PP

Y

A6

CF

sp

## Les Instances Représentatives du Personnel du Groupe

Les Instances Représentatives du Personnel participent à la promotion de la politique Diversité du Groupe TF1 dans le cadre de leurs missions. A ce titre, elles s'engagent, aux côtés de la Direction, à assurer une large diffusion du présent accord.

### Article 1. Recrutement

#### 1.1. Principe

Le recrutement est considéré comme un levier déterminant dans la mise en œuvre d'une politique de diversité des origines.

L'introduction du principe de non discrimination tout au long du processus de recrutement permet de garantir l'égalité de traitement des candidatures, aucun profil n'étant écarté du recrutement en considération de critères d'identité.

Aussi, le Groupe TF1 s'engage à garantir l'objectivité à chaque étape du processus de recrutement tant interne qu'externe, de la définition des besoins à la décision du recrutement.

Le processus de recrutement se fait selon les mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats et est strictement fondé sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications, les diplômes et les perspectives d'évolution professionnelle des candidats au sein du Groupe, au-delà de tout stéréotype et préjugé.

#### 1.2. Engagements

##### 1.2.1. Actions destinées à encourager la diversité des origines

Le Groupe TF1 s'engage à poursuivre une politique d'ouverture et de développement de ses recrutements permettant de valoriser la diversité des origines ethniques, sociales et culturelles.

De ce fait, le Groupe TF1 souhaite diversifier ses canaux de recrutements pour n'écarter aucun vivier de compétences.

Ainsi, les actions suivantes sont menées :

- La mise en place de partenariats privilégiés avec des associations, des acteurs du service public de l'emploi ainsi que des services publics de formation (collèges, lycées d'enseignement généraux et professionnels, universités...);
- La diversification avec des écoles et des universités cibles ;
- Le développement des stages et des formations en alternance auprès de ces écoles et universités ;

TD

JK

CA

BF

PL

FP

IF

AG

CF

as

- L'organisation d'actions de communication dans les écoles et universités visant à informer les enseignants et les élèves afin de leur faire découvrir les métiers du Groupe et les guider dans leur choix de métiers ;
- La participation à des forums de recrutement dédiés à la promotion de la diversité sociale ;
- L'organisation de visites ponctuelles des sites de TF1 chaque année permettant de faire découvrir les métiers du Groupe ;
- Le parrainage d'élèves et étudiants par des collaborateurs du Groupe TF1 ;
- Le versement de la taxe d'apprentissage à des écoles, universités ou associations qui portent une attention particulière et prennent des mesures pour améliorer la diversité de leurs promotions.

#### 1.2.2. Mesures intégrant l'objectivité et la transparence dans le processus de recrutement interne et externe

Embauche : égalité de traitement des candidatures fondée sur une évaluation des compétences des candidats

Les recruteurs, responsables ressources humaines et managers opérationnels, veillent au respect de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la non-discrimination et à l'égalité des chances prévues notamment aux articles L. 1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal.

Dans ce cadre, les responsables ressources humaines sont garants du respect de ces dispositions lors de l'élaboration des profils de poste. Ils ont pour rôle d'identifier, de corriger les critères de discrimination et de rappeler les règles en vigueur.

La description des profils de poste et le libellé des annonces d'emploi ne doivent comporter aucun critère prohibé par la loi et doivent se fonder uniquement sur l'expérience professionnelle et les compétences requises pour le poste.

La phase de sélection des candidats, tant sur le tri des curriculum vitae que sur le choix des candidats suite aux entretiens d'embauche, est fondée sur des données objectives et fiables.

Afin de mener une politique de diversité en toute transparence notamment vis-à-vis des candidats et garantir la visibilité des résultats, la sélection des candidats donne lieu à l'établissement d'une fiche répertoriant les critères objectifs qui ont conduit au choix de la personne recrutée. Le traitement des candidatures et les décisions précisant les critères de sélections sont ainsi traçables tout au long du processus de recrutement.

Cette procédure est formalisée par l'existence de grilles d'entretien et de bonnes pratiques.

La collecte d'informations par le recruteur lors des entretiens d'embauche a pour seul objectif d'apprécier les aptitudes, les capacités, les compétences et les expériences professionnelles du candidat.

Suivi : réponse systématique à toute candidature

---

Toutes les candidatures sont examinées et font l'objet d'une réponse systématique.

Une adresse électronique gérée par le Responsable Diversité permet une relation privilégiée entre les candidats et le Groupe TF1.

Rémunération : équité salariale à l'embauche

---

Les principes d'équité salariale s'appliquent à l'ensemble des salariés nouvellement embauchés sans discrimination.

Respect de la non-discrimination par nos intermédiaires

---

Le Groupe TF1 encourage la promotion des enjeux de la diversité sociale et de l'égalité des chances auprès de ses intermédiaires, à savoir notamment les cabinets de recrutements, les prestataires et les sociétés d'intérim.

Les engagements en matière de promotion de la diversité sociale et de l'égalité des chances des différents intermédiaires font partie des critères de sélection du Groupe TF1.

### 1.3. Indicateurs de suivi

---

Le Groupe TF1 s'engage à suivre :

- Le nombre de parrainage d'élèves et d'étudiants par les collaborateurs du Groupe TF1 ;
- Le bilan des actions réalisées par la Fondation TF1.

Ce suivi se fera dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

## **Article 2. Sensibilisation et formation de tous les acteurs du Groupe aux enjeux de la diversité**

---

### 2.1. Principe

---

Le Groupe TF1 a conscience que la mise en œuvre de la politique de diversité des origines et de non-discrimination prévue au présent accord nécessite au préalable la sensibilisation et la formation de l'ensemble des acteurs du Groupe aux enjeux de la Diversité en termes économiques, sociaux et culturels.

JD JB CA. [signature] K FP [signature] AG CF 4/12

## 2.2. Engagements

Le Groupe TF1 s'engage à mettre en place des programmes de formations spécifiques destinées aux populations cibles pour lutter contre la discrimination.

Le Groupe TF1 souhaite en effet que l'ensemble des acteurs (Direction, équipes ressources humaines, managers opérationnels, collaborateurs, Instances Représentatives du Personnel...) soit formé à la non-discrimination et à la diversité.

L'ensemble de ces formations a pour objectif :

- De comprendre les enjeux de la diversité et de l'égalité de traitement pour l'entreprise ;
- De connaître les engagements de l'entreprise ;
- D'identifier et neutraliser les processus de catégorisation et de stéréotype ;
- De s'interroger sur ses pratiques et apporter des clés pour changer ses réflexes.

D'une façon générale, le Groupe TF1 s'engage à développer les bonnes pratiques en sensibilisant les différents acteurs du Groupe, à savoir la Direction, les différentes lignes hiérarchiques, les collaborateurs ainsi que les Instances Représentatives du Personnel afin qu'ils travaillent sur les perceptions et qu'ils prennent conscience de l'influence des stéréotypes et des préjugés liées à la diversité des origines.

Les managers ayant suivi les formations spécifiques à la diversité s'engagent à faire un retour à leurs équipes afin de les sensibiliser.

## 2.3. Indicateur de suivi

Le Groupe TF1 s'engage à suivre le nombre de personnes ayant bénéficié de formations spécifiques à la diversité.

Ce suivi se fera dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

## Article 3. Evolution professionnelle

### 3.1. Principe

Une attention particulière est portée à l'égalité d'accès à la progression professionnelle et au déroulement des carrières des collaborateurs.

Le Groupe souhaite favoriser l'évolution professionnelle des personnes sans considération de leurs origines ethniques, sociales et culturelles.

Afin d'offrir les mêmes chances à l'ensemble des collaborateurs, les décisions prises concernant l'évolution professionnelle reposent sur des critères professionnels objectifs liés à la performance individuelle et excluent toutes formes de discriminations.

JD CA. DG AL TF1 CF A6 5/12

## 3.2. Engagements

---

### 3.2.1. Accès à la formation

---

L'accès à la formation professionnelle est un élément clé du développement des compétences et du potentiel des collaborateurs et est un facteur déterminant permettant d'assurer une égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.

Ainsi, le Groupe TF1 s'engage à ce que tous les collaborateurs aient accès dans les mêmes conditions à la formation professionnelle.

Les actions suivantes sont mises en place :

- Accès pour tous aux informations sur les formations disponibles ;
- Critères objectifs d'accès à la formation professionnelle.

### 3.2.2. Gestion des évolutions de carrières

---

Il est rappelé que les évolutions de carrières de l'ensemble des collaborateurs du Groupe TF1 reposent sur des critères objectifs, à savoir les compétences professionnelles exercées, l'expérience, la performance et le comportement professionnel.

Ces évolutions font l'objet d'un suivi par la hiérarchie notamment au cours de l'entretien annuel d'évaluation. Il est proscrit lors de ces procédures d'appréciation et d'évaluation d'induire des discriminations.

### 3.2.3. Mobilité

---

La mobilité professionnelle au sein du Groupe TF1 permet à chacun des collaborateurs de développer ses compétences dans des environnements professionnels variés pouvant ouvrir l'accès à des postes à responsabilité.

Le Groupe TF1 s'engage à ce que tous les collaborateurs, quelle que soit leur origine ethnique, sociale et culturelle puissent avoir les mêmes possibilités de bénéficier, quel que soit le niveau de responsabilité, d'une mobilité professionnelle, en fonction des compétences et des expériences professionnelles requises par les postes à pourvoir.

Toutes les candidatures sont examinées équitablement et permettent, sous réserve de disposer des compétences professionnelles requises, une accessibilité aux postes à pourvoir.

FA

JN

CA

RB

R

TP

UP

AG

CF

6/12

## **Article 4. Communication interne**

---

### **4.1. Principe**

---

L'engagement du Groupe TF1, dans une politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, est affirmé par l'ensemble des manifestations et publications déjà mises en œuvre.

Le Groupe TF1 souhaite toutefois garantir l'appropriation des objectifs de promotion de la diversité des origines par l'ensemble des collaborateurs et à tous les niveaux de l'organisation.

Ainsi, à cette fin, il est décidé de communiquer largement et en toute transparence auprès des collaborateurs et auprès de l'ensemble des parties prenantes sur la signature du présent accord et sur les actions qui sont et seront menées, ainsi que sur les résultats pratiques des engagements pris par le Groupe.

### **4.2. Engagements**

---

Afin de faire vivre la diversité au sein du Groupe, plusieurs supports de communication, accessibles à tous, sont élaborés et régulièrement diffusés :

- Une plaquette sur la diversité destinée à l'ensemble des collaborateurs reprend les engagements du Président, la politique Responsabilité Sociétale et environnementale et les axes prioritaires de la Diversité permettant de faciliter la compréhension et la mise en œuvre pratique des engagements du Groupe ;
- Les espaces dédiés à la diversité sur l'Intranet, sur la lettre d'information ou encore le magazine interne sont enrichis ;
- La réalisation d'enquêtes d'opinion auprès des collaborateurs est mise en place portant, notamment, sur leur perception du positionnement diversité du Groupe.

Par ailleurs, lors des journées d'intégration, les collaborateurs sont informés de l'engagement du Groupe dans la politique de diversité des origines et de ses enjeux. Cette politique fait l'objet d'une présentation aux nouveaux embauchés et des temps d'échanges permettent de faire prendre conscience de l'attachement du Groupe à cette politique, de sa volonté d'impliquer ses collaborateurs et d'en faire des acteurs de son déploiement.

## **Article 5. Suivi de l'accord**

---

### **5.1. Principe**

---

Une commission de suivi, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de deux représentants de la Direction, a pour mission de veiller au respect de l'application des dispositions du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an et pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2013.

FD

JS

CA

AB

AL

FR

U

AG

CF

7/12

## **Article 6. Application, publicité et dépôt de l'accord**

---

### **6.1. Champ d'application**

---

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.

Ces sociétés sont dénommées collectivement « Groupe TF1 » dans le présent accord. Cet accord a vocation à s'appliquer aux sociétés comprises dans son champ d'application.

Il a été conclu après information et consultation de chaque comité d'entreprise compétent (délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel).

Dans le cas où une société entrerait dans le périmètre du Groupe TF1 après la signature du présent accord, elle aurait la possibilité d'y adhérer par la conclusion, en son sein, d'un accord collectif d'adhésion signé après information et consultation de son comité d'entreprise.

Si cette société est dépourvue de délégué syndical, elle pourra y adhérer par une lettre d'adhésion dûment signée par son représentant légal.

Lorsqu'une société sort du périmètre du Groupe TF1, il est fait application des dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, le présent accord cessant de produire ses effets de droit vis-à-vis de la société sortante. Celle-ci devra faire son affaire des conséquences financières de cette sortie.

La liste des sociétés fait l'objet de l'annexe 1 au présent accord. Elle sera mise à jour régulièrement (ceci pour tenir compte des sociétés entrantes et sortantes) et sera communiquée aux organisations syndicales signataires de l'accord.

Il sera tenu compte, pour l'appréciation des différents objectifs mentionnés ci-après, de tout éventuel changement du champ d'application du présent accord, intervenu pendant sa durée d'application.

### **5.2. Durée de l'accord**

---

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

### **5.3. Révision et dénonciation de l'accord**

---

La demande de révision émanant soit de l'employeur, soit de l'une au moins des organisations syndicales signataires, doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

La première réunion de négociation de ce projet doit obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 60 jours à partir de la notification de la demande.

A défaut d'un accord sur les modifications proposées dans un délai de 12 mois à compter de la notification, la demande de révision sera réputée caduque.

FD JB OA. JPB H TP CF V AG 8/12

Une même demande de révision, ou une demande tendant au même objet, ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même année.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, faire l'objet d'une demande de révision avant l'expiration d'une période d'application de 12 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie du présent accord avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire, par la négociation et la signature d'un avenant.

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cet accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de façon fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée A.R. à chacune des autres parties signataires et déposée par la partie auteur de la dénonciation auprès des services de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe des Conseil des Prud'hommes.

Elle comportera une proposition de rédaction nouvelle et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir si l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- soit la dénonciation émane de l'employeur,
- soit la dénonciation émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Si l'une de ces deux conditions était remplie, il est convenu que la première réunion de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 60 jours à partir de la notification de la demande en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord dénoncé restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

A l'issue de ces négociations, sera établi soit un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence feront l'objet des formalités de dépôt prévues ci-avant.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé avec pour prise d'effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à compter du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai des 8 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période d'une année qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-13 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de l'employeur ou de l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation de l'accord emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises y ayant adhéré.

FD JB CA   FP CF  A6 9/12 

#### 5.4. Conditions d'adhésion

---

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle ; elle concernera nécessairement l'ensemble du présent accord.

#### 5.5. Formalités de dépôt et de publicité

---

Une copie du présent accord sera remise à chaque partie signataire et sera notifiée à chaque Organisation Syndicale Représentative non signataire.

Il sera déposé par l'Entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

FA

JB

CA

~~DB~~

AK

FP CF

Y

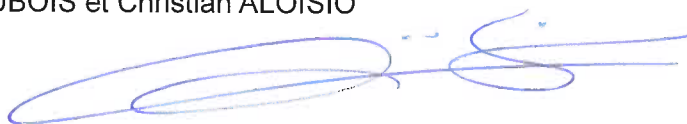
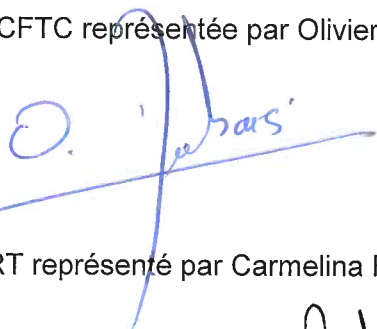
A6 10/12  
aj

Fait à Boulogne-Billancourt, le 18 juillet 2012.

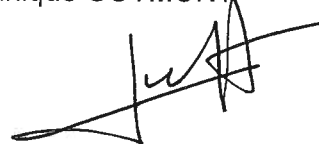
- La Direction représentée par Tanguy DESCAMPS



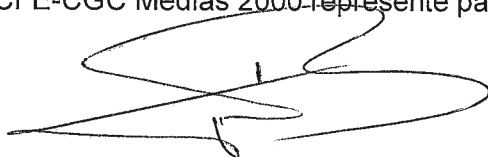
- USNA-CFTC représentée par Olivier DUBOIS et Christian ALOISIO



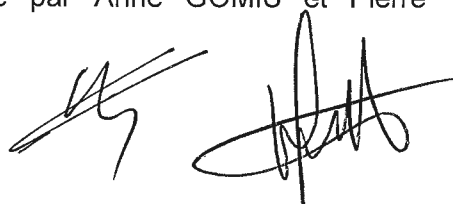
- SNFORT représenté par Carmelina FORMOND et Dominique GUYMONT



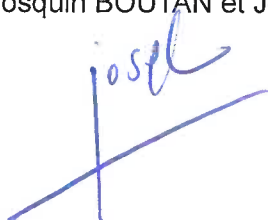
- SNPCA-CFE-CGC Médias 2000 représenté par Nathalie LECHAT et Frédéric PETIT



- Syndicat National des Médias CFDT représenté par Anne GOMIS et Pierre VANTORRE



- CGT TF1 représentée par Josquin BOUTAN et Jean-Christophe MEUNIER



**ANNEXE N°1**

**LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD GROUPE  
TF1**

**RELATIF A LA MIXITE DES ORIGINES**

**A la date de signature de l'accord :**

- TF1 SA
- TF1 PUBLICITE
- TF1 ENTREPRISES
- TEleshopping
- TOP SHOPPING
- E TF1
- TF1 VIDEO
- TF1 FILMS PRODUCTION
- TF1 DROITS AUDIOVISUELS
- TF1 INTERNATIONAL
- STYLIA
- HISTOIRE
- TV BREIZH
- OUEST INFO
- TF1 PRODUCTION
- LA CHAINE INFO (LCI)
- EUROSPORT SA
- EUROSPORT FRANCE SA
- WAT
- DUJARDIN
- SF2J
- TF1 INSTITUT
- ONE CAST
- PLACE DES TENDANCES
- MCP
- NT1

jb OA ~~RF~~ CF W AG 12/12  
FP ag