

INDICATEUR : PYRAMIDE DES AGES ET ANCIENNETE MOYENNE

Au 31/12 (Périmètre : Monde, CDI CDD)	% Couverture/ effectifs	2020	2019	2018
< 25 ans	100	337	341	285
25-54 ans	100	2 977	2 985	2 979
55 ans et plus	100	383	360	327
Âge moyen (France)	89	39,48	39,42	40
Ancienneté moyenne au sein du groupe TF1 (France)	89	10,07	9,65	12

INDICATEUR : NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Au 31/12 (Périmètre : Monde, CDI CDD)	% Couverture/ effectifs	2020	2019	2018
Nombre de salariés titulaires d'un CDI	100	3 206	3 207	3 135
Nombre de salariés titulaires d'un CDD (y compris contrat d'apprentissage, alternance, contrat de professionnalisation)	100	491	479	456
dont nombre de salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation	100	121	189	163
dont nombre de salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage	100	162	79	67

INDICATEUR : TAUX D'ETP SUR 12 MOIS DES INTERMITTENTS (HORS PIGISTES)

Janvier-décembre (Périmètre : Monde Σ intermittents fin de mois / (Σ intermittents fin de mois + Effectifs en contrat CDI fin année N))	% Couverture/ effectifs	2020	2019	2018
Taux d'ETP	100	24 %	26 %	23,2 %

Politique de recours à l'intermittence du groupe TF1

Le recours à l'intermittence est inhérent aux activités de production notamment à TF1 Production (taux d'intermittence en 2020 : 56 %) ou Play Two (taux d'intermittence en 2020 : 28 %) et dans le groupe Newen (taux d'intermittence en 2020 : 66 %) récemment consolidé ce qui explique l'augmentation du nombre d'ETP des salariés intermittents depuis 2016. Le recours à l'intermittence dans ce secteur où l'activité est par essence aléatoire et erratique est conforme aux pratiques habituelles du marché.

Statut des intermittents dans le groupe TF1

Pour doter les intermittents d'une couverture sociale de qualité, le STP (Syndicat des Télévisions Privées) a signé l'Accord Collectif National Interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance que le groupe TF1 applique depuis 2008.

Le groupe TF1 (hors Play Two et Newen) offre également la possibilité aux intermittents qui remplissent les conditions d'éligibilité de bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par les Comités d'Entreprise du groupe TF1 et associe également les intermittents à sa politique sociale dans le cadre des accords de participation et d'intéressement. Ces derniers bénéficient des opérations d'épargne à effet de levier du groupe Bouygues.

INDICATEURS : EMBAUCHES ET DEPARTS

INDICATEURS : EMBAUCHES

Janvier-décembre (CDI CDD)	% Couverture/ effectifs	2020	2019	2018
Nombre de recrutements en CDI, CDD, contrat d'apprentissage et de professionnalisation	100	874	961	673
dont recrutement CDI France	89	286	355	241

DÉPARTS PAR MOTIF

Janvier-décembre (Périmètre : France, CDI)	% Couverture/ effectifs	2020	2019	2018
Nombre de démissions	78	128	136	104
Nombre de mises à la retraite	78	0	0	1
Nombre de départs à la retraite	78	2	6	4
Nombre de licenciements	78	76	69	117
Nombre de ruptures conventionnelles	78	90	84	65

INDICATEUR : TAUX D'INSTABILITE

Janvier-décembre (Périmètre : France CDI) (Σ Démission CDI + Σ Licenciements CDI + Σ ruptures conventionnelles)/Effectifs inscrits CDI moyens	% Couverture/ effectifs	2020	2019	2018
Taux d'instabilité	78	10,02 %	9,99 %	10,9 %

4.3.1.3 CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

COMMUNICATION AVEC LES COLLABORATEURS

Les outils de communication mis en place par le groupe TF1 via sa direction de la Communication Interne, contribuent à créer le lien, l'échange et le partage. La crise COVID-19 a mis en évidence, plus que jamais, le rôle essentiel de la Communication Interne en entreprise et l'intérêt d'une plus grande diversité des canaux de communication.

Informer, expliquer, rassembler, partager, impliquer, faire agir, la démarche de motivation des près de 2 500 collaborateurs est activée à travers un Intranet fort et régulièrement mis à jour : « fil d'info », communiqués de presse Corporate, messages du Président et articles interview des différentes entités/BU, actualités des Groupes TF1 et Bouygues, etc.

Depuis 2019, des passerelles existent entre les Intranets des Groupes TF1 et Newen, ainsi qu'avec Unify.

En 2020, l'application mobile « VousFaites » a été intégralement revisitée et de nouvelles fonctionnalités ont été ajoutées (congés, télétravail, etc.).

À travers une cinquantaine de moniteurs répartis sur nos sites, le canal interne permet un rappel quotidien des règles à respecter (sanitaires, notamment en 2020) et un partage des sujets d'actualités du Groupe (bande annonce, audiences, bourse, vidéos sur les métiers dédiés, etc.).

Calquée sur le modèle du site de la communication interne de TF1, la plateforme WE, Intranet destiné à l'ensemble des collaborateurs pour

relayer des informations/actualités, a été mise en place pour le groupe Newen.

Avec l'expérimentation des nouveaux modes de travail, initiée en juillet 2020, la force du collectif animé au quotidien par les *managers* de proximité passe par les outils collaboratifs. Ces mêmes outils sont également utilisés pour partager avec les collaborateurs de nouveaux rendez-vous hebdomadaire ou bimensuel. Ainsi est mis en avant, à partir d'avril 2020, les « Une Heure avec », nouveau format de Masterclass en distanciel, proposé par la Direction du Développement des Talents, occasion de partage avec le Président, les membres du COMEX mais également des experts ou des coachs qui vont s'adresser durant 1 heure aux centaines de salariés qui les suivent.

Au sein d'Unify, Olivier Abecassis, Président d'Unify a animé 5 plénières entre avril et décembre 2020 destinées à l'ensemble des collaborateurs afin de présenter l'activité, les mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire et répondre à leurs questions. En complément 8 communications dédiées à l'animation des équipes en télétravail ont été adressées aux *managers* en 2020.

Une newsletter hebdomadaire et des mailings réguliers sont adressés aux collaborateurs du groupe TF1 pour mettre en lumière les temps forts et solliciter les collaborateurs autour des sondages, des actions managériales, etc. Enfin, en plus de Yammer Bouygues, un espace conversationnel existe et plus d'une trentaine de groupes se sont créés sur des sujets allant de l'IT aux événements sportifs de l'AS TF1, en passant par les petites annonces.

La crise de 2020 a mis en lumière la souplesse d'adaptation des salariés du Groupe et le besoin de créer de nouveaux espaces digitaux

afin de confirmer et de toujours plus consolider les échanges et la dynamique collective.

Le dialogue avec les collaborateurs du groupe intervient également au travers de l'animation des différents réseaux d'entreprise : Fifty-Fifty (réseau mixte H-F), 3.0 (jeunes de l'entreprise), *Business Lab*.

La Communication Interne se fait, par ailleurs, le relais des actions mises en place dans le cadre de la politique RSE du groupe TF1 sous la bannière « TF1 Initiatives ».

Enfin, les informations concernant la stratégie du groupe TF1 et ses enjeux sont relayées et partagées régulièrement par le *management* avec les collaborateurs à l'issue des réunions des différentes instances managériales du groupe TF1 (COMEX, CODG, et COMGT).

À noter chez Blue Spirit (Newen) des focus réguliers avec certains services sur l'état des projets et perspectives de la société, les faits marquants dans l'activité ponctués par des soirées projections et rencontres (1^{er} épisode d'une série, célébration des 15 ans, etc.). De même, un système de « chat » est mis en place sur le logiciel interne maison *Simone* pour permettre aux collaborateurs d'échanger des informations.

ORGANISATION DES HEURES DE TRAVAIL ET ELARGISSEMENT DU TELETRAVAIL

Des accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (accords ARTT) ont été conclus dans l'ensemble des sociétés du Groupe depuis l'année 2000 (passage aux 35 heures). Ils régissent les différentes catégories du personnel en fonction de leur statut (accords concernant le personnel permanent – personnel de production, technique et administratif, journalistes – et les personnels non permanents).

En vertu de ces accords applicables au sein de TF1, le personnel non-cadre travaille 37 heures par semaine et bénéficie de 14 jours de RTT par an et le personnel cadre, au forfait annuel jours (213 à 216 jours), bénéficie de 12 ou 13 jours de RTT par an. Les accords ARTT négociés permettent ainsi à l'ensemble de ces personnels de travailler sur la base d'une durée annuelle inférieure aux durées légales de référence (1 607 heures et 218 jours).

Le suivi du temps de travail est assuré grâce à un décompte précis des périodes travaillées et non travaillées remis mensuellement aux collaborateurs concernés, lesquels pouvant faire remarquer à leur Direction des Relations Humaines d'éventuelles anomalies.

Le suivi de la charge de travail est réalisé au moins une fois par an, lors d'un entretien entre le *manager* et le collaborateur, et notamment dans le cadre de l'entretien annuel de performance. Sur la base de cet entretien, le supérieur hiérarchique propose, le cas échéant, un plan d'actions visant à remédier à tout déséquilibre. Le collaborateur peut demander l'intervention d'un Responsable Relations Humaines en cas de différence d'appréciation sur la charge de travail ou lorsque les mesures correctives ne semblent pas adaptées. À l'issue des derniers entretiens de performance, 14 entretiens et plan d'actions ont été réalisés à ce titre en 2020.

Enfin, l'accord encadrant le Compte Épargne Temps plafonne l'épargne du nombre de jours à 60 jours pour favoriser la prise des congés et contribuer ainsi à l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

Une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est souhaitée, tout en maintenant le lien social avec l'entreprise. L'accord de groupe⁽¹⁾ relatif au télétravail négocié en 2019 a permis de s'adapter très rapidement à la situation sanitaire et à la mise en télétravail de l'ensemble des collaborateurs non essentiels à la fabrication des journaux télévisés pendant les périodes de confinement. Dès la reprise en juillet 2020 la direction a proposé une expérimentation vers plus de télétravail (cf. chapitre 4.3.2.2). Une enveloppe individuelle de 180 euros pour compléter les équipements des télétravailleurs (2^{ème} écran, fauteuil ergonomique...) a été négociée avec les partenaires sociaux pour le groupe TF1.

Une enveloppe budgétaire a aussi été allouée aux collaborateurs d'Unify pour s'équiper. En complément 8 communications dédiées à l'animation des équipes en télétravail ont été adressées aux *managers* en 2020.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le groupe TF1 est attaché à l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle de ses collaborateurs. C'est ainsi que la Direction des relations sociales coordonne les services permettant d'accompagner les préoccupations personnelles et familiales de ses collaborateurs.

Un accord QVT (Qualité de Vie au Travail) a été signé pour le groupe TF1 hors Unify et Newen en juin 2019, dont les principaux engagements concernent le bien vivre ensemble, le soutien à la parentalité, le droit à la déconnexion et la prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux).

Mesure de la qualité de vie au travail

Le baromètre biennal sur la QVT a été déployé au printemps, avec 42,5 % de répondants parmi les collaborateurs, et a relevé une bonne QVT au sein du groupe TF1⁽²⁾. 80 % des répondants se déclarent peu ou non-concernés par le stress à l'échelle du Groupe.

La satisfaction liée à l'organisation et aux conditions de travail (faible pénibilité, qualité de l'environnement de travail, satisfaction liée au télétravail...) contribue autant à la performance du groupe qu'au bien-être des collaborateurs.

Le suivi et la prévention de l'absentéisme reste, par ailleurs, une priorité pour le groupe TF1, en particulier sur les populations identifiées comme surreprésentées.

De plus, deux questionnaires concernant la gestion du premier confinement et la reprise partielle du travail sur site, ainsi que le dispositif de télétravail ont été diffusés aux collaborateurs du groupe TF1⁽²⁾. Les résultats de ce dernier indiquent que 95 % des collaborateurs interrogés sont satisfaits de leur atmosphère de télétravail.

Soutien à la parentalité

Plusieurs engagements pour le soutien à la parentalité des collaborateurs du groupe TF1 ont été pris, notamment : la réservation de 24 berceaux dans le réseau BABILOU, l'accueil occasionnel et d'urgence pour tous les enfants de moins de 3 ans, la mise à disposition de la plateforme WORKLIFE (ex-YOOPIES) avec le groupe Colas ou encore la création d'un congé rémunéré de 6 semaines pour préparer l'arrivée au foyer d'un enfant adopté.

(1) Cet accord concerne le périmètre historique du groupe TF1, hors Newen et Unify.

(2) Groupe TF1 historique hors Newen et Unify.