

Bilan social

2.1.1 L'effectif :

Les effectifs du groupe TF1 (chiffre au 31 décembre) sont répartis de la façon suivante :

CDI

Employés	Maîtrise	Cadres	Journalistes	Total
99	759	2288	622	3 768 *

* dont 197 collaborateurs travaillant à l'étranger + 2 collaborateurs d'Eurosport Média

CDD

Nombre de salariés titulaires d'un CDD	196
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation	42
Nombre de salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage	51

Intermittence

Une négociation de branche relative à la mise en place d'un accord professionnel national visant à doter d'un statut collectif les salariés intermittents, employés par les diffuseurs, a donné lieu à la conclusion d'un accord le 22 décembre 2006, signé entre le Syndicat des Télévisions Privées (composé de Canal +, M6 et TF1), l'ensemble des diffuseurs dont le service public et la majorité des organisations syndicales (CFDT, la CFTC, la CGC et FO). Des accords d'harmonisation sur le recours au CDD d'usage au sein de TF1, de LCI et d'Eurosport ont ensuite été conclus avec les organisations syndicales au cours de l'année 2007.

TF1 a continué de mener sa politique volontariste et constante d'intégration des salariés non permanents de façon à réduire la précarité pour les CDD, CDD d'usage et contrats de travail temporaire. Cette politique d'intégration a conduit depuis 2002 à embaucher près de 580 salariés non permanents (intermittents techniques, cachetiers, pigistes et réalisateurs). Depuis 2006, le groupe TF1 se situe en dessous du seuil des 10 % de l'effectif total en matière de recours à l'intermittence. A remarquer que le nombre de salariés intermittents à TF1 SA ne représente plus que 2,87 % de l'effectif total.

Parallèlement, TF1 a mis en place une véritable politique sociale pour cette catégorie de personnel :

- Sur le plan de l'épargne salariale : accès aux opérations d'augmentation de capital TF1 ou Bouygues, accès à la participation dans les conditions prévues dans l'accord ;
- Sur le plan de la santé : Les collaborateurs non permanents ont accès, sous certaines conditions, à un régime de frais de santé. L'accord interbranche étendu le 1^{er} avril 2007 a entraîné la refonte du système de prévoyance du groupe concernant cette population. Il a été mis en place un régime qui intègre le socle minimum prévu par l'accord tout en maintenant les principales garanties (maladie, maternité...) des intermittents en contrat avec le groupe. TF1 a souhaité conserver ses avantages sociaux pour cette population ;
- Autres : accords spécifiques sur le recours aux intermittents (par voie de CDD d'usage), revalorisation annuelle des barèmes, accès aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise.

Ainsi, sur l'ensemble du groupe l'équivalent effectif temps plein sur 12 mois des salariés non-permanents est réparti de la façon suivante :

Intermittents	Pigistes	Cachetiers	Réalisateurs
268,68	38,84	95,86	14,05

Embauches et départs en 2007 :

Nombre de salariés embauchés en CDI	491
Nombre de mise à la retraite	1
Nombre de départs à la retraite	0

Nombre de licenciements	13
Nombre de départs négociés	90

Les politiques de recrutement découlent très étroitement des plans stratégiques à 3 ans arrêtés par la Direction Générale, après concertation des différentes structures opérationnelles et fonctionnelles du groupe. Elles s'ajustent en temps réel pour accompagner les évolutions de l'environnement de l'entreprise et visent à assurer le haut niveau de professionnalisme nécessaire à la position de leader dans les différents marchés de l'entreprise et la motivation des individus et des équipes.

Le recrutement vise à intégrer en permanence de jeunes talents pour les préparer à l'exercice des métiers du futur et à rechercher des professionnels confirmés pour renforcer les équipes en place ou initier de nouveaux métiers.

Effet de la politique d'intégration des non permanents, des acquisitions ou constitutions de sociétés, le nombre d'embauches (491) au sein du groupe TF1 a été important en 2007 dont 266 créations nettes d'emplois (déduction faite de l'ensemble des départs).

L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires s'explique en partie par l'inclusion des nombreuses heures effectuées par les intermittents sur les tournages des fictions de Alma Productions (RIS et Zodiaque 2).

Nombre d'heures supplémentaires	Montant
63 136	1,98 M€

Le recours à la main d'œuvre extérieure au groupe TF1 (travailleurs temporaires) reste extrêmement faible en 2007, puisqu'il correspond à un équivalent effectif de 21,19, soit 0,56% de l'effectif permanent du groupe.

2.1.2 L'organisation du temps de travail :

Des accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ont été conclus dans l'ensemble des sociétés du Groupe. Ils régissent les différentes catégories du personnel en fonction de leur statut (accords concernant le personnel permanent - personnel de production, technique et administratif, journalistes - et les personnels non permanents).

Le personnel non cadre travaille 37h par semaine et bénéficie de 14 jours de RTT par an. Le personnel cadre, au forfait annuel jours (213 à 216 jours), bénéficie de 12 ou 13 jours de RTT par an, les cadres dirigeants n'étant pas concernés par la réduction du temps de travail.

Ainsi l'ensemble des sociétés du groupe TF1 est régi par des accords ARTT qui permettent aux salariés de prendre l'initiative de leur prise de congés sous la seule réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Le bilan, après une année d'application de l'annexe 7 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu en 2006 en faveur des personnels de la Direction Technique pour les services fonctionnant 7 jours sur 7, fait apparaître une meilleure visibilité et fiabilité des plannings pour les collaborateurs concernés, une amélioration des conditions de rémunération pour différentes sujétions dont le travail du dimanche et une meilleure répartition des « week-end » travaillés.

Afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs d'accéder, dans le cadre de leur développement personnel sans lien direct avec leur emploi, à la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, les jours de R.T.T. peuvent être convertis en développement personnel. Ces actions ne rentrent pas dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Comme en 2005 et 2006, la société TF1 a décidé en 2007 de maintenir comme jour chômé payé le lundi de Pentecôte aux salariés et de s'acquitter de sa contribution au titre de la journée de solidarité.

Durée annuelle de travail : Synthèse des différents accords d'aménagement et de réduction du temps de travail des sociétés du groupe TF1

Statut des PPTA*	Durée annuelle de travail des PPTA*
Non-cadres en horaire constant et en cycle (Employés et Maîtrise)	De 1 569 h à 1 576 h
Cadres en cycle	De 1 584 h à 1 591 h
Cadres au forfait annuel jours	de 213 j à 216 j
Cadres dirigeants	non concernés

* *personnel de production technique et administratif.*

Statut des journalistes	Durée annuelle de travail des journalistes
Journalistes au forfait annuel jours	de 208 j à 215 j
Cadres dirigeants	non concernés

L'absentéisme et ses motifs au sein du groupe TF1 :

Taux d'absentéisme (en % du nombre de salariés)	4,10
Total de journées d'absence	44 897
Nombre de jours d'absence non payés	1 474
Nombre de jours d'absence pour maladie	20 841
Nombre de jours d'absence pour accident de travail ou trajet	1 024
Nombre de jours d'absence pour maternité ou paternité	17 765
Nombre de jours d'absence pour congés exceptionnels	3 793

Au 31 décembre 2007, 234 salariés en CDI étaient occupés à temps partiel dont 82 % de femmes et 18 % d'hommes. Le temps partiel dans le groupe TF1 résulte, pour la quasi totalité des cas, d'un choix du salarié.

2.1.3 La rémunération :

Les rémunérations sont revues chaque année dans un dispositif pouvant allier l'augmentation générale et la performance individuelle avec des modalités et des possibilités d'épargne salariale sur mesure.

Dans le cadre de la privatisation de TF1 en 1987, 10% du capital de la société était proposé aux salariés à des conditions préférentielles : 1 384 salariés ou anciens salariés sont ainsi devenus actionnaires de la société, représentant 2,33% du capital. Désormais, cet actionnariat représente 3,4 % du capital.

Dès 1988, TF1 a mis en place un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) pour l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Au 31 décembre 2007, 3 112 collaborateurs étaient adhérents au PEE, soit 90 % des salariés permanents des sociétés adhérentes au PEE du Groupe. Le maximum d'abondement versé par l'entreprise est de 3 750 € bruts par an et par salarié, ce qui représente pour 2007 un abondement net de 8,1 M€ versé par TF1 et ses filiales. 46,24 % des collaborateurs versent le maximum au PEE.

Deux augmentations de capital réservées aux collaborateurs ont eu lieu en 2007 : « Bouygues partage » (opération à effet de levier avec une décote de 20 % et un abondement) et Bouygues Confiance 4 (opération à effet de levier avec une décote de 20 %). Cette nouvelle opération d'augmentation de capital a permis à 67,36 % des salariés (non permanents compris) d'y adhérer.

Dans le souci d'aider les salariés à préparer le financement de leur retraite, le groupe Bouygues a mis en place un PERCO prévoyant selon le montant versé par les salariés un abondement de l'entreprise variant de 20 % à 50 % de la somme versée. 12,06 % des salariés y étaient adhérents au 31 décembre 2007.

Une participation est versée depuis 1989 à l'ensemble des salariés. En 2007, le montant brut de la réserve de participation (exercice 2006) s'est élevé à 11,3 M€, soit un montant moyen net par

salarié de 2 251 € ce qui peut représenter dans un certain nombre de cas l'équivalent d'un quatorzième mois de salaire.

Rémunération brute moyenne mensuelle CDI par catégorie professionnelle au sein du groupe TF1 en 2007 (en €) :

Employés	Maîtrise	Cadres	Journalistes	Toutes catégories
2 052	3 100	5 295	5 476	4 803

En 2007, le pourcentage moyen des augmentations annuelles s'élève à 5,12 % pour le groupe TF1. Ce chiffre correspond à la comparaison des salaires des collaborateurs présents à la fois au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007.

Récapitulatif des charges sociales du groupe TF1 en 2007 :

Cotisations salariales	Cotisations employeur	Total
58,89 M€	119,90 M€	178,80 M€

2.1.4 L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

Données chiffrées pour l'année 2007 pour l'ensemble du groupe TF1 :

Salaire brut moyen mensuel d'embauche (en €) *	Employés	Maîtrise	Cadres	Journalistes
Femmes	1 566	1 877	2 512	2 328
Hommes	1 281	2 004	2 488	2 500

* collaborateur ayant entre 18 et 26 ans et moins d'un an d'ancienneté

Embauches	Total
Femmes	232
Hommes	259
Total	491

Promotions *	Total
Femmes	221
Hommes	253
Total	474

* avec et sans changement de catégorie professionnelle

Nombre de stagiaires en 2007*	Total
Femmes	1 273
Hommes	1 292
Total	2 565

* stagiaires de la formation professionnelle

Nombre d'heures de stage en 2007	Total
Femmes	39 264
Hommes	44 361
Total	83 625

2.1.5 Les relations professionnelles et le bilan des accords collectifs :

La quasi-totalité des sociétés du groupe sont dotées d'instances de Délégués du Personnel, d'un Comité d'Entreprise, d'un CHSCT et de délégués syndicaux. Signe d'un dialogue soutenu et

constructif avec les organisations syndicales, 74 réunions de négociation ont eu lieu au sein du groupe TF1 en 2007, lesquelles ont abouti à la conclusion de 8 accords d'entreprise.

En application de l'accord sur les moyens dévolus aux organisations syndicales de TF1 SA conclu en juillet 2006, les permanents syndicaux ont pu suivre début 2007 des formations spécifiques sur l'utilisation des moyens informatiques qui leur ont été octroyés (pour la création et l'animation de leur site Intranet notamment) permettant aux organisations syndicales une communication moderne et adaptée.

D'une façon générale, les accords conclus au sein du groupe offrent des avantages sociaux en matière de protection sociale, d'indemnité de départ, de congés, de droit syndical... qui vont bien au-delà des garanties prévues par le Code du travail.

Paysage syndical du groupe en 2007 (membres titulaires) :

	Comité d'Entreprise	Délégués du personnel	Délégation unique	Conseil d'administration	Total
CFTC	13	23	30	19	85
CFTC/FO/CGC	6	9	1	5	21
CGT	1	1	0	0	2
CFDT	3	5	1	1	10
Indépendants	1	1	0	0	2
CFTC/CFDT	0	0	4	2	6
Total	24	39	36	27	126

Nombre de réunions avec les représentants du personnel (CE+DP+CHSCT+CA)	340
Nombre de réunions de négociation avec les délégués syndicaux	74
Nombre d'accords collectifs intervenus pendant l'année considérée	8

	Année 2007
Nombre d'accidents du travail avec arrêts	28
Nombre d'accidents mortels de travail et de trajet	0
Nombre de réunions de CHSCT	65
Effectif formé à la sécurité, l'hygiène et la santé	366

2.1.6 - Les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé

Comme les années précédentes, TF1 a poursuivi en 2007 sa politique de prévention des risques professionnels en renforçant la sensibilisation de chacun des acteurs concernés.

Les formations liées à la sécurité, à l'hygiène et à la santé (371 salariés formés en 2007) concernent les différentes catégories de personnel. Dans le cadre de la prévention incendie, des formations, accessibles à l'ensemble des collaborateurs, sont régulièrement organisées et des exercices d'évacuation sont réalisés conformément à la réglementation en vigueur pour l'ensemble du personnel.

Il existe des formations spécifiques liées aux risques du métier : formation aux premiers secours, conduite en situation difficile (stage offert aux collaborateurs qui partent en mission pour la Direction de l'Information et de la Technique).

D'autres formations liées à des risques particuliers sont également mises en œuvre : habilitation aux risques électriques et formation gestes et postures par exemple.

Il existe également des stages ayant pour objectif d'améliorer les conditions de travail des salariés :

- « gestion de son équilibre personnel en milieu professionnel » (comprendre les mécanismes du stress, identifier les sources afin de mieux le gérer),
- « relax œil » qui permet aux collaborateurs d'acquérir des réflexes utiles pour prévenir la fatigue visuelle et corporelle.

Ces stages ont connu un réel succès et répondent aux attentes des salariés.

Enfin, un stage sur la sécurité informatique a été mis en place fin 2006. L'ensemble des salariés du groupe bénéficie de cette formation.

Le 1^{er} février 2007, la Direction a décidé de déclarer l'ensemble des bâtiments non fumeurs. Tous les espaces fumeurs situés à l'intérieur de l'entreprise ont donc été supprimés. Cette mesure, prise en concertation avec les élus du personnel et la médecine du travail, a été accompagnée par la mise en place de plusieurs abris situés dans le patio et sur des terrasses pour permettre aux fumeurs de bénéficier d'un endroit approprié, sans apporter de gêne pour les non fumeurs et sans devoir aller fumer dans la rue devant les accès de la société.

Une mise à jour des documents uniques sur l'évaluation des risques professionnels a été réalisée avec le concours des Médecins du travail en concertation avec les élus des CHSCT. Ces documents comportent un inventaire des risques dans chaque unité de travail des entreprises et le suivi des actions de prévention qui ont été préalablement définies pour chacun des risques constatés (consignes de travail, formations...).

Pour le groupe TF1, la santé des salariés est un sujet prioritaire, les deux services médicaux (deux médecins du travail et quatre infirmières) assurent d'une part le suivi quotidien (en 2007, cela représentait 7 847 soins infirmiers et 3 561 salariés examinés par les médecins) et d'autre part un examen particulier de certains salariés dont le métier présente des risques (en 2007, 1 109 salariés ont été vaccinés, 169 valises de premiers secours ont été préparées pour les salariés partant en reportage dans des zones où les dangers sont importants). Par ailleurs, les services médicaux prennent aussi en charge la visite médicale des pigistes travaillant dans le groupe, les instances professionnelles de cette catégorie de personnel n'ayant pas mis en place un centre médical. Enfin, des actions particulières de prévention ont été menées par les services médicaux telles que la prévention des maladies cardio-vasculaires, le suivi de la grippe aviaire avec la mise en place de certains protocoles, une campagne de prévention sur le souffle...

2.1.7 La formation professionnelle :

La formation vise à développer les compétences techniques, relationnelles et managériales requises dans l'exercice des responsabilités confiées et à préparer les collaborateurs à de nouvelles prises de fonction.

Les réflexions autour du Process News 2 ont accéléré les efforts réalisés en matière de formation sur les équipes techniques et journalistiques.

Le management et les relations humaines demeurent un axe fort depuis plusieurs années avec notamment des cursus pour les nouveaux cadres et les responsables d'équipe. De nouveaux modules ont été introduits cette année portant sur le rôle de la hiérarchie ou sur la gestion de son équilibre personnel en milieu professionnel.

Parmi les axes prioritaires, les formations techniques pour les informaticiens ont fait l'objet d'un budget important.

Citons également les stages « métiers » qui permettent aux collaborateurs de développer leurs connaissances spécifiques dans des domaines aussi variés que le journalisme, la gestion, le droit, le marketing...

Enfin, les stages en langues et les journées thématiques de découverte des métiers du Groupe se sont poursuivis.

En 2007, un budget de 7,2 M€ a été consacré à la formation dans le groupe TF1, soit 3,14 % de la masse salariale globale.

2 565 salariés du groupe TF1 ont bénéficié d'une formation au cours de l'année 2007.

Les actions du plan de formation ont représenté, dans le groupe TF1, 48 984 heures de formation. Par ailleurs, 24 254 heures de formation supplémentaires ont été réalisées par 57 collaborateurs du groupe TF1 au titre de l'alternance et des congés individuels de formation.

Le groupe TF1 compte 244 435 heures ouvertes au titre du DIF.

364 demandes ont été acceptées en 2007 soit 9 919 heures consommées par 364 collaborateurs soit 27,25 heures en moyenne par collaborateur.

Le montant de la taxe d'apprentissage groupe s'élève à 1 627 752 € pour l'année 2007.

Concernant les jeunes diplômés, le groupe TF1 poursuit une politique dynamique d'accueil de stagiaires, qui constituent un vivier important de recrutements pour le groupe, mais aussi de relations privilégiées avec les écoles et les universités. Dans ce cadre, le groupe TF1 a accueilli 748 stagiaires (stages écoles, CDD vacances et stages d'observation) en 2007.

Les formations initiales avec lesquelles TF1 entretient des relations étroites sont entre autres :

- BTS audiovisuel, lycée Jacques Prévert, Boulogne
- BTS audiovisuel, lycée René Cassin, Bayonne
- Master D2A de l'Université Paris I – Panthéon - Sorbonne
- Mastère Média ESCP-EAP, Paris
- Master 226 Gestion des Télécommunications et des nouveaux médias de l'Université Paris IX- Dauphine
- Institut National des Télécommunications (Management et Télécom), Evry
- Ecole Nationale Supérieure des Télécoms Paris
- AUDENCIA Nantes

2.1.8 Travailleurs handicapés :

TF1 mène depuis plusieurs années une politique d'insertion des travailleurs handicapés autour de 4 objectifs : l'emploi direct, le maintien dans l'emploi, le recours au secteur protégé et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap.

Le groupe TF1 fait régulièrement appel à des Entreprises Adaptées ou des Services d'Aides par le Travail. Ces établissements offrent des activités productives et un soutien médico-social à des adultes handicapés : mise sous pli du magazine Interne, cocktails, recyclage de matériels informatiques, mailing pour les jeux concours ...

Nombre de travailleurs handicapés au sein de TF1 SA du groupe	25 38,50
Chiffre d'affaires hors taxe versé aux ateliers protégés pour TF1 SA pour le Groupe	140 591 € 174 787 €

Parallèlement, TF1 a renouvelé son adhésion à l'association Tremplin dont l'objectif est d'agir pour le développement de la qualification et de l'emploi des jeunes travailleurs handicapés à la recherche d'un contrat de professionnalisation, de stage, d'un CDD ou d'un CDI. Le but pour TF1 étant de créer un vivier de candidatures et de répondre aux besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, TF1 est adhérente au Club Etre, association qui réunit des grandes entreprises dans le but de partager et d'échanger sur les expériences et les problématiques qu'elles rencontrent, notamment dans le cadre de la nouvelle loi.

L'ensemble des bâtiments du Groupe TF1 répondent aux normes légales imposées aux établissements recevant du public et permettent d'accueillir des personnes en situation de handicap.

TF1 s'engage à répondre à sa responsabilité vis-à-vis des contenus diffusés et de ses produits, notamment au travers de l'accessibilité de ses programmes, soit 60% de programmes sous-titrés en 2007 et, s'oriente également sur un projet d'audio description.

Cette action est prioritaire pour le groupe, un accord d'entreprise sur ce thème sera négocié au cours du 1^{er} semestre 2008.

2.1.9 Oeuvres sociales

(voir pages 22, 23 et 24 du rapport annuel)

2.1.10 Exemple de l'impact territorial de l'activité du Groupe TF1

(voir pages 24 du rapport annuel : Nouvelle Cour et Fondation d'entreprise TF1)

2.1.11 L'importance de la sous-traitance

Le Groupe TF1 ne fait quasiment pas appel à la sous-traitance, mais confie à des tiers certaines prestations comme la sécurité, la maintenance des bâtiments, la restauration... Dans le cadre de ces différents partenariats, le Groupe TF1 demande à chacun de ses prestataires, par contrat, de respecter les dispositions réglementaires (notamment sociales et environnementales) en vigueur.