

Les données sociales se rapportent au périmètre mondial du Groupe et couvrent les sociétés détenues à plus de 50 % par Vivendi.  
Les données sociales par métier sont détaillées dans le tiré à part 2005 "Comptes sociaux – Informations sociales – Politique environnementale" page 48.  
Ces chiffres sont consolidés au 31 décembre de l'année de référence.

## Indicateurs sociaux

	Données 2005	% de l'effectif couvert 2005	Données 2004	% de l'effectif couvert 2004	Commentaires ou renvois	Loi NRE	Lignes directrices de la GRI <sup>(1)</sup> 2004 <sup>(2)</sup> future formulation
<b>Effectif total</b>	34 031	100 %	37 906	100 %	La baisse du nombre d'effectif résulte d'une part de la cession de certaines activités comme celles de production et de distribution d'UMG Allemagne et États-Unis (2 125 salariés), Cegetel SAS et Cegetel RSS (1 963 salariés), NC Numéricable (Groupe Canal+, 573 salariés), Coktel (Vivendi Games, 66 salariés), Régie Outremer (Groupe Canal+, 46 salariés), Tokyo Soft (UMG Japon, 7 salariés) et d'autre part des restructurations réalisées au sein du Groupe.	✓	LA 1
<b>Entrées</b>							
<b>Embauches</b>	<b>5 746</b>	<b>100%</b>	<b>4 645</b>	<b>100 %</b>	La notion d'embauche varie selon les pays concernés. Les chiffres indiquent le nombre des entrées correspondant aux CDD, CDI ou travaux d'été effectués par des étudiants et assimilés aux États-Unis à des embauches.	✓	LA 1
Taux d'embauche CDD	48 %	100 %	62 %	100 %	Afin de pouvoir consolider cet indicateur au niveau mondial, la règle applicable retient comme CDI les embauches d'une durée de plus de 18 mois et comme CDD les embauches de moins de 18 mois (équivalent globalement à la durée légale maximale d'un CDD en France).	✓	LA 1
Taux d'embauche CDI	52 %	100 %	38 %	100 %			
Taux d'embauche CDD France*	46 %	100 %	55 %	100 %	Le taux d'embauche CDI en France métropolitaine représente le nombre de CDI (1 494) rapporté au total des embauches (2 755).	✓	LA 1
Taux d'embauche CDI France*	54 %	100 %	45 %	100 %			
Difficultés de recrutement	aucune	100 %	aucune	100 %	Aucune filiale n'a signalé de difficulté particulière de recrutement au cours des trois derniers exercices.	✓	
<b>Sorties</b>							
<b>Licenciements et départs</b>	<b>5 232</b>	<b>100 %</b>	<b>6 025</b>	<b>100 %</b>	Les chiffres indiquent le nombre des départs de CDD, CDI ou d'étudiants recrutés pour des travaux d'été (États-Unis).	✓	
Licenciements économiques	1 255	100 %	1 679	100 %	Le nombre de licenciements économiques en 2005 est en nette diminution par rapport à 2004. Les licenciements économiques sont essentiellement le résultat d'opérations de restructuration engagées durant les exercices précédents.	✓	
Départs hors licenciements économiques	3 977	100 %	4 346	100 %	Les motifs des départs ont principalement pour objet : démission pour motifs personnels, mesures disciplinaires, et objectifs non atteints (États-Unis).	✓	
Mesures d'accompagnement et efforts de reclassement liés aux plans de réduction des effectifs					En France, les mesures de reclassement et d'accompagnement offertes aux salariés ont été les suivantes : mobilité interne grâce à l'affichage sur l'intranet des postes à pourvoir dans l'ensemble du Groupe, congés de reclassement, congés de formation permettant d'améliorer le niveau de qualification professionnelle, aide à la création d'entreprise et services d'outplacement. Vivendi a également mis en place des mesures de reclassement en faveur des salariés licenciés dans les pays où ce type de mesure n'existe pas.	✓	
<b>Durée du travail (en heures)</b>							
Durée moyenne hebdomadaire - temps plein	37,4	100 %	37,2	100 %	Le nombre d'heures travaillées varie en fonction du pays dans lequel se situe l'entité qui emploie le salarié. La durée moyenne hebdomadaire est définie ici comme la durée hebdomadaire la plus répandue dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. Les filiales françaises de Vivendi appliquent les dispositions de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail ("loi sur les 35 heures").	✓	
Durée moyenne annuelle - temps plein	1 753	100 %	1 852	100 %			
Durée moyenne hebdomadaire - temps partiel	27	100 %	26,4	100 %			
Durée moyenne annuelle - temps partiel	1 335	100 %	1 314	100 %			
Absentéisme (en jours/salarié)	11,3	100 %	10,4	98 %	L'absentéisme est défini comme l'ensemble des jours ouvrés non travaillés hors congés payés, stages de formation, absences syndicales, congés exceptionnels et conventionnels, et les RTT (réduction du temps de travail). Au niveau du Groupe, l'absentéisme s'élève en moyenne à 11,3 jours d'absence par salarié et par an. En France, l'absentéisme s'élève à 22,6 jours d'absence par salarié et par an. Cette différence s'explique notamment par les congés de paternité et parentaux favorisés par SFR dans le cadre de son accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle.	✓	LA 7
Motifs d'absence (France*)		100 %		98 %	En 2005, les motifs d'absentéisme sont majoritairement liés à la maladie (41 %), et à des motifs familiaux (43 %) tels que congés de maternité et de paternité, mariage, décès, déménagement.	✓	
Heures supplémentaires	364 897	100 %	968 566	100 %	Les heures supplémentaires correspondent aux heures travaillées au-delà du nombre d'heures contractuelles. En 2005, 80 % des heures supplémentaires concernent les États-Unis (63 %) et le Maroc (17 %).	✓	
<b>Égalité professionnelle</b>							
Pourcentage de femmes dans le Groupe	38 %	100 %	39 %	100 %		✓	<sup>(1)</sup> LA 11 <sup>(2)</sup> LA 14
Pourcentage de femmes parmi les cadres	34 %	100 %	33,4 %	100 %		✓	<sup>(1)</sup> LA 11 <sup>(2)</sup> LA 14
<b>Insertion des travailleurs handicapés</b>							
	187 salariés	100 %	242 salariés	100 %	La définition de "travailleur handicapé" est celle prévue par la législation nationale de chaque pays ou, à défaut, par la Convention 159 de l'Organisation internationale du travail. Le nombre de travailleurs handicapés dans le Groupe est en recul par rapport à 2004. Même si le nombre d'embauches de travailleurs handicapés a baissé en raison de la sortie de Cegetel SAS du périmètre du Groupe, l'engagement de SFR reste fort dans ce domaine avec l'application de l'accord triennal signé, pour la première fois, en 2002, et renouvelé au printemps 2006. Cet accord vise à augmenter le taux d'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise sur une période de trois ans.	✓	
<b>Relations professionnelles</b>							
Accords collectifs	57	100 %	148	100 %	Les nouveaux accords collectifs signés au sein du Groupe en 2005 concernent notamment la protection sociale, les rémunérations, l'intéressement, la participation, la durée et l'organisation du travail, la non-discrimination, la santé, la sécurité, les conditions de travail et la négociation annuelle des salaires. En 2005, 28 accords collectifs ont été signés dans les filiales françaises.	✓	<sup>(1)</sup> LA 4 <sup>(2)</sup> LA 5
Nombre de représentants de personnel (France*)	879	100 %	952	100 %			
<b>Hygiène et sécurité</b>							
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	3,53	100 %	4,46	100 %	Le taux de fréquence des accidents de travail a sensiblement diminué entre 2004 et 2005. Cette baisse résulte notamment du renforcement des mesures de sécurité chez Universal Music Group, au siège de New York, chez SFR et dans le Groupe Canal+. Méthode de calcul retenue : nombre d'accidents de travail avec arrêt x 1 000 000 / effectifs x heures annuelles travaillées (estimées à 1 750 pour le Groupe).	✓	<sup>(1)</sup> LA 5 <sup>(2)</sup> n'existe plus
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	0,12	100 %	0,17	100 %	Le taux de gravité des accidents de travail avec arrêt poursuit sa baisse en 2005. Il convient de préciser que les métiers au sein du Groupe sont moins exposés que dans certains secteurs d'activité professionnelle (par ex. les métiers dans le secteur de la construction). Méthode de calcul retenue : nombre de jours perdus pour accidents de travail x 1 000 / nombre de salariés x heures annuelles travaillées (estimées à 1 750 pour le Groupe).	✓	LA 7
Salariés formés à la sécurité	2 504	100 %	2 001	98 %	En 2005, le groupe Vivendi a notamment mis l'accent sur la sécurité au travail. Le bon fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conjugué aux importants projets mis en place ont permis de faire baisser, de façon significative, le taux de gravité des accidents de travail. Ainsi, en 2005, le nombre des collaborateurs formés à la sécurité dans le Groupe affiche une augmentation de 25 % par rapport à 2004.	✓	

\* France métropolitaine.

	Données 2005	% de l'effectif couvert 2005	Données 2004	% de l'effectif couvert 2004	Commentaires ou renvois	Loi NRE	Lignes directrices de la GRI (1) 2004 (2) future formulation
<b>Formation</b>							
Dépenses formation/masse salariale	2,42 %	100 %	2,20 %	100 %	Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est un indicateur très utilisé en France. Hors de France, cet indicateur n'est pas renseigné de façon homogène. C'est pourquoi, l'indicateur retenu est la dépense totale de formation rapportée à la masse salariale. Cette moyenne ne reflète pas les variations observées entre les secteurs d'activité allant de 0,5 % (Vivendi Games) à 8,5 % (Maroc Telecom).	✓	
Durée moyenne de formation/nombre de salariés formés	30,3 heures	100 %	25 heures	98 %	La durée moyenne de la formation est calculée en rapportant le nombre d'heures totales de formation au nombre de salariés formés dans l'année. Dans ce calcul, chaque salarié formé compte pour un quelque soit le nombre de formations suivies.		(1) LA 9 (2) LA 11
Durée moyenne de formation/nombre de salariés formés (France*)	31,5 heures	100 %	31 heures	100%	Les filiales françaises du Groupe se distinguent par une moyenne importante de durée de formation pour chaque salarié formé.		(1) LA 9 (2) LA 11
<b>Œuvres sociales</b>							
Œuvres sociales (France*)	5 417 791	100 %	5 063 432	100 %	En France, la notion d'œuvres sociales représente des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille. Cette notion est difficile à appréhender au niveau mondial. La politique et la contribution de chaque entité sont laissées à sa propre appréciation.	✓	
<b>La main-d'œuvre extérieure à la société</b>							
Nombre de missions intérimaires	7 268	100 %	4 525	100 %	Une personne ayant effectué plusieurs missions est comptée autant de fois que de missions.	✓	
Sous-traitance	2 730	100 %	306	75 %	Vivendi est moins concerné par la sous-traitance que les entreprises à forte population de travailleurs manuels. Les missions de sous-traitance en 2005 concernent principalement les domaines de la sécurité, de l'informatique et du support technique ; chez SFR, les missions concernent notamment le service clients, les Directions administrative et financière.	✓	
<b>Impact territorial</b>							
Actions menées	367	100 %	264	100 %	Vivendi a recensé 367 actions de partenariat avec la société civile en 2005 (parmi lesquels 320 avec le milieu scolaire et universitaire, 25 avec des organismes d'insertion professionnelle et 22 avec des associations d'environnement, de consommateurs et de riverains). Les actions de partenariat avec le milieu scolaire et universitaire ont pu parfois se concrétiser par l'emploi temporaire de stagiaires et apprentis. Par ailleurs, Vivendi a signé, en 2005, la Charte de l'apprentissage par laquelle elle s'engageait à augmenter le recrutement des apprentis de 20 % en 2 ans. En mars 2006, le nombre d'apprentis s'élevait à 203, contre 162 en 2005. Lors de l'accession au régime fiscal du bénéfice mondial consolidé en 2005, Vivendi s'est engagé auprès des pouvoirs publics français à contribuer à la création d'emplois dans des régions particulièrement touchées par le chômage et les restructurations industrielles (voir page 44).	✓	

## Indicateurs environnementaux

Les données environnementales se rapportent au périmètre mondial du Groupe et couvrent les sociétés détenues à plus de 50 % par Vivendi. À l'intérieur de ce périmètre, sont retenus les sites qui répondent à des critères significatifs en termes d'impacts environnementaux (nombre d'employés, consommation d'électricité, d'eau, de production de déchets, etc.).

En 2005, deux évolutions sont à noter dans la consolidation des indicateurs : d'une part, la vente des unités de production et de distribution d'Universal Music Group, ce qui a contribué à diminuer certains impacts en matière de consommation d'eau, de consommation d'énergie électrique, de rejet de CO<sub>2</sub> et de production de déchets ; d'autre part, l'intégration, pour la première fois, de certaines données environnementales de Maroc Telecom, ce qui a provoqué des variations par rapport à l'année précédente.

	Données 2005	Données 2004	Commentaires ou renvois	Loi NRE	Lignes directrices de la GRI (1) 2004 (2) future formulation
Consommation d'eau (en milliers de mètres cubes)	557	598	Le niveau de consommation d'eau pour 2005 est en légère diminution par rapport à celui de 2004. On observe une baisse très significative dans le secteur de la musique (de 388,3 à 82,1 millions de m <sup>3</sup> ) du fait de la vente des sites de production et de distribution d'Universal Music Group. Dans le secteur des télécommunications, le niveau de consommation d'eau a nettement augmenté entre 2004 et 2005 (de 157 à 412,3 millions de m <sup>3</sup> ) du fait de l'intégration des données de Maroc Telecom.	✓	(1) EN 5 (2) EN 9
Consommation d'énergie électrique (en milliers de kilowattheures)	363 531	400 148	La consommation d'énergie électrique pour 2005 est en légère diminution par rapport à 2004. Une baisse significative est observée dans le secteur des médias ; elle est liée à la vente des sites de production et de distribution d'Universal Music Group et aux objectifs de réduction de consommation d'énergie mis en œuvre dans six sites d'UMG. Le niveau de la consommation d'énergie électrique dans le secteur des télécommunications augmente du fait de l'intégration, en 2005, des données de Maroc Telecom.	✓	EN 3
Rejet de CO <sub>2</sub> (en millions de kilos)	74	101	La mesure de rejet du CO <sub>2</sub> intègre la consommation en énergie électrique et la consommation de fuel et de gaz des sites significatifs du Groupe. La baisse observée en 2005 (- 25 % par rapport à 2004), provient d'une diminution des consommations en électricité, fuel et gaz de l'ordre de 70 % dans le secteur des médias. Cette diminution est liée d'une part à la vente des sites de production et de distribution d'Universal Music Group et d'autre part au changement de mode de calcul des émissions de CO <sub>2</sub> (utilisation, pour l'exercice 2005, du Greenhouse Gas Protocol, 2002, Agence Internationale de l'Énergie). On note une hausse significative de la consommation de CO <sub>2</sub> dans le secteur des télécommunications (+ 46 %) en raison de l'intégration des données de Maroc Telecom.	✓	(1) EN 30, EN 8 (2) EN 23, EN 17
Production de déchets (en tonnes)	5 353	15 312	Le montant de déchets produit est en nette diminution en 2005 (- 65 % par rapport à 2004). Cette baisse significative résulte d'une part de la vente des sites de production et de distribution d'Universal Music Group en 2005 et d'autre part des actions de sensibilisation des collaborateurs d'Universal Music sur la protection de l'environnement notamment sur les sites d'Antony (France), UMG Fischer, Milton Keynes, New York et Santa Monica (États-Unis) ainsi que de la campagne éco-attitude ciblée sur le papier mise en œuvre par SFR en 2005. En outre, il convient de préciser que les données de 2004 relatives aux déchets intégraient des déchets non récurrents liés à la fermeture de deux unités, or ceci ne s'est pas reproduit en 2005.	✓	(1) EN 11 (2) EN 20
Mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, aux espèces animales et végétales protégées			Les activités de Vivendi ont peu d'impact sur l'équilibre biologique, les milieux naturels et les espèces animales et végétales protégées.	✓	
Démarches d'évaluation ou de certification entreprises en matière d'environnement			Vivendi a adopté, dès 2000, un programme de conformité aux normes d'environnement, de santé et de sécurité au travail et a procédé en 5 ans à l'audit de plus de soixante quinze sites pour s'assurer de leur conformité aux lois et normes en vigueur. Tous les sites de production de CD-ROM d'UMG ont fait l'objet d'une certification ISO 14000 (tels que le site d'Hanovre en Allemagne ou celui de Kings Mountain (Caroline du Nord) aux États-Unis avant leur cession en 2005). En 2005, SFR a préparé la mise en place d'un système de management environnemental en vue de l'obtention d'une certification environnementale ISO 14001 pour deux sites stratégiques réseau et un site tertiaire situé à Rennes.	✓	
Dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement	1,35 million d'euros	9,4 millions d'euros	Ce montant tient compte des programmes internes, du déploiement des activités sur les sites du Groupe et des dépenses liées à la protection de l'environnement dans chaque établissement opérationnel. La différence significative observée entre 2005 et 2004 est liée au fait que le chiffre de 9,4 millions d'euros consacré à la protection de l'environnement intégrait les données de Vivendi Universal Entertainment jusqu'au 11 mai 2004 et que, en 2004, SFR avait déployé un vaste programme pour l'intégration paysagère des antennes relais, programme qui a été poursuivi en 2005 (90 % des nouveaux sites installés en 2005, au lieu de 85 % en 2004, ont fait l'objet d'une intégration paysagère).	✓	(1) EN 35 (2) EN 30
Existence au sein de la société de services internes de gestion de l'environnement, formation et information des salariés sur celui-ci, moyens consacrés à la réduction des risques pour l'environnement et organisation mise en place pour faire face aux accidents de pollution ayant des conséquences au-delà des établissements de la société	corporate (siège Paris et bureau de New York) : 2 métiers : 6	corporate (siège Paris et bureau de New York) : 1 métiers : 5	Vivendi emploie une équipe chargée des questions environnementales qui travaille en coopération étroite avec les responsables environnement des métiers. Cette équipe veille à établir des mesures de précaution internes en matière d'environnement et à réaliser des évaluations fondées sur les normes ISO 14001 et EMAS dans les sites les plus significatifs du Groupe. 312 collaborateurs appartenant aux entités SFR, Vivendi Games et Universal Music Group ont bénéficié, en 2005, d'une formation sur la protection de l'environnement. En outre, dans tous les sites importants, des équipes d'intervention d'urgence sont formées pour pouvoir intervenir en cas d'accident ou de déversement accidentel susceptible d'endommager l'environnement.	✓	
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours			En 2005, aucun site ni établissement de Vivendi n'a dû enregistrer de provisions ou garanties pour risques en matière d'environnement.	✓	(1) EN 35 (2) EN 30
Montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et actions menées en réparation de dommages causés à celui-ci			En 2005, Vivendi n'a reçu aucune notification d'agence réglementaire alléguant une absence de conformité aux exigences environnementales, de santé et de sécurité sur ses différents sites d'exploitation.	✓	