# ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE TF1 SA

**Préambule**

En application des dispositions de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé de négocier un accord afin de définir les modalités de fonctionnement du Comité Social et Economique (ci-après le «CSE») de TF1 SA.

Les parties rappellent que cette ordonnance prévoit la disparition des trois instances représentatives du personnel actuellement en place à savoir le comité d'entreprise, les délégués du personnel ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au bénéfice de la création d'une instance unique : le Comité Social et Economique.

En application des dispositions de l'ordonnance susvisée, les mandats des représentants du personnel qui arrivaient à échéance le 19 novembre 2017 ont été prorogés de droit jusqu'au 31 décembre 2017 puis par accord en date du 18 décembre 2017, après consultation du comité d'entreprise, jusqu'à la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles et au plus tard jusqu'au 19 novembre 2018.

Soucieuse de favoriser les conditions d'un dialogue social de qualité, la Direction de TF1 SA a souhaité se réunir avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir des modalités de mise en place et de fonctionnement de la nouvelle instance.

Dans cet objectif, elles ont également entendu mettre en place, en complément du CSE, outre les commissions obligatoires telle que la Commission Santé Sécurité et conditions de travail (ci-après CSSCT), des commissions facultatives telle que la Commission des Délégués du Personnel (Commission DP).

## *CHAPITRE 1*

## 1. Le Comité Social et Economique

Les Parties conviennent de mettre en place un Comité Social et Economique unique au niveau de la Société.

### 1.1. Membres du Comité Social et Economique

Le CSE comprend, outre l'employeur qui peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative, la délégation du personnel.

Cette délégation est, conformément à la loi, composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

L'article R. 2314-1 du Code du travail définit le nombre de titulaires à élire en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il est rappelé que le nombre de titulaires et de suppléants sera défini dans le Protocole d'Accord préélectoral. Ce nombre pourra évoluer en fonction de l'effectif de l'entreprise à la fin de chaque mandature.

Les parties ont convenu de maintenir la durée des mandats des membres de la délégation du personnel du Comité Social Economique à quatre ans dans les conditions légales.

### 1.2. Représentants des organisations syndicales représentatives au CSE

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au Comité Social Economique.

Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

### 1.3. Membres invités

En cas de réunion portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, des personnes extérieures au CSE pourront être invitée à participer aux réunions conformément aux dispositions légales.

Il est convenu que ces personnes n'assisteront à la réunion du CSE que sur la partie les concernant.

De même, lorsqu'un point mis à l'ordre du jour de la réunion impliquerait l'intervention d'une personne extérieure au CSE celle-ci pourra être invitée afin d'aborder ce point après accord conjoint entre le secrétaire et le président du CSE.

### 1.4. Attributions du Comite Social et Economique

En application des dispositions de l'article L. 2312-8 et suivants du Code du travail, le CSE « *a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* ».

Il est par ailleurs notamment « *informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise* (...) ».

Par le présent accord, le CSE délègue à la CSSCT toutes les attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du droit de recours à un expert, des attributions consultatives du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, du pouvoir d'ester en justice, et du droit d'alerte prévu à l'article L. 4131-1 et suivants du Code du travail.

Le CSE délègue également à la Commission des Délégués du personnel les attributions prévues à l'article L. 2312-5 du Code du travail, à l'exception du droit d'alerte prévu à l'article L. 2312-59 du Code du travail et des attributions en lien avec des questions de santé, sécurité et conditions de travail, qui sont du ressort de la CSSCT.

## *CHAPITRE 2*

## 2. Le fonctionnement du Comité Social et Economique

Les modalités de fonctionnement du CSE sont déterminées dans un règlement intérieur conformément aux dispositions légales applicables et sous réserve des dispositions suivantes.

### 2.1. Réunions ordinaires et extraordinaires

Les réunions ordinaires sont au nombre de 12 par an, au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, dont 4 portent en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, Le CSE pourra également être réuni dans le cadre de réunions extraordinaires.

Les titulaires du CSE assistent à toutes les réunions. Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire. De façon à s'assurer de la parfaite information des élus du CSE et de leur possibilité de remplacement, la liste de l'ensemble des élus Titulaires et Suppléants sera envoyée à chacun à l'issue des élections.

Un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires du CSE, de la CSSCT et de la commission DP sera transmis aux titulaires, suppléants et RS au CE tous les ans en début de chaque année.

Par ailleurs, les présidents salariés ou secrétaires rapporteur d'une commission y compris lorsqu'ils sont suppléants, pourront assister au CSE lorsqu'un point relatif à leur commission sera mis à l'Ordre Du Jour (ODJ) du CSE.

Les représentants syndicaux assistent aux séances sans prendre part au vote.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

### 2.2. Convocations, documents et ordres du jour du Comité Social et Economique

Le CSE est convoqué avec l'ODJ par son Président au moins trois jours ouvrés avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstance exceptionnelle.

La convocation est transmise par messagerie électronique avec l'ordre du jour de la réunion à l'ensemble des membres du CSE (titulaires et suppléants, RS au CSE). Les documents afférents aux consultations seront transmis dans le délai précité à l'ensemble des membres du CSE (titulaires et suppléants, RS au CSE).Pour les éventuelles présentations relatives à des points d'information, la Direction s'engage à faire ses meilleurs efforts pour transmettre ces documents dans ce même délai.

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire du CSE.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

### 2.3. Procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique

Le procès-verbal des réunions du CSE est rédigé par le secrétaire de l'instance. En cas d'absence de ce dernier, un membre titulaire, désigné à la majorité des membres titulaires présents par vote à main levée, sera en charge de la rédaction du procès-verbal de la réunion en question.

Le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur dans les meilleurs délais à compter de la réception des minutes transmises par le sténotypiste.

### 2.4. Délibérations

Les délibérations du CSE sont prises à la majorité des membres titulaires présents.

### 2.5. Délais de consultation

#### 2.5.1. Délai de consultation de droit commun

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE disposera d'un délai maximal de 15 jours à réception de l'ensemble des documents pour rendre son avis à compter de la communication des informations relatives à l'objet de la consultation.

Un délai supplémentaire peut toutefois être accordé afin que le CSE puisse rendre un avis éclairé si le délai d'examen est insuffisant par accord entre le Président et le Secrétaire de l'instance.

Dans le cas général, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai de 15 jours précité.

#### 2.5.2. Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert

En cas d'intervention d'un expert, le CSE disposera d'un délai maximal de deux mois pour rendre son avis à compter de la communication de l'ensemble des documents relatifs à l'objet de la consultation.

Un délai supplémentaire peut toutefois être accordé afin que le CSE puisse rendre un avis éclairé si le délai d'examen est insuffisant par accord entre le Président et le Secrétaire de l'instance dans la limite de trois mois.

Dans le cas général, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai de 2 mois précité.

## *CHAPITRE 3*

## 3. Les expertises

Le CSE peut désigner un expert pour l'assister dès que le point nécessitant le recours à un expert est mis à l'ODJ, dans les conditions fixées par la loi, sur les sujets pour lesquels cette désignation est légalement prévue. La désignation de l'expert par le CSE intervient lors de sa première réunion d'information portant sur le sujet concerné.

Lorsque le CSE décide de recourir à un expert, les frais de l'expertise sont pris en charge :

(i) par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-96 du Code du travail soit :
- pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants ;
- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'entreprise
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

(ii) par l'employeur concernant toutes les consultations relatives aux attributions de la CSSCT ;

(iii) par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 % et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 (consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise) et les consultations ponctuelles.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2315-80 du Code du travail, lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur concernant les consultations mentionnées (iii) du présent accord, lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des trois années précédentes.

## *CHAPITRE 4*

## 4. La formation des membres du CSE

### 4.1. Formation économique

Les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois au CSE bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée de cinq jours financé par l'employeur.

Le temps consacré est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit mensuel d'heures de délégation des membres titulaires.

### 4.2. Formation en Santé, Sécurité et Conditions de travail

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions d'une durée de cinq jours ainsi que l'ensemble des membres du CSE, ceci de façon à ce que ces derniers soient bien formés pour le cas où l'un d'entre eux serait amené à remplacer un des membres désignés au sein de la CSSCT. Cette formation sera dispensée à chaque renouvellement de la délégation du personnel du CSE.

Cette formation est prise en charge par l'employeur.

Le temps consacré est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit mensuel d'heures de délégation des membres de la CSSCT et des membres du CSE.

## *CHAPITRE 5*

## 5. LES MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

### 5.1. RESSOURCES

#### 5.1.1. BUDGET DE FONCTIONNEMENT

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,22 % de la masse salariale brute, visée à l'article L. 2315-61 du Code du travail.

#### 5.1.2. BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La contribution versée chaque année par l'employeur représente 1,75 % de la masse salariale brute, visée à l'article L. 2312-83 du Code du travail.

Le CSE peut décider par une délibération, de transférer au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84 du Code du travail, en cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles, dans la limite de 10 % de cet excédent.

#### 5.1.3. MOYENS HUMAINS ET TECHNIQUES

Le CSE bénéficiera des moyens humains (pour assurer la gestion des activités sociales et culturelles) et techniques (informatiques notamment) nécessaires à son bon fonctionnement.

#### 5.1.4. TRANSFERT DES BIENS DU COMITE D'ENTREPRISE DE TF1 SA AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE TF1 SA

##### 5.1.4.1. Vote de dévolution

Lors de sa dernière réunion, le Comité d'Entreprise décide l'affectation des biens de toute nature dont il dispose à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

#### 5.1.4.2. Vote d'acceptation

Lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité des membres, soit d'accepter les affectations prévues par le Comité d'entreprise lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

### 5.2. Heures de délégation des membres du CSE

#### 5.2.1 Délégation du personnel

Au regard de la composition prévisionnel des effectifs de l'entreprise, chaque membre titulaire du CSE bénéficie de 26 heures mensuelles de délégation.

Les heures de délégation peuvent être réparties entre les membres de la délégation (titulaires et suppléants) sans pouvoir conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Est payé comme temps de travail effectif et non déduit des heures de délégation le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions de ses commissions, sans limite d'heures.

Par dérogation, le temps passé aux réunions de la CSSCT et de la commission des DP est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres de la délégation du personnel au CSE.

#### 5.2.2 Représentants syndicaux

Les représentants syndicaux bénéficient de 20 heures de délégation par mois.

### 5.3. Commissions du CSE

Le CSE dispose de 9 commissions.

Excepté pour la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et la commission des DP dont les membres sont désignés selon les modalités précisées à l'article 5.3.1.1 et 5.3.2.1 ci-après, les membres des commissions du CSE sont désignés par le CSE parmi les représentants élus au CSE et les collaborateurs de l'entreprise, par un vote à la majorité des membres titulaires présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité dans les conditions définies aux articles afférents 5.3.3 à 5.3.9.

Ces désignations sont opérées par le CSE lors de la première réunion suivant les résultats des élections professionnelles.

Une nouvelle désignation est opérée dans les mêmes conditions à chaque vacance de siège au sein d'une commission, au cours de la réunion suivante du CSE. La vacance, au sens du présent article, s'entend de l'absence définitive du représentant résultant de la cessation de son mandat.

Les modalités de fonctionnement des commissions du CSE sont précisées par le règlement intérieur du CSE, conformément aux dispositions légales applicables et sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le présent accord.

Il est par ailleurs rappelé que les commissions du CSE ne disposent pas de la personnalité morale.

### 5.3.1 Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

En application des dispositions de l'article L. 2315-36 du Code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE.

#### 5.3.1.1 MEMBRES DE LA CSSCT

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail. Elle comprend 9 membres désignés par le CSE parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un représentant du troisième collège prévu à l'article L. 2314-11 du Code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE nommera un membre de la CSSCT. Les sièges restant sont pourvus par scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne au sein du collège électoral constitué par les élus titulaires du CSE.

Cette désignation intervient au cours de la première réunion du CSE suivant les résultats des élections professionnelles, pour une durée égale à celle des membres du CSE.

Les membres de la CSSCT qui ont le statut de titulaire au CSE bénéficient de 14 heures de délégation supplémentaires pour l'exercice de leurs attributions (hors réunions convoquées par l'employeur). Les membres de la CSSCT qui ont le statut de suppléant au CSE bénéficient de 20 heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions (hors réunions convoquées par l'employeur).

Ces heures de délégations sont cumulables avec celles dont ils peuvent bénéficier, le cas échéant, au titre d'un autre mandat.

#### 5.3.1.2 ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT

Par le présent accord, le CSE délègue à la commission santé, sécurité et conditions de travail toutes les attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du droit de recours à un expert, des attributions consultatives du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, du pouvoir d'ester en justice, et du droit d'alerte prévu à l'article L. 4131-1 et suivants du Code du travail.

Les missions de la CSSCT sont de trois ordres :

- Des missions récurrentes : travaux en commission, rapport de synthèse présenté en CSE par le rapporteur
- Des missions nécessaires aux consultation(s) diverse(s) du CSE : travaux préparatoires en commission, rapport de synthèse, le cas échéant, préconisation, étant entendu que le CSE peut décider, dans ce cadre, de se saisir directement des travaux en CSE.
- Des missions liées à des situation(s) exceptionnelle(s), problèmes graves, droit d'alerte : dans ce cadre, le CSE peut également se saisir directement.

#### 5.3.1.3 MODALITES DE FONCTIONNEMENT

La CSSCT se réunit 4 fois par an, avant la réunion du CSE portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Elle peut également être réunie pour préparer les réunions du CSE, en cas de consultation sur une question relative à la santé, la sécurité ou les conditions de travail, afin de lui permettre de rendre un avis éclairé.

Un –secrétaire-rapporteur est désigné par la CSSCT en son sein au cours de sa première réunion. Le secrétaire-rapporteur de la CSSCT et son Président sont invités aux réunions du CSE portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Le président peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité. Par ailleurs, des personnes extérieures au CSE peuvent être invitées à participer aux réunions de la CSSCT avec voix consultative, conformément aux dispositions légales.

La commission est convoquée par son président, au moins 8 jours avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstance exceptionnelle. La convocation est transmise par messagerie électronique avec l'ordre du jour de la réunion et l'ensemble des documents afférents.

L'ordre du jour de chaque réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail est établi conjointement par son président et son secrétaire-rapporteur.

La CSSCT peut procéder à l'élaboration de rapports sur les sujets relevant de sa compétence. Ces rapports sont transmis au CSE par le rapporteur désigné.

Les comptes rendus des réunions de la CSSCT sont établis par son Secrétaire rapporteur et communiqués en amont aux membres du CSE, après approbation des membres de la CSSCT . Ils sont ensuite affichés et mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

### 5.3.2 COMMISSION DES DELEGUES DU PERSONNEL

#### 5.3.2.1 Nombre et modalités de désignation

La commission des délégués du personnel est composée de 9 membres désignés par le CSE parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE.

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE nommera un membre de la CSSCT. Les sièges restant sont pourvus par scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne au sein du collège électoral constitué par les élus titulaires du CSE.

En cas de perte de mandat, dans les mêmes conditions que celles applicables aux membres élus du CSE, il peut être procédé à leur remplacement dans les mêmes conditions que leur désignation, pour la durée des mandats restant à courir.

#### 5.3.2.2 Attributions de la Commission DP

Les membres de la commission DP exercent les attributions déléguées par le CSE, conformément à l'article 1.4 du présent accord, et ont notamment pour mission de présenter

toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions collectives et accords applicables dans l'entreprise.

#### 5.3.2.3 Modalités de fonctionnement de la commission des DP et heures de délégation de ses membres

Les membres de la commission DP sont réunis sur convocation de l'employeur, adressée au moins 8 jours avant la réunion. Les questions adressées à la Direction doivent lui être communiquées au plus tard 3 jours avant la tenue de la commission.

La commission des délégués du personnel se réunit une fois par mois.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Un rapporteur est désigné par la Commission des DP en son sein au cours de sa première réunion. Le rapporteur de la Commission des DP, et son Président, sont les invités à participer à chaque réunion du CSE.

Le Président peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité, dans la limite de trois.

Les membres de la commission DP qui ont le statut de titulaire au CSE bénéficient de 9 heures de délégation supplémentaire pour l'exercice de leurs attributions (hors réunions convoquées par l'employeur).

Les membres de la commission DP qui ont le statut de suppléant au CSE bénéficient de 15 heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions (hors réunions convoquées par l'employeur).

Ces heures de délégations sont cumulables avec celles dont ils peuvent bénéficier le cas échéant au titre d'un autre mandat.

Les comptes rendus des réunions de la commission DP sont établis par la Direction et communiqués aux membres de la commission DP et aux membres du CSE dans un délai de 6 jours à compter de la date de la réunion et en tout état de cause, avant la réunion du CSE suivant la tenue de la commission DP. Les comptes rendus font l'objet d'une publication sur les panneaux d'affichage dans les locaux de l'entreprise prévus à cet effet et d'une mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise dans un délai de 7 jours à compter de la date de la réunion.

Les membres CSE (titulaires et suppléants) pourront demander qu'un point portant sur les réclamations individuelles et collectives soit inscrit à l'ODJ du CSE.

### 5.3.3 COMMISSION ECONOMIQUE

La commission est présidée par un représentant de la direction. Elle comprend 5 membres désignés par le CSE parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ils peuvent se faire assister par un expert-comptable désigné par le CSE.

Elle se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son Président.

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Les rapports et les comptes rendus sont transmis au CSE.

### 5.3.4 COMMISSION DE LA FORMATION

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE a la possibilité de désigner deux personnes, élue(s) ou non, comme membre de la commission formation.

La Commission formation est présidée obligatoirement par un membre, titulaire ou suppléant, du CSE désigné les membres de la commission formation au cours de la première réunion du CSE. Le président ainsi désigné est seul rapporteur de la dite commission devant le CSE.

Deux représentants de la Direction assistent à cette commission.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

Le rôle de la commission de formation est de préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail dans les domaines de sa compétence, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

### 5.3.5 COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE a la possibilité de désigner deux personnes, élue(s) ou non, comme membre de la commission logement.

La Commission d'information et d'aide au logement est présidée obligatoirement par un membre, titulaire ou suppléant, du CSE. La désignation des membres a lieu au cours de la première réunion du CSE. Le président ainsi désigné est seul rapporteur de la dite commission devant le CSE.

Deux représentants de la Direction assistent à cette commission.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

Le rôle de la commission d'information et d'aide au logement est de faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

### 5.3.6 COMMISSION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE a la possibilité de désigner deux personnes, élue(s) ou non, comme membre de la commission de l'égalité professionnelle.

La Commission de l'égalité professionnelle est présidée obligatoirement par un membre, titulaire ou suppléant, du CSE désigné les membres de la commission de l'égalité professionnelle au cours de la première réunion. Le président ainsi désigné est seul rapporteur de la dite commission devant le CSE.

Deux représentants de la Direction assistent à cette commission.

Elle se réunit une fois par an.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

### 5.3.7 COMMISSION DES MARCHES

La commission des marchés est composée de 4 membres, désignés parmi les élus titulaires du CSE.

Elle est présidée par l'un de ses membres désigné par les membres de la commission au cours de la première réunion. Le président ainsi désigné est seul rapporteur de la dite commission devant le CSE.

Elle se réunit dès le déclenchement des seuils légaux l'y obligeant.

Le rôle de la commission des marchés est de choisir les fournisseurs et prestataires du CSE, pour les marchés dont les montants sont supérieurs aux seuils fixés par décret. Elle rend compte de ces choix au Comité, au moins une fois par an.

### 5.3.8 COMMISSION ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE a la possibilité de désigner deux personnes, élue(s) ou non, comme membre de la commission des activités sociales et culturelles.

La Commission des activités sociales et culturelles est présidée obligatoirement par un membre, titulaire ou suppléant, du CSE désigné les membres de la commission de l'égalité professionnelle au cours de la première réunion. Le président ainsi désigné est seul rapporteur de la dite commission devant le CSE.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

Le rôle de la commission des activités sociales et culturelles est de présenter un bilan détaillé de toutes les activités sociales et culturelles tout en apportant un éclairage sur les prestations proposées.

### 5.3.9 COMMISSION RESTAURATION

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu au CSE a la possibilité de désigner deux personnes, élue(s) ou non, comme membre de la commission restauration.

La Commission restauration est présidée obligatoirement par un membre, titulaire ou suppléant, du CSE.

La désignation des membres a lieu au cours de la première réunion. Le président ainsi désigné est seul rapporteur de la dite commission devant le CSE.

La Direction est présente à cette commission assistée de différents invités qualifiés (DAGS, prestataires concernés par la restauration).

Elle se réunit au moins deux fois par an.

Le rôle de la commission restauration est de contrôler l'activité de restauration destinée aux collaborateurs et confiée à une société, prestataire de service.

*CHAPITRE 6*

## 6. DISPARITION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

*CHAPITRE 7*

## 7. DISPOSITIONS FINALES

### 7.1 ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée des mandats du CSE qui sera fixé dans le protocole d'accord préélectoral de TF1 SA relatif au CSE. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Il est convenu qu'il sera fait application de ses dispositions à compter de la première mise en place du CSE intervenant à l'échéance des mandats en cours du Comité d'entreprise.

Jusqu'à cette date, les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise régissant le Comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT restent applicables.

### 7.2 SUIVI DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Afin d'assurer le suivi du présent accord, une information sur les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation rencontrées dans sa mise en œuvre sera réalisée par la Direction auprès des organisations syndicales signataires et représentatives, au terme de chaque mandat du CSE, préalablement à son renouvellement. A cette occasion, une réunion pourra être organisée à la demande d'une partie si elle estime nécessaire de faire évoluer certaines des dispositions du présent accord.

### 7.3 REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail, au cours du premier cycle électoral.

La demande de révision, accompagnée d'un projet d'avenant au présent accord, qui devra être notifiée par courrier/courriel avec accusés de réception à chacun des autres signataires, pourra porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord

Une réunion de négociation sera alors organisée dans les 60 jours à compter de la notification de la demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

### 7.4 PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.2232-29-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version originale papier et une version sur support électronique) par la Société auprès de la Direccte compétente.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Le présent acte sera déposé auprès de la Direccte compétente accompagné de la version intégrale de l'accord et de la version destinée à la publication.

Fait à Boulogne, le 7 juin 2018

En 8 exemplaires originaux

Pour La Direction, représentée par Jérôme ROUBERTIE, Directeur des Relations Sociales Groupe TF1

Pour le syndicat **USNA- CFTC**, représenté par

Pour le syndicat **FO MEDIAS**, représenté par Dominique CORTES Y UMAR
DS FO groupe TF1

Pour le syndicat **CFE-CGC**, représenté par Rita Abramovici
Mandatée CFE-CGC

Pour le syndicat National des Médias et de l'Ecrit **CFDT**, représenté par Pierre VANTORRE, délégué syndical

Pour le syndicat **CGT TF1**, représenté par Fabrice GRUDÉ, Délégué syndical.
La CGT-TF1 signe cet accord, mais dénonce l'effet de l'ordonnance N°2017-1386 instituant la diminution du nombre des représentants des salariés.