

ACCORD DU GROUPE TF1 RELATIF A

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés :

La Société TF1, société anonyme, au capital de 42 100 313,40 € inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 326 \(\beta 00 \end{\gamma} 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,

USNA-CFTC représentée par Hubert CAZENAVE et Imane HARRAOUI

SNFORT représenté par Dominique CORTES Y VILL Marie-Aude MOREL

SNPCA-CFE-CGC Médias 2000 représenté par-l athalie LECHAT et rédéric PE

Syndicat National des Médias CFDT représenté par erre VANTORRE et Farida FEKIH

CGT TF1 représentée par Fabrice GRUDE et Sylvain ROLAND

conjointement à at accord, la COTIFI demande le retour de l'augmentation générale et le maintien d'une enveloppe de rattrapage des inégalités, a fin de garant ir l'égalité de traitement entre les salaries.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté comme suit :

Lecy sula str

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention III de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et des conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

Dans le prolongement de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 7 mars 2012, le Groupe TF1 souhaite pérenniser les actions engagées précédemment mais également mettre à profit l'expérience acquise pour renforcer ses actions en faveur de la mixité professionnelle.

Ces actions s'inscrivent plus largement dans les objectifs que le Groupe TF1 s'est fixé en termes de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité. En effet, le Groupe TF1 est convaincu que la mixité professionnelle est un des leviers de performance au sein de l'entreprise.

Les parties traduisent par le présent accord leur volonté de s'engager en faveur de la promotion de la mixité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non – discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité des emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cette démarche vise à atteindre les objectifs d'égalité professionnelle permettant aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal.

La mise en place d'indicateurs spécifiques présentés via des rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont permis d'arriver aux constats selon lesquels les processus de gestion des ressources humaines mis en œuvre au sein de l'entreprise, sont globalement non-discriminants, au sens où ces derniers s'appliquent de manière identique pour les femmes et les hommes.

Au terme de ce même diagnostic, il est apparu un déséquilibre dans certaines familles professionnelles, caractérisé soit par une forte prédominance masculine, soit par une forte prédominance féminine.

Le recrutement et la promotion professionnelle constituent en ce sens des moments privilégiés qui doivent permettre d'agir sur les déséquilibres potentiellement constatés.

Par ailleurs, le Groupe TF1 entend faire le nécessaire pour que les femmes puissent accéder, à compétences égales, à tous les métiers et que les hommes puissent aussi faire le choix de s'épanouir dans leur vie personnelle. Aussi, le Groupe TF1 fait de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle un autre axe majeur de sa politique en faveur de la mixité professionnelle.

und Dam of the

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes et de pérenniser les actions existantes dans les domaines suivants :

- o Les conditions d'accès à l'emploi,
- o La formation professionnelle,
- o La promotion professionnelle,
- o Le déroulement des carrières,
- o La rémunération effective,
- o Les conditions de travail et d'emploi dont celles des salariés à temps partiel,
- o L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales précisées à l'article L. 2242-5 du Code du travail et complétées par le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011.

S'agissant des salariés non-permanents titulaires d'un CDDU du Groupe, c'est l'accord collectif national de la branche de la Télédiffusion qui s'acquitte de cette obligation.

Article préliminaire. Rémunération

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires :

- une action en faveur d'un ajustement des salaires entre les femmes et les hommes a participé à la réduction des écarts de rémunération ;
- une augmentation en faveur des femmes ayant bénéficié d'un congé de maternité a également permis de réduire ces écarts.

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Le suivi de la politique d'équité salariale reste abordé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en abordant notamment la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes par classification et par filière métiers.

Well Dyr & & M

1.1 Principe

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidats (es) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes pour certains d'entre eux notamment dans les filières de la technique audiovisuelle, de l'informatique, de l'ingénierie, du digital majoritairement masculines et dans les filières des ressources humaines, de la communication et du juridique majoritairement féminines.

Le recrutement externe de contrats à durée indéterminée, de contrats à durée déterminée, de contrats de professionnalisation, de contrats d'apprentissage et de conventions de stage constitue un moment essentiel pour agir, autant que le marché le permet, sur l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes au sein des différentes familles professionnelles, ainsi qu'au sein des différents niveaux de responsabilité.

1.2 Engagements

- Offres d'emploi

Le Groupe s'engage à ce que les offres d'emplois externes ou internes continuent d'être rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

L'entreprise sera attentive à ce que les offres d'emplois, les intitulés de postes, les définitions de fonctions ne fassent apparaître aucune préférence en la matière.

-Embauche

Afin de favoriser la mixité professionnelle, l'Entreprise s'engage à ce que les différents prestataires, entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement, avec lesquels le Groupe collabore, présentent, dans la mesure du possible un nombre égal de candidats femmes et hommes. Les contrats commerciaux sont revus en ce sens ; une clause est insérée dans lesdits contrats. L'Entreprise se réserve la possibilité de demander des explications lors de la non-atteinte de cet objectif d'équilibre de présentation de candidats femmes et hommes.

Si les parties ont conscience de la nécessité de favoriser la mixité professionnelle à tout moment du processus de recrutement et à tous les niveaux de classification, elles souhaitent être attentives à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes lors de la dernière étape de recrutement en particulier dans les niveaux de classification où sont constatés un déséquilibre significatif entre le nombre de femmes et d'hommes.

ve of Dup of M

- Communication ciblée

Le Groupe TF1 souhaite être identifié comme un groupe qui agit en faveur de la mixité et notamment celle des femmes et des hommes.

Pour ce faire, l'entreprise s'engage :

- A favoriser l'accueil des femmes ou d'hommes en stage ou en alternance dans les métiers où ils sont sous-représentés et ce, afin de favoriser la mixité du vivier de candidatures, de faire évoluer les représentations et de favoriser la mixité de ces filières professionnelles.
- A faire connaître sa politique à l'extérieur, via des actions de communication sur le site TF1 le Groupe, des sites d'annonces RH, les réseaux sociaux, la prise de parole en tant qu' « Ambassadeur de la mixité » dans les conférences, les écoles...
- A valoriser sa politique Diversité notamment par la mise en valeur des actions menées en la matière (Master Class interne sur la thématique de la mixité et de la performance, ...).
- A faire preuve d'une vigilance optimale dans le cadre de la communication afin de lutter contre les stéréotypes (Ex : Dans le cadre des pastilles « C'est mon métier », diffusées dans Déclic et sur le site TF1 le Groupe, mettre en avant une femme pour le métier de JRI par exemple) et à être particulièrement attentif sur une prise de parole mixte sur tout type de sujet représentant notamment l'entreprise (Ex : les master class, les journées d'accueil, les interventions marques employeur...).
- A mettre en œuvre une communication à destination des collèges, des lycées et d'écoles ciblées, pour faire connaître la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle et la volonté de celui-ci de favoriser la féminisation de certains métiers à prédominance masculine et la masculinisation de certains métiers à prédominance féminine.
- A participer à des actions de valorisation de métiers technophiles et d'innovation (techniques audiovisuelles, informatique, digital).

1.3 Indicateurs de suivi

- Suivi annuel de l'évolution de la répartition des effectifs par sexe, classification et type de contrat (CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage);
- Suivi annuel des actions effectuées dans les écoles, collèges et universités cibles.

le V FP

2.1. Egalité dans la formation professionnelle

2.1.1 Principe

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès pour tous, au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

2.1.2 Engagements

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

La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doivent être les seuls critères d'évolution et d'orientation professionnelle et doivent être de même nature pour les femmes et les hommes.

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

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

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

L'entreprise s'engage à déployer les actions suivantes :

- Développer l'accès à un module complémentaire permettant aux managers et aux expertes de gagner en leadership (leadership au féminin). Un accès à une formation similaire pourra être proposé, à la demande, aux hommes
- Déployer le programme de « mentoring » croisé permettant à des collaboratrices (« mentee »)
 d'être accompagnées par un cadre dirigeant (hommes ou femmes « mentor ») afin de gagner en assertivité
- O Développer un module de formation à destinations des RH sur les stéréotypes, l'égalité professionnelle et développer la mixité des process.

uc of Day

2.2.1 Principe

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et d'évaluation professionnelle des femmes et des hommes.

Les parties accordent une place prépondérante à la lutte contre les stéréotypes au travers de la formation, de la sensibilisation et d'une démarche de communication régulière à destination des personnels de la DRH, des managers prioritairement mobilisés sur ces questions, mais aussi de l'ensemble du personnel.

La mobilisation de tous ces acteurs doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et constitue un facteur de réussite déterminant à la promotion de l'égalité des chances.

2.2.2 Engagements

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

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

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

- o En prévoyant un module relatif à la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes,
- o En déployant le réseau mixte (Fifty/Fifty), ouvert à tous, financé par l'Entreprise, dont les objectifs sont d'échanger sur le lien entre mixité et performance, et sur les actions menées au sein du Groupe TF1, de développer l' « assertivité » (terme hérité des sciences sociales anglosaxonnes et désignant la confiance en soi et/ou la capacité de faire valoir ses arguments) des femmes, de sensibiliser aux opportunités présentées par la mixité pour les managers hommes et femmes, et de proposer des leviers d'actions mixité permettant d'améliorer la performance de l'entreprise,
- o En relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de nos sites de communications externes et internes (Réseaux sociaux, site TF1 le Groupe...).

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

well Dun of Pr

- Communication annuelle par sexe, par classification et par entité du nombre d'heures de formation, du nombre d'actions de formation et du nombre de types de formation ;
- Suivi par sexe, classification et par entité et classification des collaborateurs n'ayant pas fait l'objet de formation depuis 3 ans ;
- Communication annuelle par sexe, par classification des promotions accordées en précisant les changements de catégorie professionnelle ;
- Mobilités par sexe et par classification;
- Nombre de recrutements CDI par sexe, classification et par filière.

Article 3. L'équilibre entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

3.1 Principe

L'objectif principal est de favoriser pour les femmes et pour les hommes, la possibilité d'exercer de manière harmonieuse leurs engagements, tant professionnels que privés.

Les parties s'engagent à tenir compte du souhait légitime des salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique pourra être adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre de la vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

Les parties rappellent le principe de l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

3.2 Engagements

L'entreprise s'engage à créer un environnement favorable aux salariés parents.

3.2.1 La période de grossesse

- ❖ L'entreprise s'engage à communiquer et à faire respecter les points suivants :
 - O La collaboratrice en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (8 examens obligatoires au total).

UCH Day of M

- Aménagement du temps de travail : grossesse et maternité
 - Les collaboratrices ayant déclaré leur grossesse peuvent demander, en respectant un délai de prévenance de deux semaines minimum auprès du service des ressources humaines et de leur manager, à bénéficier du travail à domicile, à temps partiel ou à temps plein, à partir du 4^{ème} mois de grossesse afin notamment d'éviter la fatigue due au trajet domicile-travail.

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

O Les collaboratrices en état de grossesse peuvent à partir du 6ème mois de grossesse, et jusqu'à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement, bénéficier d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail à hauteur de dix heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service

Les deux aménagements proposés ne sont pas cumulatifs.

3.2.2 Les congés maternité/adoption

L'entreprise s'engage à communiquer et à faire respecter les points suivants :

- Les congés maternité ou adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour les droits liés à l'ancienneté, la répartition de la participation et de l'intéressement, et le calcul des congés payés,
- o La période d'absence liée aux congés maternité ou adoption est prise en compte pour le calcul des droits au titre du Compte Personnel de Formation.

L'entreprise s'engage à développer au sein du module de formation à destinations des RH sur les stéréotypes et l'égalité professionnelle, visée page 6 du présent accord, une partie spécifique au droit social applicable aux femmes dans le cadre de la maternité. Lors de ce module, les RH seront également informés du fait qu'à l'initiative de la collaboratrice, ou de l'entreprise (RH ou manager), un contact téléphonique pourra être pris, un mois environ avant le retour de la collaboratrice, sauf avis contraire expresse de cette dernière.

3.2.3 Congé parental d'éducation

L'entreprise s'engage à promouvoir et communiquer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1^{er} octobre 2014, qui offre une meilleure répartition entre le rôle des parents ;

Elle s'engage à communiquer et à faire respecter notamment le fait que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (congés payés, participation, intéressement...).

uc Day of An

3.2.4 Congé parental à temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un salarié et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le salarié. Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié (homme ou femme) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Le Groupe TF1 est attaché au principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. A ce titre, les parties soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein.

L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant.

3.2.5 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

L'entreprise s'engage à communiquer et à faire respecter les points suivants :

- Les collaborateurs tels que définis à l'article du Code du travail bénéficie de 11 jours calendaires consécutifs au titre de la naissance de leur enfant (18 en cas de naissances multiples).

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

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

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

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

3.2.7 Guide de la parentalité

L'entreprise s'engage à établir un livret d'information appelé « Guide de la maternité et de la parentalité » qui sera mis à disposition de tous les salariés du Groupe TF1 via Déclic. Il récapitule les dispositions légales mais également les mesures d'accompagnement personnelles et organisationnelles

MC Dem & CAM

(congé maternité, couverture maladie, aménagement de la durée du travail...) liées à l'état de maternité d'une salariée au sein de l'entreprise. Il renseigne également les salariés et les managers sur les situations liées à la parentalité : congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation

3.2.8 Entretenir un lien avec l'entreprise

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, le maintien du lien avec l'entreprise pendant les congés familiaux est un facteur important.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux collaboratrices et collaborateurs, durant tout leur congé, en permettant l'accès à l'intranet depuis leur domicile grâce aux dispositifs « Ryad » ou « Connect ».

3.3 Indicateurs de suivi

- Suivi de la prise des congés familiaux par sexe ;
- Suivi du nombre de demande télétravail demandé et accepté dans le cadre de la maternité ;
- Suivi du nombre de jours « enfants malades » par sexe ;
- Suivi du nombre de demande de demi-journée rentrée scolaire par sexe.

Article 4. Suivi de l'accord

Une commission de suivi composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire et de trois représentants de la Direction des Ressources Humaines ainsi que du Responsable Diversité.

Elle se réunira une fois par an.

Article 5. Application, publicité et dépôt de l'accord

5.1. 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 «l'Entreprise» 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 du comité d'entreprise compétent.

Les parties signataires conviennent que cet accord n'a pas pour but de se substituer à la négociation collective d'accords au niveau de chacune des entreprises du Groupe TF1 de cinquante salariés et plus.

ucy Dyrest M

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 et prend effet à la date de sa signature.

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

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'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 de la 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 au présent accord avec toute nouvelle prescription légale ou règlementaire, par la négociation et la signature de l'avenant.

ulch Dung of m

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 entrainera pour les parties signataires l'obligation de se réunir si l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- o Soit la dénonciation émane de l'employeur
- o Soit la dénonciation émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Si l'une de ces conditions est 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 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-après.

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 de 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.

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.

My Day of the

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 L. James Torb

rel Daylor Com

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD COLLECTIF DU GROUPE TF1 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

- 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

ce of Duylor of Ph