

1.7 POINT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

1.7.1 Informations sur la démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise)

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le groupe TF1 a mis en ligne sur son site www.TF1finance.com un compte rendu exhaustif de la démarche RSE.

Le document « TF1, Entreprise Citoyenne », disponible sur le site www.TF1finance.com, présente, au titre de l'année 2010 :

- les engagements de la société dans le domaine RSE, et notamment :
 - les enjeux liés aux contenus des chaînes et d'Internet ;
 - les enjeux sociaux ;
 - les enjeux environnementaux ;
 - les enjeux liés aux achats responsables ;
- les réalisations menées en 2010 et les objectifs pour 2011 ;
- les parties prenantes ;
- les récompenses reçues au titre la performance extra-financière.

L'ORGANISATION

La démarche est pilotée par un Directeur général adjoint du groupe TF1, une personne assure à plein temps la coordination des actions et le reporting. Chaque entité développe sa propre feuille de route de façon à placer le développement durable au cœur de son métier. Trois comités transverses thématiques ont été créés : Achats responsables, Diversité et Solidarité. L'ensemble des acteurs, y compris les services de communication et les personnes relais dans les différentes filiales se réunissent deux fois par an dans le Comité RSE pour un examen croisé des actions et des indicateurs.

Enfin, l'ordre du jour du Conseil d'Administration comprend désormais un point sur les actions de responsabilité sociétale.

INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS DÉTAILLÉS AU 31 DÉCEMBRE 2010

ENJEUX LIÉS AUX CONTENUS

Famille	Indicateur	Périmètre	Unité	2008	2009	2010	Référentiel
Conformité	Respect de la déontologie : ■ information ■ programmes	Antenne TF1	Nombre	1 med ⁽¹⁾ 0	1 pds ⁽²⁾ 0	1 med ⁽¹⁾ 0	GRI SO 8 Interne
	Publicité clandestine : ■ information ■ programmes		Nombre	0 0	1 meg ⁽³⁾ 0	1 med ⁽¹⁾ 0	GRI SO 8 Interne
	Protection de l'enfance : ■ information ■ programmes		Nombre	0 1 meg ⁽³⁾	0 0	0 0	GRI SO 8 Interne
	Remarques sur la signalétique : ■ information ■ programmes		Nombre	n/a ⁽⁴⁾ 0	n/a ⁽⁴⁾ 1 meg ⁽³⁾	n/a ⁽⁴⁾ 0	GRI SO 8 Interne
	Respect des quotas de production et de diffusion		%	100	100	100	GRI SO 8 Interne
	Accessibilité programmes sous-titrés (hors publicité)		%	70	85	95	GRI SO 8 Interne
	Écoute du télé spectateur		Contacts via le service Accueil Télé spectateurs	Nombre	147 000	245 000	231 000
Solidarité	Valorisation des dons aux associations	M€	16	18	21		
	Associations ayant bénéficié de visibilité Antenne	nombre	75	80	146	GRI EC 1	
Sensibilisation du public	Nombre de sujets JT liés au changement climatique	nombre	450	600	> 1 000	GRI SO 1	

(1) Mise en demeure sur l'information / sur les programmes prononcés par le CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel).

(2) Procédure de sanction sur l'information / sur les programmes prononcés par le CSA.

(3) Mise en garde sur l'information / sur les programmes prononcés par le CSA.

(4) Non applicable.

ENJEUX SOCIAUX

Famille	Indicateur	Périmètre	Unité	2008	2009	2010	Référentiel	
Diversité	Jeunes issus de quartiers sensibles accueillis par la Fondation d'entreprise TF1	Groupe TF1	Nombre	8	9 (soit 17 au total)	10	Interne	
	Jeunes issus de quartiers sensibles ayant effectué un stage			20	56	60		
Parité femmes / hommes	Ratio de femmes dans l'effectif CDI	Groupe TF1	%	47,6	47,2	46,7	GRI LA 13 NRE 111	
	Ratio d'embauches femmes			49,0	44,8	43,2	GRI LA 13	
	Ratio promotions femmes			45,2	49,8	47,5		
	Ratio formations femmes			48,1	47,2	49,2	GRI LA 10	
	Part de collaboratrices de niveau cadre			47,7	47,4	46,8	GRI LA 13	
	Part de femmes directrices dans le total de l'effectif « directeur »			27,6	28,9	31,9	GRI LA 13 NRE 316	
Collaborateurs handicapés	Salariés handicapés embauchés dans l'année en CDD ou CDI	Groupe TF1	Nombre	9	17	19	GRI LA 13 NRE 135	
Réduction de la précarité	Part des équivalents temps plein / intermittents	Groupe TF1	%	9,8	7,3	7,0	NRE 113	
Dialogue social	Réunions avec les partenaires sociaux	Groupe TF1	Nombre	397	334	309	GRI HR 5 - GRI LA 3 GRI LA 4 - NRE 310 NRE 320	
	Collaborateurs occupant un poste permanent (représentant Comité d'Entreprise, délégué du personnel, Conseil d'Administration)			126	121	122		NRE 318
	Accords collectifs intervenus dans l'année			25	27	9		NRE 321
Hygiène, santé, sécurité	Accidents du travail avec arrêt	Groupe TF1	Nombre	58	25	42	GRI LA 7 NRE 322	
	Taux de fréquence des accidents du travail			5,6	3,6	6,2		
	Taux de gravité des accidents du travail		0,3	0,1	0,2	GRI LA 7 NRE 322		
	Taux d'absentéisme		%	4,1	4,0		5,2	NRE 221
Collaborateurs formés à l'hygiène, la santé et la sécurité	Nombre	373	372	484	GRI LA 8 NRE 322			
Cadre de vie, services aux salariés	Collaborateurs logés dans l'année	Groupe TF1	Nombre	25	18	15	Interne	
Politique sociale de la famille	Collaborateurs à temps partiel	Groupe TF1	Nombre	232	225	311	Interne	
	Taux d'adhésion au PEE	%	83	81	78			
	Taux d'adhésion au Perco	%	11,9	12,6	13,2			
Régimes sociaux	Montant moyen net par salarié de la participation versée		€	2 036	944	683	Interne	
Intégration	Stagiaires convention école	Groupe TF1	Nombre	784	487	321	NRE 326	

Famille	Indicateur	Périmètre	Unité	2008	2009	2010	Référentiel
Formation	Collaborateurs ayant bénéficié de formation	Groupe TF1	Nombre	2 335	2 777	2 334	GRI LA 10 NRE 326
			%	63	76,3	61,4	GRI LA 10 NRE 326
	Masse salariale consacrée à la formation		%	3,25	3,78	2,81	
	Volume d'heures de formation au titre du plan de formation		Nombre	55 459	62 483	35 405	GRI LA 10 NRE 326
	Volume d'heures de formation par personne et par an		Nombre	14h45	17h10	15h10	GRI LA 10 NRE 330
	DIF (droit individuel à la formation) accordé		Nombre	289	1 221	1 125	Interne
Engagement solidaire	Collaborateurs parrainant des lycéens en zone sensible	Groupe TF1	Nombre	-	60	60	Interne

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Famille	Indicateur	Périmètre	Unité	2008	2009	2010	Référentiel
Consommations	Consommation d'électricité	SME ⁽¹⁾	MWh	29 791	32 520	32 171	GRI EN 3 NRE 1
	Consommation d'eau	SME ⁽¹⁾	Mètre cube	61 658	51 964	52 054	GRI EN 8 NRE 1
	Consommation de papier	SME ⁽¹⁾	Tonnes	114	133	125	GRI EN 1 NRE 1
Déchets, matières premières	Quantité de déchets récoltés	SME ⁽¹⁾	Tonnes	991 (TF1)	1 134 (TF1)	1 678 (TF1 + Eurosport)	GRI EN 22 NRE 1

(1) Le SME (Système de Management de l'Environnement), de TF1 couvre aujourd'hui les immeubles de Boulogne-Billancourt et Issy-les-Moulineaux (Eurosport France) qui hébergent 85 % des collaborateurs.

ENJEUX LIÉS AUX ACHATS

Famille	Indicateur	Périmètre	Unité	2008	2009	2010	Référentiel
Fournisseurs	Nombre de fournisseurs évalués avec Ecovadis	Achats centralisés	Nombre	n/a ⁽¹⁾	45	89	Interne
Secteur protégé	Chiffre d'affaires réalisé avec des ateliers adaptés	Groupe TF1	€	221 000	417 000	433 000	NRE 135

(1) Non applicable.

1.7.2 Bilan social (loi NRE)

Ce bilan est établi au regard d'indicateurs légaux renseignés à partir d'outils de reporting interne et notamment d'un tableau de bord dédié aux Ressources Humaines, lequel actualise tout un ensemble de données chaque mois.

L'EFFECTIF

Les effectifs du groupe TF1 (chiffres au 31 décembre 2010) sont répartis de la façon suivante :

CDI

	2010 ⁽³⁾	2009
Employés	91	71
Maîtrise	755	685
Cadres	2 365	2 300
Journalistes	587	581
TOTAL	3 798⁽²⁾	3 638⁽¹⁾

(1) Dont 204 collaborateurs travaillant à l'étranger et 1 collaborateur d'Eurosport Média.

(2) Dont 218 collaborateurs travaillant à l'étranger et 1 collaborateur d'Eurosport Média.

(3) Le périmètre en 2010 s'est élargi puisqu'ont été comptabilisées en plus les sociétés suivantes : SPS, NT1, TMC.

CDD

	2010	2009
Nombre de salariés titulaires d'un CDD	188	182
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation	57	56
Nombre de salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage	39	36

INTERMITTENCE

Depuis maintenant plusieurs années, le groupe TF1 a régulé drastiquement son recours à l'intermittence (intermittents, cachetiers, réalisateurs) : il est de 7,0 % pour le groupe TF1 (vs 7,3 % en 2009) et seulement de 3,3 % pour TF1 SA.

Ceci est le résultat de l'action volontariste de TF1 qui a intégré un certain nombre de salariés non permanents depuis plusieurs années et à la signature en 2006 de l'Accord National Interprofessionnel pour les salariés employés sous la forme d'un CDD d'usage pour lequel TF1, sous l'égide du STP (regroupant Canal+, M6 et TF1) a pris une part active.

TF1 a su associer par ailleurs, ces salariés, à la politique sociale de l'entreprise dans le cadre des accords de participation et d'intéressement mais aussi en les faisant bénéficier des opérations d'augmentation de capital comme « Bouygues Confiance 5 ».

En outre, l'accord national interbranche que TF1 applique permet aux salariés intermittents de bénéficier d'un régime « frais de santé et prévoyance ». Ils bénéficient enfin des activités sociales et culturelles proposées par les Comités d'Entreprise du groupe TF1.

En 2010, sur l'ensemble du Groupe, l'équivalent effectif temps plein sur 12 mois des salariés non-permanents est réparti de la façon suivante :

	2010	2009
Intermittents	263,0	188,2
Pigistes	69,9	51,2
Cachetiers	18,9	89,1
Réalisateurs	17,1	10,0

Le nombre d'heures supplémentaires est stable et s'explique par un nombre de projets de grande envergure (SAP, Process News and Sport 2 et celles effectuées par les intermittents sur les tournages des fictions, *RIS* notamment).

	2010	2009
Nombre d'heures supplémentaires	60 495	62 509
Montant (en euros)	1 839 089	1 873 345

EMBAUCHES ET DÉPARTS EN 2010

	2010	2009
Nombre de salariés embauchés en CDI	345	551
Nombre de mises à la retraite	1	1
Nombre de départs à la retraite	1	5
Nombre de licenciements	18	16
Nombre de départs négociés	77	102

Confronté à un contexte de récession économique depuis 2009, le groupe TF1 a appliqué une vigilance toute particulière dans ses recrutements en les limitant fortement (hors métiers en cycle ou liés à la production), ceci de façon à renforcer le contrôle sur chaque nouvelle demande de recrutement et de s'assurer de leur absolue nécessité. Cette décision a ainsi permis de développer les synergies entre les différents services en s'appuyant sur une politique de mobilité proactive. À noter que les embauches de travailleurs handicapés, prévues par un accord triennal, n'étaient pas concernées par ces restrictions.

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

Le recours à la main-d'œuvre extérieure au groupe TF1 (travailleurs temporaires) tombe à son niveau le plus faible en 2010, puisqu'il correspond à un équivalent effectif de 8,7 soit 0,2 % de l'effectif permanent du Groupe (l'ETP était de 14,0 en 2009 soit un taux de 0,4 % de l'effectif permanent).

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

Le personnel non cadre travaille 37h par semaine et bénéficie de 14 jours de RTT par an. Le personnel cadre, au forfait annuel jours (213 à 216 jours), bénéficie de 12 ou 13 jours de RTT par an.

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

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

Afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs d'accéder, dans le cadre de leur développement personnel sans lien direct avec leur emploi, à la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, les jours de RTT peuvent être convertis en développement personnel. Ces actions ne rentrent pas dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

En 2010 (comme cela se fait depuis 2005), les sociétés du groupe TF1 ont décidé de maintenir comme jour chômé payé le lundi de Pentecôte et de s'acquitter de leur contribution au titre de la journée de solidarité.

DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL : SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS ACCORDS D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SOCIÉTÉS DU GROUPE TF1

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

(1) Personnel de Production Technique et Administratif.

Deux accords particuliers relatifs, l'un au service de la Vidéo Mobile, l'autre au service Accueil Téléspectateurs, ont été révisés en accord avec les organisations syndicales signataires, pour améliorer les temps de récupération et revoir l'organisation du temps de travail.

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

L'ABSENTÉISME ET SES MOTIFS AU SEIN DU GROUPE TF1

	2010	2009
Taux d'absentéisme (en % du nombre de salariés)	5,2	4,0
Total de journées d'absence	43 425	42 921
Nombre de jours d'absence non payés	101	559
Nombre de jours d'absence pour maladie	24 747	22 882
Nombre de jours d'absence pour accident de travail ou trajet	2 053	1 436
Nombre de jours d'absence pour maternité ou paternité	13 559	14 860
Nombre de jours d'absence pour congés exceptionnels	2 785	3 561

Au 31 décembre 2010, 311 salariés en CDI étaient occupés à temps partiel dont 81,7 % de femmes et 18,3 % d'hommes, cette proportion étant stable (255 salariés en CDI à temps partiel en 2009 dont 81,3 % de femmes et 18,7 % d'hommes). Le temps partiel dans le groupe TF1 résulte, pour la quasi-totalité des cas, d'un choix du salarié.

LA RÉMUNÉRATION / L'ÉPARGNE SALARIALE

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

Au 31 décembre 2010, 2 763 (2 784 en 2009) collaborateurs étaient adhérents au PEG TF1, plus de 78 % (81 % en 2009) des salariés éligibles des sociétés adhérentes au PEG du Groupe y ayant accès. Depuis le 1^{er} mai 2008, l'abondement de l'Entreprise a été porté de 100 % à 200 % sur le versement des 300 premiers euros, ceci dans le souci de favoriser les salariés disposant des rémunérations les moins élevées. Le maximum versé par l'entreprise est de 3 750 euros bruts par an et par salarié, ce qui représente, pour 2010, un abondement total net de 7,5 millions d'euros (7,4 millions en 2009).

Afin d'aider les salariés à préparer le financement de leur retraite, le groupe Bouygues a mis en place un PERCO prévoyant, selon le montant versé par les salariés, un abondement de l'entreprise variant de 20 % à 100 % de la somme investie. 13,2 % (12,6 % au 31/12/2009) des salariés éligibles étaient adhérents au 31 décembre 2010.

Une augmentation de capital Bouygues réservée aux salariés du Groupe a eu lieu en novembre 2010 « Bouygues Confiance 5 » (opération à effet

de levier avec une décote de 20 %). Cette nouvelle opération a permis à 53,8 % des salariés permanents d'y adhérer.

Une participation est versée depuis 1989 à l'ensemble des salariés. En 2010, le montant brut de la réserve de participation (exercice 2009) s'est élevé à 3,6 millions d'euros (5,3 millions en 2009), soit un montant moyen net par salarié de 683 euros (944 en 2009), cette baisse s'expliquant par les effets de la crise sur les résultats de TF1 au cours de l'exercice 2009.

Afin d'associer les collaborateurs au respect des engagements budgétaires et à l'amélioration des performances collectives et individuelles, la Direction de l'entreprise a mis en place un accord d'intéressement applicable à l'ensemble du groupe TF1. Celui-ci a été signé pour les exercices 2008, 2009 et 2010 ; les objectifs fixés dans l'accord sont négociés annuellement avec les organisations syndicales. Pour la première fois en 2010, une prime d'intéressement a été versée aux salariés bénéficiaires de l'accord. Le montant brut total de la prime s'est élevé à 18,2 millions d'euros, soit un montant moyen net par salarié de 3 377 euros.

Il est à noter que 5,7 % (5,4 % en 2009) du capital de TF1 est détenu par les salariés du groupe TF1.

Les rémunérations sont revues chaque année dans un dispositif d'augmentation fondée sur la performance individuelle avec une recommandation d'augmentation particulière pour les salaires les plus bas du groupe TF1.

RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE CDI PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE TF1 EN 2010 (EN EUROS)

(en millions d'euros)	2010	2009
Employés	1 487	1 811
Maîtrises	3 197	3 195
Cadres	5 503	5 287
Journalistes	5 953	5 910
Toutes catégories	4 976	4 940

En 2010, le pourcentage des augmentations annuelles négocié avec les partenaires sociaux a été de 2 % étant précisé qu'une enveloppe supplémentaire d'1 % avait été octroyée pour les collaborateurs dont

le salaire n'excédait pas 2 600 euros. On observera que le poids des charges sociales est stable. Pour mémoire, le pourcentage moyen des augmentations annuelles était de 2,5 % en 2009.

COTISATIONS

	2010	2009
Cotisations salariales	55,7 M€	69,4 M€
Cotisations employeur	111,9 M€	142,1 M€
TOTAL	167,6 M€	211,5 M€

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

DONNÉES CHIFFRÉES POUR L'ANNÉE 2009 POUR L'ENSEMBLE DU GROUPE TF1

Salaire brut moyen mensuel d'embauche (en euros) ⁽¹⁾	Employés	Maîtrise	Cadres	Journalistes
Femmes	1 514	2 175	2 423	2 675
Hommes	1 618	1 963	2 747	2 300

(1) Collaborateur ayant entre 18 et 26 ans et moins d'un an d'ancienneté.

DONNÉES CHIFFRÉES POUR L'ANNÉE 2010 POUR L'ENSEMBLE DU GROUPE TF1

Salaire brut moyen mensuel d'embauche (en euros) ⁽¹⁾	Employés	Maîtrise	Cadres	Journalistes
Femmes	1 605	2 127	2 535	2 500
Hommes	1 360	2 012	2 600	-

(1) Collaborateur ayant entre 18 et 26 ans et moins d'un an d'ancienneté.

Embauches	2010	2009
Femmes	149	247
Hommes	196	304
TOTAL	345	551

Promotions ⁽¹⁾	2010	2009
Femmes	295	206
Hommes	326	208
TOTAL	621	414

(1) Avec et sans changement de catégorie professionnelle.

Nombre de stagiaires ⁽¹⁾	2010	2009
Femmes	1 149	1 324
Hommes	1 185	1 478
TOTAL	2 334	2 802

(1) Stagiaires de la formation professionnelle.

Nombre d'heures de stages	2010	2009
Femmes	37 418	61 165
Hommes	33 805	67 731
TOTAL	71 223	128 896

TF1 poursuit également sa politique consistant à ne pas opérer de discrimination entre les hommes et les femmes, à respecter conformément à la loi le principe d'égalité entre les deux sexes notamment dans le recrutement et l'évolution des carrières et des salaires.

Un travail important a été réalisé au sein de la commission Égalité professionnelle Homme / Femme des Comités d'Entreprise concernés pour comparer la situation entre les salariés, hommes et femmes, sur différents critères (effectifs, congés, formation, rémunération) et d'en corriger les écarts lorsque ceux-ci sont constatés sur la base d'indicateurs précis.

Ainsi, dans un milieu où les hommes étaient traditionnellement beaucoup plus nombreux que les femmes (métiers techniques notamment), le groupe TF1 a depuis quelques années atteint un certain équilibre puisque le groupe TF1 emploie 46,7 % de femmes et 53,3 % d'hommes (vs 47,2 % de femmes et 52,8 % d'hommes en 2009). Cet équilibre se retrouve dans l'encadrement puisque 46,8 % des cadres sont des femmes.

De même, que ce soit pour les promotions en 2010 (16,6 % pour les femmes et 16,1 % pour les hommes vs 12 % pour les femmes et 11 % pour les hommes en 2009) ou pour le pourcentage d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une action de formation (64,8 % pour les femmes et 58,5 % pour les hommes en 2010 vs 77,1 % pour les femmes et 76,9 % pour les hommes en 2009), les bilans sont globalement équilibrés.

En revanche, à un même niveau de diplôme, les collaborateurs sont embauchés au même salaire. Ainsi, une jeune ou un jeune gestionnaire de même formation et à âge égal débutant dans la vie professionnelle connaissent le même niveau de rémunération.

Par ailleurs, le taux de femmes aux postes de direction continue de progresser : 31,9 % (32,2 % à TF1 SA) en 2010 contre 29 % en 2009.

Enfin, depuis 2006, il a été décidé avec les organisations syndicales d'octroyer le taux négocié de l'augmentation pour l'ensemble des femmes salariées de TF1 ayant bénéficié d'un congé maternité au cours de l'année précédente. Ainsi toute femme dont le congé maternité avait débuté en 2009 s'est vue octroyer une augmentation de salaire d'au moins 2 % au mois de mars 2010, ou de 3 % si son salaire était inférieur ou égal à 2 600 euros.

78,3 % des femmes dont le congé maternité a débuté en 2009 ont bénéficié en 2010 d'une augmentation de salaire supérieure aux taux négociés des augmentations salariales.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

La quasi-totalité des sociétés du Groupe sont dotées d'instances de Délégués du Personnel, d'un Comité d'Entreprise, d'un CHSCT et de délégués syndicaux. Signe d'un dialogue soutenu et constructif avec les organisations syndicales, 38 réunions de négociation ont eu lieu au sein du groupe TF1 en 2010, lesquelles ont abouti à la conclusion de 9 accords collectifs.

En application de l'accord sur les moyens dévolus aux organisations syndicales de TF1 SA conclu en juillet 2006, les organisations syndicales disposent de moyens informatiques modernes (intranet notamment) et de permanents syndicaux. D'une façon générale, les accords conclus au sein du Groupe offrent des avantages sociaux en matière de protection sociale, d'indemnité de départ, de congés, de droit syndical... qui vont bien au-delà des garanties prévues par le Code du Travail.

PAYSAGE SYNDICAL DU GROUPE EN 2009 (MEMBRES TITULAIRES)

	Comité d'Entreprise	Délégués du personnel	Délégation unique	Conseil d'Administration	Total
CFTC	13	23	27	21	84
FO	2	2	0	1	5
CGC	1	0	0	0	1
CFTC / FO	3	2	0	1	6
CGT	1	7	1	0	9
CFDT	5	6	3	1	15
Indépendants	0	1	0	0	1
TOTAL	25	41	31	24	121

Nombre de réunions avec les représentants du personnel (CE + DP + CHSCT + CA)	302
Nombre de réunions de négociation avec les délégués syndicaux	32
Nombre d'accords collectifs intervenus pendant l'année considérée	27

PAYSAGE SYNDICAL DU GROUPE EN 2010 (MEMBRES TITULAIRES)

	Comité d'Entreprise	Délégués du personnel	Délégation unique	Conseil d'Administration	Total
CFTC	13	23	33	16	85
FO	4	4	0	2	10
CGC	1	0	0	0	1
CGT	1	2	1	0	4
CFDT	7	11	3	1	22
TOTAL	26	40	37	19	122

Nombre de réunions avec les représentants du personnel (CE + DP + CHSCT + CA)	309
Nombre de réunions de négociation avec les délégués syndicaux	38
Nombre d'accords collectifs intervenus pendant l'année considérée	9

	2010	2009
Nombre d'accidents du travail avec arrêts	42	25
Nombre d'accidents mortels de travail et de trajet	0	0
Nombre de réunions de CHSCT	42	55
Effectifs formés à la sécurité, l'hygiène et la santé	484	373

LES CONDITIONS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ

Comme les années précédentes, TF1 a poursuivi en 2010 sa politique de prévention des risques professionnels en renforçant la sensibilisation de chacun des acteurs concernés.

L'année 2010 a été marquée par la signature d'un accord groupe TF1 portant sur la prévention du stress et de manière plus générale sur l'amélioration des conditions de travail dénommé « Travailler Mieux Ensemble ». L'accord prévoit ainsi de nombreuses actions : formations, observatoire sur le stress, action de sensibilisation à la prévention en matière d'ergonomie, prise en compte de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, dispositions sur la planification des réunions et sur l'envoi de messages électroniques, sur l'utilisation des téléphones portables, octroi d'un congé solidaire. Un dispositif d'alerte a été prévu pour un signalement de salarié(e) en détresse.

Les formations liées à la sécurité, à l'hygiène et à la santé, 484 salariés formés en 2010 (vs 372 en 2009 – la hausse en 2010 s'expliquant par un effort mis sur la prévention incendie) concernent les différentes catégories de personnel. Dans le cadre de la prévention incendie, des formations, accessibles à l'ensemble des collaborateurs, sont régulièrement organisées et des exercices d'évacuation sont réalisés conformément à la réglementation en vigueur pour l'ensemble du personnel.

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

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

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

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

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

Pour le groupe TF1, la santé des salariés est un sujet prioritaire, les deux services médicaux (deux médecins du travail et quatre infirmières) assurent, d'une part, le suivi quotidien et, d'autre part, un examen particulier de certains salariés dont le métier présente des risques. Des valises de premiers secours sont préparées pour les salariés partant en reportage dans des zones où les dangers sont importants.

Par ailleurs, les services médicaux prennent aussi en charge la visite médicale des pigistes travaillant régulièrement dans le Groupe, les instances professionnelles de cette catégorie de personnel n'ayant pas mis en place un centre médical.

En 2008, à l'initiative de la Direction et des médecins du travail, il a été mis en place un observatoire médical sur le stress. Il s'agit d'un questionnaire proposé aux salariés lors de leur visite médicale. L'objectif de l'observatoire est d'identifier le stress et l'anxiété et de mettre en place, le cas échéant, des actions collectives en fonction des résultats constatés. 1 264 salariés ont répondu à ce questionnaire en 2010 (1 700 en 2009). Les Comités d'Entreprise et les CHSCT ont été informés des résultats constatés et de la poursuite de cette initiative.

Les deux services médicaux mènent des campagnes de prévention très importantes qui vont bien au-delà des obligations légales telles que

le vaccin contre la grippe, la prévention des maladies cardio-vasculaires, une campagne de prévention sur les troubles auditifs.

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

INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS, FORMATION PROFESSIONNELLE ET MOBILITÉ

Le groupe TF1 accompagne les salariés tout au long de leur vie professionnelle en assurant un suivi personnalisé de leurs parcours. Le dispositif d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés leur permet d'appréhender rapidement leur nouveau cadre de travail ainsi que les différentes activités du Groupe.

L'entretien annuel est un moment privilégié d'échange avec son responsable hiérarchique, au cours duquel sont abordés le bilan de l'année écoulée, les objectifs pour l'année à venir ainsi que les projets professionnels du collaborateur et ses besoins en formation.

La formation professionnelle est un axe essentiel du développement des compétences des collaborateurs. Elle vise à développer les compétences spécifiques à chaque métier, à développer les compétences relationnelles et managériales, et à réussir l'accompagnement des projets stratégiques, comme en 2010 le passage des outils de gestion sur le logiciel SAP, le passage à la Haute Définition et le plan de formation spécifique au thème de la diversité pour les responsables ressources humaines, les élus, les managers et les collaborateurs journalistes et techniciens qui participent à l'élaboration des journaux télévisés et des magazines.

Le management et les relations humaines demeurent un axe fort à travers un cursus obligatoire que suivent les responsables hiérarchiques. Chacun de ces modules intègre désormais une partie spécifique sur la prévention des risques psychosociaux.

Dans le domaine des relations humaines en parallèle de formations dites classiques sur la prise de parole en public, la communication, la conduite de réunion et la négociation, deux formations sont spécifiquement dédiées à l'équilibre professionnel et la prévention en terme de gestion du stress.

Le thème des formations « cœur de métier » reste prioritaire pour les journalistes, techniciens, juristes, responsables ressources humaines et gestionnaires.

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

Après une année 2009 exceptionnelle en matière de formation (8,8 millions d'euros de budget soit 3,8 %), liée à des projets particulièrement impactant (PNS 2, SAP, RNA), un budget de 6,8 millions d'euros a été consacré à la formation dans le groupe TF1 en 2010, soit 2,8 % de la masse salariale globale.

2 334 salariés du groupe TF1 ont bénéficié d'une formation au cours de l'année 2010 soit 16 % de moins qu'en 2009 (2 777 en avaient bénéficié), année exceptionnelle en terme de formations dispensées pour les raisons précitées.

Les actions du plan de formation ont représenté, dans le groupe TF1, 35 405 heures (vs 62 483 heures en 2009, année exceptionnelle pour les raisons précitées). Par ailleurs, 10 623 heures de formation supplémentaires ont été réalisées en 2010 (vs 34 453 heures en 2009, année exceptionnelle pour les raisons précitées) par 16 collaborateurs du groupe TF1 au titre des périodes de professionnalisation des congés individuels de formation (vs 87 en 2009).

Le nombre de demandes de DIF accepté en 2010 est de 1 125 (vs 1 221 en 2009). Ces DIF ont représenté 25 195 heures (vs 31 960 heures en 2009).

Le nombre d'heures figurant dans les soldes DIF en 2010 est de 359 157.

Le montant de la taxe d'apprentissage Groupe s'élève à 1 709 370,45 euros pour l'année 2010 (vs 1 663 487 euros en 2009).

Concernant les jeunes diplômés, le groupe TF1 poursuit une politique dynamique d'accueil de stagiaires, qui constituent un vivier important de recrutements pour le Groupe, mais aussi de relations privilégiées avec les écoles et les universités. Dans ce cadre, le groupe TF1 a accueilli 321 stagiaires (stages écoles, CDD vacances et stages d'observation) en 2010 (vs 487 en 2009).

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

- BTS audiovisuel, lycée Jacques Prévert, Boulogne ;
- BTS audiovisuel, lycée René Cassin, Bayonne ;
- Master D2A de l'Université Paris I – Panthéon - Sorbonne ;
- Mastère Média ESCP-EAP, Paris ;
- IEP Paris ;
- Télécom Sud Paris, Evry ;
- École Nationale Supérieure des Télécoms, Paris ;
- AUDENCIA Nantes ;
- ESC Rouen.

La mobilité, autre axe directeur de la politique Relations Humaines du Groupe, correspond à la volonté de favoriser l'évolution de chacun à partir d'un suivi personnalisé et d'une gestion volontariste des parcours professionnels. Des réunions avec l'ensemble des responsables RH ont lieu deux fois par mois afin d'examiner les demandes de mobilité exprimées par les collaborateurs. Le même type de réunion a été aussi mis en place pour les personnels en CDD.

Un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est en cours de négociation au sein du groupe TF1.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis plusieurs années, le groupe TF1 s'est engagé dans une politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'impulsion donnée par la création de la Mission Actions Handicap en décembre 2007 a été rapidement relayée en 2008 par la signature, avec les partenaires sociaux, d'un premier accord triennal agréé relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les 6 axes de cet accord sont :

- un plan d'embauche ambitieux : intégrer au moins 30 personnes handicapées en 3 ans ;
- un plan de collaboration avec le secteur protégé et adapté ;
- la formation professionnelle ;
- un plan de maintien dans l'emploi ;
- l'accessibilité et l'adaptabilité des outils ;
- l'information et la communication.

En 2010, le Groupe a recruté 23 personnes handicapées sous différentes formes de contrats. Il en résulte que l'objectif de recrutement fixé dans l'accord (30 en 3 ans) a été largement dépassé puisque, depuis l'entrée en vigueur de l'accord, 71 recrutements ont été réalisés.

Pour répondre à son objectif d'intégration d'un minimum de 30 travailleurs handicapés, le groupe TF1 a développé le *sourcing* et

travaille avec des cabinets de recrutement spécialisés, des agences d'intérim et des associations qui œuvrent pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, il a conclu des partenariats avec certaines de ses écoles cibles afin d'accueillir des étudiants pendant leur cursus universitaire (convention Sciences Po Accessible, convention Passerelle...).

Afin de sensibiliser les écoles, la Mission Actions Handicap a signé un partenariat avec Hanploi afin d'agir dans nos écoles cibles, à raison de 10 par an.

Le groupe TF1 est également partenaire de l'ARPEJEH, association qui œuvre pour l'accompagnement des élèves et des étudiants dans la réalisation de leur projet professionnel.

La Direction des Achats, dans le cadre de sa politique Achats responsables, développe le recours au secteur protégé et adapté en sollicitant des EA ou ESAT susceptibles de répondre aux appels d'offres du Groupe (ex : entretien des espaces verts).

	2010	2009
Nombre de travailleurs handicapés au sein		
de TF1 SA (tout type de contrat)	42	29
du Groupe (tout type de contrat)	79	70
Chiffre d'affaires hors taxe versé aux ateliers protégés		
pour TF1 SA	332 000 €	350 000 €
pour le Groupe	433 000 €	417 000 €

Il en résulte que l'objectif fixé dans l'accord (660 000 euros en 3 ans) a été largement dépassé puisque le groupe TF1 a réalisé, avec les entreprises du secteur protégé et adapté, un chiffre d'affaires de 1 million d'euros en trois ans d'application de l'accord.

En matière de communication, suite à la campagne spécifique sur la thématique du Handicap, réalisée avec le concours de l'agence Publicis Consultants, les perceptions en interne ont évolué. En témoignent les 20 déclarations volontaires qui en ont résulté.

Les actions de communication du Groupe se poursuivent à travers des publications dans différents supports spécialisés de même que sur le site dédié www.toutsimplementtf1.fr

Dans la volonté de promouvoir la différence et d'en faire une force, TF1 a été partenaire du Défi Intégration, constitué à parité de navigateurs handicapés et valides. Cet équipage a réalisé l'exploit de parcourir 17 000 kilomètres entre l'île de Groix et l'île Maurice qu'ils ont atteinte le 15 novembre 2010 après 68 jours de mer.

Sur le volet gestion des travailleurs handicapés en poste, la Mission Actions Handicap étudie les demandes des collaborateurs et répond aux adaptations qui leur sont nécessaires : co-financement d'appareillages, mise en place de conventions de transport, équipement TadeoBox (plate-forme d'interprétariat en langues des signes) pour les personnes atteintes d'une déficience auditive, service à table, adaptation de l'environnement de travail, etc.

Au-delà de la formation professionnelle, la Mission Actions Handicap est en mesure de proposer des formations sur mesure pour les personnes handicapées (collaborateurs du Groupe et prestataires des entreprises du secteur adapté qui réalisent des prestations sur les sites).

Des sessions de formation de sensibilisation au handicap ont été mises en place dans un premier temps à destination des managers et des recruteurs sur 2 jours, puis sur 1 jour pour l'ensemble des collaborateurs susceptibles d'accueillir au sein de leur équipe une personne handicapée.

Sur l'axe accessibilité, suite à un audit réalisé en 2010, l'ensemble des bâtiments du groupe TF1 répondent aux normes légales imposées aux établissements recevant du public et permettent d'accueillir des personnes en situation de handicap. Le groupe TF1, dans un objectif d'amélioration continue, entend poursuivre ses travaux d'accessibilité.

Un audit pour évaluer l'adaptabilité de certains outils numériques a été réalisé en 2009 par la société Urbilog. Au regard des résultats sur les applications auditées, certains travaux de mise en accessibilité ont été réalisés en 2010.

CADRE SOCIAL ET ACCORDS COLLECTIFS

La politique en faveur de la famille est très développée (prime de mariage et de naissance de 915 euros chacune, réservation de places en crèche). À la demande des Comités d'Entreprise, la gestion de l'allocation garde d'enfant leur a été confiée depuis le 1^{er} janvier 2005. Celle-ci est octroyée aux salariés dont les enfants de moins de 4 ans sont gardés en crèche, ou par une assistante maternelle ou par un emploi à domicile (8 euros nets par jour travaillé dans la limite de 1 830 euros par an).

Les femmes enceintes conservent leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail, et, à partir du sixième mois de grossesse, la durée hebdomadaire du travail est réduite de 10 heures. Par

ailleurs, elles peuvent bénéficier d'un congé d'allaitement d'une durée de 4 semaines à la suite d'un congé maternité. Suite à la Négociation Annuelle Obligatoire, il a été décidé avec les organisations syndicales d'octroyer, aux salariés qui décideraient de conclure un PACS en 2010, trois jours de congés exceptionnels rémunérés. La plupart des sociétés du Groupe ont mis en place des jours de congés pour enfants malades lorsque la présence du père ou de la mère auprès de l'enfant est nécessaire.

Avec le concours d'une société spécialisée en restauration collective, TF1 met à disposition un restaurant d'entreprise pour l'ensemble de ses collaborateurs et participe au coût du repas à hauteur de 4,8 euros. Celui-ci a été entièrement conçu et réhabilité avec le concours d'un architecte donnant ainsi satisfaction à l'ensemble du personnel. Depuis 2009, un second restaurant d'entreprise a été mis en place dans un bâtiment dénommé l'Atrium.

La prise en charge de l'entreprise des frais de transport en commun (abonnement Passe Navigo, Vélib' et SNCF) est passée en 2010 de 50 à 60 %.

Un accord collectif de Groupe relatif au Compte Épargne Temps a été signé par les cinq organisations syndicales présentes au sein du groupe TF1. Mis en place depuis 2007, le Compte Épargne Temps permet à chaque salarié de disposer d'un capital en temps, alimenté chaque année par un versement des jours de congés (congés payés, congés d'ancienneté, jours RTT) non pris en fin d'exercice ou par la conversion de tout ou partie de leur treizième mois. Les salariés ont alors la faculté d'utiliser ensuite ce capital temps soit sous forme de temps (pris de congés à leur convenance) soit sous forme de complément de rémunération (en pouvant monétiser jusqu'à 5 jours par an). Par ailleurs, il peut permettre à l'entreprise d'aménager, pour les salariés proches de l'âge de la retraite, une période de transition avant le départ à la retraite par le financement d'un congé de fin de carrière. Enfin, suite à la négociation d'un avenant fin 2009, il permet depuis 2010 aux salariés qui le souhaitent, de déposer sur chaque période de référence jusqu'à 10 jours de CET sur le PERCO Bouygues et ainsi de bénéficier des dispositifs d'abondement liés à cet outil d'épargne salariale.

Concernant l'assurance frais médicaux, les garanties sont de très bon niveau, l'entreprise finançant la moitié de la cotisation. Le Comité Prévoyance composé paritairement de représentants des organisations syndicales et de l'entreprise a décidé de réaliser un appel d'offres auprès des assureurs et mutuelles au cours de l'année 2010. Les résultats ont permis d'améliorer certains aspects de la relation contractuelle et d'obtenir une légère baisse des cotisations prévoyance tout en améliorant certaines garanties. Un contrat spécifique est prévu pour

couvrir l'ensemble des salariés qui partent dans des zones à risques (guerre, séisme par exemple).

TF1 s'attache également à créer un cadre de vie agréable en mettant à disposition de ses salariés sur leur lieu de travail des services de proximité tels qu'un distributeur de billets, un coiffeur, des services de conciergerie (exemple : pressing, vente de produits bio...). Des permanences sont également organisées avec une représentante de l'assurance frais médicaux et une assistante sociale. Considérant qu'il est important d'investir dans la forme et la santé de ses salarié(e)s, une salle de sport est mise à la disposition des salariés (12 euros par mois). Celle-ci a été complètement refaite et installée dans le bâtiment Atrium. Des cours y ont lieu matin, midi et soir, même le samedi matin. De même, l'entreprise propose aux salariés des tarifs préférentiels pour des abonnements à des clubs de sport (Forest Hill, Club Med Gym) et une association sportive qui organise des activités sportives dans de multiples domaines.

Dans le cadre de l'action logement, TF1 propose aux collaborateurs se trouvant en situation d'urgence des logements sociaux. Près de 585 logements ont été attribués aux salariés du groupe TF1 depuis 20 ans. 15 salariés ont été logés en 2010 (18 en 2009), ce chiffre est en très légère baisse malgré un contexte national de pénurie de logements et des conditions d'octroi de plus en plus restrictives. De plus, un nouveau dispositif a été mis en place en 2008 qui a permis en 2 ans de loger temporairement 2 jeunes âgés de moins de 30 ans ayant un projet professionnel dans une résidence située à Boulogne. Par ailleurs, le Groupe propose à ses collaborateurs l'ensemble des dispositifs existant 13 Loca-pass (38 en 2009), 4 prêts accession (34 en 2009), 6 prêts travaux (0 en 2009) et 124 salariés (71 en 2009) conseillés par les organismes dans le cadre d'un projet immobilier. Ces évolutions sont dues à des changements des règles légales applicables en la matière.

Pour les salariés handicapés ou ayant un membre de leur famille handicapé, les organismes collecteurs proposent des prêts pour l'aménagement du logement.

Enfin, un représentant des organismes de l'action logement effectue régulièrement une permanence dans les locaux afin d'aider les collaborateurs dans leurs démarches et les conseiller sur le financement de leur projet immobilier.

TF1 réunit régulièrement la commission logement du Comité d'Entreprise et l'informe de l'ensemble des actions menées.

Malgré des changements législatifs, le nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un dispositif de l'action logement est resté sensiblement le même : 169 salariés en 2010 (vs 174 en 2009).

1.7.3 Bilan environnemental (loi NRE)

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La méthodologie de calcul ou de *reporting* est indiquée dans les paragraphes ci-dessous.

PERCEPTION DES ENJEUX ET POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE TF1

L'impact majeur d'un groupe média passe par sa capacité à sensibiliser le public aux grands enjeux. Les différentes chaînes et sites Internet du groupe TF1 sensibilisent tout au long de l'année les téléspectateurs et les

internautes au respect de l'environnement dans de multiples cases de programmes : bulletins météorologiques, sujets des Journaux Télévisés (plus de 1 000 sujets traitant d'environnement en 2010), grands rendez-vous en *prime time* (*Ushuaïa Nature*), chaînes thématiques (Ushuaïa TV), site Internet (Ushuaïa.com), campagne de sensibilisation à destination des enfants.

La Direction de l'Information a mis à l'Antenne du 20h, depuis décembre 2009, Eco2climat, un indicateur des émissions de gaz à effet de serre des Français. Cet indicateur innovant est mis à jour et diffusé mensuellement, avec un traitement éditorial qui met en avant le lien entre nos habitudes de consommation (habitat, transport, alimentation...) et leurs impacts sur le changement climatique.

TF1, via TF1 Entreprises, est partenaire du salon Planète Mode d'Emploi dont la deuxième édition en 2010 a rassemblé 22 000 visiteurs.

L'empreinte écologique directe de l'activité des médias est perçue comme faible par rapport à d'autres secteurs mais elle est similaire sous l'angle de l'émission de gaz à effet de serre. Le secteur est générateur de transports, d'achats de matériels électroniques et de consommations électriques. Les entreprises du secteur des médias sont par ailleurs redevables envers leurs parties prenantes d'une certaine exemplarité. C'est la raison pour laquelle le groupe TF1, avec l'appui du groupe Bouygues, a mis en place une politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre liés à son activité.

TF1 a réalisé en 2007, en partenariat avec l'ADEME, une première évaluation des émissions de gaz à effet de serre de son Antenne principale, grâce à la méthode du Bilan Carbone®. Le plan d'action qui s'en est suivi concerne chacune des sources d'émission, interne ou externe. Le Bilan Carbone® a été étendu à l'ensemble des activités du Groupe fin 2010 (hors Eurosport et Téléshopping). Il sera complété en 2011 puis mis à jour tous les trois ans.

Sur l'ensemble des autres thèmes environnementaux, le Groupe mène une politique volontariste dans tous les domaines dont il a la maîtrise : dans l'ensemble de son parc immobilier, les consommations d'énergie, fluides, matières premières (papier) et la gestion des déchets font l'objet de plans d'action et d'amélioration continus, toujours menés au-delà des exigences légales. Au service Reportage, dans les studios, dans l'exploitation du parc informatique, les dispositifs techniques intègrent de plus en plus la consommation d'énergie et la gestion des déchets en amont des projets d'ingénierie.

Un Système de Management de l'Environnement (SME) appliqué dans l'ensemble des immeubles directement gérés par le Groupe a été mis en place. La feuille de route « environnement » est examinée régulièrement par un comité dédié, qui valide les objectifs, s'assure la mise en œuvre des actions, de l'efficacité des mesures engagées et du retour d'expérience.

En 2010 a été lancé le Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE), qui vise à améliorer l'empreinte écologique des déplacements depuis et vers le site de Boulogne-Billancourt.

Ces démarches, qui reflètent la volonté de la Direction de s'aligner sur les meilleures pratiques, comprennent la mobilisation des fournisseurs et la sensibilisation des collaborateurs. Ces derniers disposent d'un site collaboratif, MygreenTV, sur lequel leur sont proposés des bonnes

pratiques, le suivi des questions liées au PDE ou des portraits de collaborateurs engagés.

TF1 est membre fondateur du collectif Ecoprod, une campagne de sensibilisation des producteurs audiovisuels à l'empreinte écologique de leurs activités, et a contribué en 2010 au développement d'un calculateur carbone spécialement adapté aux productions audiovisuelles.

LE SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le SME s'inspire des démarches qualité et notamment de la dynamique « plan / do / check / act » propre aux systèmes de type ISO 9001.

Il concerne l'ensemble des immeubles directement gérés par le Groupe.

En 2009, les entités de TF1 (hors Eurosport et Téléshopping) ont été regroupées dans trois immeubles proches les uns des autres à Boulogne-Billancourt.

PÉRIMÈTRE ET NATURE DES MESURES

Le SME, les objectifs définis et les mesures des consommations s'appliquent à partir de 2010 aux trois immeubles de Boulogne-Billancourt, Tour, Atrium, et Delta et à celui d'Eurosport à Issy-les-Moulineaux, l'Amiral. Ces bâtiments représentent une surface totale d'environ 83 000 mètres carrés SHON (Surface Hors Œuvres Nette). Le rassemblement des équipes à Boulogne-Billancourt, outre les avantages organisationnels, permet de minimiser les déplacements entre les sites et d'améliorer le pilotage de la gestion des bâtiments.

Méthode de relevé des indicateurs :

- début 2011, le changement du système informatique en cours ne permet pas d'avoir les factures des consommations électriques. Les données seront donc issues exceptionnellement de relevés des compteurs. (Les mesures de consommation électrique et d'eau sont usuellement issues des factures, effectuées par télé-relevés) ;
- les déchets sont pesés par le prestataire (facturation au poids).

Pour mieux cibler les profils des consommateurs internes, TF1 a poursuivi en 2010 la rénovation de son outil de gestion du bâtiment pour intégrer davantage de compteurs sur les réseaux de distribution de fluides (électricité, eau...) et ainsi mieux maîtriser les consommations par une conduite plus fine des installations sur l'éclairage et la climatisation.

Notamment, la mise en œuvre de points de mesure permettant d'isoler les consommations liées aux bureaux et aux *process* :

- bureaux : éclairages postes de travail et circulation / outils bureautique / climatisation ;
- *process* : salles serveur informatique et *broadcast* / locaux spéciaux type Studios / clim *process*.

DONNÉES DE LA LOI NRE

CONSOMMATION DE RESSOURCES EN EAU

La consommation d'eau en 2010 (essentiellement utilisée dans le circuit de climatisation, les sanitaires et les cuisines) est de 52 000 mètres cubes, stable depuis 2009, et en très forte diminution de près de 16 % depuis 2008.

CONSOMMATION DE RESSOURCES EN EAU (en mètres cubes)

Site	2010	2009
Tour / Atrium / Delta	44 271	44 292
Eurosport (Amiral)	7 783	7 672
TOTAL EAU	52 054	51 964

Actions engagées depuis 2009

- remplacement du système à tresse par de la garniture métallique sur les 40 pompes de circulation de la boucle PAC (le nouveau système n'a plus besoin d'arrivée d'eau constante pour le refroidissement) ;
- remplacement du système de pompe défectueux du réseau surcomprimé d'eau mitigée ;
- installation de détecteurs automatiques asservis à des électrovannes d'ouverture d'eau sur les lavabos dans les toilettes pour limiter la consommation ;
- campagnes régulières de détection des fuites.

Et spécialement en 2010

- utilisation de l'eau exhaure pour refroidir les ballons tampon de la boucle PAC.

Dès 2006, les prestataires utilisant l'eau (ménage, cuisine) ont été sensibilisés à l'importance d'une réduction des consommations, par une modification contractuelle.

En 2011, d'autres actions seront entreprises pour réduire la consommation de la partie laverie.

Pour l'entretien des véhicules, la vidéomobile a opté pour un lavage sans eau (avec *Ecowash*).

CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES

Pour un groupe du secteur audiovisuel comme TF1, la principale consommation de matière première concerne l'utilisation de papier. En 2009, le service de reprographie a été externalisé vers un prestataire certifié Imprim'vert. Pour la consommation restante, (125 tonnes en 2010), plusieurs pistes de réduction ont été mises en œuvre : passage des publications internes sous format électronique, imprimantes multifonctions recto verso.

CONSO PAPIER (en tonnes)

Site	2010	2009
Tour / Atrium / Delta	81	87
Eurosport (Amiral)	44	46
TOTAL PAPIER	125	133

Le papier utilisé désormais est, soit recyclé, soit issu de forêts certifiées. Le grammage a été réduit (passage de 90 g par feuille à 75 g).

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Le groupe TF1 consomme de l'électricité principalement pour alimenter les équipements techniques liés à la fabrication et à la diffusion du programme (éclairage des studios, salles techniques et informatiques, régies...), pour l'activité courante de l'entreprise (système de climatisation, chambres froides des bâtiments, équipements de surveillance et de contrôle, pompes exhaures) et enfin pour l'éclairage et les postes bureautiques.

Après deux années de hausse liées à l'introduction de nouveaux *process* et à l'accroissement du périmètre (réintégration des prestations de post-production), les consommations électriques ont amorcé une baisse sur le site principal (Tour / Atrium / Delta) de 2,6 %, soit 1 % de baisse globale.

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ (en kilowatt-heure - kWh)

Site	2010	2009
Tour / Atrium / Delta	27 149 683	27 865 470
Eurosport (Amiral)	5 021 403	4 654 950
TOTAL ÉLECTRICITÉ	32 171 086	32 520 420

Les baisses sont dues essentiellement à l'arrêt des doubles systèmes (régie finale et fabrication LCI).

A également été mis en œuvre un site secours dont la consommation récurrente s'élève à 2 498 044 kWh et qui sera intégré au SME en 2011.

MESURES PRISES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

En dehors des phénomènes conjoncturels évoqués plus haut, de nombreuses actions ont été menées dans le cadre de la feuille de route « environnement » pour poursuivre les efforts engagés :

Dans la gestion des bâtiments

En 2010 :

- *relamping* du site sur la base de nouvelles lampes (dicro led) sans transformateur, d'une puissance de seulement 4 watts (1 800 points) ;
- remplacement des éclairages du Hall Sud : les lampes sont plus chères à l'achat mais réduisent substantiellement le coût de maintenance ;
- étude d'un nouveau procédé d'entraînement par transmission de nos équipements de climatisation et notamment sur les centrales de traitement d'air (fonctionnement 24h/24) pour réduire les pertes énergétiques, les opérations, et les coûts de maintenance sur ces machines.

Et toujours :

- délestage de l'allumage des éclairages des parkings, réduction des plages horaires ;
- extinction programmée des éclairages et climatisation des plateaux ;
- détecteurs de présence dans les sanitaires ;
- télévisions et ordinateurs éteints lors de rondes de sécurité, éclairages et climatisation en mode veille sur les plateaux non techniques dès 22h ;
- remplacement des lampes type dichroïque par des lampes à LED ;
- amélioration du pilotage des installations par la GTC, en sensibilisant des équipes à l'optimisation des consommations selon les besoins (climatisation et éclairage), en éliminant toutes les arrivées d'air extérieur non réchauffées dans les circuits en période froide ;
- installation de poutres froides lors de la rénovation de l'Atrium.

En 2011 :

- une étude sera menée avec IBM sur le surdimensionnement de la climatisation des salles techniques ;
- un plan d'action de réduction des consommations sera engagé avec le prestataire « restauration » (durée d'allumage des équipements d'extraction, mise en chauffe de la laverie, cuisson, maintien au chaud...) ;
- l'utilisation de la norme AFNOR EN 16001 est à l'étude.

Dans la gestion du domaine Informatique

En 2010 :

Actions réalisées en faveur des économies d'énergie :

La démarche de virtualisation des serveurs a été prolongée avec cinquante serveurs supplémentaires. L'installation des futurs serveurs en Windows Server 2008 permettra également des économies d'énergie.

- renouvellement des machines existantes par un parc moins énergivore (prise en compte des normes « Star Energy » et « Epeat gold » dans les appel d'offres) ;
- plan d'extinction et rallumage des postes (Econoposte) poursuivi.

Achats et la gestion du cycle de vie du matériel :

- introduction d'un système de gestion efficace de la récupération et du recyclage des équipements obsolètes (DEEE, société ou reprise constructeur) ;
- dispositif de dématérialisation des supports mis en place (notes de frais, EIA) et réduction des papiers, encre, déchets, DVD (- 1 000 DVD / an) ;
- poursuite de la politique d'impression (remplacement des cartouches d'impression par des cartouches moins polluantes).

Usage du Système d'Information (SI) :

- audit visant à évaluer l'accessibilité du SI pour les travailleurs handicapés.

En 2011 :

Poursuite des efforts d'économie d'énergie :

- mise en place d'un logiciel d'optimisation de la consommation électrique (fréquence processeur, veille en journée...) ;
- audit des *data center* afin de pouvoir préconiser des solutions adaptées : températures, couloirs chauds... ;
- prolongement de la démarche de virtualisation déjà amorcée.

Achat et gestion du cycle de vie du matériel :

- approfondissement de la politique d'achat vers l'analyse du cycle de vie et du taux de rentabilité de chaque produit acheté et généralisation de l'évaluation EcoVadis des fournisseurs.

Usage du Système d'Information :

- étendre la réflexion menée autour du Système d'Information en envisageant la mise en place de règles de développement pour l'accessibilité des applications ;
- mener une réflexion sur l'intérêt et les enjeux du travail à distance tout au long de l'année.

RECOURS AUX ÉNERGIES RENOUVELABLES

L'étude de l'utilisation des toits des studios pour réaliser une terrasse végétalisée et poser des panneaux photovoltaïques se poursuit en 2011.

CONDITIONS D'UTILISATION DES SOLS

Non applicable

REJET DANS L'AIR, L'EAU ET LE SOL

Gaz à effet de serre (GES)

Le premier Bilan Carbone® a été réalisé avec le concours de l'ADEME en 2007 sur le processus Antenne de TF1. Les émissions de GES sont liées à des facteurs externes (consommation électrique des téléviseurs, achats de programmes) et à des facteurs internes (productions des programmes, achats de matériel informatique et *broadcast*, consommation électrique directe...). Le plan d'action concerne ces deux types de sources.

Les émissions de GES externes en aval, soit la consommation électrique des téléviseurs des spectateurs, rapportée au temps d'audience de TF1, ont été estimées à 190 000 teqCO₂.

En 2010, le bilan a été étendu à l'ensemble des activités du Groupe (hors Eurosport, autres Antennes France et Téléshopping) à partir des données 2009. Il sera complété sur l'ensemble des activités en 2011. Ces chiffres seront consolidés avec ceux du groupe Bouygues, en prévision de la mise en place d'une comptabilité carbone à horizon 2012. Une grande partie des chiffres obtenus (notamment sur les intrants) dépendent de facteurs financiers ; une marge d'approximation importante (40 %) doit donc être prise en compte.

ESTIMATION SUR LES DONNÉES 2009

Postes	Émissions, en teqCO ₂
Énergie Bâtiments	3 700
Grille des programmes de TF1	87 400
Autres Intrants	73 100
Déplacements	19 700
Déchets directs	270
Immobilisations	3 500
TOTAL	187 670

Plan concernant les émissions de GES internes, avec le concours du groupe Bouygues

- politique d'achat et d'amortissement intégrant les critères écologiques pour le matériel informatique, et les achats *broadcast* ;
- parc de voitures de fonction : plafonnement pour les véhicules de fonction à 170 g/km et invitation à baisser en dessous de 160 g. Incitation à l'usage des transports en commun, passage du remboursement du Passe Navigo et de l'abonnement Vélib' de 60 % à 70 % ;
- réduction des consommations électriques récurrentes (voir ci-dessus) ;
- lancement du Plan de Déplacement d'Entreprise en 2010 ;
- essai d'un parc de voitures électriques en covoiturage prévu en 2011.

Empreinte écologique de la fabrication des programmes

La fabrication des programmes, en interne ou en externe, représente la deuxième source d'émission de gaz à effet de serre du bilan. Or, le secteur est encore peu sensibilisé en France à la notion d'empreinte environnementale et à sa réduction. TF1 a réalisé des actions innovantes dans le domaine de la technologie *broadcast* :

- Au service Reportage : nouveaux équipements des cars vidéomobiles et maîtrise des consommations

Les trois cars de la vidéomobile, complètement autonomes, plus légers et plus modernes, sont aussi moins gourmands en énergie grâce à la mise en place de batteries qui se rechargent en roulant. Tous les véhicules sont à la norme « Euro 4 ». Ils sont équipés d'une boîte 6 vitesses pour limiter la consommation.

Un petit groupe électrogène, couplé au système Vitron, gère l'énergie en fonction des besoins. Les équipements sont allumés sélectivement et seulement en fonction des besoins de la mission.

- Éclairage à LED dans les studios

Eurosport et LCI ont conçu leurs nouveaux studios avec un éclairage composé uniquement de LED, qui durent plus longtemps, consomment moins et ne chauffent pas. À LCI, ce nouvel équipement permet de limiter la consommation totale du plateau (éclairage et climatisation) à 7 kW en moyenne, soit dix fois moins qu'un studio équipé d'un éclairage conventionnel.

- Ecoprod : pour des productions audiovisuelles respectueuses de l'environnement

TF1 a lancé en 2009 avec le concours de 5 partenaires (ADEME, AUDIENS, Commission du Film d'Île de France, DIRRECTE IDF, France Télévisions), une campagne de sensibilisation à l'empreinte écologique des activités audiovisuelles à destination des producteurs et des autres professionnels du secteur. Un centre de ressource a été mis en ligne avec des fiches de bonnes pratiques par métier et des témoignages à consulter sur www.ecoprod.com.

En 2010, un calculateur d'empreinte écologique dédié aux productions audiovisuelles a été également mis en ligne sur le site (rubrique Carbon'Clap).

Ces outils sont présentés aux professionnels du secteur régulièrement.

En 2011, le collectif Ecoprod développera 3 axes de travail :

- rédaction d'une Charte de l'éco-tournage ;
- mise en visibilité des efforts réalisés par les productions ;

– actions de sensibilisation et de formation, avec les acteurs de la formation continue.

- Eco2climat : un indicateur innovant au *Journal Télévisé de 20h* de TF1 et le cabinet Carbone 4, ont développé et mis à l'Antenne du 20h depuis décembre 2009, un indicateur innovant qui mesure les émissions de GES émis en moyenne par les Français : Eco2climat. Cet indicateur est suivi d'un développement éditorial qui permet de comprendre le lien entre nos modes de consommation et le changement climatique. <http://lci.tf1.fr/eco-climat/>.

Autres gaz

Afin d'anticiper les effets de la réglementation sur l'élimination progressive des gaz nocifs pour la couche d'ozone (règlement CE N° 2037/2000 Parlement européen et du Conseil du 29 juin 2000, échéance à 2015), TF1 a pris la décision de planifier le remplacement des équipements de climatisation concernés (environ 1 600 pompes à chaleur et armoires de climatisation et cinq groupes de production d'eau glacée) dès 2006. Ce programme, échelonné sur cinq ans, s'intégrera dans un plan de rénovation complet du bâtiment.

Les gaz employés dans les installations frigorifiques font partie des fluides préconisés dans la réglementation en vigueur, toutes les précautions lors de la vidange des équipements vétustes sont prises avant leur mise au rebut.

NUISANCES SONORES ET OLFACTIVES

Eurosport, installé dans un environnement d'immeubles d'habitation, a fait capitonner les installations bruyantes sur son toit dès 2001. Désormais, les fournisseurs (de groupe froid, de tours aéro-réfrigérantes, de centrales de traitement d'air, de groupes électrogènes) sont attendus sur les performances de leurs produits en termes de nuisances sonores. Un acousticien est sollicité pour confirmer la qualité de ces produits.

Dans le cadre de la rénovation des groupes électrogènes du siège, un système (Venturi) a été installé sur les échappements des groupes pour améliorer le mélange de l'air et ainsi diminuer l'impact olfactif des gaz d'échappement.

TRAITEMENTS DES DÉCHETS

Le poids des déchets est de 1 678 tonnes en 2010, en augmentation sur le site du Point du jour à la suite de nombreux travaux ayant généré des « encombrants » (réfection des zones laissées disponibles par LCI).

DÉCHETS COLLECTÉS

Site	2010	2009
Tour / Atrium / Delta	1 237 (dont 40 % recyclés)	1 134
Eurosport (Amiral)	441 (dont 83 % recyclés)	450
TOTAL GROUPE	1 678	1 584

Déchets issus des bureaux

Tout en tenant compte de la spécificité des sites du Groupe, le tri sélectif des déchets a été développé là où il était possible de le faire. Eurosport a installé des corbeilles de bureaux à deux contenants (papiers / autres déchets). Au siège de TF1, l'adéquation entre le volume de déchets à évacuer et la logistique nécessaire à ce traitement a entraîné le choix, par la Direction des Affaires Générales, de s'équiper d'un compacteur d'ordures, opérationnel depuis août 2003. Le tri est ensuite assuré par une société prestataire qui revend la matière récoltée pour recyclage. La prestation fournie comprend un triage fin à la main et un recyclage de 80 % des contenus, dont sont seulement exclues les matières plastiques.

Les déchets du bâtiment Atrium sont collectés et triés par les services municipaux.

L'opération « Cleaning Day » initiée à l'occasion des déménagements de 2009, a été reconduite en 2010 et a permis de valoriser 41 tonnes de déchets et de réduire les besoins de stockage. Cette opération favorise la sensibilisation des collaborateurs au traitement des déchets et sera systématisée.

Tubes fluorescents et Toners

Le ramassage des tubes fluorescents est assuré par la société Exprim qui a en charge la maintenance électrique du site. 100 % des tubes changés sont récupérés et envoyés pour retraitement. Sont également ramassés et recyclés les toners et cartouches d'encre. Les filtres des copieurs sont changés régulièrement.

Piles

Un collecteur de piles est installé dans les cafétérias. Les collaborateurs sont invités aussi à y déposer leurs piles personnelles. Le poids des piles récoltées est passé de 700 kg à 1 tonne.

Huiles alimentaires

Elles sont stockées dans des conteneurs spéciaux et reprises par une société spécialisée.

DIB (Déchets Industriels Banals)

Ils sont traités par la ville de Boulogne-Billancourt. Les prestataires sont sensibilisés au problème des déchets. Ils n'utilisent pas de lingettes pour le ménage, ni de produits non bio-dégradables.

Déchets gris

Les matériels en fin de vie peuvent être donnés à des associations, vendus à des brokers, ou repris par des entreprises du secteur adapté. En 2010, 1 600 PC, imprimantes ou écran réformés ont été retraités. 300 téléphones portables ont été réformés (80 % recyclés, 20 % démantelés et retraités). Dans le cadre d'un accord conclu par l'ensemble du groupe Bouygues fin 2010 pour améliorer les différentes étapes du traitement des DEEE⁽¹⁾ : ATF⁽²⁾ Gaia, entreprise adaptée et filiale du groupe ATF, a été choisie pour traiter le recyclage et la vente de matériels informatiques et électroniques.

(1) Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.

(2) Entreprise à but social qui emploie au minimum 80 % de salariés handicapés dans l'effectif de production, dans des conditions de travail adaptées à leur handicap.

DVD

À TF1 Vidéo, les DVD défectueux ou invendus sont collectés en retour de client chez le logisticien. Les produits sont intégralement retraités par des ateliers adaptés ou des sociétés spécialisées. Dans les ateliers protégés, le boîtier est revendu et réutilisé, la jaquette papier est recyclée, les rondelles deviennent des bouteilles en plastique ou des vêtements en polaire.

Dans les services internes, la collecte des DVD a également été mise en place.

En 2011

- réduction à la source des déchets (passage de 12 à 1 conteneur de déchets, en collaborant avec les prestataires).
- pour les déchets des restaurants :
 - mise en place de bacs à compost ;
 - mise en place de tri autonome par les collaborateurs.

Actions 2010

- Verre :
 - Un collecteur a été mis en place en 2010
- Sacs recyclables :
 - Des sacs recyclables ont été mis en place pour la petite restauration, ce qui a permis d'économiser 36 000 sacs jetables (soit 1 tonne de déchets évitée par an).

Produits	Qu'en fait-on ?
Papier	Mouchoirs et nappes en papier
Piles et batterie de véhicules	Une fois extraits, le ferromanganèse, le zinc et le mercure sont réutilisés dans l'industrie
Huiles usagées de cuisine	Après filtrage, elles sont utilisées comme combustible
Toner d'imprimantes	Démontage et nettoyage du toner, remplissage et revente
Matériel informatique usagé	Les matériels sont orientés vers les centres de ré-utilisation ATF ou vers les sites de démantèlement et de destruction
Mobilier	Destruction des non utilisables et revalorisation des matériaux, dons à des associations du mobilier en état satisfaisant
Déchets humides	Destruction par incinération
DVD	Boîtier réutilisé, jaquette recyclée, rondelle transformée en bouteille plastique ou en vêtement en polaire

MESURES PRISES POUR LIMITER LES ATTEINTES À L'ÉQUILIBRE BIOLOGIQUE

Dans le cadre des activités du Groupe, essentiellement en France, il n'y a pas d'atteinte à l'équilibre biologique.

DÉPENSES ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LES CONSÉQUENCES DE L'ACTIVITÉ SUR L'ENVIRONNEMENT

La mesure des émissions de gaz à effet de serre et leur réduction sont gérées par des moyens internes. Il n'y a pas d'autre atteinte à l'environnement générée spécifiquement par ce type d'activité.

TF1 participe à hauteur de 10 000 euros par an à la démarche Ecoprod (développement d'outils de mesure et réduction de l'empreinte écologique des productions audiovisuelles).

MOYENS CONSACRÉS À LA RÉDUCTION DES RISQUES POUR L'ENVIRONNEMENT.

Non applicable.

ORGANISATION MISE EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX ACCIDENTS DE POLLUTION AU-DELÀ DES ÉTABLISSEMENTS DE LA SOCIÉTÉ

Non applicable.

MESURES PRISES POUR ASSURER LA CONFORMITÉ DE L'ACTIVITÉ AUX DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

En amont des plans d'action, la veille légale en matière d'environnement mais aussi de sûreté, d'hygiène et de sécurité, fait l'objet d'un suivi rigoureux. Un groupe transversal qui implique la Direction juridique, les Affaires Sociales et les Directions Affaires Générales et Sécurité a été mis en place à cet effet.

TF1 poursuit sa veille réglementaire au niveau de ses installations techniques, classées ICPE (Installations Classées pour la Protection de L'Environnement).

Les installations relevant de cette législation sont définies dans une nomenclature qui, en fonction de l'activité produite, de son importance et du niveau de gravité des dangers ou nuisances qu'elles présentent, sont soumises soit à autorisation ou à déclaration.

TF1 possède plusieurs installations soumises à la réglementation ICPE, notamment :

- les groupes électrogènes ;
- les unités de production de froid ;
- les tours de refroidissement.

Après diagnostic, toutes ces installations sont en conformité avec la réglementation des ICPE et ne génèrent aucune pollution, ni nuisance d'aucune sorte.

DÉMARCHES D'ÉVALUATION OU DE CERTIFICATION ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Au-delà des obligations légales, TF1 fait expertiser la qualité de l'air (empoussièrément, hygrométrie) et de l'eau (machines à café) 5 ou 6 fois par an.

TF1 travaille sur les thèmes environnementaux avec des prestataires certifiés (ISO 9001 et / ou 14001 pour la gestion des déchets, la maintenance du système électrique, l'achat du mobilier...).

Le SME en lui-même, même s'il s'inspire de normes reconnues, n'a pas pour vocation d'être audité.

Il est à noter que TF1 figure déjà dans 3 principaux indices boursiers qui font référence en matière d'investissement socialement responsable : FTSE4Good, Aspi Eurozone et Ethibel. Si la présence de TF1 dans ces indices boursiers ne constitue ni une évaluation, ni une certification, elle fournit néanmoins une indication positive sur la prise en compte des exigences sociales et environnementales par TF1.

Effet des ondes sur la santé

Concernant les antennes d'émission sur le toit du Bâtiment principal de TF1 à Boulogne, des mesures ont été effectuées en 2007 et communiquées au CHSCT. Elles montrent qu'il n'y a pas de dépassement des limites autorisées dans le périmètre de circulation prévu autour de l'antenne. Cette circulation est réservée à un petit nombre de techniciens et respecte une zone de sécurité balisée, à l'intérieur de laquelle la circulation est interdite.

Concernant les antennes mobiles (véhicules émetteurs antennes aérotransportables), d'autres mesures ont été réalisées par l'APAVE qui n'a décelé aucune anomalie. L'usage de ces émetteurs comprend des mesures de sécurité pendant leur installation par l'opérateur, et le balisage d'un périmètre de sécurité d'1,5 mètre autour des appareils posés au sol.

Le service médical reste très vigilant et étudie chaque système émetteur des ondes qui entre en exploitation.

EXISTENCE DE SERVICES INTERNES DE GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

TF1 a choisi, pour gérer les thèmes de type « gestion des risques », « hygiène et sécurité », ou « environnement » une organisation en réseau, disposition préférée à l'existence de services dédiés. Cette organisation permet d'impliquer les opérationnels et de conserver la transversalité nécessaire à ces domaines. Dans le cadre du groupe de travail chargé de la mise en œuvre des actions après le Bilan Carbone®, le même principe a été retenu.

Un coordinateur s'assure de la complémentarité des compétences dans les groupes de travail, de l'avancement des plans, et de l'organisation des revues.

FORMATION ET INFORMATION DES SALARIÉS

Le plan de communication vers les collaborateurs, sur les sujets liés au développement durable, est désormais engagé, en sus des rubriques régulières figurant dans les publications internes (*Coups d'œil*, mensuel, et *Regards*, tri-annuel) et sur l'Intranet.

Pour accompagner les changements comportementaux nécessaires à la protection de l'environnement, un échange a été mis en place avec les collaborateurs autour de l'intranet collaboratif MygreenTV. Les thèmes évoqués traitent de la mobilité, la restauration, l'utilisation de l'énergie, l'équipement bureautique et mettent en valeur des collaborateurs particulièrement engagés dans la défense de l'environnement dans leur vie personnelle ou professionnelle. Plusieurs événements annuels sont organisés pour ancrer la démarche.

TF1 est partenaire fondateur de la Fondation Nicolas Hulot.

