ACCORD GROUPE TF1 RELATIF A LA MIXITE DES ORIGINES

Entre les soussignés :

Le 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 Paul GARRIDO, agissant en qualité de Directeur des Affaires Sociales,

Dûment mandatée 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,

USNA-CFTC représentée par Hubert CAZENAVE et Imane HARRAOUI

SNFORT représenté par Dominique CORTES Y VILLAR et Marie-Aude MOREL

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

Syndicat National des Médias CFDT représenté par Pierre VANTORRE et Valérie ROMAN

CGT TF1 représentée par Fabrice GRUDE et Sylvain ROLAND

D'autre part,

Préambule

Le traité d'Amsterdam, signé en 1997, a impulsé la dynamique de lutte contre les discriminations dans les états membres de l'Union Européenne. Au niveau national, le Préambule de la Constitution, le Code pénal (articles 225-1 et suivants) et le Code du travail (articles L. 1132-1 et suivants ; article L. 1221-6) s'appliquent aux entreprises et aux salariés en matière de protection de la diversité.

De plus, les accords nationaux interprofessionnels des 12 octobre 2006 et 14 février 2007 relatifs à la diversité des entreprises constituent des textes fondateurs pour la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement.

Depuis 2010, le Groupe TF1 s'est engagé dans une politique volontariste en faveur de la diversité afin de promouvoir des relations ouvertes et respectueuses entre les collaborateurs et favoriser l'égalité de traitement. La Diversité est composée de quatre axes prioritaires, parmi lesquels, la mixité des origines qui constitue l'un des piliers de la politique diversité du Groupe.

Dans le prolongement de l'accord relatif à la mixité des origines, signé le 18 juillet 2012, le Groupe souhaite renforcer sa politique relative à l'égalité de traitement quelle que soit l'origine ethnique, sociale et culturelle. La signature d'un second accord spécifique à la diversité des origines s'inscrit dans le prolongement de cette politique de non-discrimination.

La Fondation TF1, créée en juin 2007, ainsi que les partenariats avec des associations engagées sur cette thématique RH permettent d'intégrer des jeunes issus de quartiers de la politique de la ville afin de les professionnaliser vers le marché du travail et de promouvoir l'égalité des chances quelles que soient leur origine ethnique, sociale et culturelle.

Par cet accord, le Groupe s'engage à renforcer sa politique de recrutement en matière de diversité ainsi que sa communication auprès des jeunes issus de toutes origines sur les métiers et la politique diversité du Groupe.

Par ailleurs, les partenaires Ecoles et Universités du Groupe TF1 sont sensibilisés à la politique diversité du Groupe. En effet, le Pôle Relations Ecoles s'engage à renforcer ses actions en faveur de la diversité des origines en rencontrant les représentants de nouvelles écoles cibles afin de mener des actions spécifiques.

Le Groupe s'engage également à renforcer sa politique de sensibilisation et de formation de l'ensemble des acteurs du Groupe aux enjeux de la diversité ainsi que sa politique d'égalité d'accès à l'évolution professionnelle, sans considération de l'origine ethnique, sociale et culturelle.

Enfin, le Groupe s'engage à renforcer sa communication interne et externe en matière de diversité et de non-discrimination.

Article préliminaire. Les principaux acteurs

La Fondation TF1

La Fondation TF1 soutient des projets émanant d'initiatives associatives ou individuelles et liés aux métiers et évènements du Groupe TF1.

Par le biais de la Fondation TF1, le Groupe TF1 témoigne de son engagement concret en matière de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes issus de quartiers de la politique de la ville.

La Fondation TF1 s'engage au travers d'actions solidaires innovantes et promeut l'égalité des chances. Ses principaux axes d'actions portent sur :

- La promotion de l'insertion professionnelle des jeunes issus des zones d'éducation prioritaires au sein du Groupe TF1 ;
- La favorisation des rencontres entre les collaborateurs et les jeunes (collégiens, lycéens étudiants) ;
- L'organisation de visites de nos locaux et l'accueil de stagiaires en classe de 3ème ;
- Le parrainage de lycéens par les collaborateurs du Groupe ;
- L'accompagnement des jeunes auteurs dans l'écriture d'une série ;
- Le parrainage de jeunes entrepreneurs par des collaborateurs (exemples déjà réalisés: centre d'accueil et de loisirs pour adultes à mobilité réduite, restauration rapide ambulante, ventes de produits africains…) ;
- Une convention de partenariat signée le 19 décembre 2014 entre le Ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et le Préfet du Val d'Oise pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes issus des quartiers de la politique de la ville.

Le Responsable Diversité et le Président du Comité Diversité

Le Responsable Diversité a pour mission de promouvoir la politique Diversité fondée sur l'égalité de traitement et la prévention des discriminations au sein du Groupe.

A ce titre, il coordonne notamment les actions menées sur les 4 thèmes prioritaires de la politique du Groupe dont sur l'origine ethnique, sociale et culturelle.

Le Président du Comité Diversité est, quant à lui, l'interlocuteur des pouvoirs publics sur la thématique de la Diversité. Il est également garant du respect de la Diversité au sein du Groupe et sur tous les supports.
Ce dernier anime le Comité Diversité et rend compte de ses actions au Comité de Direction Générale.

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 et promotion 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 souhaite maintenir sa volonté de garantir l'objectivité à chaque étape du processus de recrutement tant interne qu'externe, de l'expression des besoins à la décision du recrutement (Cf. annexe 2).

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.

Le Groupe TF1 a rédigé un « Book » Ressources Humaines qui définit notamment le processus de recrutement et de gestion de carrière du personnel, mis en place par le Groupe dans le respect de la politique de diversité.

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.

Soucieux de n'écarter aucun vivier de compétences, le Groupe maintient sa volonté de diversifier ses canaux de recrutement.

Ainsi, le Groupe souhaite pérenniser les actions suivantes :

- 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 ;

- L'organisation d'actions de communication dans les collèges, lycées, 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 ;

- L'appel à des cabinets de recrutement ;

- Le recrutement en ligne ;

- Le traitement des candidatures spontanées.

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 règlementaires 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.

Le Groupe s'engage à renforcer les formations à la prévention des discriminations à destination des personnes en charge du recrutement, afin de lutter contre les préjugés et de garantir l'objectivité du recrutement.

Ainsi, le Groupe continue de veiller à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire.

Dans ce cadre, l'élaboration des profils de poste et les annonces d'emplois continuent de ne comporter aucune mention illicite ou discriminatoire (origines, culture etc.) et restent neutres dans la description du poste à pourvoir. Ils se fondent uniquement sur des critères objectifs tels que les compétences professionnelles et l'expérience requise pour le poste en question.

Un guide des bonnes pratiques du recrutement, un « mémo-annonces » ainsi qu'un glossaire de savoir-faire/savoir-être» sont à disposition des recruteurs afin notamment d'éviter les écueils dans la rédaction des offres d'emploi.

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 grille d'entretien 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 (Cf. annexe 2).

Suivi : réponse systématique à toute candidature

Toutes les candidatures sont examinées et font l'objet d'une réponse systématique.
Les personnes reçues en entretien et dont la candidature n'a pas été retenue, reçoivent une réponse motivée sous 2 à 3 semaines maximum.

Accueil et intégration

Le Book RH définit les process RH dont le processus d'accueil et d'intégration du personnel mis en place par le Groupe TF1 dans le respect de sa politique Diversité.

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, pendant la durée d'application de l'accord :

- Le nombre de parrainage d'élèves et d'étudiants par les collaborateurs du Groupe TF1 ;
- Le bilan des actions réalisées par la Fondation TF1 et le pôle Diversité du Groupe TF1
- Le suivi des promotions de la Fondation TF1 (sexe, âge, métiers, intégration…)

Ce suivi s'opérera 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.

2.2. Engagements

Depuis 2009, 1200 formations à destination de l'ensemble des acteurs du Groupe, à savoir la Direction, les équipes ressources humaines, les managers opérationnels, les collaborateurs et les Instances Représentatives du Personnel ont été mises en œuvre afin de promouvoir la diversité au sein du Groupe TF1.
Des formations spécifiques notamment à destination de la Direction de l'Antenne, des Journalistes, des documentalistes ont également été déployées.

Le Groupe TF1 s'engage à poursuivre ses programmes de formations spécifiques pour promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination.

L'ensemble de ces formations a pour objectif :

- De comprendre les enjeux de la diversité et de l'égalité de traitement pour le Groupe ;
- De connaître les engagements du Groupe ;
- D'identifier et de 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 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, pendant la durée d'application de l'accord, à communiquer aux organisations syndicales 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 : Rémunération

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre l'ensemble des salariés pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, quelle que soit leur origine ethnique, sociale et culturelle.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. (Article L. 3221-4 du Code du travail).

Article 4. Gestion de carrière et évolution professionnelle

4.1. Principe

Par le présent accord, le Groupe tient à maintenir sa volonté de porter une attention particulière à l'égalité d'accès à la progression professionnelle et au déroulement des carrières des collaborateurs.

Le Groupe souhaite ainsi favoriser l'évolution professionnelle des personnes indépendamment 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 exclusivement sur des critères professionnels objectifs, à savoir les compétences exercées et la performance. Ainsi, les décisions prises excluent toutes formes de discrimination.

4.2. Engagements

4.2.1. Evaluation des compétences

Le Groupe s'engage, en particulier, à ce que les processus d'évaluation des compétences dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte. De ce fait, les évaluations réalisées doivent reposer sur des éléments objectifs et clairement précisés.

4.2.2. Accès à la formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Le Groupe s'engage à maintenir les critères objectifs d'accès à la formation professionnelle.

4.2.3. 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 notamment les compétences professionnelles exercées, l'expérience, la performance...

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.

De plus, un formulaire dédié, définit au sein du Book RH, permet aux managers de proposer la promotion de leurs collaborateurs en motivant leur initiative.
Les collaborateurs peuvent, par ailleurs, accéder à l'ensemble des informations concernant leur parcours professionnel via l'intranet Déclic.

4.2.4. 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.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entrainer une quelconque discrimination.

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

4.2.5 Absence de longue durée

Le Groupe TF1 veille à ce qu'une absence de longue durée (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, affection de longue durée) n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi quelle que soit son origine ethnique, sociale et culturelle.

Article 5. Communication

5.1. 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.

5.2. Engagements

Régulièrement, des actions de communication interne autour de la politique diversité du Groupe sont diffusées à travers des supports de communication à disposition de l'ensemble des collaborateurs :

- Une plaquette présentant les axes prioritaires de notre politique 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 Déclic (« Nos engagements »), le magazine interne Regards 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 ;

- La plaquette présentant entre outre les missions et les objectifs de la Fondation TF1.

De plus, 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.

Par ailleurs, les journaux télévisés proposent régulièrement des sujets témoignant de la Diversité.

Article 6 : Allodiscrim

« Allo Discrim » est une cellule d'écoute externalisée mise à la disposition de tous les salariés leur permettant de se faire conseiller sur les démarches à entreprendre dans le cas où ils s'estimeraient en situation de discrimination ou d'inégalité de traitement sur leur lieu de travail.

Entièrement anonymes vis-à-vis de l'employeur, les échanges sont protégés par la règle de confidentialité absolue.

Article 7. Suivi de l'accord

7.1. Principe

Une commission de suivi, composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire et de 3 représentants de la Direction des Ressources Humaines ainsi que du Responsable Diversité, a pour mission de veiller au respect de l'application des dispositions du présent accord.
Elle se réunira au moins une fois par an.

Article 8. Application, publicité et dépôt de l'accord

8.1. 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.

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.

8.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à la date de sa signature.

Il cessera de produire tous ses effets au terme de cette période.

8.3. 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.
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 règlementaire, 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 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.

8.4. 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.

8.5. 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 règlementaires en vigueur.

Fait à Boulogne-Billancourt, le..3 DECEMBRE 2015

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD COLLECTIF DU GROUPE TF1 RELATIF A LA MIXITE DES ORIGINES

- TF1 SA
- TF1 PUBLICITE
- LA CHAINE INFO (LCI)
- TF1 INTERNATIONAL
- TF1 DROITS AUDIOVISUELS
- USHUAIA TV
- HISTOIRE
- WAT
- TF1 FILMS PRODUCTION
- TF1 ENTREPRISES
- TELESHOPPING
- TOP SHOPPING
- UNE MUSIQUE
- e-TF1
- TF1 VIDEO
- TF1 PRODUCTION
- TV BREIZH
- TF1 EVENTS
- OUEST INFO
- MCP
- HD1
- TMC REGIE
- DUJARDIN
- NT1

ANNEXE 2
GRILLE DE RECRUTEMENT

TF1

Grille du recruteur RH/OP

Date:

Poste :

RH:
Manager :

Nom du candidat:	
Candidature interne - Groupe TF1	
Candidature externe	

Prétentions salariales:

Date de disponibilité:

Compétences Clés	Non maitrisé		En développement		Maitrisé		Excellent		Commentaires
Compétences techniques du métier		Constatée	Attendue	Constatée	Attendue	Constatée	Attendue	Constatée	
1.									
2.									
3.									
4.									

Savoir Faire - Savoir être Compétences Managériales									
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									

Avis sur la candidature après entretien : Favorable r Réservé ☐ Défavorable ☐

Le groupe TF1 est engagé dans une politique en faveur de la diversité qui vise à garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de recrutement et de gestion de carrière, avec une exigence particulière portée aux critères du sexe, de l'âge, du handicap et de l'origine ethnique et culturelle.