

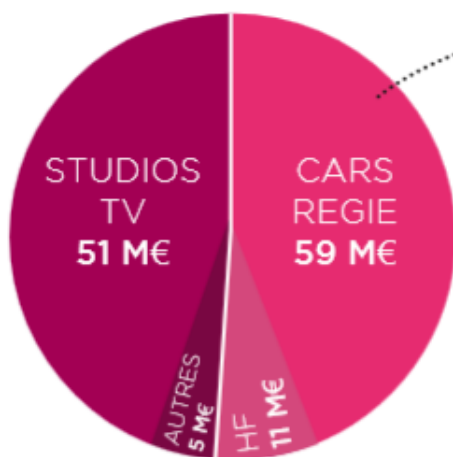


RESPONSABILITE SOCIETALE DE
L'ENTREPRISE

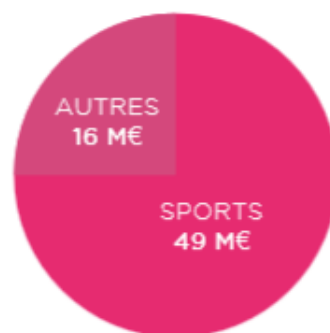
RAPPORT ANNUEL

01/04/2017- 31/03/2018

CHIFFRE D'AFFAIRES
AMP VISUAL TV



ACTIVITÉ
CARS RÉGIE ET HF



126 MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

18 000 HEURES DE PROGRAMMES
RÉALISÉES ANNUELLEMENT

500 SALARIÉS
PERMANENTS

5200 PRESTATIONS
PAR AN

70% DE PARTS DE MARCHÉ
EN FRANCE

TOURNAGES DANS
59 PAYS EN 2017

► **Présent sur tous les Grands Evènements Internationaux**
(Jeux Olympiques, Coupe du Monde de Football, Formule 1, Coupe d'Afrique des Nations, Euro de Football, UEFA Champions League, ...)

AU PROGRAMME...

Gouvernance RSE

I - Notre méthodologie.....	5
II - Retour sur nos engagements.....	8
III - Nos objectifs.....	10

Responsabilité sociale

I - Politique des ressources humaines.....	12
II – Nos données sociales.....	13
II.1- Emplois	
II.2 - Relations sociales	
II.3 - Santé et sécurité	
II.4 - Formation	
II.5 - L'égalité de traitement et sa préservation	
III – Nos actions en matières sociale.....	27
III.1 – Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs	
III.2 – Développement des talents et des compétences	
III.3 – Bien-être au travail	
III.4 – Equilibre vie professionnelle – vie personnelle	
III.5 – Développement du dialogue social	
III.6 – Politique de recrutement axée sur la diversité	
III.7 – Mise en œuvre du programme ISEOR	

Responsabilité environnementale

I - Politique environnementale.....	36
II – Politique de gestion des déplacements et des déchets.....	39
II.1 Gestion des déplacements	
II.2 Gestion des déchets	
III – Favoriser le développement durable.....	44
III.1 Remote production	
III.2 Acquisition de matériel d'occasion	

Responsabilité sociétale

I - Impact territorial, économique et social de l'activité.....	46
II - Dialogue avec les parties prenantes.....	48
III – Les instances de décision.....	49
IV - Adhésion au Pôle Média Grand Paris.....	50
V - Code de conduite.....	51
VI – Actions de partenariat ou de mécénat.....	52
VII - Sous-traitance/fournisseurs et achats responsables.....	53
VIII - Sécurisation de l'information.....	55



GOUVERNANCE RSE

I - NOTRE METHODOLOGIE

Conformément au décret n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale (article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010), ATLANTIC MEDIA, dont le nom commercial est AMP VISUAL TV®, rend compte dans son rapport de gestion 2017-2018 des informations sociales, environnementales et sociétales la concernant.

AMP VISUAL TV ayant dépassé les seuils de 500 salariés et de 100 000 000 € de chiffre d'affaires à compter de l'exercice 2016-2017, nous avons nommé un Organisme Tiers Indépendant, le Groupe Y, afin de réaliser les travaux relatifs à l'attestation de présence et à l'avis motivé sur la sincérité des informations publiées dans le cadre de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).

Cette note a pour objectif d'expliquer la méthodologie de reporting appliquée par AMP VISUAL TV en matière de RSE. Elle précise l'organisation du processus de collecte, de validation et de consolidation des indicateurs RSE, les responsabilités aux différents niveaux du processus et les définitions utiles à la bonne compréhension des données demandées.

■ PÉRIMÈTRE

Le périmètre de publication des informations RSE dans le rapport de gestion doit être le périmètre de l'ensemble des sites d'AMP VISUAL TV comprenant le siège social, les agences nationales, les plateaux de télévision, le média center.

■ TAUX DE COUVERTURE

Les taux de couverture du rapport sont les suivants :

Social (effectifs permanents) : 100%

Sociétal : 100%

Environnemental : 100%

■ PÉRIODE DE REPORTING

Le périmètre couvre l'ensemble des activités dont AMP VISUAL TV a le contrôle opérationnel en France du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. En revanche, pour l'ensemble des données sociales, le périmètre couvert est du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

■ HISTORIQUE

Afin de pouvoir comparer les résultats d'une année sur l'autre, l'historique des informations reportées, lorsqu'il est disponible, couvre les années N et N-1, avec les méthodologies correspondantes.

■ CALENDRIER DE REPORTING

Etapes	Echéance	Référents contributeurs	Pilotage
Collecte des données	En continu	X	X
Revue, mise à jour de la procédure	Fin de l'exercice social		X
Consolidation, calcul des indicateurs	Mai de l'année N+1	X	
Transmission des données au Secrétariat Général	Juin de l'année N+1	X	
Vérification externe	Juin de l'année N+1		X
Diffusion du rapport	Septembre de l'année N+1		X

■ COLLECTE DES DONNÉES

Les données sont recueillies directement auprès des contributeurs RSE des pôles d'activités ou auprès des directions concernées (Direction Technique, Direction des activités France, Direction des Ressources humaines, etc.) par le Secrétariat Général.

Le calendrier s'articule sur une production des indicateurs au cours des mois d'avril et mai puis une rédaction des commentaires associés.

Certaines données sont exclues de ce rapport dans la mesure où elles n'ont pas de pertinence dans notre activité. Celles-ci se définissent comme suit :

- Les mesures de prévention, réduction et réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;
- Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité.

Indicateurs sociaux et sociétaux : Les informations sociales et qualitatives sont collectées de manière centralisée par la Direction Ressources Humaines. Les données RH sont établies sur les mêmes définitions et bases de calcul que celles du bilan social d'AMP VISUAL TV.

Indicateurs environnementaux : les informations environnementales sont collectées par le Secrétariat Général à partir des sources suivantes : fichiers de suivi sous Excel, factures, rapport de consommation électrique, bordereaux de suivi des déchets, etc.

▪ RÔLES ET RESPONSABILITÉ

Les collaborateurs en charge du pilotage du reporting, de la collecte et de la contribution aux informations reportées, de leur validation et de leur consolidation sont précisés ci-dessous.

Direction	Responsabilité	Référent
Direction projet RSE (Secrétariat Général)	Revue de sincérité	Olivier GERRY
	Pilotage du reporting	Elisabeth MOREAU
Direction Financière	Revue de sincérité	Olivier RICHARD
	Contributions Achats Généraux et Achats Métiers	Olivier RICHARD
Direction des Ressources Humaines	Revue de Sincérité	Pauline CHASLUS-JUSTO
	Contribution / RH	Aurélie ROY
	Contribution Formation / Handicap	Joanne BARGET / Aurélie ROY
	Contribution indicateurs et dialogue social	Pauline CHASLUS-JUSTO
	Contribution sécurité environnement	Aurélie ROY
Direction Technique	Revue de sincérité	François VALADOUX
	Contribution indicateurs environnement	Jean-François DEMAREST

Rôle du Pilotage

- S'assurer de la correcte justification des variations de périmètre constatées depuis l'exercice précédent et des éventuels écarts avec la méthodologie de reporting.
- Mettre à jour et diffuser la procédure de reporting en fonction des évolutions des indicateurs, des activités d'AMP VISUAL TV, des référentiels réglementaires ou externes applicables et en fonction des remarques des vérificateurs externes.
- Lancer la campagne de reporting en informant les différents responsables des étapes ainsi que des échéances du reporting.
- Analyser les commentaires et justifications des référents sur les données reportées.

Rôle des contributeurs référents

- Valider la cohérence des données par rapport aux années précédentes sous réserve de leur disponibilité.
- Contrôler et valider les données.
- Collecter les données auprès des entités opérationnelles identifiées.

II - RETOUR SUR NOS ENGAGEMENTS

Au cours de l'exercice N-1, pour notre première démarche RSE, nous nous étions fixés comme objectif ambitieux de réaliser 100% de nos nombreux engagements. Au 31 mars 2018, nous avons réalisé 73% de notre objectif, soit 11 engagements tenus sur les 15 pris au 31 mars 2017.

Retrouvez nos actions et leur état d'avancement détaillés tout au long du rapport.

GOUVERNANCE RSE

Formaliser une politique
environnementale et
sociétale

La première étape de formalisation de la politique environnementale et sociétale de l'entreprise implique la réalisation de la cartographie de l'impact environnemental de chacune de nos activités. Cette première étape a pu être réalisée en partie au cours de l'exercice 2017/2018. Désormais, il convient de déterminer les actions à mener dans chacune des branches d'activités, avant de pouvoir formaliser définitivement une politique environnementale et sociétale cohérente.

Intégrer progressivement
nos filiales dans la
politique
environnementale et
sociétale

La formalisation de la politique environnementale et sociétale est nécessaire avant de pouvoir intégrer nos filiales. Nous avons donc décidé de reporter cet objectif à une date ultérieure.

Mettre en place un
processus d'écoute
récurrent de nos parties
prenantes

Ce processus d'écoute de nos parties prenantes implique également la consultation de ces dernières pour créer la meilleure synergie possible. Au cours de cet exercice, les modifications de l'organigramme interne nous ont permis d'être naturellement à l'écoute de nos parties prenantes. Des actions pour améliorer ce dialogue sont concrétisées au cours de l'exercice 2018/2019.

Communiquer sur nos
valeurs

Nous avons développé nos moyens de communications

SOCIAL

Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs	Nous avons mis en œuvre les moyens nécessaires afin de maintenir et d'améliorer le niveau de sécurité de nos collaborateurs (communication, formations, etc.)
Favoriser l'évolution interne par le biais du tutorat et de la formation	Maintien du même niveau de promotions internes et continuation de notre politique RH dédiée aux collaborateurs de moins de 25 ans.
Favoriser le recrutement de jeunes talents	AMP VISUAL TV poursuit sa politique de sécurisation des contrats des jeunes diplômés.
Développer le dialogue social	Maintien et mise en œuvre de nouveaux moyens de communication interne
Développer les talents et les compétences	En plus des actions de formations menées, AMP VISUAL TV a initié pour l'exercice 2018/2019 un groupe de travail sur la poly-compétence.
Poursuivre la démarche ISEOR	Mise en œuvre de groupes de travail pour redonner des marges de manœuvres économiques par l'identification et le traitement des dysfonctionnements et des coûts associés

ENVIRONNEMENT

Intensifier la politique de gestion des déplacements et de tri des déchets	Des actions ont été menées tant sur la gestion des déplacements (renouvellement du parc de véhicules, formation, etc.), que pour optimiser notre gestion des déchets (valorisation du recyclage, création de nouveaux indicateurs).
Réduire la consommation d'énergie par la promotion de technologies innovantes	Afin de mieux maîtriser sa consommation, nous avons créé de nouveaux indicateurs et nous avons communiqué sur nos moyens techniques écoresponsables.

SOCIÉTÉ ET ÉTHIQUE

Veiller à la responsabilité territoriale

AMP VISUAL TV a continué de faire appel à des entreprises locales cet axe de travail a été très productif puisque nous avons augmenté fortement le taux de fournisseurs vendéens.

Communiquer sur nos engagements éthiques auprès de nos parties-prenantes

Notre réflexion sur nos engagements éthiques et la sensibilisation de nos collaborateurs à ces engagements nous ont permis de constater que nous devons adapter notre formalisation avant toute communication. Nous avons donc décidé de reporter cet objectif à une date ultérieure.

Imposer et améliorer notre code éthique à nos fournisseurs, sous-traitants et clients

La mise en place d'un processus de suivi de nos sous-traitants et fournisseurs a été initié au cours de l'exercice 2017/2018. Ce processus a été formalisé en début d'exercice 2018/2019. nos équipes y ont été sensibilisées afin de favoriser la communication de nos engagements éthiques vers les parties prenantes de l'entreprise.

III - NOS OBJECTIFS 2018/2019

La gouvernance RSE a trouvé naturellement sa place au niveau stratégique de l'entreprise et au sein du comité de direction et du comité stratégique. Nous avons pu apprécier l'implication de chacun des collaborateurs de l'entreprise et leur mobilisation au quotidien pour mener au mieux cette mission.

Toutefois, la mise à l'épreuve de l'ensemble des engagements que nous avons pris lors de notre première démarche RSE, nous a permis de constater que ceux-ci étaient trop nombreux pour que nous puissions nous y investir pleinement.

Dans ces conditions et eu égard aux données figurant dans le présent rapport, nous avons choisi d'orienter notre politique RSE 2018/2019 sur les quatre axes suivants :

- ✓ Ancrer notre politique RSE à long terme ;
- ✓ Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- ✓ Accentuer les efforts fournis pour limiter notre empreinte carbone ;
- ✓ Promouvoir nos engagements d'achats responsables et éthiques.



RESPONSABILITE SOCIALE

I - POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Aujourd'hui avec 5200 prestations par an, la société est leader et premier employeur français du secteur des prestataires techniques de l'audiovisuel. AMP VISUAL TV se place au 1^{er} rang en tant que prestataire mondial en sport mécanique et premier prestataire français en sport, spectacles vivants, jeux-variétés-divertissements et autres événements... Intervenant en qualité de prestataire technique, c'est dans ce contexte que la société est habilitée à faire appel à des collaborateurs « intermittents du spectacle ». Cette catégorie de salariés se définit comme des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, assujettis à l'assurance chômage spécifique des techniciens et artistes du spectacle. L'intermittence est un régime d'indemnisation destiné à ceux dont l'activité professionnelle ne peut pas être régulière, ce qui nécessite une compensation financière pour les périodes où l'employé ne travaille pas.

AMP VISUAL TV poursuit son engagement en matière d'emploi et d'insertion au travers de ses politiques de recrutement et de diversité. AMP VISUAL TV favorise le recrutement des jeunes salariés de moins de 25 ans afin de promouvoir au maximum les promotions internes et ainsi proposer un certain nombre de plans de carrière. Le recrutement se réalise notamment grâce au partenariat avec l'enseignement des filières de l'audiovisuel via les contrats d'apprentissage, souvent embauchés en CDI.

Les opérations de sensibilisation et de prévention, au regard des risques liés à notre secteur d'activité, ont été poursuivies. Comme en témoigne la campagne de sensibilisation menée par la DRH sur les règles de sécurité (réunions, affichettes, journal interne...) et au moyen d'interventions lors des réunions avec les salariés faites aux côtés du Président Directeur Général. Par ailleurs, nous avons accentué notre démarche de mise en place d'indicateurs chiffrés au sein de l'entreprise, afin de pérenniser nos actions en matière de RSE.

Un des objectifs du service des ressources humaines, au plus tard au 31 décembre 2019, est d'instituer au sein de l'entreprise, le comité social et économique (CSE). Cette nouvelle instance fusionnera l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP). Ainsi seront rassemblés au sein du CSE, les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

II – NOS DONNEES SOCIALES

II.1 - EMPLOIS

EFFECTIFS

L'effectif total d'AMP VISUAL TV s'élève à 391 salariés permanents présents au 31/12/2017 y compris les contrats en alternance. Sans les alternants, 376 salariés sont présents au 31/12/2017 et une moyenne de 151 salariés intermittents en équivalent temps plein peut être établie.

	2014	2015	2016	2017
Permanents	343	377	378	391
Intermittents	150	154	148	151
Total	493	531	526	542

L'effectif moyen au 31/12 de l'année considérée a augmenté de 3% entre 2016 et 2017. L'année précédente, la tendance était inversée, cette évolution correspond à des fins de contrats des alternants de la société Studios de France qui ont renforcé les équipes d'AMP VISUAL TV.

La politique de l'entreprise est de fidéliser et de privilégier les CDI, AMP VISUAL TV a vu son effectif moyen de la catégorie des salariés permanents renforcée par près de 22 nouveaux collaborateurs en CDI.

REPARTITION DE L'EFFECTIF DES PERMANENTS SELON LE SEXE ET LE STATUT

En moyenne annuelle

Moyenne des femmes	2016	2017	% évolution
Cadres	34,92	36,92	
Non cadres	39,34	39,25	
Total	74,26	76,17	+2,57%

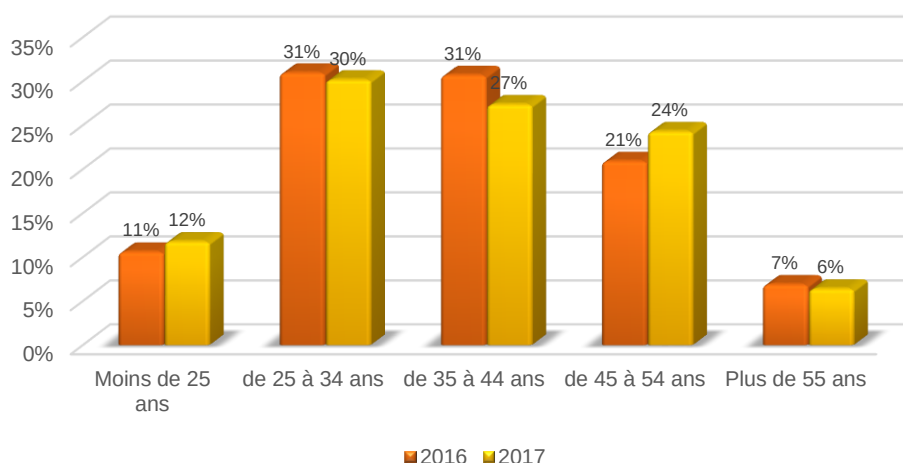
Moyenne des hommes	2016	2017	% évolution
Cadres	193,67	200,16	
Non cadres	108,83	107,33	
Total	302,50	307,49	+1,65%

Il faut noter que la part des femmes dans l'entreprise a augmenté de deux points par rapport à l'exercice précédent, où elles étaient 19% de l'effectif global des salariés. Au sein d'AMP VISUAL TV, les femmes ne sont plus que 16% dans la population cadre, ce qui est tout de même une hausse d'un point par rapport à l'exercice précédent. Deux femmes siègent au Comité de Direction.

AMP VISUAL TV est un sous-traitant technique avec des emplois qui occasionnent beaucoup de déplacements en semaine et le week-end. On constate que les femmes qui intègrent les sociétés sur ces métiers, demandent rapidement à pouvoir évoluer vers des postes plus sédentaires et à horaires fixes.

Cette masculinisation des emplois est stable malgré un effort fourni pour employer, à compétences égales, une femme notamment dès l'entrée des salariés en alternance. Dans le temps, la répartition hommes/femmes apparaît stable et peu susceptible de rééquilibrage.

REPARTITION DE L'EFFECTIF DES PERMANENTS PAR TRANCHE D'AGE



L'essentiel de la population est concentré sur les tranches 25/44 ans, identique à notre secteur d'activité. Les 18/20 ans sont essentiellement des salariés en contrat d'alternance et seulement 25 collaborateurs ont plus de 55 ans.

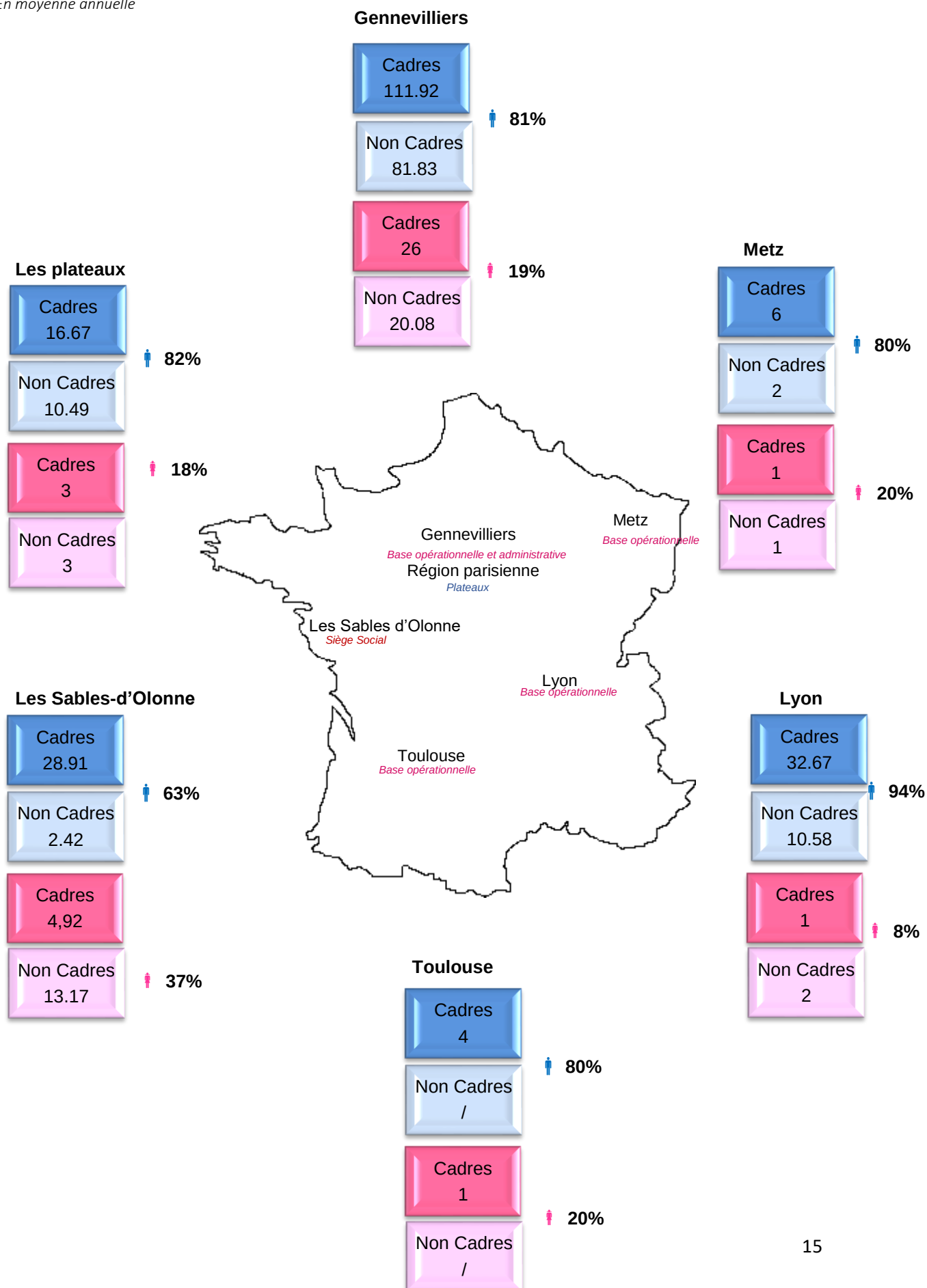
Nous observons un glissement de la population de la tranche de 35/44 ans en diminution de 7,75% au profit de la tranche de 45/54 ans avec une augmentation de 20,25% par rapport à 2016.

Identiquement à notre secteur d'activité, près de 53% des effectifs permanents ont moins de 40 ans. Cette tendance est, sans doute, à attribuer à l'évolution des technologies audiovisuelles.

La moyenne d'âge globale de la société est de 39 ans. Nous observons que les salariés non-cadres sont plutôt jeunes (moyenne de 31 ans) alors que la population des cadres est vieillissante (moyenne de 43 ans).

Répartition géographique de l'effectif permanent

En moyenne annuelle



EMBAUCHES ET LICENCIEMENTS

EMBAUCHES

Le nombre de recrutement en CDI a été augmenté de 69% en une année. En 2017 la recrudescence de l'activité plateau, les reconductions des contrats avec nos clients, le développement à l'international ont conforté la société en qualité de leader sur le marché de l'audiovisuel. Les fins de contrats en alternance des STUDIOS DE FRANCE ont permis de renforcer les équipes techniques d'AMP VISUAL TV.

	2016			2017		
<i>Embauches au cours de l'année</i>	C	NC	Total	C	NC	Total
Nombre d'embauches en CDI	5	8	13	7	15	22
Nombre d'embauches en CDD	1	12	13	/	13	13
Nombre de transfert de salarié d'une société vers AMPVTV	/	/	/	4	/	4
Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers	/	/	/	/	/	/

Par ailleurs, AMP VISUAL TV a renouvelé sa Certification Sociale. Il s'agit d'un mécanisme professionnel validant l'accès des industries techniques au contrat à durée déterminée d'usage.

La Certification Sociale vise à constater dans les entreprises le respect de différentes normes sociales :

- Suivi de la législation du travail et prohibition de toutes formes de travail dissimulé et de toutes formes de discrimination ;
- Respect des règles paritairement définies dans le cadre des accords et textes conventionnels de la branche ;
- Suivi des normes et des recommandations de sécurité ;
- Utilisation du contrat à durée déterminée d'usage dans les règles légales et conventionnelles de recours ;

Ce faisant, la certification sociale apporte aux entreprises certifiées une référence dans leurs relations avec les salariés et les oriente vers une pratique dynamique de la gestion des ressources humaines.

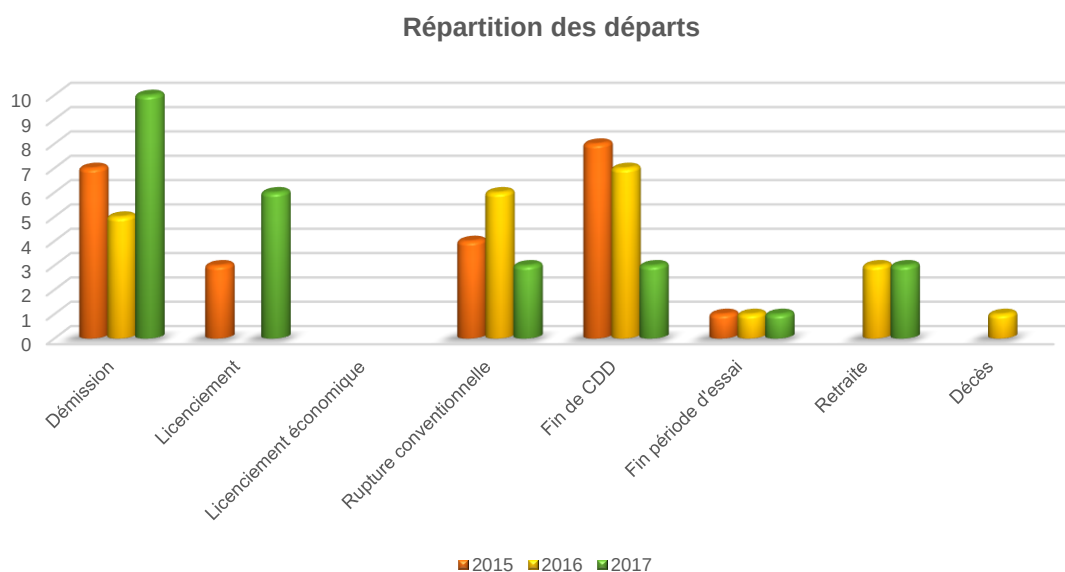
DÉPARTS

Les ruptures conventionnelles représentent environ 13% des fins de CDI dans la catégorie démission, licenciement ou rupture conventionnelle. Parmi les 6 licenciements nous notons 1 licenciement pour inaptitude professionnelle.

Le taux de sortie des CDI de 5,88% est peu significatif par rapport à la moyenne nationale qui est de 15% environ. Globalement, les salariés sont plutôt fidèles à l'entreprise.

En 2017, nous atteignons 8,5% de turnover donc une légère hausse par rapport à 7% de turnover en 2016. Ce taux est inférieur au taux de turnover national qui s'élève à 15%.

Départs au cours de l'année



RÉMUNÉRATIONS ET LEURS ÉVOLUTIONS

REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

Montant des rémunérations – Hors Comité de Direction et contrats en alternance

Masse salariale annuelle 2017 – Permanents

Coefficient		Rémunération annuelle brute des femmes	Rémunération annuelle brute des hommes	Rémunération annuelle brute
Non cadre	1	51 476	223 743	275 219
	2	464 205	987 789	1 451 994
	3	248 552	964 578	1 213 130
	4	158 165	433 834	591 999
	5	29 255	98 053	127 309
Total Non Cadre		951 653	2 707 997	3 659 651
-Cadre	6	840 302	2 003 409	2 843 711
	7	533 913	5 279 850	5 813 763
	8	272 877	1 925 790	2 198 668
	9	/	/	/
	10	/	686 555	686 555
Total Cadre		1 647 092	9 895 605	11 542 697
Total général		2 598 746	12 603 602	15 202 347

Répartition des salariés selon le salaire mensuel brut – Permanents

<i>Répartition des salariés selon le salaire mensuel brut</i>	2016	2017
Moins de 1 500 euros	/	/
Entre 1 500 et 2 000 euros	64	58
Entre 2 001 et 2 500 euros	78	70
Entre 2 501 et 3 000 euros	61	60
Entre 3 001 et 3 500 euros	68	76
Entre 3 501 et 4 000 euros	45	56
Entre 4 001 et 4 500 euros	33	34
Entre 4 501 et 5 000 euros	17	23
Plus de 5 001 euros	16	22
Total	382	399

PROMOTIONS

<i>Promotion</i>	2015	2016	2017
Nombre de salariés promus dans l'année en catégorie supérieure	14	4	15
Non Cadres à Cadres			
Hommes	11	3	13
Femmes	3	1	2
Nombre de salariés promus dans l'année en poste supérieur	20	10	28
Sans changement de statut			
Hommes	16	7	23
Femmes	4	3	5
Nombre de salariés promus	7	7	8
CDD à CDI / Contrat alternance à CDD/CDI			
Hommes	6	6	8
Femmes	1	1	/

SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

La société est adhérente à la FICAM, syndicat des prestataires techniques audiovisuels, et s'attache à respecter les dispositions de la convention collective.

L'accord RTT prévoit des majorations ou primes en compensation des horaires de nuit, de week-end.

La société finance des tickets restaurant pour ses salariés et subventionne son comité d'entreprise au-delà du seuil légal pour proposer à ses salariés différentes prestations (chèques vacances, chèques cadeaux).

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En raison des contraintes métier, l'organisation du temps de travail se fait sur la base d'un accord d'aménagement du temps de travail. En fonction de la catégorie du collaborateur, son temps de travail peut être organisé au forfait jour (cadres dirigeants, cadre autonome de production, cadre de bureau), au 39h rémunérées (salariés terrain), au 37h (non cadres et autres cadres).

Pendant l'exercice 2017/2018, des efforts ont été menés afin de favoriser la prise des congés payés par les salariés durant l'été. Une communication a été effectuée sur le sujet et un accord a été conclu avec les partenaires sociaux relativement à l'organisation de la prise des congés payés. Les collaborateurs ont apprécié la mise en place de ce nouveau dispositif.

Depuis deux ans, le Comité de Direction mène un projet collaboratif en y associant 60 collaborateurs afin de dégager des pistes d'amélioration dans l'organisation de la société. Ce programme ISEOR a permis d'identifier des axes d'amélioration pour lesquels nous avons mis en œuvre différentes actions qui seront développées dans un titre dédié à ce sujet.

Par ailleurs, nous avons revu l'organisation de notre planning interne afin d'améliorer la communication entre les services en modernisant cette organisation avec la technologie adéquate. Nous avons ainsi facilité le travail de chacun et notamment des services techniques, du service ressources humaines et de la production.

Organisation et contenu du travail

<i>Organisation et contenu du travail</i>	2016	2017
Nombre de Cadres occupant des emplois à horaires non réguliers ou parfois de nuit	156	155
Nombre de Non Cadres occupant des emplois à horaires non réguliers ou parfois de nuit	79	85
Total	235	240
Nombre de salariés occupant des emplois à horaires non réguliers ou parfois de nuit de + de 50 ans	29	15
Nombre de salariés affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne	/	/

Sur la totalité des salariés 151 personnes ont des horaires fixes avec une grande souplesse sur l'heure d'arrivée et l'heure de départ. Les salariés « techniciens et cadres de production » ont des horaires atypiques, inhérents à leur fonction. Ils peuvent travailler le week-end et jours fériés, avec des horaires variables, le jour et parfois prolongés de nuit.

II.2 - RELATIONS SOCIALES

Au sein d'AMP VISUAL TV, le dialogue social se caractérise par de nombreux échanges entre les instances de direction et les représentants du personnel.

Les procès-verbaux de ces réunions du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT sont envoyés à tous les salariés de la structure par mail.

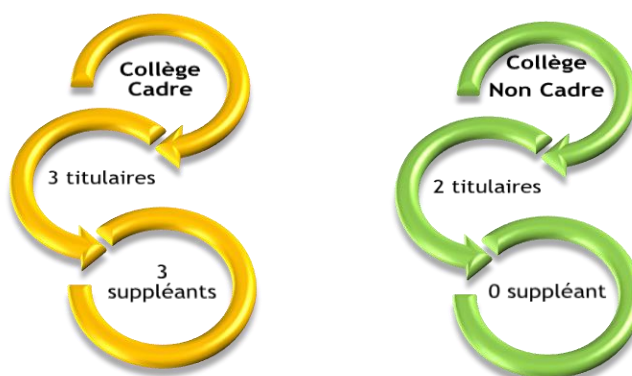
Les membres du comité d'entreprise sont invités chaque année à un moment de convivialité avec la direction.

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

La société a organisé le dialogue social autour d'un comité d'entreprise qui compte 8 membres et d'un CHSCT composé de 6 membres. En matière de négociation avec la direction, l'entreprise compte 12 délégués du personnel, ainsi que deux délégués syndicaux.

Composition du Comité d'entreprise

Les dernières élections professionnelles se sont déroulées en novembre 2014.

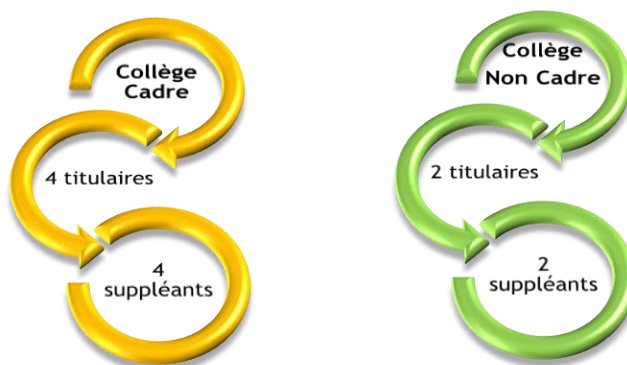


En 2017, deux femmes et un homme du collège non cadre ont démissionné de leur mandat. Les listes présentées sous étiquettes syndicales sont des listes communes CFDT/CFTC.

Composition du Comité d'Entreprise – collège Cadre		
	F	H
Total représentants en 2014	1	5
Nombre de titulaires	/	3
Nombre de suppléants	1	2
Total représentants en 2017	1	5

Composition du Comité d'Entreprise – collège Non cadre		
	F	H
Total représentants 2014	4	2
Nombre de titulaires	2 (-1 en 2016)	1
Nombre de suppléants	2 (-2 en 2017)	1 (-1 en 2017)
Total représentants en 2017	1	1

Composition des Délégués du personnel

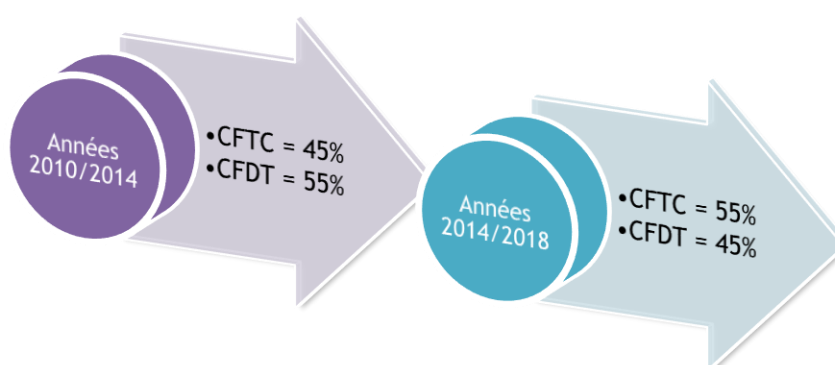


Depuis décembre 2017, un homme membre du collège non cadre suppléant a quitté la société.

Composition des Délégués du Personnel – collège Cadre		
	F	H
Total représentants en 2014	/	8
Nombre de titulaires	/	4
Nombre de suppléants	/	4
Total représentants en 2017	/	8

Composition des Délégués du Personnel – collège Non cadre		
	F	H
Total représentants en 2014	3	3
Nombre de titulaires	1	2 (-1 en 2017)
Nombre de suppléants	2 (-1 en 2015)	1
Total représentants en 2017	2	2

REPRESENTATIVITE SYNDICALE



La société compte parmi ses salariés, deux délégués syndicaux.

- UNSA CFTC ;
- CFDT des Médias.

LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS SIGNES

en complément des NAO

Année 2015

- ✓ Accord sur les modalités d'affichage et de diffusion des communications syndicales ;
- ✓ Rapport annuel de situation comparée entre hommes et femmes ;
- ✓ Avenant d'extension commun relatif aux garanties collectives « décès/incapacité/invalidité » et « remboursement frais médicaux » ;
- ✓ Avenant à l'accord de participation d'UES des salariés aux résultats des entreprises composant l'UES Broadcast Services ;
- ✓ Avenant au règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif de groupe ;

Année 2016

- ✓ Avenant d'extension commun relatif aux garanties collectives « décès/incapacité/invalidité » et « remboursement frais médicaux » ;
- ✓ Avenant à l'accord de participation d'UES des salariés aux résultats des entreprises composant l'UES Broadcast Services ;
- ✓ Avenant au règlement de plan d'épargne pour la retraite collectif de groupe ;
- ✓ Règlement intérieur ;

Année 2017

- ✓ Accord sur la mise en œuvre de la BDES et les 3 consultations obligatoires.
- ✓ Avenant n°4 au protocole d'accord relatif aux moyens matériels et financiers du CE de l'UES Broadcast Services ;
- ✓ Avenant à l'accord portant sur le contrat de génération ;
- ✓ Avenant d'extension commun relatif aux garanties collectives « décès/incapacité/invalidité » et « remboursement frais médicaux » ;

II.3 - SANTE & SECURITE

VISITES MEDICALES

	2016	2017
Visites médicales réalisées	147	80

La loi du 8 août 2016 a modernisé la médecine du travail et les services de santé au travail, en apportant notamment d'importants changements dans le suivi de l'état de santé des salariés. Cette réforme, entrée en vigueur le 1er janvier 2017, réduit la fréquence des visites médicales traditionnellement annuelle à tous les trois ans ce qui explique la diminution importante du nombre de visites médicales réalisées pour nos salariés.

FRÉQUENCE ET GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

TAUX DE FREQUENCE ET DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Taux	2016	2017
Taux de Fréquence ¹	12,57	9,03
Taux de Gravité ²	0,16	0,43

Les taux de fréquence et de gravité supérieurs aux taux du secteur sont liés à l'activité vidéo mobile de l'entreprise et qui génère de nombreux déplacements.

ABSENTEISME

Absentéisme en journées d'absence	2016	2017
Accident du travail, Maladie	2 997	2 673
Maternité, Paternité	569	512
Congés spéciaux, enfant malade...	190	164
CET	4	11
Congés Payés	9 052	9 900
RTT, Repos	4 519	4 379
Repos compensateurs	699	559
Congés sans solde	/	81
Cumul	18 030	18 278

Le nombre de journées d'absences global est stable. L'absentéisme pour maladie et accident du travail représente 14% des jours d'absence. Ce poste a diminué de 10% depuis 2016.

¹ Taux de Fréquence = Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

² Taux de Gravité = Nombre de journées indemnisées x 1 000 / nombre d'heures travaillées

Nous constatons une baisse des absences de plus de 3 mois. 89 salariés ont été absents au moins une journée pour maladie au cours de l'année 2017, cela représente 22,7% de l'effectif global.

13 salariés ont été absents suite à un accident du travail avec arrêts ou prolongation d'arrêt de travail. La majorité des accidents du travail ayant eu un arrêt a été supportée par des salariés « techniciens ».

Afin de se consacrer à toute activité de leur choix ou de réaliser un projet personnel, 3 salariés ont bénéficié d'un congé sabbatique et 81 jours de congés sans solde ont été accordés.

II.4 - FORMATION

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un salarié d'acquérir le savoir et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Notre entreprise est au cœur de véritables mutations. Les exigences client, la culture des nouvelles générations de collaborateurs, les différentes formes d'organisation et de croissance de l'entreprise nous poussent à nous adapter.

A cet effet, le thème de la Sécurité a été développé afin d'informer et de former les salariés notamment sur les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise ainsi que de la conduite à tenir en cas d'accident.

De plus, le parcours de formation des Managers s'est prolongé afin de construire un socle fort, de donner des outils, une posture et des pratiques communes.

A cela s'ajoute les formations informatiques qui sont nécessaires afin de rester à niveau, en termes de connaissances informatiques et numériques essentielles au regard de l'évolution croissante des transformations touchant notre secteur.

Si le montant global des dépenses allouées à la formation a très largement augmenté en 2017 par rapport à l'année 2016, le nombre de stagiaires ayant bénéficié de ces formations a quant à lui sensiblement diminué.

DÉPENSES PLAN DE FORMATION	Année 2016	Année 2017
Montant dépenses	67 500€	107 661€
Nombre de stagiaires	155	131
Nombre d'heures de formations	3 205H	2 183 H
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	21H	17H

RÉPARTITION PAR SERVICES

Répartition du Plan de Formation par stagiaires et par services	2016	2017
ADV	1	/
COMITE DE DIRECTION	3	7
COMMERCIAL	4	2
COMPTABILITÉ	1	/
DIRECTION	3	3
HF	2	1
INFORMATIQUE	2	/
JURIDIQUE	/	1
LOGISTIQUE	/	2
MAINTENANCE	1	1
PLANNING	1	1
PLATEAUX	12	12
PRODUCTION	23	25
RESSOURCES HUMAINES	12	3
SERVICES GÉNÉRAUX	5	3
STOCK	3	3
STREAM FACTORY	1	3
SYSTÈME D'INFORMATION	1	2
TECHNIQUE	79	32
TRÉSORERIE ET CONTRÔLE DE GESTION	1	1
VIDÉO	/	29
TOTAL	155	131

RÉPARTITION PAR THÈMES

Répartition du Plan de Formation par stagiaires et par thèmes	2016	2017
ADMINISTRATIF	9	5
INFORMATIQUE	2	10
LANGUES ÉTRANGÈRES	10	4
MÉTIERS DE L'AUDIOVISUEL	6	8
MANAGEMENT	111	27
SÉCURITÉ	17	77
TOTAL	155	131

II.5 - L'EGALITE DE TRAITEMENT ET SA PRESERVATION

EGALITE HOMME/FEMME

AMP VISUAL TV a mis en œuvre une politique de préservation de l'égalité homme-femme dès le 1^{er} janvier 2015 par un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 17 octobre 2014.

Celui-ci prévoit notamment :

- ✓ L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal et à compétences égales.
- ✓ Garantir l'équité de traitement dans l'octroi des augmentations individuelles.
- ✓ Sur les postes de direction à pourvoir, à compétences égales, privilégier une candidature féminine.
- ✓ Poursuivre la discrimination positive en faveur du recrutement des femmes pour les postes techniques dit de « terrain ».
- ✓ Favoriser la participation des salariés à toutes les réunions de l'entreprise, par le respect d'horaires facilitant l'articulation des temps de vie : entre 10h et 18h.

En 2018, un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est actuellement en négociation entre la direction et les partenaires sociaux.

L'INSERTION DE PERSONNES HANDICAPEE

<i>Handicapés</i>	2016	2017
Nombre d'handicapés au 31/03 de l'année considérée	6	6
Nombre d'handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée	/	/

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

AMP VISUAL TV a développé une politique sociale favorisant le dialogue. Des dispositions concernant la non-discrimination et le harcèlement au travail ont été mises en place pour favoriser un climat de bien-être au travail. La non-discrimination au sein de la société fait l'objet de deux accords. L'un sur l'égalité professionnelle Homme/Femme et l'autre portant sur les contrats de génération afin de ne pas discriminer en fonction de l'âge.

Le règlement intérieur a été modifié et tient compte des nouvelles dispositions sur le harcèlement sexuel au travail.

III – NOS ACTIONS EN MATIERE SOCIALE

III.1 - PRÉSERVER LA SANTE ET LA SECURITE DE NOS COLLABORATEURS

La santé, la sécurité et les conditions de travail constituent un objectif essentiel d'AMP VISUAL TV. Nous avons d'ailleurs choisi d'en faire un de nos objectifs pour l'exercice 2017/2018. Il s'agit de préserver la santé des collaborateurs, mais aussi de proposer des conditions de travail motivantes, afin de contribuer à la performance globale et durable de l'entreprise.

Pour référencer et développer sa politique de prévention en matière d'hygiène et de sécurité, la société a nommé trois référents sécurité. Ils sont chargés de mettre en œuvre, en collaboration avec les membres du CHSCT, la politique de prévention des risques professionnels auprès des équipes et des managers. Ces référents sécurité ont mis à jour le document unique d'évaluation des risques, ce qui a permis d'avoir des actions terrain à destination du personnel concerné.

Au quotidien, les membres du CHSCT et les référents sécurité accompagnent les salariés et les managers dans la gestion des risques au travail. La tenue de groupes de travail pour rédiger la charte sur les substances psychoactives a conduit les acteurs terrain et la direction à une cohésion commune.

Afin de les garantir au quotidien, plusieurs chantiers ont été poursuivis :

- ✓ Application de la charte sur l'interdiction des substances psychoactives ;
- ✓ Conclusion d'un contrat avec International SOS sur les risques à l'étranger, l'objectif étant de sécuriser les déplacements de nos collaborateurs dans les pays à risque ;
- ✓ Diagnostic pénibilité établi, mais celui-ci a fait apparaître que nous n'étions pas éligibles aux conditions de pénibilité ;
- ✓ Suivi et mise à jour du document unique d'évaluation des risques par les référents sécurité ;
- ✓ Mise à disposition et sensibilisation au port d'équipements de protection individuelle ;
- ✓ Bilan de sécurité annuel du CHSCT ;
- ✓ Visites médicales ;
- ✓ Formation Sauveteurs Secouristes au travail, équipiers de premiers secours ;
- ✓ Abonnement à une veille réglementaire sur la sécurité (APAVE) ;
- ✓ Sensibilisation des référents terrain sur le manuel des règles d'or sécurité ;
- ✓ Des éthylotests anti démarreur ont été mis en place dans les camions, l'objectif est de généraliser cette pratique à toute notre flotte poids lourds.

Dans un modèle économique sous tension, nous nous attachons à retrouver des marges de manœuvre socio-économiques en associant et responsabilisant nos collaborateurs dans une démarche collaborative.

Notre politique sociale se traduit par un dialogue bien installé entre nos instances représentatives du personnel et la direction. La passation réalisée entre les deux RRH a permis de maintenir le dialogue social et de créer des synergies entre les IRP et la direction.

Favoriser de bonnes conditions de travail est un enjeu important pour AMP VISUAL TV.

DÉPENSES EN MATIÈRE DE SECURITE

En effet, dans l'optique de préserver la sécurité et la santé de nos collaborateurs, nous avons mis l'accent sur la formation de notre personnel. Ainsi, en 2017 et en comparaison avec l'année précédente, 16 personnes supplémentaires ont été formées.

<i>Dépenses en matière de sécurité</i>	2016	2017
Effectif formé à la sécurité dans l'année	64	80
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées	37 210	28 605
Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente	75%	70%
Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité	/	/

Actions :

- Poursuite des formations-action des Référents sécurité et actualisation des connaissances des sauveteurs secouristes du travail déjà formés ;
- Formation à la sécurité des métiers de la production ;
- Poursuite des habilitations et recyclages habilitations électriques ;
- Formation à la conduite en sécurité (CACES, FCO...)

Le résultat de ces formations a donc été immédiat et profitable. Nous souhaitons donc poursuivre et développer encore nos actions pour remplir cet objectif.

LES INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

AMP VISUAL TV compte 6 membres désignés au sein du CHSCT et 3 référents sécurité.

Les référents sécurité exercent un lien important afin de sensibiliser tous les salariés à la sécurité dans l'entreprise. En effet, la prévention des risques professionnels exige la prise de conscience de chacun des dangers et risques d'exposition liés à notre activité. L'implication personnelle de tous les salariés est la condition nécessaire de l'amélioration continue de la prévention.

Depuis 2015, les trois référents sécurité nommés ont notamment collaboré à la synthèse « pénibilité » des différentes unités de travail de la société, et à l'actualisation du document unique.

Nous avons également initié ou poursuivi les travaux de plusieurs groupes de travail autour des thématiques suivantes :

- ✓ Déploiement et suivi de la charte sur les substances psychotropes ;
- ✓ Action formation et sensibilisation à la sécurité dans l'entreprise ;
- ✓ Présentation du bilan CHSCT ;
- ✓ Bilan formation sécurité chargé de production (CDP) ;
- ✓ Étude des conditions d'éclairage du bureau de production du studio Rive Gauche ;
- ✓ Sécurité des Ixiprod ;
- ✓ Information sur le projet d'évolution des Systèmes d'Information (S.I.) de l'entreprise ;
- ✓ Réaménagement des locaux à Gennevilliers ;
- ✓ État des lieux de la vidéosurveillance sur l'ensemble des sites de l'entreprise ;
- ✓ Formation des managers ;
- ✓ Formation à l'utilisation d'extincteur avec exercice d'évacuation de site pour Saint Priest ;
- ✓ Point sur la communication sur la santé et la sécurité dans l'entreprise.

Nous avons persisté dans l'accomplissement de nos tâches récurrentes portant sur :

- ✓ Une campagne de sensibilisation sur les règles de sécurité (réunions, affichage dynamique, journal interne...) menée par la Responsable des ressources humaines, via les réunions avec les salariés faites aux côtés du Président Directeur Général ;
- ✓ Veille réglementaire ;
- ✓ Suivi de la parution des nouveaux textes en matière de prévention des risques, analyse de l'impact éventuel, diffusion de l'information... ;

- ✓ Visites d'unités (établissements, unités mobiles...) ;
- ✓ Visites réalisées par les membres du CHSCT, Référents sécurité...en collaboration avec les médecines du travail, Inspecteur de la CRAM... ;
- ✓ Formations ;
- ✓ Habilitation électrique, formation initiale et recyclage SST, travail en hauteur, sécurité incendie... ;
- ✓ Suivi de l'évolution du nombre et de la typologie des accidents du travail et de trajet.

III.2 - DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET DES COMPETENCES

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un salarié d'acquérir le savoir et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Le développement des talents et des compétences passe donc nécessairement par la formation.

Si au cours de cet exercice nous avons mis l'accent sur la sécurité, le parcours de formation des Managers s'est prolongé afin de construire un socle fort, de donner des outils, une posture et des pratiques communes.

A cela s'ajoute les formations informatiques qui sont nécessaires afin de rester à niveau, en termes de connaissances informatiques et numériques essentielles au regard de l'évolution croissante des transformations touchant notre secteur.

Les salariés formés sont à parts égales des femmes et des hommes, dans les mêmes proportions que l'effectif de l'entreprise. La plupart des salariés qui ont bénéficié de formations sont des hommes, cadres et se situent entre 45 et 54 ans.

Recruter un contrat d'apprentissage présente 4 avantages pour l'entreprise :

- Cela dynamise ses équipes : elles peuvent compter sur un jeune collaborateur rapidement opérationnel.
- L'entreprise transmet son savoir-faire.
- L'entreprise forme des jeunes à ses métiers : non seulement elle les fait parfois découvrir mais elle se donne les moyens de réussir encore davantage son éventuel futur recrutement.
- L'entreprise accroît sa productivité sans alourdir ses charges.

L'entreprise dispose ainsi de huit contrats d'apprentissage dont quatre signés cette année et de sept contrats de professionnalisation dont quatre signés cette année.

Aux fins de persister dans cette démarche, nous avons initié au cours de l'exercice 2018/2019 un groupe de travail sur la poly-compétence.

III.3 - BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Durant l'année 2017, les salariés ont pu obtenir, suite à leur demande, un repose-pied destiné à l'amélioration de leur posture pour travailler.

En 2018, les salariés vont pouvoir obtenir, suite à leur demande, un bras-articulé destiné au déplacement de leur ordinateur et à l'optimisation de leur poste de travail.

Nous observons que lorsque des techniciens quittent la société, ce n'est pas pour aller à la concurrence, mais majoritairement pour changer de métier, notamment pour rejoindre des fonctions plus artistiques que techniques. Nous constatons également que les salariés aspirent de plus en plus à un cadre de vie

plus serein et familiale en quittant la région parisienne. Depuis 2 ans, la plus grande majorité des sorties sont des salariés non-cadres. Cela s'explique par le fait que c'est dans cette catégorie que nous recrutons principalement des salariés en CDD qui sont sujets aux entrées/sorties du personnel.

III.4 - ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE

Un peu moins de 2%, contre 3% en 2016, des salariés permanents sont à temps partiel. Ils sont tous à plus de 30 heures et ce sont tous des temps partiels choisis. Les salariés à temps partiels n'y restent pas longtemps, souvent la durée d'un congé parental. La société accepte toutes les demandes à temps partiels et accepte également systématiquement toutes demandes de retour à temps plein.

Les salariés techniciens et cadres de production ont des horaires atypiques, inhérents à leur fonction. Ils peuvent travailler le week-end, avec des horaires variables, le jour comme la nuit (mais peu souvent après minuit).

L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle est également présente au sein d'AMP VISUAL TV. En effet, quelques mesures favorisent l'articulation des temps de vie : jours dits de RTT, autorisations d'absence pour les rendez-vous médicaux, souplesse d'organisation possible sous réserve d'échanges avec son manager... pour les salariés travaillant le week-end, les managers et le service de planification intègrent les contraintes personnelles chaque fois que cela est possible.

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, appliqué depuis le 1^{er} janvier 2015, prévoit de privilégier l'organisation de réunions entre 10h et 18h.

III.5 - DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

La politique des ressources humaines est appuyée par la mise en place d'un logiciel de gestion des ressources humaines, le SIRH.

Un suivi est assuré via des indicateurs mis en place pour mesurer la qualité du dialogue social au sein de l'entité.

Le dialogue au sein d'AMP VISUAL TV est nourri quotidiennement par une communication interne réactive et variée. AMP VISUAL TV informe en continu ses collaborateurs sur l'actualité de l'entreprise, en s'appuyant sur les nouveaux réseaux de communication (Facebook, Yammer, Tweeter...).

Depuis le début de l'année 2017, la société dispose également d'un journal interne, « AMP VISUAL TV NEWS ». Chaque trimestre, le magazine part à la découverte d'une agence, d'un site ou d'un service, zoom sur les métiers d'AMP VISUAL TV (techniques, administratifs, internationaux, hyper-technologiques...) et transmet des témoignages de nos clients.

A l'occasion d'un sondage réalisé auprès de 120 salariés d'AMP VISUAL TV a démontré que le journal est très apprécié par les collaborateurs. Ainsi plus de 84% des personnes sont satisfaites de la périodicité de parution du journal. De plus, grâce au journal, les personnes apprennent de nouvelles informations de manière régulière à près de 50% et systématiquement à plus de 18%. Et le niveau de satisfaction face aux choix des sujets est vraiment satisfaisant pour plus de la moitié des personnes.

Le portail « intranet » est accessible partout dans le monde à l'ensemble des collaborateurs dotés d'un poste informatique et d'une connexion Internet. Les salariés y retrouvent l'actualité d'AMP VISUAL TV, les accords, les procès-verbaux des réunions des IRP, les liens vers France Diplomatie, ARIANE, les formulaires pour déclarer un accident du travail, etc.

Le Président Directeur Général et les membres du Comité Stratégique et du Comité de Direction informent régulièrement les managers des projets stratégiques en cours (réunions d'information, visites de sites...). Les managers doivent ensuite déployer auprès de leurs équipes l'actualité de l'entreprise et discuter avec eux des projets, la mise en place d'éventuel planning...

L'un des indicateurs permettant d'évaluer la qualité du dialogue social est notamment le nombre très bas de différends sociaux constaté au sein de notre société :

<i>Procédures</i>	2016	2017
Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année	/	/
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause	1	1
Nombre de mises en demeure et de Procès-Verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée	/	/

III.6 - POLITIQUE DE RECRUTEMENT AXEE SUR LA DIVERSITE

VALORISER L'ALTERNANCE

Depuis plusieurs années, AMP VISUAL TV poursuit sa politique d'alternance : 16 jeunes sont présents à fin décembre 2017. De plus, 85 jeunes stagiaires ont été accueillis tout au long de l'année.

Trois objectifs soutiennent cette politique « jeunes » :

- ✓ « **compétences** » : favoriser l'adéquation des dispositifs de formation avec les besoins en compétences d'AMP VISUAL TV ;
- ✓ « **employabilité** » : accompagner la professionnalisation et l'insertion des jeunes et développer leur employabilité ;
- ✓ « **recrutement** » : promouvoir les métiers d'AMP VISUAL TV et la filière audiovisuelle auprès des acteurs du système éducatif et des jeunes, pour développer notre attractivité et se constituer des viviers de compétences.

Accompagner les jeunes dans l'acquisition de leurs diplômes, leur offrir une première expérience professionnelle et ainsi leur assurer une meilleure employabilité, tel est l'enjeu de notre politique d'alternance. Depuis 2015, le taux d'emploi des jeunes en alternance se stabilise. Ce taux confirme l'engagement d'AMP VISUAL TV pour l'alternance.

Recruter un contrat d'alternance présente également 4 avantages pour l'entreprise :

- ✓ Cela dynamise ses équipes : elles peuvent compter sur un jeune collaborateur rapidement opérationnel.
- ✓ L'entreprise transmet son savoir-faire.
- ✓ L'entreprise forme des jeunes à ses métiers : non seulement elle les fait parfois découvrir mais elle se donne les moyens de réussir encore davantage son éventuel futur recrutement.
- ✓ L'entreprise accroît sa productivité sans alourdir ses charges.

L'entreprise dispose ainsi de huit contrats d'apprentissage dont quatre signés cette année et de sept contrats de professionnalisation dont quatre signés cette année.

<i>Répartition des embauches des alternants</i>	2015	2016	2017
Nombre d'embauche en alternance	10	9	6
Dont alternants de moins de 25 ans	10	8	8

Durant l'été 2016, 9 contrats d'alternance ont pris fin. Et 4 d'entre eux se sont vu proposer un contrat en CDI. Un cinquième jeune souhaitait poursuivre ses études, et un nouveau contrat en alternance a été signé à la rentrée de septembre 2016.

En 2016, 15% de nos recrutements étaient d'anciens alternants.

Durant l'été 2017, 6 contrats d'alternance ont pris fin. Et 2 d'entre eux se sont vu proposer un contrat en CDI.

AMP VISUAL TV poursuit son engagement en matière d'emploi et d'insertion au travers de ses politiques de recrutement et de diversité. AMP VISUAL TV favorise le recrutement des jeunes salariés de moins de

25 ans afin de promouvoir au maximum les promotions internes et ainsi proposer un certain nombre de plans de carrière. Le recrutement se réalise notamment grâce au partenariat avec l'enseignement des filières de l'audiovisuel via les contrats d'alternance, souvent embauchés en CDI.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise.

Ce contrat s'inscrit dans la démarche d'AMP VISUAL TV de favoriser l'emploi des jeunes de moins de 25 ans et de leur transmettre le savoir-faire de l'entreprise. Nous avons signé le 4 avril 2017 un contrat de génération au sein de l'UES BROADCAST SERVICES comportant les mesures et objectifs chiffrés en faveur de :

- ✓ l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.),
- ✓ de l'emploi des salariés expérimentés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.),
- ✓ de la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).

III.7 - MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ISEOR

En février 2017, la direction d'AMP VISUAL TV a pris la décision de mettre en œuvre une action de fond accompagnée par l'Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations (ISEOR).

Ce programme a cinq objectifs principaux :

- Enrayer la dynamique du pire (baisse des prix, baisse des volumes) par optimisation de la structure et des coûts.
- Développer la prise de conscience individuelle et collective des enjeux actuels et à venir.
- Elargir le vivier de décideurs par la délégation et la prise en charge d'activités de management des collaborateurs.
- Libérer le potentiel productif des heures par l'anticipation des urgences et la mise en ordre des activités.
- Améliorer le service aux "clients internes" dans le respect et le développement individuel et collectif de tous.

Pour ce faire nous avons constitué quatre grappes de formation-concertation auprès des membres du Codir et des managers :

- Grappe A : Comité de direction
- Grappe B : site de Gennevilliers – production
- Grappe C : site de Gennevilliers – technique
- Grappe D : site de Saint-Priest

Considérant les conclusions de ces groupes de travail, il est apparu opportun d'évoluer vers deux groupes de travail verticaux auprès des managers et salariés :

- Groupe Site Gennevilliers : production – technique - commerce
- Grappe Site Lyon : production – technique

Les salariés associés à ce programme appartiennent à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise et sont de tout âge.

La première étape de ce programme consistait par l'envoi aux managers d'AMP VISUAL TV d'un questionnaire. L'analyse restitution de ces diagnostics horizontaux et verticaux nous a permis d'évaluer les impacts économiques des dysfonctionnements et d'établir une synthèse des idées forces sous forme de « bulles ».

Le travail sur ces idées forces est réalisé au moyen de formation-concertation et d'assistances personnalisées auprès du comité de direction et des managers. Ces séances ont permis d'établir trois axes principaux de travail :

- Gestion du temps
- Délégation : grille de compétence
- Plan d'actions prioritaires

Au cours du prochain exercice, AMP VISUAL TV renouvelle son engagement pour cette démarche et entend mettre en place entre 5 et 10 chantiers collaboratifs prioritaires. Chaque chantier sera mené par un pilote et des salariés volontaires pour constituer un groupe de travail.



RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

I - POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Spécialiste des tournages télévisés, AMP VISUAL TV apporte ses services sur toute la chaîne de fabrication des programmes en direct ou dans les conditions du direct. Elle dispose d'une des plus larges flottes européennes de cars régie pour les tournages en extérieur et de quarante plateaux en région parisienne. A ce titre, AMP VISUAL TV tente de limiter ses impacts environnementaux. Ses activités s'inscrivent dans le secteur des médias qui, en termes d'émissions de gaz à effet de serre, est similaire au secteur d'activité tertiaire.

Ainsi, les activités exercées par AMP VISUAL TV ne sont pas soumises aux différents dangers résultant de la variation et de la mutation du climat. Toutefois, elles engendrent l'utilisation de matériels électroniques, du transport national et international et la consommation d'énergie électrique.

Plusieurs postes ont été identifiés, dès lors, des actions ont été mises en place pour réduire les conséquences environnementales de notre activité.

Ainsi, une politique de gestion des déplacements, de recyclage des déchets, et de développement durable a été initiée et se décline avec des actions associées

NOS INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX :

Pour l'exercice 2017/2018, nous constatons les consommations suivantes :

Consommation d'électricité

EDF	2016/2017	2017/2018
Montant consommation totale (en Kw)	3 221 009	5 933 769*
Montant consommation plateaux (en Kw)	2 522 448	5 251 760

* Ces données intégrées à ce montant total, ont été répertoriées sur la période du 01/02/2017 au 31/01/2018.

L'augmentation constatée n'est en réalité pas significative dans la mesure où les consommations plateaux n'avaient pas pu être transmises dans leur totalité à la date de rédaction du rapport initial.

Consommation de gaz

GAZ	2016/2017	2017/2018
Montant consommation totale (en Euros)	-	50 895

Au cours de l'exercice 2016/2017, nous ne disposons pas de cet indicateur. Mais il nous est apparu opportun de le créer afin d'avoir une vision complète de nos consommations énergétiques.

Consommation d'eau

EAU*	2016/2017	2017/2018
Montant consommation totale (en Euros)	26 000€	9 861€

**Il faut noter que la plupart de nos sites sont pris à bail. Ces baux comprennent une facturation forfaitaire des charges telles que la consommation d'eau. Dans ces conditions, nous sommes à ce jour dans l'incapacité d'évaluer la consommation d'eau de l'ensemble de nos sites.*

La diminution du montant de consommation d'eau est également non significative dans la mesure où le montant indiqué pour l'exercice 2016/2017 prenait en considération des factures de l'exercice précédent qui avaient été provisionnées. Dans ces conditions le montant des consommations d'eau indiqué pour l'exercice 2017/2018 pourra constituer une référence pour les années à venir.

Consommation de carburant

CARBURANT	2016/2017	2017/2018
Carburant véhicules non techniques	65 000€	59 752€
Carburant CA véhicules techniques	465 000€	553 925€

La hausse constatée des dépenses en carburant est liée à la hausse de prix nationale

Renouvellement du parc véhicule

NORME EURO 6	2016/2017	2017/2018
Véhicules lourds	10	11
Véhicules de tourisme	44	59
Véhicules utilitaires	1	8

Sur les 36 remorques poids lourds dont nous disposons 11 sont désormais en norme EURO 6. L'effort majeur de renouvellement que nous avons réalisé porte sur les véhicules de tourisme et sur les utilitaires.

Consommation de papier

PAPIER	2016/2017	2017/2018
Nombre d'impressions	543 612	1 043 390
Nombre de salariés (en temps homme, hors contrats d'alternance)	364	376
Indicateur nombre d'impressions / nombre de salariés	1 495	2 775
Nombre de cartouches d'encre livrées	-	160

L'augmentation du nombre d'impression est artificielle dans la mesure où la donnée 2017/2018 prend bien en considération l'ensemble de nos sites contrairement à celle de 2016/2017. Nous avons également estimé qu'il était nécessaire de créer un nouvel indicateur relatif au nombre de cartouches d'encre que nous utilisons par an.

Volume de déchets triés et traités

DÉCHETS (en m ³ ou T)	2017
Olonne-sur-Mer	121,125 m ³
Gennevilliers	25 T*
Lyon	4,020 T
Metz	1,16 T

* Sur l'exercice 2017/2018.

Nous avons estimé qu'il était nécessaire de créer un nouvel indicateur afin de mesurer notre impact environnemental et ainsi encourager le recyclage de nos déchets.

II - POLITIQUE DE GESTION DES DEPLACEMENT ET DES DECHETS

II.1 - GESTION DES DEPLACEMENTS

DIMINUTION DE NOTRE EMPREINTE CARBONE

Pour diminuer notre empreinte environnementale liée à nos déplacements, nous avons élaboré une politique de gestion des déplacements déclinée en plusieurs points :

- ✓ Planification optimum des déplacements des équipes et du matériel. La planification intervient le plus en amont possible afin de gérer le chargement des camions et d'optimiser au mieux les déplacements de nos personnels. Au cours de cet exercice nous avons modernisé le service planning de notre entreprise en le dotant de la technologie adéquate (abandon du tableau Velléda pour une version informatisée). Nous avons également pris la décision de mettre à niveau notre système d'information. Ce projet est actuellement mis en œuvre et devrait être concrétisé au cours de l'exercice 2018/2019.
- ✓ Limitation des déplacements des équipes de direction de la société autant que possible. Pour ce faire, nous nous sommes équipés d'un système de visioconférence. Un système de réservation des salles de visioconférence via messagerie Outlook a été mis en place afin de permettre une réelle planification et optimisation des réunions par visioconférence.
- ✓ l'utilisation privilégiée du train pour les déplacements, chaque membre de la direction disposant d'un abonnement fréquence auprès de la SNCF.
- ✓ promotion des transports en commun sur la région parisienne,

MESURES D'OPTIMISATION DES TRANSPORTS

Nous mettons tout en œuvre pour planifier de façon optimale les déplacements des équipes et du matériel. La planification intervient le plus en amont possible afin de gérer le chargement des poids lourds et d'optimiser au mieux les déplacements :

- Utilisation systématique des remorques motos pour optimiser les chargements et ne pas engendrer de transports supplémentaires par poids lourds.
- Prise en charge de l'abonnement transports en commun des équipes.
- Imposer aux équipes de production le covoiturage de l'hôtel jusqu'au lieu de tournage
- Privilégier des hôtels à proximité des lieux de tournage pour diminuer les déplacements.
- Uniformisation des technologies employées dans les cars régies (technologies liées à la réalisation des programmes) afin de pouvoir les échanger entre différents tournages et ne pas générer des déplacements supplémentaires et donc des émissions de GES.
- Développement de la remote production afin de limiter les impacts environnementaux des tournages audiovisuels et d'optimiser les coûts et l'impact environnemental liés aux déplacements des véhicules tel que détaillé au III.1 ci-après.

MODERNISATION DU PARC DES VEHICULES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Depuis déjà plusieurs années, nous avons pris des mesures d'optimisation des transports ou réduction émissions de CO₂ liées aux transports. En l'occurrence, au cours de cet exercice, nous avons persisté dans nos actions sur le renouvellement de notre parc véhicule en appliquant les principes suivants :

- Renouvellement du parc véhicule en privilégiant les modèles hybrides.
- Modernisation du parc de camions en norme Euro 6, en remplaçant le plus régulièrement possible les VL / VUL pour maintenir des taux d'émissions les plus faibles possible.

Ainsi, nous disposons désormais de 11 remorques en norme EURO 6. L'effort majeur de renouvellement que nous avons réalisé porte sur les véhicules de tourisme et sur les utilitaires. En 2018, nous avons acquis 26 nouveaux véhicules de tourisme dotés de la norme euro6, dont 10 dotés d'une boîte de vitesse automatique et éligibles à la formation éco conduite. Nous disposons désormais de 8 utilitaires en norme Euro 6 contre un seul au cours de l'exercice précédent.

SENSIBILISATION DES CONDUCTEURS DE VEHICULES DU PARC DE L'ENTREPRISE

Une campagne de formation des chauffeurs à l'éco-conduite a été validée pendant l'exercice 2017/2018. Toutefois ces formations seront dispensées au cours de l'exercice 2018/2019. Vingt-et-une personnes sont d'ores et déjà inscrites à ces sessions de formation qui se dérouleront jusqu'au 31 mars 2019.

SCOOTERS ÉLECTRIQUES

Le service HF dispose de deux scooters 100% électriques de marque BMW. Ils ont une autonomie de 100km et servent à couvrir certains évènements, comme le Marathon de Paris. Ils se rechargent par câbles en 3h maximum et sont stationnés dans les locaux d'AMP VISUAL TV à Gennevilliers. Lorsqu'un évènement a lieu ailleurs en France, par exemple le semi-marathon Marseille-Cassis, les deux scooters sont amenés au moyen des remorques attelées à nos cars régies sur le lieu de la prestation et deux autres sont loués sur place. Ceci participe à la réduction des émissions de CO₂ liées au transport.

KITS MOTOS

Il faut aussi noter que le service HF dispose de kits transportables pour les motos, afin de réaliser des prestations à l'international. Pour transporter en fret aérien une moto avec son matériel, cela nécessite une caisse de 450 kg. Alors que pour transporter les seuls kits pour cinq motos, cela nécessite seulement une caisse de 300 kg. Par conséquent, le fait que ces kits soient démontables et utilisables pour différents types de motos louées sur place, permet d'acheminer sur le lieu de la prestation uniquement le matériel nécessaire à la production et ainsi de réduire les émissions de CO₂ liées au transport. Ces kits ont été développés en 2016 et sont utilisés depuis plus d'un an par le service HF. Ils sont transportables sur toute la planète, ils ont par exemple été utilisés pour des prestations effectuées à Dubaï, en Chine ou encore en Australie.

On peut également souligner que le déplacement des motos du service HF en France s'effectue au moyen d'une remorque, laquelle est tractée par un car régie. Ceci permet de limiter les émissions de CO₂ liées au transport, dans la mesure où il n'est pas nécessaire de faire circuler un camion spécifiquement dédié à l'acheminement des motos.

ÉVALUATION DES ÉMISSIONS DE CO₂

Enfin, considérant notre dépassement des seuils de référence Grenelle 2, nous avons désormais l'obligation de produire un bilan carbone réglementaire. Nous avons pris l'engagement de mettre en œuvre cette obligation à compter de l'exercice 2017/2018. Cependant des contraintes structurelles, nous ont ralentis dans cette démarche ne nous permettant de réaliser ce bilan au cours de cet exercice.

Nous avons désigné un nouveau chef de projet pour réaliser ce bilan carbone qui nous permettra de distinguer les postes significatifs d'émission de GES comme le requiert le référentiel Grenelle 2.

ÉNERGIE VERTE

Afin de réduire notre empreinte carbone, nous nous orientons vers des fournisseurs d'énergie verte. Dans ces conditions, nous avons sollicité à plusieurs reprises un loueur de groupes électrogènes alimentés en énergie verte.

Par ailleurs, nous saisissons les opportunités de solliciter des fournisseurs d'énergie verte dès lors que nous en avons la possibilité (renouvellement de contrat, changement de mainteneur du site, etc.).

II.2 - GESTION DES DECHETS

DÉCHETS LIES AUX TOURNAGES

Le recyclage de nos déchets liés aux tournages que nous réalisons est un enjeu majeur de notre politique environnementale 2017/2018. Ainsi, nous avons cherché et trouvé le fournisseur idéal de recyclage en juillet 2017 avec la société SOREVO ENVIRONNEMENT. Nous revendons à cette société certains types de déchets qu'elle se charge ensuite de recycler.

✓ **Déchets industriels banals :**

Divers prestataires récupèrent nos DIB (déchets industriels banals), notamment les déchets des plateaux de tournage.

Nous avons sur site une benne à demeure de 30m³ depuis 2008 où on y met le tout-venant carton/bois/plastique, nous travaillons avec la société VEOLIA. La périodicité d'échange de la benne sur un an (2017) est de un par mois.

✓ **Matériel IT :**

Les imprimantes sont toujours louées auprès d'un prestataire qui les récupère au moment du renouvellement de celles-ci.

✓ **Piles :**

En raison de nos contraintes métier, nous utilisons beaucoup de piles. Afin de limiter nos déchets nous proposons à nos collaborateurs de les réutiliser pour leur usage personnel.

Les piles ayant vocation à être jetées, font l'objet d'un recyclage réalisé par la société COREPILE avec laquelle nous travaillons depuis 2005.

✓ **Câbles :**

Nous avons pris conscience que nous devons également recycler les câbles devenus inutilisables. Ainsi, la société SOREVO ENVIRONNEMENT nous achète tout type de câble au poids afin de les recycler pour vendre leurs éléments comme matières premières.

✓ **Ferraille :**

La société SOREVO ENVIRONNEMENT nous achète la ferraille que nous mettons au rebut afin de la recycler.

✓ Appareils électriques :

- Le matériel mis au rebut (matériel défectueux, matériel inutilisable) est vendu au poids à la société SOREVO ENVIRONNEMENT qui les recycle.
- Le matériel qui n'est plus utilisable par l'entreprise dans le cadre de ses activités et qui n'a plus de valeur marchande fera l'objet d'un reconditionnement interne ou d'un don aux salariés ou à des écoles ou à des clients.
- Le matériel qui n'est plus utilisable par l'entreprise dans le cadre de ses activités et qui a une valeur marchande sera revendu soit à des sociétés, soit à des particuliers, soit à des écoles.

DÉCHETS LIÉS A NOTRE ACTIVITÉ BUREAU

Au cours de cet exercice, nous avons initié les démarches nécessaires pour mettre en place le tri à des déchets papier à la source. Cependant, des contraintes structurelles nous ont ralenti dans cette démarche, nous contraignant à reporter la concrétisation de cet engagement au cours de l'exercice 2018/2019.

Toutefois, nous avons mis en place un indicateur chiffré pour chacun de ces sites qui nous permettra d'évaluer nos quantités de déchets pour les années à venir.

✓ Tri des déchets papier :

Nos sites de Gennevilliers, du bâtiment 107 situé à la Plaine-Saint-Denis, d'Olonne-Sur-Mer, de Metz et de Lyon bénéficient d'une solution de collecte des déchets dite en mélange. Une fois collectés, ces déchets font l'objet d'un tri réalisé par notre fournisseur :

- Pour les sites de Gennevilliers et d'Olonne cette prestation est réalisée par Véolia.
- Pour le site de Metz cela est réalisé par la société SITA LORRAINE.
- Pour le site de Lyon (Saint Priest) cela est réalisé par la société NASSARE.
- Pour le Studio 107 à la Plaine-Saint-Denis cela est réalisé par TER France.

✓ Cartouches d'encre :

L'intégralité des déchets liés à la maintenance des différents copieurs est traitée par la société Conibi pour Canon Fac Similé. Cette société collecte, recycle, et valorise les cartouches d'impression et autres consommables d'impression (lasers, jets d'encre, toners...) de tous nos sites.

Au cours de cet exercice, nous avons persisté dans cette démarche qui a fait ses preuves en matière d'écologie et de consommation responsable. Ainsi, les cartouches d'encre usagées sont déposées dans une Ecobox Conibi après usage. Lorsque la boîte est pleine, les cartouches sont collectées afin d'être déposées à l'agence Fac-Similé de La Roche-sur-Yon, où elles sont ensuite récupérées pour être recyclées.

Toutes les imprimantes multifonctions sont équipées d'un système permettant d'avertir la société Canon du faible niveau de toner, celui-ci fait l'objet d'une récupération par la société.

✓ **Politique de dématérialisation et de vigilance quant à l'usage du papier.**

Une attention particulière a été portée pour prévenir les impressions inutiles en mettant en place un système de badge pour imprimer. Cette opération est en cours de déploiement, sa mise en place effective est prévue pour l'exercice 2018/2019.

De plus, nous avons maintenu les configurations d'imprimantes pour imprimer systématiquement en noir et blanc et en recto/verso, ainsi que le grammage réduit du papier dans un souci écologique.

Un indicateur de suivi de la consommation de papier a été mis en place afin de constater les quantités utilisées et d'arbitrer la consommation dans la société.

Comme évoqué en préambule, la prochaine action à mettre en œuvre est le recyclage des papiers de bureau afin de répondre à l'obligation légale. Pour ce faire, nous avons contacté une entreprise capable d'opérer sur l'ensemble de nos sites. Cependant, des contraintes structurelles nous ayant ralenti, nous restons à ce jour dans l'attente d'une proposition commerciale. Notre objectif étant de mettre en œuvre ce tri à la source au cours de l'exercice 2018/2019.

Une politique de dématérialisation a été enclenchée et doit se poursuivre dans les années à venir (la gestion des congés, des frais, les entretiens annuels, les déclarations d'embauche, déclaration des heures de travail...). Cette dématérialisation se fait via des plateformes logicielles telles que FIGGO, NOTILUS, Bodet Software... Le logiciel Bodet Software correspond au système d'information du service des ressources humaines, le SI RH. Cela permet au salarié et au manager de préparer les entretiens professionnels et de faire un bilan par la suite. Les rapports sur ces entretiens sont dématérialisés et figurent dans la base de données.

Depuis le mois de janvier 2017, notre entreprise s'est dotée d'un journal interne « AMP VISUAL TV NEWS ». Dans un souci de respect de l'environnement, il a été mis un point d'honneur à imprimer ce journal diffusé à 600 exemplaires tous les trimestres sur un papier 100% recyclé.

III - FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DURABLE

AMP VISUAL TV favorise le développement durable. Au cours de l'exercice 2017/2018, nous avons travaillé sur deux axes principaux : la valorisation de la remote production, une innovation nous permettant de limiter notre empreinte carbone, et l'acquisition de matériel d'occasion nécessaire à notre activité.

III.1 - REMOTE PRODUCTION

Nous réalisons de la recherche et du développement en faveur du développement de la remote production (production à distance) afin de limiter les impacts environnementaux des tournages audiovisuels et d'optimiser nos ressources.

La remote production est un pas majeur vers la dématérialisation de la production audiovisuelle. Les gains sont économiques mais également environnementaux dans la mesure où ce mode de production induit moins de déplacements et de ce fait, une meilleure maîtrise des émissions de gaz à effet de serre lors des tournages.

AMP VISUAL TV est adhérente du Pôle Media Grand Paris, qui a d'ailleurs publié en 2015 un Livre Blanc sur la remote production au sein duquel notre Directeur technique en charge des nouvelles technologies a pu livrer sa vision de la production à distance.

La société est également leader d'un projet européen de recherche et développement dont l'objectif est précisément de développer les technologies qui permettent la remote production, en l'occurrence codage/décodage.

III.2 - ACQUISITION DE MATERIEL D'OCCASION

Dans une logique d'économie solidaire et responsable, nous avons décidé de trouver un fournisseur de matériel informatique de seconde main.

Dès lors, nous nous sommes rapprochés de la société ITSTAR spécialisée dans le rachat de fin de contrat de Leasing informatique. Cette société nous permet d'acheter du matériel précis correspondant à nos attentes de puissance et de fiabilité.

Bien entendu, ce mode d'acquisition nous permet de réaliser une économie substantielle, mais surtout il nous permet de réaliser notre souhait de faire perdurer des systèmes encore tout à fait viables et de contribuer à notre échelle au désengorgement des poubelles informatiques.



RESPONSABILITE SOCIETALE

I - IMPACT TERRITORIAL ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE

EMPLOI

En matière d'emploi AMP VISUAL TV pourvoit 733 826 heures d'emplois dans les régions dans lesquelles elle est implantée contre 720 602 heures l'année dernière.

Celles-ci se décomposent comme suit :

Répartition des heures des permanents par agence sur l'année 2017

Sites	Heures 2016	Heures 2017
Gennevilliers	445 908	461 433
Olonne-sur-Mer	89 466	91 655
Lyon	89 019	89 500
Metz	19 628	19 474
Toulouse	9 885	9 177
La Plaine-Saint-Denis (bâtiment 107)	55 171	51 816
Paris XV ^{ème} (Studio Rive gauche)	11 525	10 771

Répartition des heures des intermittents Paris et Région parisienne/Province selon la commune de résidence sur l'année 2017

Régions	Heures 2016	Heures 2017
Paris/Région parisienne	228 835	244 398
Province	243 872	240 198
TOTAL	472 707	484 596

Répartition des heures des intermittents par département selon la commune de résidence sur l'année 2017

Département	Cumul Heures
01	1 666
02	1 346
03	296
04	575
05	123
06	6 147
07	946
08	162
10	183
11	208
12	319
13	12 986
14	6 460
15	420
16	207
17	2 026
18	175
20	1 931
21	710
22	1 700
24	126
25	503

Département	Cumul Heures
26	860
27	110
28	3 046
29	3 373
30	990
31	24 414
32	3 515
33	6 647
34	5 446
35	8 690
36	341
37	213
38	10 689
39	127
40	1 712
42	4 957
43	916
44	13 958
45	2 177
46	147
47	1 275
49	6 028

Département	Cumul Heures
50	311
51	236
53	369
54	5 642
56	2 360
57	10 489
58	2 408
59	9 599
60	10 392
61	599
62	1 207
63	1 786
64	4 709
65	136
66	754
67	3 019
68	466
69	23 063
70	70
71	649
72	2 870
73	3 320

Département	Cumul Heures
74	1 714
75	71 822
76	1 244
77	14 047
78	19 566
79	24
80	82
81	3 137
82	2 236
83	3 145
84	1 975
85	1 647
86	955
87	213
88	140
89	282
91	13 494
92	53 566
93	29 908
94	26 488
95	15 506
98	104
Étranger	9

FOURNISSEURS

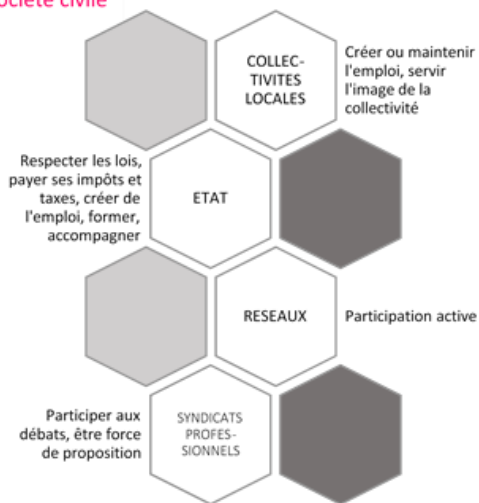
AMP VISUAL TV privilégie les fournisseurs locaux ou les antennes locales d'enseignes nationales.

Ainsi, la plupart de ses fournisseurs de services dit « non-métier » sont des acteurs économiques situés dans le département vendéen. En l'occurrence, nous travaillons avec près de 60 fournisseurs vendéens, ce chiffre a quasiment triplé en comparaison de l'exercice précédent.

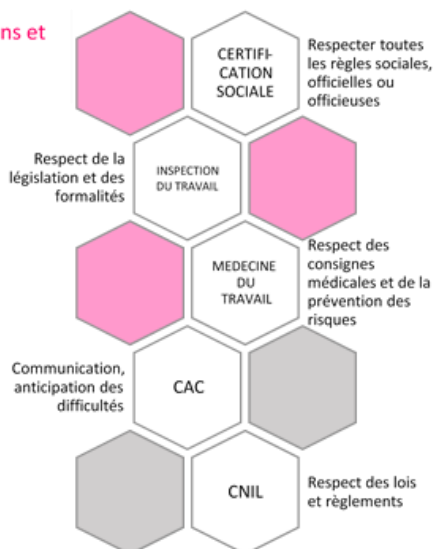
II - DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

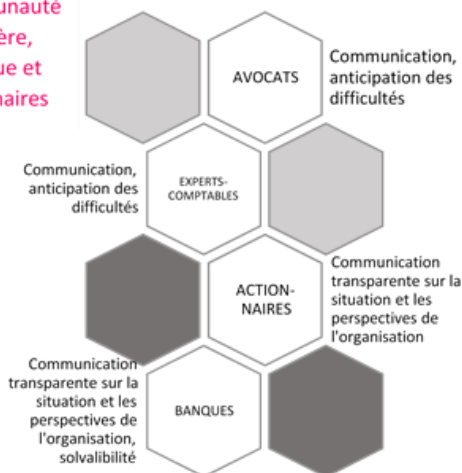
Société civile



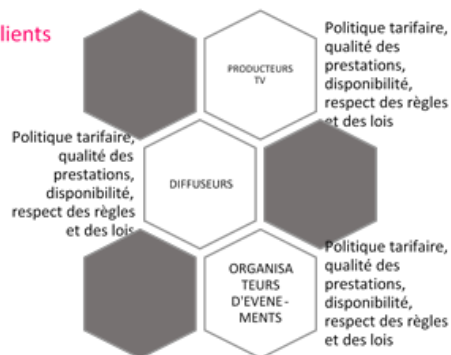
Institutions et contrôle



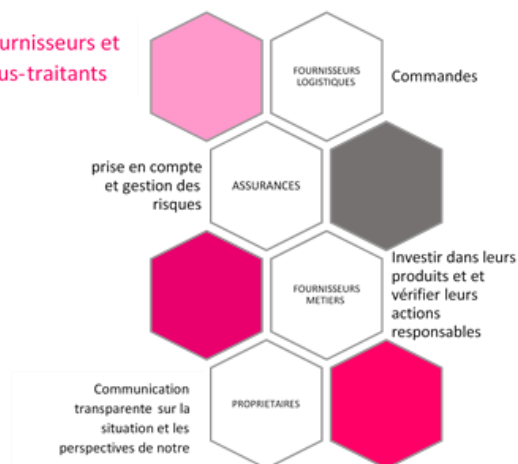
Communauté financière, juridique et actionnaires



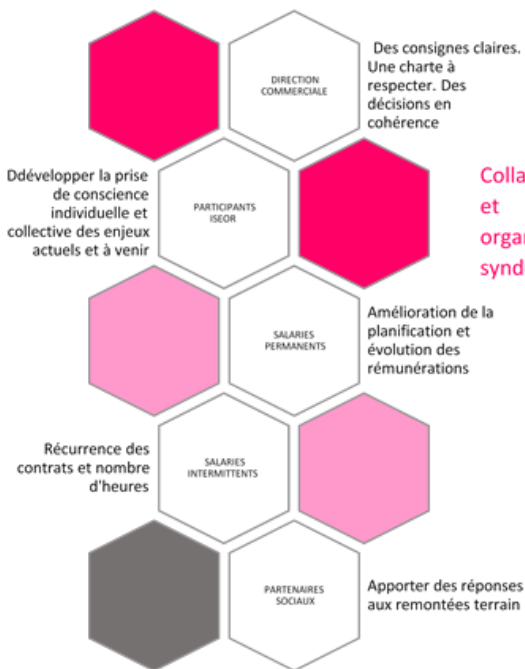
Clients



Fournisseurs et sous-traitants



Collaborateurs et organisations syndicales



	Parties prenantes prioritaires
	Parties prenantes pour lesquelles un effort doit être mis en œuvre
	Parties-prenantes à suivre
	Parties prenantes non prioritaires

III - LES INSTANCES DE DECISION

AMP VISUAL TV compte désormais 500 collaborateurs pour contribuer à sa réussite.

Le développement des différentes activités en France et à l'étranger, l'agilité permanente qu'exigent les sollicitations de nos clients, la complexité du marché, et les nécessités d'un pilotage de plus en plus fin, font de notre organisation un enjeu majeur.

Le nouvel organigramme, tel que présenté ci-dessous, a été mis au point par l'ensemble de la direction générale. Celui-ci a été élaboré pour permettre à l'entreprise d'être plus efficace et à tous les collaborateurs de se situer parfaitement dans cet ensemble.

Gilles Sallé, fondateur et Président Directeur Général du groupe, est entouré de directeurs généraux qui, réunis au sein du Comité stratégique, supervisent les activités de l'entreprise, selon deux axes : les directions opérationnelles (les activités) et les directions hiérarchiques (les métiers).

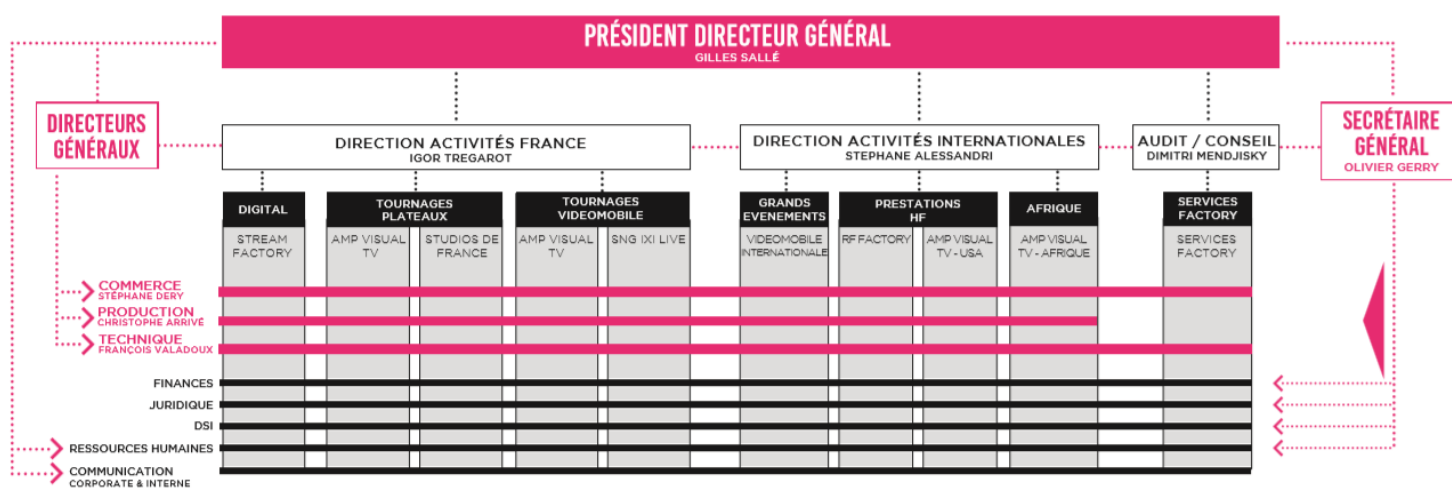
En plus du Comité stratégique, il existe également le Comité de direction, ces deux instances répondent aux besoins de prise de décision :

- Le Comité stratégique (COSTRAT), constitué de Gilles Sallé, d'un directeur général adjoint et de cinq directeurs généraux délégués, est compétent sur toutes les questions stratégiques.

- Le Comité de direction (CODIR), constitué des membres du COSTRAT, des directeurs d'entités opérationnelles majeures, de la responsable des ressources humaines, du responsable des services administratifs et financiers, du responsable du système d'information et de la responsable juridique, est compétent sur toutes les décisions opérationnelles engageantes. C'est aussi un lieu d'échange qui vient nourrir la perception et les réflexions du COSTRAT.

En 2017, avec l'arrivée au sein de l'entreprise, d'Olivier Gerry au poste de Secrétaire Général et de Pauline Chaslus-Justo en tant que nouvelle Responsable des Ressources Humaines, ces derniers ont relevé le challenge du maintien du dialogue avec les parties prenantes.

Organigramme de l'entreprise





IV - NOTRE ADHESION AU POLE MEDIA GRAND PARIS

Le Pôle Media Grand Paris regroupe 120 membres, couvrant tous les secteurs de la filière : cinéma, télévision, animation, 3D relief, transmédia, archivage numérique, formation, recherche....

Sa mission consiste à structurer et promouvoir une filière Image innovante et pérenne sur le territoire du Grand Paris, en partenariat avec les collectivités impliquées. La Commission du film de Seine-Saint-Denis, outil du Pôle, accompagne les professionnels sur leur activité de tournage sur le territoire. Le Pôle a été référencé « Grappe d'Entreprises » par le Commissariat Générale à l'Egalité des Territoires en 2011.

L'adhésion au Pôle est soumise au paiement d'une cotisation. Nous avons d'ailleurs renouvelé lors de l'exercice 2017/2018, notre adhésion au Pôle Média Grand Paris. Seules les entreprises et les organismes de formation ou de recherche peuvent devenir membres.

Les axes stratégiques du Pôle sont les suivants :

- ✓ Aider au financement des sociétés et de leurs projets ;
- ✓ Consolider la compétitivité par la mise en œuvre d'une veille économique ;
- ✓ Contribuer à l'émergence de projets innovants ;
- ✓ Soutenir les secteurs d'activités émergents (transmédia, 3D, ...) ;
- ✓ Renforcer les compétences par des actions de formation ;
- ✓ Accompagner le développement à l'international ;
- ✓ Favoriser l'adoption par la filière de modes de production éco responsables.

V - CODE DE CONDUITE

Un code d'éthique des pratiques a été rédigé par la société. Celui-ci a été diffusé en interne aux managers et a été pérennisé durant l'exercice 2017/2018.

Différents thèmes y sont abordés avec des actions associées. Les thèmes identifiés sont en cohérence avec notre secteur d'activité. Une attention toute particulière a été portée au niveau de la politique commerciale et des commerciaux afin d'aboutir à une exigence des règles fixées et à un marketing responsable dans un souci de sécurité des équipes terrain et de respect des normes en vigueur.

Notre vision est de respecter et promouvoir la loyauté des affaires. Pour ce faire, nous nous sommes dotés d'un code d'éthique des pratiques des affaires au sein duquel les principes de bonne conduite des collaborateurs d'AMP VISUAL TV sont formalisés. Ces principes marquent la volonté d'AMP VISUAL TV de donner à chacun les moyens d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise et de sa réputation et de conduire ses activités en toute légalité.

Ainsi, nous nous engageons à respecter, et attendons de nos collaborateurs qu'ils respectent les lois et réglementations en vigueur, dans toutes nos actions ou nos échanges avec nos parties prenantes.

Thèmes :

✓ Anti-corruption

Action associée : S'interdire tout acte et situation de corruption qui mêlent les intérêts personnels et professionnels.

✓ Fraude

Action associée : S'interdire de tirer un avantage financier personnel irrégulier ou non, direct ou indirect de ses fonctions ou du détournement d'actifs, biens, ou informations confidentielles ou protégées.

✓ Blanchiment d'argent

Actions associées : S'interdire de recevoir de la part d'un tiers, à titre individuel ou collectif, des cadeaux ou avantages dont la valeur ou l'importance serait susceptible d'engendrer une situation de dépendance à l'égard dudit tiers.

S'interdire de recevoir des paiements en liquide.

✓ Marketing responsable

Actions associées : Les commerciaux s'engagent à adopter une politique commerciale responsable en accord avec les valeurs de respect, d'engagement et de sens du travail qui caractérisent notre société.

S'interdire la contractualisation de missions quand la sécurité des collaborateurs est en jeu.

S'assurer de la solvabilité des clients avant d'accepter toute prestation.

S'assurer que les moyens techniques demandés pour la réalisation de la prestation sont en accord avec les moyens techniques dont nous disposons.

✓ Pratiques anti concurrentielles

Action associée : Favoriser la concurrence loyale. Nos activités respectent la réglementation pour éviter d'agir de manière anticoncurrentielle ou d'être complice de telles pratiques.

VI - ACTIONS DE PARTENARIAT OU DE MECENAT

AMP VISUAL TV est très impliquée dans les évènements sportifs locaux, mais aussi dans certaines manifestations nationales. Ainsi elle s'est portée partenaire de près de douze évènements sportifs ou sociaux à proximité de ses implantations.

Ainsi au cours de l'exercice 2017-2018 la société AMP VISUAL TV a été le partenaire officiel de :

- Cirque Bouglione
- Equitalyon
- Fête des vieux métiers de l'Ile-d'Olonne
- Union du Basket du pays des Olonnes
- Lions Club des Sables d'Olonne
- Triathlon des Sables d'Olonne
- Longe Côte du Pays des Olonnes
- Association La Boule Lumbroise
- Association APEB (squash)
- Le cercle vendéen
- Gratton éditeur – Michel Vaillant
- 4L TROPHY

VII - SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS ACHATS RESPONSABLES

Dans le contexte de formalisation de notre démarche RSE, nous avons souhaité rédiger et partager avec nos acheteurs notre charte des achats responsables. Cette charte représente donc un premier pas, elle est amenée à évoluer dans les mois qui viennent.

En effet, nous souhaitons former nos acheteurs aux enjeux de la responsabilité sociétale, enrichir notre charte et la partager avec nos fournisseurs et sous-traitants.

CHARTE ACHATS RESPONSABLES

Nos engagements :

- ✓ Promouvoir le respect de la réglementation sociale applicable ;
- ✓ Maîtriser l'impact environnemental de notre activité et développer des services et procédés innovants à moindre impact environnemental ;
- ✓ Veiller à la responsabilité territoriale ;
- ✓ Un comportement éthique partagé avec l'équipe des acheteurs ;
- ✓ Garantir le dialogue avec nos parties prenantes ;
- ✓ Impliquer les fournisseurs et partenaires dans le déploiement de la stratégie RSE.

ENGAGEMENTS DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS :

En adhérant aux principes de cette charte, les fournisseurs et sous-traitants d'AMP VISUAL TV s'engagent à accompagner AMP VISUAL TV dans le déploiement de sa stratégie RSE.

Afin d'assurer un suivi global des sous-traitants, plusieurs procédés ont été mis en œuvre :

- Structuration du processus interne de suivi des sous-traitants ;
- Récupération des documents obligatoires et des documents permettant de servir notre charte achats responsable (attestation d'assurance professionnelle, document RSE le cas échéant, adhésion à notre charte, contractualisation de notre relation d'affaire avec des cas systématiques) ;
- Il a été décidé au cours de l'exercice 2017/2018, de mettre en place une plateforme de récupération de ces documents, celle-ci sera effective au cours de l'exercice 2018/2019.

Le suivi des sous-traitants s'effectuera via la plateforme e-attestations.com. Le processus se composera de trois étapes :

1/ Compléter la fiche sous-traitant sur la plateforme.

2/ Un tableau de bord est disponible sur la plateforme e-attestations.com, il permet d'avoir une vue d'ensemble sur la conformité de nos sous-traitants et ainsi de mener les actions nécessaires à l'éventuelle régularisation de nos dossiers.

3/ Si des sous-traitants n'étaient pas en conformité, les chargés de production en seront informés par la plateforme afin qu'ils puissent se rapprocher directement des sous-traitants.

Il est précisé, que des formations internes concernant le suivi des sous-traitants, s'effectueront en plusieurs groupes durant l'exercice 2018/2019. De plus, chaque année, un audit sera mené par le service juridique. Enfin, est prévue la création d'un dossier partagé accessible à tous les collaborateurs qui seront en lien avec les sous-traitants, lequel comportera :

- La présentation du sujet sous-traitance
- La liste des documents à fournir ;
- Le modèle d'attestation ;
- Le modèle de contrat ;
- La fiche process de la plateforme.

VIII - SECURISATION DE L'INFORMATION

Dans notre métier, la sécurisation de l'information est fondamentale. En effet, nous travaillons pour le compte de producteurs ou de commanditaires auxquels nous garantissons la pleine propriété des images que nous captions. De plus, la captation d'images est un élément de réalisation d'une œuvre artistique. Dès lors, nous devons assurer la protection de ces images en nous assurant que celles-ci ne puissent pas être diffusées sans autorisation.

Dans ces conditions, nous avons mis un point d'honneur à apporter la meilleure sécurisation possible sur les informations que nous échangeons en interne.

Nous avons maintenu un haut niveau de sécurisation de l'information durant l'exercice 2017/2018, en renouvelant notre vigilance et en actualisant nos moyens de sécurité et de confidentialité. Parmi les projets évoqués dans le précédent rapport, deux sont toujours en cours et quatre ont été réalisés.

- **Opérations en cours**

Finalisation du PRA (plan de reprise d'activité), avec l'acquisition d'un 3^{ème} serveur identique aux deux premiers.

Externalisation des sauvegardes sur un site distant.

- **Opérations réalisées**

Remplacement des firewalls pour gérer plus d'utilisateurs, plus de débit et plus de services.

L'accès aux bases de données métier (4D, SIG) sont régis par des codes utilisateurs et mots de passe par utilisateur spécifique à chaque application, ou par l'utilisateur et mot de passe de l'AD (Active Directory, annuaire électronique réseau sécurisé de l'entreprise) comme le planning.

L'accès aux applications de gestion des process des personnes : Notes des frais NOTILUS (utilisateurs et mots de passe par utilisateur spécifique), absences et congés FIGGO (utilisateur et mot de passe de l'AD).

La communication bancaire est régie par le protocole EBICS avec les différentes banques (échange des mouvements bancaires, échange des paiements fournisseurs et salariés (paie et notes de frais).