

4.4. INDICATEURS SOCIAUX

Le rapport sur les données sociales est établi conformément aux dispositions des articles L. 233-3 et L. 225-102-1 du Code de commerce (article 225 de la loi 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite Grenelle II).

Dans les tableaux qui suivent et sauf mention contraire, la rubrique « Corporate » comprend le siège de Paris et le bureau de New York. La rubrique « Siège » correspond au siège de Paris. La rubrique « Autres » correspond à Vivendi Mobile Entertainment, Wengo, Digitick, See Tickets Ltd, et, à partir de 2012, Infoconcert, Jurytravail et Watchever. Conformément au Protocole de reporting des données sociétales, sociales et environnementales des sociétés du groupe Vivendi, les sociétés entrant dans le périmètre de reporting en cours d'exercice figurent uniquement dans les tableaux concernant les effectifs. En 2012, il s'agit de : Activision Corée, Activision Brésil et Activision Blizzard Argentine pour la société Activision Blizzard ; Canal+ Gabon, Canal+ République démocratique du Congo et UES Direct Médias pour Groupe Canal+ ; Infoconcert (Digitick), Watchever (VME) et Jurytravail (Wengo) pour la rubrique « Autres ».

La rubrique groupe Maroc Telecom englobe Maroc Telecom et ses filiales subsahariennes. Sauf mention contraire, les données du périmètre d'Activision Blizzard sont celles d'Activision Blizzard monde.

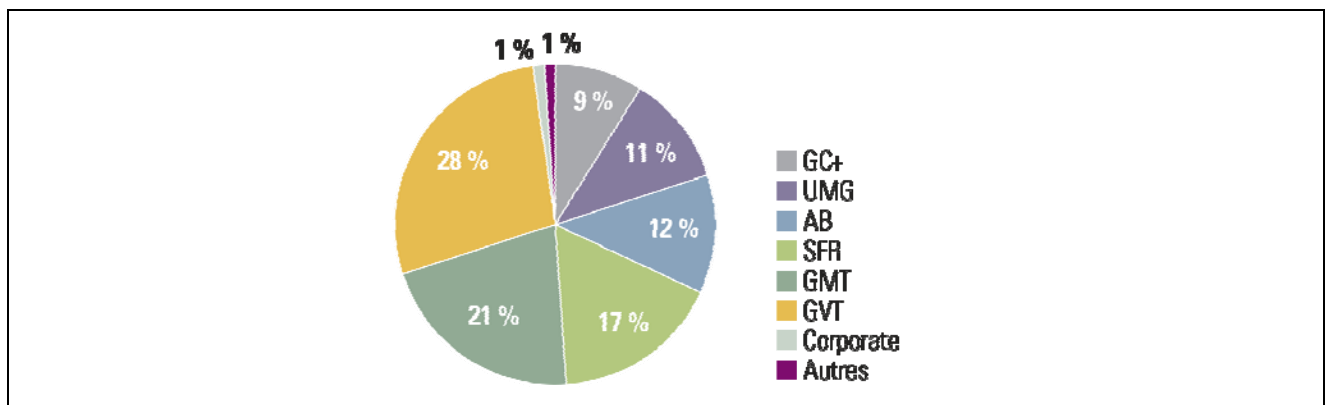
4.4.1. Emploi

4.4.1.1. LES EFFECTIFS PAR ACTIVITÉ

Les effectifs salariés du groupe s'élèvent à 58 050 au 31 décembre 2012, contre 58 318 au 31 décembre 2011. En 2012, la croissance continue de l'effectif de GVT et de Groupe Canal+ compense les baisses constatées principalement chez Maroc Telecom et Activision Blizzard.

☑ Effectifs au 31 décembre 2012	GRI	PM	OCDE
	LA1	-	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	58 050	58 318	

GC+	5 228
UMG	6 422
AB	7 061
SFR	9 990
GMT	12 130
GVT	16 296
Corporate	253
Autres	670



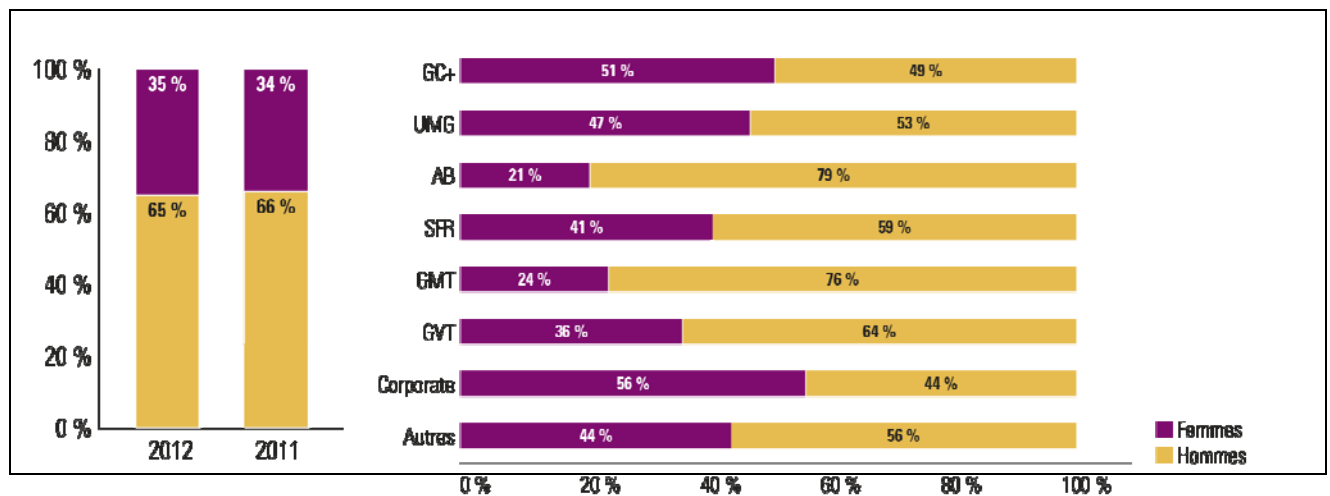
4.4.1.2. LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE, ÂGE, ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

LES EFFECTIFS PAR SEXE

En 2012, le pourcentage de femmes au sein du groupe Vivendi reste stable avec un taux de 35 % (contre 34 % en 2011). Il place Vivendi au douzième rang des entreprises du CAC 40¹ en matière de parité hommes-femmes.

- * Groupe Canal+ maintient une quasi-parité hommes-femmes au sein de ses effectifs depuis plusieurs années.
- * À l'inverse, chez GVT, le pourcentage d'hommes a fortement progressé en raison de l'embauche en 2011 et 2012 de nombreux techniciens installateurs.

☑ Effectifs par sexe (%)	GRI	PM	OCDE
	LA1, LA13	6	V
Donnée consolidée	2012	2011	
Femmes	35 %	34 %	
Hommes	65 %	66 %	



¹ Source : Classement *Challenges* d'octobre 2012.

LES EFFECTIFS PAR ÂGE

Effectifs par âge (%)

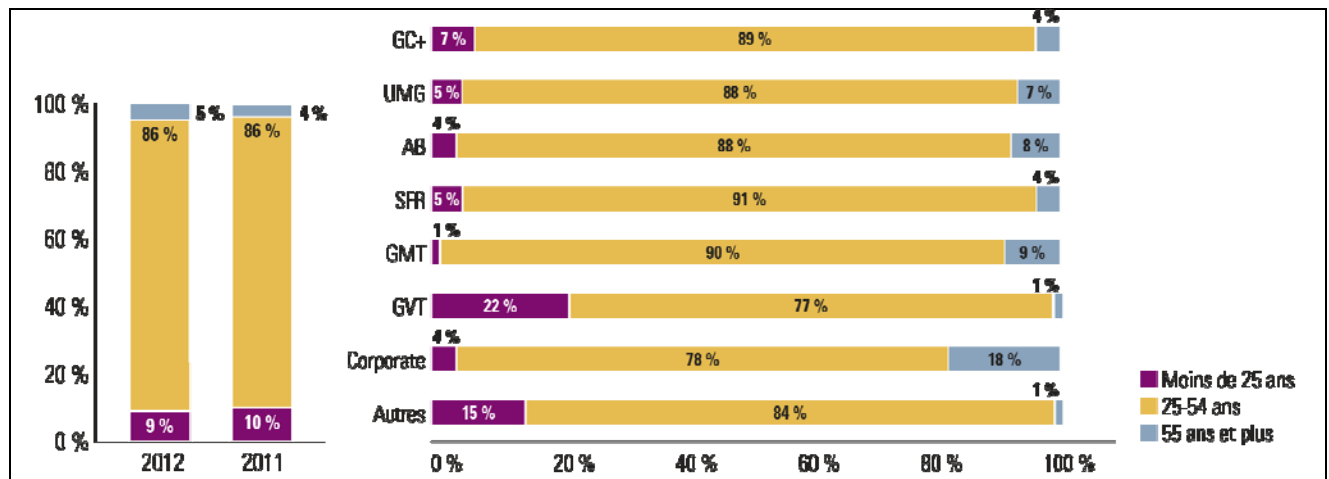
GRI LA1, LA13 PM 6 OCDE V

Donnée consolidée	2012	2011
Moins de 25 ans	9 %	10 %*
25-54 ans	86 %	86 %*
55 ans et plus	5 %	4 %*

	Moins de 25 ans	25-54 ans	55 ans et plus
GC+	7 %	89 %	4 %
UMG	5 %	88 %	7 %
AB*	4 %	88 %	8 %
SFR	5 %	91 %	4 %
GMT	1 %	90 %	9 %
GVT	22 %	77 %	1 %
Corporate	4 %	78 %	18 %
Autres	15 %	84 %	1 %

* Activision Blizzard France uniquement.

N.B. : modification des tranches d'âge en 2012 : « 25-54 ans » et « 55 et plus », au lieu de « 25-55 ans » et « plus de 55 ans » les années précédentes.



Âge moyen (années)

GRI	PM	OCDE
LA1, LA13	6	V.1.e

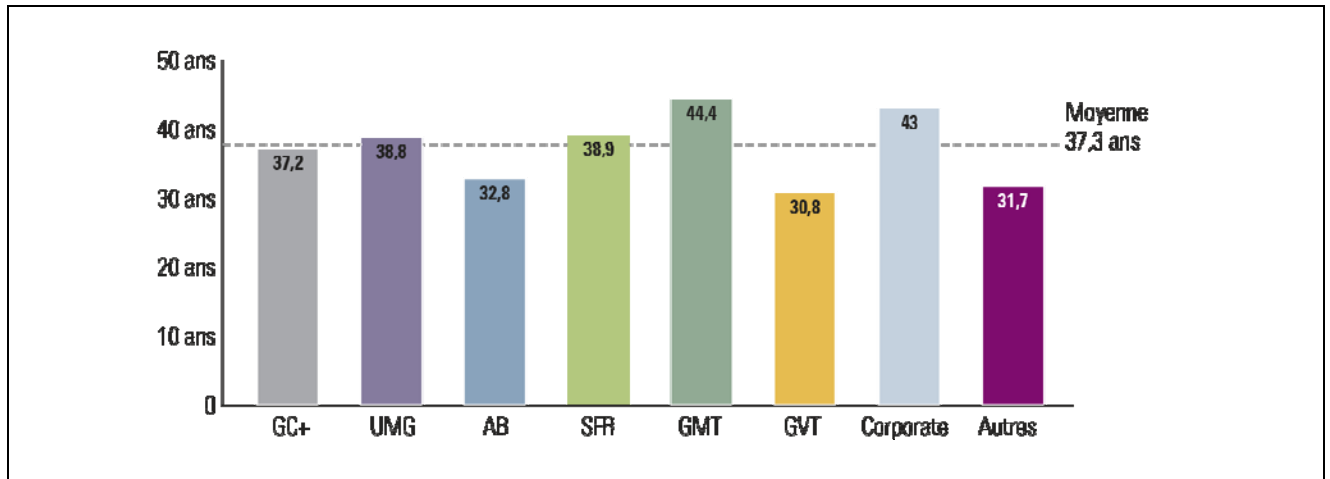
Donnée consolidée

2012

37,3

2011

37,5

*Périmètre hors AB sauf Blizzard France***Ancienneté moyenne du Groupe Vivendi (années)**

GRI	PM	OCDE
LA2	6	V

Donnée consolidée

2012

9,0

2011

9,2

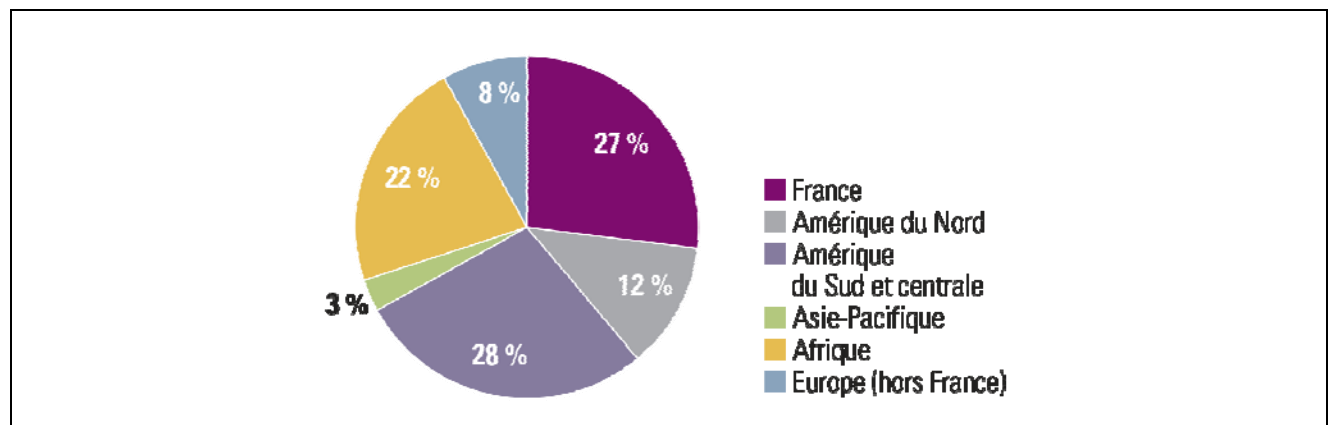
GC+	8,7
UMG	8,5
AB	5,3
SFR	9,4
GMT	18,6
GVT	2,0
Corporate	12,5
Autres	3,4

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

LES EFFECTIFS PAR ZONES GÉOGRAPHIQUES

Le tableau ci-après présente les effectifs du groupe par zones géographiques au 31 décembre de chaque année. La rubrique « France » couvre l'effectif des sociétés en France métropolitaine et dans les DOM-TOM.

	2012	2011	GRI	PM	OCDE
			LA1	-	V
<input checked="" type="checkbox"/> Effectifs par zone géographique					
Donnée consolidée	58 050	58 318			
France	15 870				
Amérique du Nord	6 902				
Amérique du Sud et centrale	16 632				
Asie-Pacifique	1 606				
Afrique	12 577				
Europe (hors France)	4 463				



4.4.1.3. LES FLUX D'ENTRÉES ET DE SORTIES

LES ENTRÉES DANS LE GROUPE

Vivendi est fortement implanté aux États-Unis, où la comptabilisation des embauches et des stages est sensiblement différente de celle pratiquée en France et dans d'autres pays européens. Ainsi, les travaux d'été effectués par des étudiants ou les entrées de courte durée sont considérés comme des embauches. Pour tenir compte de ces particularités, le tableau ci-dessous comptabilise les entrées de toute nature indépendamment de leur durée. Le total de ces entrées, en très forte hausse en 2011, est encore soutenu en 2012 sous l'effet de la forte croissance interne de GVT. Les métiers de Vivendi continuent à être très attractifs.

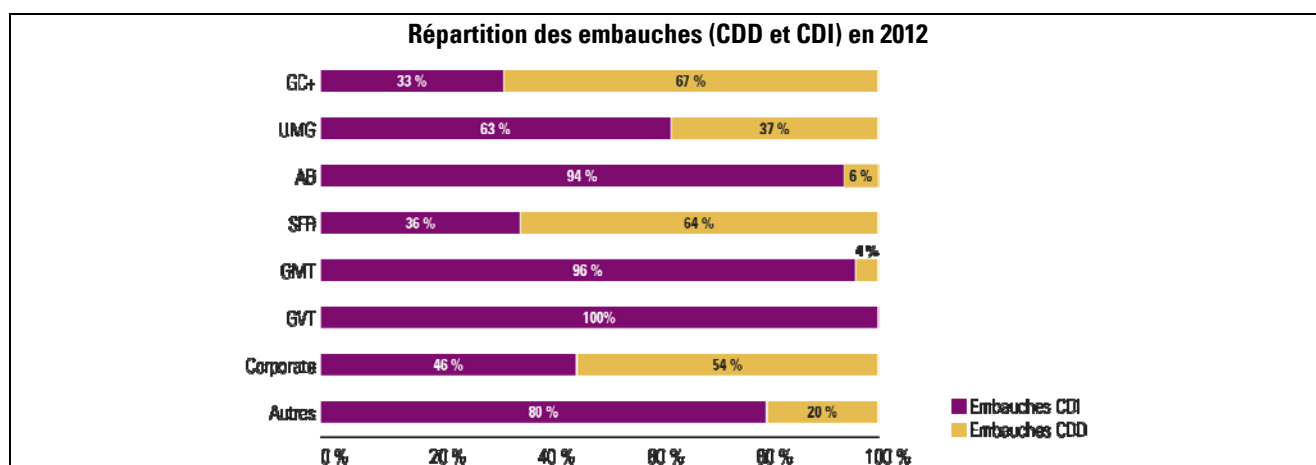
		GRI	PM	OCDE
		LA1, LA2	-	V
<input checked="" type="checkbox"/> Entrées dans le groupe				
	2012		2011	
Donnée consolidée	12 458		16 617	
GC+	1 040			
UMG	1 120			
AB	1 710			
SFR	1 013			
GMT	96			
GVT	7 204			
Corporate	35			
Autres	240			

LES EMBAUCHES EN CDD ET EN CDI

		GRI	PM	OCDE
		LA1, LA13	6	V
<input checked="" type="checkbox"/> Embauches en CDD et en CDI				
	2012		2011	
Donnée consolidée	10 781		14 853	
Embauches en CDI	8 948		12 871	
Embauches en CDD	1 833		1 982	
		Embauches CDI	Embauches CDD	
GC+	1 040	339	701	
UMG	1 120	703	417	
AB*	33	31	2	
SFR	1 013	370	643	
GMT	96	92	4	
GVT	7 204	7204	0	
Corporate	35	16	19	
Autres	240	193	47	

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

En dehors de la France, la notion de contrat à durée indéterminée correspond à une présence du salarié dans l'entreprise supérieure à 18 mois ; une présence de moins de 18 mois est, quant à elle, assimilée à un contrat à durée déterminée.



Périmètre hors AB sauf Blizzard France

LES EMBAUCHES EN FRANCE

Cet indicateur couvre les entités du groupe en France métropolitaine et dans les DOM-TOM. Le taux d'embauche en CDI dans le tableau ci-dessous correspond au nombre de CDI rapporté aux embauches totales dans chaque métier.

<input checked="" type="checkbox"/> Embauches en France	GRI LA1, LA2	PM -	OCDE V
	2012	2011	
Donnée consolidée	2 074	2 592	
Embauches en CDI	702 (34 %)	1 037 (40 %)	
Embauches CDI			
GC+	764	157 (21 %)	
UMG	105	51 (49 %)	
AB	33	31 (94 %)	
SFR	1 013	370 (37 %)	
Siège	34	15 (44 %)	
Autres	125	78 (62 %)	

À la différence des deux tableaux précédents, ce tableau présente des données correspondant à la législation française : ainsi, le nombre d'embauches en CDD peut être obtenu en soustrayant le nombre d'embauches en CDI du total des embauches. Dans les sociétés françaises, la proportion moyenne d'embauches en CDI s'établit à 34 % en 2012, contre 40 % en 2011.

LES SORTIES DU GROUPE

<input checked="" type="checkbox"/> Sorties du groupe	GRI	PM	OCDE
	LA1, LA2	-	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	13 028	10 548	
GC+	909		
UMG	1 140		
AB	2 390		
SFR	1 062		
GMT	1 772		
GVT	5 457		
Corporate	33		
Autres	265		

Les données de ce tableau recensent la totalité des sorties des sociétés du groupe, indépendamment du motif. Il peut être mis en parallèle avec le tableau recensant toutes les entrées. Cet accroissement du nombre de sorties en 2012 s'explique essentiellement par deux facteurs :

- * le plan de départs volontaires chez Maroc Telecom ;
- * un marché du travail sous tension au Brésil, qui entraîne un fort turn-over chez GVT.

Hors AB sauf Blizzard France, le nombre de licenciements économiques et individuels est de 3 263, dont 90 % à l'international et 10 % en France.

4.4.1.4. LES RÉMUNÉRATIONS

LA MASSE SALARIALE

<input checked="" type="checkbox"/> Masse salariale (millions d'euros)	GRI	PM	OCDE
	LA14	-	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	3 014	2 839	

LES FRAIS DE PERSONNEL

Les frais de personnel du groupe Vivendi sur les deux derniers exercices s'établissent comme suit :

<input checked="" type="checkbox"/> Frais de personnel (millions d'euros)	GRI	PM	OCDE
	EC1	-	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	3 532	3 305	

L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION (FRANCE)

Cet indicateur comprend, par nature, les sociétés du groupe en France qui ont mis en place des accords collectifs d'intéressement et/ou de participation.

<input checked="" type="checkbox"/> Masse salariale (millions d'euros)	GRI	PM	OCDE
	LA14	-	V
Donnée consolidée	2012	2011	
Intéressement	60,7	52,5	
Participation	46,6	75,3	

Le montant de la participation était particulièrement élevé en 2011 en raison d'éléments exceptionnels.

4.4.2. Organisation du travail

4.4.2.1. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

<input checked="" type="checkbox"/> Salariés à temps partiel (%)	GRI	PM	OCDE
	LA1	-	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	2,99 %	2,98 %	

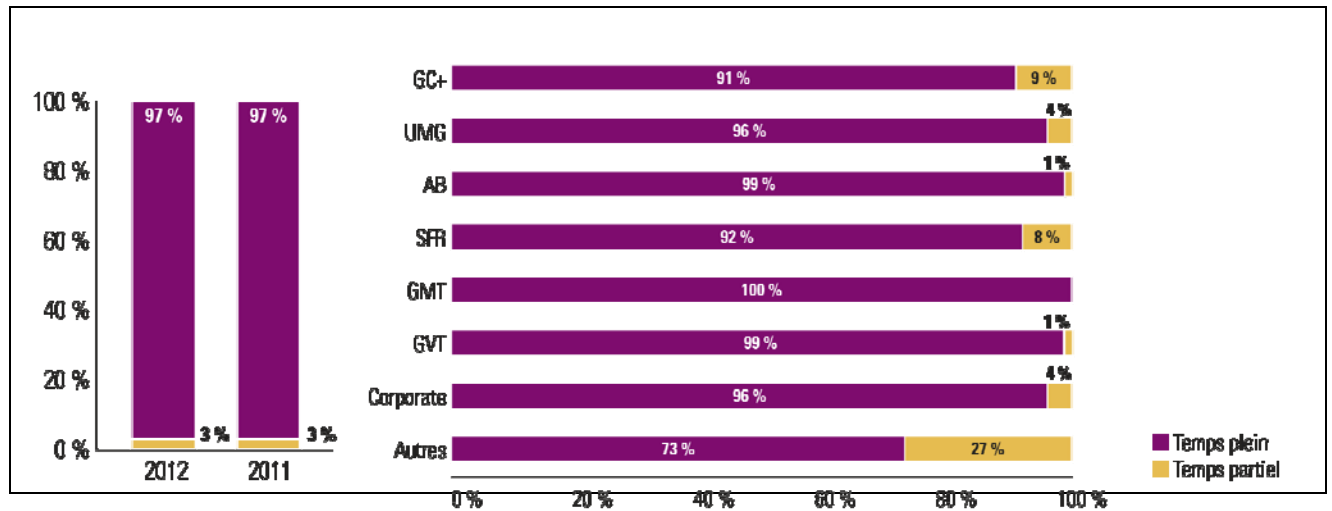
Le groupe Vivendi a peu recours aux contrats à temps partiel.

LES EFFECTIFS SALARIÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

<input checked="" type="checkbox"/> Salariés à temps plein et à temps partiel	GRI LA1, LA2	PM -	OCDE V
---	-----------------	---------	-----------

Donnée consolidée	2012	2011
Salariés à temps plein	56 314	56 580
Salariés à temps partiel	1 736	1 738

	Temps plein	Temps partiel
GC+	4 775	453
UMG	6 197	225
AB	7 022	39
SFR	9 194	796
GMT	12 130	-
GVT	16 265	31
Corporate	242	11
Autres	489	181



LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN

La durée du travail des salariés à temps plein est définie comme la durée du travail la plus répandue dans l'entreprise.

<input checked="" type="checkbox"/> Durée hebdomadaire du temps de travail des salariés à temps plein (heures)	GRI	PM	OCDE
	-	-	V
		2011	
Donnée consolidée	2012	38,1	
	38,4		

L'indicateur reflète la durée moyenne pondérée de la durée hebdomadaire de travail dans le groupe. La durée du travail varie selon les pays et les sociétés. En France et dans les DOM-TOM, l'horaire collectif est conforme à la durée hebdomadaire légale de 35 heures. L'augmentation de la durée moyenne du travail en 2011 et 2012 s'explique par le poids croissant de GVT dans les effectifs du groupe et par l'inclusion, pour la première fois, de la société Activision Blizzard dans cet indicateur. La durée moyenne de la semaine de travail est de 40 heures pour GVT et de 39 heures pour Activision Blizzard.

LA DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN

<input checked="" type="checkbox"/> Durée annuelle du temps de travail des salariés à temps plein (heures)	GRI	PM	OCDE
	-	-	V
		2011	
Donnée consolidée	2012	1 753	
	1 755		

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Il s'agit d'une durée annuelle moyenne pondérée par les effectifs. Comme pour la durée hebdomadaire, l'augmentation de la durée annuelle s'explique principalement par le poids croissant de GVT dans l'effectif total du groupe.

Heures supplémentaires	GRI	PM	OCDE
	-	-	V
		2011	
Donnée consolidée	2012	14 834	
France	18 230		
International	4 230 922	2 200 000	

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

L'utilisation des heures supplémentaires est fortement liée à la culture locale, aux besoins de chaque société et à l'évolution de la législation locale ; elles peuvent considérablement varier d'une année sur l'autre.

LES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

En matière d'organisation du travail, on constate une stabilité des pratiques, tant dans la durée du travail que dans la proportion de salariés à temps partiel. La recherche d'une conciliation entre les demandes de nos clients et la saisonnalité des activités, et le nécessaire équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs sont au cœur de l'évolution des modes d'organisation du travail. Aussi, les nouvelles formes d'aménagement du travail que sont le télétravail et les horaires flexibles commencent à se diffuser dans le groupe.

* Un accord sur le télétravail d'une durée de trois ans a été signé chez Groupe Canal+ le 12 septembre 2012 par trois organisations syndicales représentatives. Cet accord vise notamment à faciliter l'organisation du travail des collaborateurs en leur permettant de travailler régulièrement depuis leur domicile.

- * Universal Music encourage le télétravail et l'aménagement des horaires, sans nécessairement passer par des accords collectifs, compte tenu de la diversité géographique du groupe.
- * Pour certaines entités, l'organisation du travail est adaptée aux règles de fonctionnement du marché : Blizzard a mis en place une organisation du travail en équipes décalées, y compris la nuit et le dimanche, spécialement adaptée au jeu *World of Warcraft®*. De même, Digitick se doit de pratiquer les astreintes et les horaires décalés pour s'adapter aux événements spéciaux (festivals, spectacles, événements sportifs), qui sont au cœur de son activité.
- * À partir d'une expérience pilote menée en 2011, SFR souhaite formaliser la signature d'un accord sur le travail à distance, aujourd'hui en cours de négociation. A la suite de l'intégration des sociétés Neuf Assistance et Neuf Center dans l'UES SFR, SFR a signé un accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail sur le périmètre Service client grand public. Le but de cet accord est d'harmoniser les organisations de travail qui relevaient jusqu'alors de différents accords et de répondre à l'enjeu d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

4.4.2.2. L'ABSENTÉISME DANS LE GROUPE

L'ABSENTÉISME PAR MOTIF

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 journées de réduction du temps de travail (RTT). Les suspensions de contrat ne sont pas comptabilisées dans le tableau ci-dessous. En revanche, la totalité des jours d'absence pour raisons médicales, y compris les maladies de longue durée, est comptée.

Les jours d'absence sont ventilés par motif : maladie, raisons familiales, accidents du travail, y compris accidents de trajet dans les pays où cette notion existe.

La catégorie absences « pour autres raisons » reflète les différences de culture au sein du groupe. Elle couvre notamment les absences pour convenance personnelle, les congés sans solde, les absences non rémunérées, les mises à pied, les absences non autorisées (payées ou non), injustifiées, pour enfant malade ou pour événement familial (hors congés de maternité, de paternité et d'adoption), ainsi que les absences pour pèlerinage ou pour examen. Le nombre d'absences pour « autres raisons » au sein du groupe est lié notamment à des facteurs culturels dans les pays où Vivendi est implanté.

☑ Absentéisme par motif (moyenne jour / salariés)	GRI	PM	OCDE
	LA7	-	V
Donnée consolidée	2012	2011	
Absences pour maladie	4,18	4,09	
Absences pour raisons familiales	2,08	1,89	
Absences pour accident	0,36	0,32	
Absences pour autres raisons	(a) 1,36	0,81	

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

(a) Hors GVT (spécificités liées aux règles locales d'organisation du travail), le taux d'absentéisme du groupe s'élèverait à 0,47 en 2011 et 0,45 en 2012.

Méthode de calcul : le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence rapporté à l'effectif moyen de l'année.

4.4.3. Relations sociales

4.4.3.1. L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social se décline à tous les niveaux de la société. Le Comité de groupe et l'Instance de dialogue social européen (IDSE) permettent une large information et des échanges sur la stratégie économique et les grands axes des politiques de ressources humaines de Vivendi (voir les « Messages clés sociaux » p. 14 et le champ d'action « Valorisation des ressources humaines » pp. 59-65).

Au sein des filiales, le dialogue et la concertation sociale sont organisés selon les règles du droit du travail propres à chaque pays et selon les orientations des politiques de ressources humaines de chacun des métiers.

4.4.3.2. LE BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

L'année 2012 a été marquée par la vitalité de l'activité contractuelle dans les sociétés françaises du groupe : 38 accords ou avenants ont été signés ou reconduits. Parmi ces accords, deux accords importants sont à relever : l'accord GPEC de Groupe Canal+ et le nouvel accord sur l'insertion des travailleurs handicapés chez SFR.

L'accord de GPEC signé le 24 mai 2012 chez Groupe Canal+ vise, par anticipation et pour trois ans, à maintenir et à développer l'emploi des collaborateurs permanents de l'UES Canal+ d'une part, et à favoriser le développement de leurs compétences d'autre part. Cet accord comporte quatre axes :

- * anticiper les évolutions des emplois et des compétences : répertoire des emplois types, Observatoire des métiers, facilitation des passerelles entre les métiers ;
- * renforcer le rôle des managers et des collaborateurs dans le développement des compétences ;
- * accompagner les parcours de mobilité professionnelle : entretiens de carrière pour tous, entretiens d'évolution de carrière pour les collaborateurs appartenant aux métiers sensibles ou à pénibilité reconnue, bilan professionnel pour les salariés de plus de 50 ans ;
- * renforcer la formation au service du développement des compétences.

Le nouvel accord sur l'insertion des travailleurs handicapés de SFR (en date du 24 avril 2012) est le quatrième accord de ce type conclu par les partenaires sociaux de SFR. Il porte sur la période 2012-2014 et reprend pour l'essentiel la panoplie des instruments mis en œuvre par les accords précédents. Pour autant, il s'est fixé un objectif quantitatif ambitieux : atteindre, au terme de la période, le taux d'emploi effectif de travailleurs handicapés de 4 %, pour moitié dans l'entreprise elle-même et pour moitié dans des entreprises du secteur protégé travaillant en partenariat avec SFR.

LES ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN FRANCE

	2012	2011	GRI	PM	OCDE
			LA4	3	V.8
<input checked="" type="checkbox"/> Accords collectifs totaux signés ou renouvelés					
Donnée consolidée	38	30			
GC+	14				
UMG	4				
AB	2				
SFR	12				
Siège	5				
Autres	1				

Accords collectifs et répartition par thème	GRI	PM	OCDE
	LA4	3	V
Donnée consolidée	2012	2011	
Rémunérations	44,7 %	65 %	
Dialogue social	13,2 %	5 %	
Santé et sécurité	18,4 %	17 %	
Restructurations	-	4 %	
Autres thèmes	23,7 %	9 %	

Périmètre France

Pour cet indicateur chaque accord ou avenant signé compte pour un. Les accords signés au sein des UES sont comptés une seule fois.

En 2012, le nombre d'accords portant sur les rémunérations reste important. Ceci est dû principalement aux négociations annuelles (obligatoires ou non). Les « autres thèmes » recensés en 2012 sont l'égalité professionnelle (au Siège et à Canal+ Afrique) ; la classification et l'harmonisation des emplois (SFR) ; les travailleurs en situation de handicap (SFR) ; le plan d'épargne retraite collective (UMG France) ; l'accord seniors (Canal+ Events, Digitick).

Nombre de représentants de personnel	GRI	PM	OCDE
	LA4	-	V.1.b
Donnée consolidée	2012	2011	
	1 212	1 131	

Périmètre : France métropolitaine, DOM-TOM, Groupe Maroc Telecom, Groupe Canal+.

4.4.4. Santé et sécurité au travail

4.4.4.1. LES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail sont des sujets de préoccupation traités par l'ensemble du groupe et déclinés par chacun des métiers. Toutes les entités ont mis en place des mesures de prévention : procédures en cas d'incendie ou autre catastrophe ; formation des collaborateurs à ces procédures ; équipes spécifiquement formées et en charge de la sécurité.

S'agissant de la santé au travail, la méthodologie d'identification des risques et de prévention se déroule en plusieurs étapes : identification et évaluation des risques professionnels propres à l'activité ; évaluation du niveau de maîtrise des risques ; identification des mesures de prévention individuelles et collectives pour supprimer ou réduire chaque risque ; définition d'un programme de management sécurité et santé au travail visant à maîtriser les risques résiduels ou programme de formation ou réalisation d'audits.

Des comités *ad hoc* (CHSCT pour les entités françaises) traitent de ces problématiques et publient des documents sur le sujet (Document unique d'évaluation des risques professionnels pour les entités françaises).

Les objectifs de ces comités sont notamment :

- * d'améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment le travail sur écran ou le travail dans les entrepôts, voire de mettre en place des diagnostics des situations de pénibilité ;
- * de participer et de veiller à la mise en place du plan de prévention des situations conflictuelles et stressantes ;
- * de mesurer les rayonnements d'extrêmes basses fréquences (antennes GSM, 3G, téléphone sans fil, Wifi...), de vérifier les limites légales, d'identifier les risques afférents et de promouvoir les bonnes pratiques ;

- * de veiller à la mise en place de plans d'actions nécessaires en cas de crise grave (notamment les risques incendie, les attentats et les catastrophes naturelles) ;
- * de promouvoir les bonnes pratiques en matière de déplacement professionnel et d'analyser les causes d'accidents de trajet ;
- * de s'assurer du suivi et de la mise à jour du document répertoriant les risques et les plans de prévention ;
- * de veiller à la sécurité des locaux et à la prévention des maladies ;
- * de se soucier du transport des collaborateurs jusqu'à leur lieu de travail si les transports collectifs sont défectueux.

Vivendi poursuit la mise en œuvre de mesures préventives sur la gestion du stress et des risques psychosociaux. Des cellules d'écoute sont à la disposition de l'ensemble des collaborateurs. Les dispositifs sont spécifiques à chaque entité et couvrent des domaines comme la formation des managers de proximité, la mise en place d'un numéro vert à disposition des salariés ou l'information des IRP (Instances représentatives du personnel) par un médecin spécialiste. Ces services, indépendants de l'entreprise, sont accessibles de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite.

Quelques actions de prévention et de formation sont décrites ci-dessous :

- * Le CHSCT de Groupe Canal+ a été assisté par un expert pour examiner le projet de modernisation des infrastructures techniques et les unités dédiées au sein des centres de relations clients.
- * Blizzard France est très impliqué dans le développement de l'ergonomie des postes de travail : financement d'équipements de qualité adaptés aux conditions physiques différentes des employés, études sur l'ergonomie, etc. La société est aussi engagée dans la prévention des risques psychosociaux, notamment par la mise à disposition, auprès des employés, d'un service d'aide et de conseil géré par une entreprise externe.
- * Maroc Telecom dispose d'un médecin-conseil pour la santé au travail. Dans chaque Direction régionale, une assistante sociale est présente pour informer et accompagner les salariés. Des enquêtes de terrain sont menées pour connaître les préoccupations des salariés et leurs attentes en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise (par exemple, les campagnes antitabagisme pour soutenir les fumeurs désirant cesser de fumer). Casanet dispose d'une salle d'examen mobile équipée pour offrir l'assistance d'urgence en cas de défaillance physique ou d'accidents de travail survenus (premiers soins, conseils médicaux).
- * GVT a installé un centre médical dans ses locaux pour faciliter l'accès aux soins de ses collaborateurs.

LA FORMATION DES SALARIÉS À LA SÉCURITÉ

	GRI	PM	OCDE
<input checked="" type="checkbox"/> Nombre de salariés formés à la sécurité	LA8	-	II.A.4, V.4.c, VI.7
		2011	
Donnée consolidée		8 294	10 860
GC+		95	
UMG		480	
AB		30	
SFR		2 542	
GMT		95	
GVT		5 003	
Corporate		34	
Autres		15	

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

La diminution du nombre de collaborateurs formés à la sécurité en 2012 est le résultat d'un changement méthodologique. En 2011, on recensait, pour chaque action de formation, le nombre de salariés l'ayant suivie : un collaborateur pouvait donc être compté

plusieurs fois s'il avait participé à plusieurs actions. A partir de 2012, l'indicateur traduit le nombre de collaborateurs ayant suivi une ou plusieurs actions de formation à la sécurité.

NOMBRE D'INSTANCES DÉDIÉES AU CONTRÔLE DES CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Vivendi a mis en place des commissions ou des organismes dont font partie des professionnels et des représentants du personnel. Ils sont dédiés à l'étude des problèmes de santé, d'hygiène ou de sécurité au travail, en stricte conformité avec la législation locale de chaque pays où le groupe est implanté. Cet indicateur recense le nombre de ces comités.

	2012	2011	GRI	PM	OCDE
			LA6	-	II.A.4, V.4.c, VI.7
<input checked="" type="checkbox"/> Nombre de salariés formés à la sécurité					
Donnée consolidée	264	94			
GC+	10				
UMG	26				
AB	1				
SFR	19				
GMT	17				
GVT	185				
Corporate	1				
Autres	5				

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

L'augmentation du nombre d'instances chargées du contrôle de l'hygiène et de la sécurité au travail s'explique principalement par la création de nombreux comités chez GVT, qui fait suite à l'entrée en vigueur, au Brésil, d'une réglementation imposant la mise en place de telles instances dans toutes les unités opérationnelles de plus de 50 salariés. L'entrée dans le périmètre du groupe des filiales de billetterie (Digitick et See Tickets) contribue aussi à ces résultats.

4.4.4.2. LES ACCORDS COLLECTIFS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

EN FRANCE

	2012	2011	GRI	PM	OCDE
			LA9	3	V.4.c
<input checked="" type="checkbox"/> Accords collectifs totaux signés en matière de santé et sécurité en France					
Donnée consolidée	7	10			
GC+	2				
UMG	2				
AB	1				
SFR	2				
Siège	-				
Autres	-				

4.4.4.3. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT

Le taux d'accidents du travail est historiquement modéré chez Vivendi, malgré une légère progression en 2012. Cette augmentation est globalement imputable à la hausse des effectifs opérationnels de téléphonie chez GVT, dont les métiers sont plus exposés aux risques. Par ailleurs, dans les petites structures, un faible écart en données absolues peut entraîner une variation considérable en valeurs relatives.

	2012	2011	GRI	PM	OCDE
			LA7	-	V
<input checked="" type="checkbox"/> Taux de fréquence des accidents du travail (avec arrêt)					
Donnée consolidée	3,68	2,94			
GC+	3,62				
UMG	2,04				
AB	-				
SFR	2,22				
GMT	2,86				
GVT	6,07				
Corporate	-				
Autres	4,76				

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Méthode de calcul : [Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000] / [Effectif moyen annuel x heures annuelles travaillées (estimées à 1 750 pour le groupe)]

TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT

Le taux de gravité des accidents du travail (avec arrêt) au sein du groupe a légèrement augmenté par rapport à 2011. Ce chiffre s'explique là encore par un déploiement important des équipes opérationnelles sur le terrain chez GVT en 2012. De la même manière, dans les petites structures, un faible écart en données absolues peut entraîner une variation considérable en valeurs relatives.

	2012	2011	GRI	PM	OCDE
			LA7	-	V
<input checked="" type="checkbox"/> Taux de gravité des accidents du travail (avec arrêt)					
Donnée consolidée	0,14	0,10			
GC+	0,14				
UMG	0,04				
AB	-				
SFR	0,04				
GMT	0,12				
GVT	0,27				
Corporate	0,02				
Autres	-				

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Méthode de calcul : [Nombre de jours perdus pour accidents du travail x 1 000] / [Effectif moyen annuel x heures annuelles travaillées (estimées à 1 750 pour le groupe)]

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Pour la France, les maladies professionnelles sont celles qui sont officiellement déclarées et reconnues par la Sécurité sociale. A l'étranger, elles sont recensées selon la législation locale ou à défaut par l'Organisation internationale du travail¹.

☑ Maladies professionnelles	GRI	PM	OCDE
	LA7	-	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	(a) 19	10	

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

(a) Les métiers du groupe sont peu exposés aux maladies professionnelles. La législation brésilienne donne une interprétation large de cette notion, ce qui explique l'essentiel (95 %) de ce chiffre.

4.4.5. Formation**4.4.5.1. LES POLITIQUES DE FORMATION DES MÉTIERS**

Depuis plusieurs années, Vivendi développe un programme de formation sur-mesure, en partenariat avec l'INSEAD et à l'attention de ses futurs leaders. L'objectif de ce programme est d'adapter les Directions d'entreprise à un monde plus complexe, ainsi que de découvrir, pour s'en inspirer, de nouvelles démarches d'innovation par la rencontre d'entrepreneurs ou de groupes industriels, voisins de nos activités, aux États-Unis et en Asie.

Chacune des grandes filiales du groupe met en œuvre une politique de formation professionnelle adaptée aux exigences de ses métiers et à leur évolution rapide.

- * Groupe Canal+ dispose d'une université interne CAMPUS + et aide au développement de ses collaborateurs selon trois priorités : la diffusion d'une culture commune, le renforcement des compétences et le partage des pratiques managériales.
- * SFR propose une offre de formation riche de plus de 220 modules, conçus selon des pédagogies innovantes et individualisées. L'entreprise développe également un réseau de formateurs internes et de tuteurs.
- * Maroc Telecom dispose de deux centres de formation et de 12 formateurs dédiés. Des efforts spécifiques autour de la relation clients ont été entrepris dans les centres de services aux clients ou les agences commerciales.
- * Chez GVT, la formation est dispensée sur place ou à distance, de façon modulaire, par utilisation des méthodes de *e-learning*. Elle comprend trois grands axes : la formation aux compétences métiers, la formation au perfectionnement des compétences et des programmes de développement personnel.

¹ Pour la liste complète de ces maladies, voir le site de l'OIT.

4.4.5.2. NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION

<input checked="" type="checkbox"/> Nombre total d'heures de formation	GRI	PM	OCDE
	LA10	-	II.A.4
		2011	
Donnée consolidée	2 008 099	1 678 943	
GC+	74 371		
UMG	93 561		
AB	10 030		
SFR	297 655		
GMT	334 072		
GVT	1 193 245		
Corporate	1 816		
Autres	3 349		

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Le nombre d'heures de formation dont ont bénéficié les collaborateurs a très fortement augmenté en 2012 (+20 % par rapport à 2011). Cet accroissement de l'investissement en capital humain est particulièrement sensible chez UMG qui a plus que triplé le nombre d'heures de formation de ses salariés depuis 2011.

NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D' ACTIONS DE FORMATION

Le tableau ci-dessous recense le nombre de collaborateurs ayant bénéficié au moins d'une action de formation dans l'année. Si un salarié a réalisé plusieurs actions de formations, il n'est compté qu'une seule fois.

<input checked="" type="checkbox"/> Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'actions de formation	GRI	PM	OCDE
	LA10	-	II.A.4
		2011	
Donnée consolidée	42 155	38 840	
GC+	2 665		
UMG	3 818		
AB	351		
SFR	8 136		
GMT	8 804		
GVT	18 154		
Corporate	78		
Autres	149		

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Cette importante proportion (82,4 % des salariés du périmètre), en augmentation de 8,5 %, rappelle la priorité donnée au développement des compétences et de l'employabilité.

HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION

☑ Heures de formation par salarié ayant bénéficié d'une formation	GRI	PM	OCDE
	LA10	-	II.A.4
	2012	2011	
Donnée consolidée	47,6	43,2	
GC+	27,9		
UMG	24,5		
AB	28,6		
SFR	36,6		
GMT	37,9		
GVT	65,7		
Corporate	23,3		
Autres	22,5		

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Cet effort de formation accru se traduit par la hausse du nombre de collaborateurs bénéficiaires, mais aussi par l'allongement des durées moyennes de formation : +10 % par rapport à 2011. Cet allongement est quasi-général, mais a été fortement tiré vers le haut par GVT.

Répartition par finalité de la formation (%)	GRI	PM	OCDE
	LA11	-	II.A.4
	2012	2011	
Donnée consolidée			
Adaptation au poste de travail	96 %	90 %	
Développement des compétences	4 %	10 %	

	Adaptation au poste de travail	Développement des compétences
GC+	78 %	22 %
UMG	91 %	9 %
AB	83 %	17 %
SFR	98 %	2 %
GMT	92 %	8 %
GVT	99 %	1 %
Corporate	13 %	87 %
Autres	99 %	1 %

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

4.4.6. Diversité et égalité des chances

4.4.6.1. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Convaincu que la féminisation des postes à responsabilité est un gage de réussite pour le groupe, le Conseil de surveillance a validé en 2011 un programme de *mentoring* et de mise en réseau pour favoriser la mixité au plus haut niveau. Le réseau ANDIAMO, créé en mars 2012, rassemble une vingtaine de femmes. A travers des témoignages de « rôles modèles » ainsi que d'ateliers de codéveloppement et de coaching, ce réseau a pour ambition d'accompagner les femmes dans leur développement.

Par ailleurs, toutes les sociétés françaises ont signé des accords novateurs en matière de mixité :

- * accords sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, en conformité avec la loi du 23 mars 2006 prévoyant la mise en place d'un éventail complet de mesures (recrutement, promotion, rémunération, maternité) ainsi que des indicateurs de suivi des dispositifs créés ;
- * accords de parentalité, organisant l'égalité de traitement entre le père et la mère ;
- * accords sur le temps de travail facilitant les équilibres entre la vie professionnelle et la vie privée, à l'intention des femmes et des hommes.

À titre d'exemple, SFR s'est engagé pour plus de mixité dans les candidatures externes : la répartition hommes-femmes devra se rapprocher de celle des taux de sortie des grandes filières de formation. SFR s'est également engagé à promouvoir l'orientation des jeunes femmes vers les filières techniques, par une action réalisée directement dans les écoles.

De plus, SFR et Groupe Canal+ sensibilisent leurs cabinets de recrutements partenaires à l'objectif d'une présence plus forte des femmes dans la liste finale des candidats. En matière de mobilité interne, Groupe Canal+ favorise la mobilité vers les métiers « à déséquilibre hommes-femmes » et attribue une enveloppe budgétaire pour la formation à la prise de poste.

Plus globalement, Vivendi, SFR et Groupe Canal+ recherchent la parité dans les Plans de succession et les promotions. Les accords prévoient des mesures pour identifier et corriger les écarts de rémunération. Ainsi, SFR et Groupe Canal+ ont mis en place : la neutralisation des périodes de congé de maternité dans l'évaluation annuelle ; l'identification des écarts de rémunération à poste équivalent et les actions correctrices associées ; le principe d'une enveloppe exceptionnelle si nécessaire dans les budgets annuels de rémunération (NAO) pour corriger les écarts de rémunérations par catégories.

Les accords de parentalité prévoient quant à eux la flexibilité des carrières, c'est-à-dire la prise en compte des périodes de césure (congé de maternité ou congé parental). Un entretien avant et après le congé de maternité est pratiqué aussi bien chez SFR que chez Groupe Canal+. L'accès à l'Intranet est préservé durant le congé de maternité.

Enfin, des actions en faveur de l'évolution des comportements et contre les stéréotypes ont été engagées à tous les niveaux du groupe :

- * actions d'accompagnement individualisé (parrainage, coaching) et de formation au leadership féminin ;
- * organisation de réseaux avec la participation de « rôles modèles » : rencontres entre femmes expérimentées et juniors, et communication sur les parcours de réussite de femmes à des postes majoritairement masculins ;
- * organisation chez Groupe Canal+ de speed meetings pour mettre en avant des femmes occupant un métier à forte représentation masculine ou qui ont accédé à un poste de Direction.

LA PART DES FEMMES PARMIS LES CADRES

En France, la notion de cadre désigne un salarié qui dispose d'un réel niveau de responsabilité et d'autonomie et qui est soumis à des obligations de résultats (exploitation, production, développement, gestion de projet...).

À l'étranger, cette notion n'existe pas et son équivalent le plus proche désigne plutôt un manager rémunéré au forfait (et non à l'heure). Sont donc comptabilisées, dans le tableau ci-dessous, les femmes managers (international) et les femmes cadres (France).

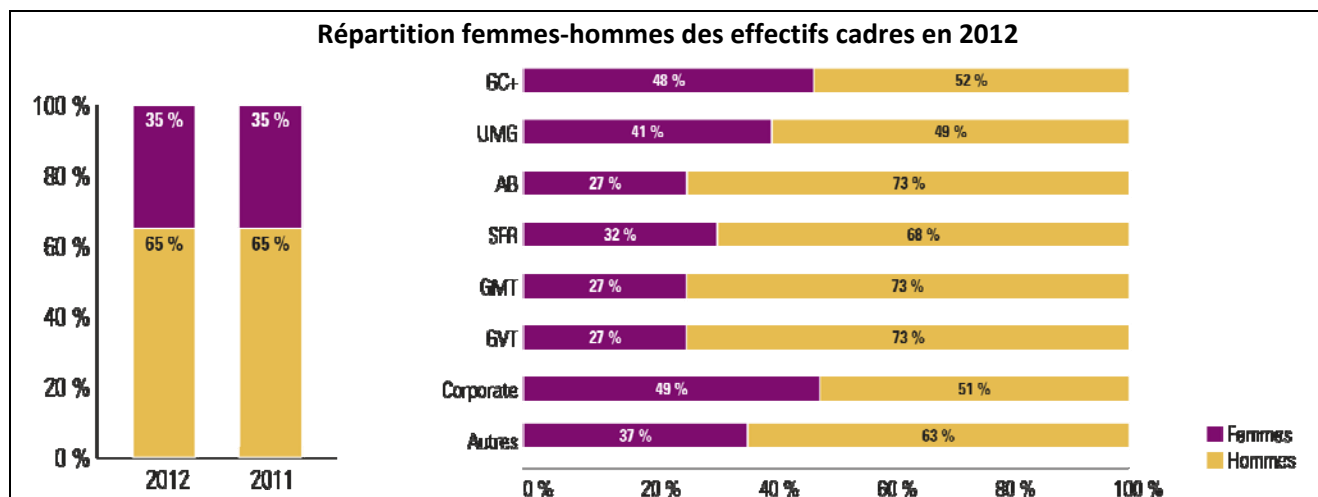
Cette part est stable sur les deux derniers exercices et s'établit à 35 % pour l'ensemble du groupe. C'est chez Groupe Canal+, UMG, au siège de Vivendi à Paris et au bureau de New York (Corporate) que la proportion des femmes managers est la plus élevée.

<input checked="" type="checkbox"/> Part des femmes cadres	GRI LA1, LA13	PM 6	OCDE V
	2012	2011	
Donnée consolidée	35 %	35 %	

GC+	48 %
UMG	41 %
AB	27 %
SFR	32 %
GMT	27 %
GVT	27 %
Corporate	49 %
Autres	37 %

Périmètre hors AB sauf Blizzard France

Méthode de calcul : nombre de femmes cadres rapporté au total des salariés cadres.



LES FEMMES DANS LE CONSEIL DE SURVEILLANCE DE VIVENDI

<input checked="" type="checkbox"/> Part des femmes au Conseil de surveillance de Vivendi	GRI 4.1, LA13	PM 6	OCDE IV, V.1.e
	2012	2011	
Donnée consolidée	36,4 %	33 %	

Avec quatre femmes parmi les 11 administrateurs, Vivendi est classé à la troisième place des sociétés du CAC 40 dans le classement du mensuel Challenges d'octobre 2012. Deux d'entre elles sont Présidentes de comités : le Comité de gouvernance et de nomination et le Comité des ressources humaines.

4.4.6.2. EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP EN FRANCE

		GRI	PM	OCDE
		LA13	6	IV, V.1.e
<input checked="" type="checkbox"/> Salariés en situation de handicap				
	2012		2011	
Donnée consolidée	301		238	
GC+	55			
UMG	9			
AB	4			
SFR	228			
Siège	1			
Autres	4			

En 2012, le nombre de salariés en situation de handicap a progressé dans la majorité des métiers de Vivendi en France. Cette augmentation s'explique par la forte mobilisation de Groupe Canal+ (+34 %) et de SFR (+23 %).

EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La définition du « travailleur handicapé » retenue pour cet indicateur est celle qui est consacrée par la législation nationale ou, à défaut, par la Convention 159 de l'Organisation internationale du travail (OIT) « Toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu ».

- * Dans le cadre de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, signé en 2010, Groupe Canal+ poursuit ses actions en faveur des salariés en situation de handicap sous le label Canalhandi+. En 2012, il a confié une partie de son activité de centre de relations clients à l'entreprise du secteur protégé Handicall.
- * Les actions marquantes de Groupe Canal+ pour l'année 2012 sont également :
 - la progression du chiffre d'affaires réalisé avec le secteur protégé et la promotion de ce dispositif auprès de l'ensemble des collaborateurs faisant appel à des prestations de service ;
 - l'accompagnement d'un nombre significatif de collaborateurs pour la déclaration de leur situation de handicap, avec l'aide d'une assistante sociale pour la constitution des dossiers ;
 - la réalisation de nombreuses actions de communication interne au cours de la semaine nationale pour l'Emploi des personnes handicapées, sur le thème « Talents » : conférences, jeux-quiz... ;
 - une politique de « découverte » de jeunes diplômés en situation de handicap, par le biais de recrutements en stages et alternance ;
 - la participation à des forums de recrutement et le maintien des partenariats spécifiques, comme Job in live, Handicafé et Tremplin.
- * Blizzard met à la disposition des travailleurs en situation de handicap un matériel adapté avec un suivi ergonomique fréquent pour garantir la bonne adaptation des équipements à leur besoin et organise un suivi médical adapté.
- * Dans l'accord du 24 avril 2012, SFR s'engage à financer les actions de reclassement du collaborateur en situation de handicap, déclaré inapte par le médecin du travail. Il accompagne aussi des collaborateurs en situation de handicap psychique pour réduire le risque d'inaptitude. Des partenariats avec des associations spécialisées permettent d'aider les équipes médicales et les équipes RH à prévenir et à traiter le handicap psychique au travail.

- * L'insertion et la non-discrimination des personnes en situation de handicap sont des principes respectés au sein de chaque entité du groupe. Dans le cadre des processus de recrutement, elles pratiquent un traitement égalitaire des candidatures, dans le strict respect des individus. En parallèle, elles ont développé des formations spécifiques pour sensibiliser les collaborateurs et les managers au handicap. A noter que, pour Maroc Telecom, le contexte socioculturel limite la déclaration du handicap.

4.4.6.3. INTERGÉNÉRATIONNEL

EMPLOI DES SENIORS

Le terme « senior » désigne les salariés de plus de 55 ans. C'est au sein du groupe Maroc Telecom et de Vivendi Corporate qu'ils sont les plus représentés : respectivement, 9 % de l'effectif total chez Maroc Telecom, en raison de sa position d'opérateur historique des télécoms au Maroc ainsi que dans plusieurs de ses filiales subsahariennes ; 18 % pour Vivendi Corporate en raison du niveau d'expertise des salariés, propre à un siège social. Au total, 5 % des salariés du groupe ont plus de 55 ans.

<input checked="" type="checkbox"/> Emploi des seniors (nombre et part dans l'effectif)	GRI	PM	OCDE
	LA1, LA13	6	V
	2012	2011	
Donnée consolidée	2 792 (5 %)	2 107 (4 %)	
GC+	192 (4 %)		
UMG	443 (7 %)		
AB	551 (8 %)		
SFR	368 (4 %)		
GMT	1 072 (9 %)		
GVT	113 (1 %)		
Corporate	46 (18 %)		
Autres	7 (1 %)		

Nombre de contrats en alternance dans le groupe en France	GRI	PM	OCDE
	LA1, LA13	6	V.1.e
	2012	2011	
Donnée consolidée	647	606	
<i>Périmètre France</i>			

Vivendi poursuit ses engagements pris en 2009 en employant 647 contrats en alternance en France en 2012 : 415 contrats d'apprentissage et 232 contrats professionnels.

4.4.6.4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

LES POLITIQUES DE DIVERSITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION DANS LES MÉTIERS

Conformément aux dispositions du Programme de vigilance de Vivendi, les filiales du groupe s'engagent à accorder une égale opportunité de recrutement, de mobilité, de promotion, de formation, de rémunération à chacun sans aucune distinction de genre, de religion, d'origine, d'âge, de situation de vie privée ou de situation de handicap.

Le Programme de vigilance de Vivendi prévoit que, dans chaque filiale, les *compliance officers* sont chargés de répondre aux préoccupations des salariés. Par ailleurs, dans les filiales américaines et britanniques, un numéro d'appel est mis à la disposition des collaborateurs, conformément aux règles en vigueur, pour signaler tout cas de discrimination ou de harcèlement.

- * Blizzard France favorise la diversité de ses équipes en ayant pour principe premier la non-discrimination à l'embauche et pendant l'évolution professionnelle du salarié. La société compte 29 nationalités différentes en 2012, ce qui traduit une forte volonté d'investir dans la diversité (financement des frais de visas, permis de travail, réinstallations, etc.). La société véhicule la notion de « multi-culturalité » comme valeur interne. Dans le cadre des processus de recrutement, Blizzard traite les candidatures de façon égalitaire, dans le strict respect de la diversité des personnes. Blizzard encourage les mobilités géographiques en son sein et participe ainsi au développement de la diversité de chacun de ses sites. La société pratique une politique active de promotion interne fondée sur des standards de compétences et de connaissances identifiables et quantifiables (description de poste, évaluation de performance, etc.), dans le but d'éviter ainsi toute discrimination.
- * Chez SFR, un audit intermédiaire, mené par l'Afnor en 2012, a confirmé le maintien du Label Diversité qui lui a été attribué en 2010, pour une durée de trois ans. Un plan d'actions « diversité » a été élaboré, dont les principaux points sont :
 - la mise en place de formations des collaborateurs aux enjeux de la diversité (suivies par 1 706 managers, 51 RH et 52 IRP) ;
 - la mise en place d'un bilan diversité avec une trentaine d'indicateurs suivis ;
 - la signature de l'accord handicap 2012-2014 ;
 - la négociation d'un accord sur le travail à distance ;
 - la création d'un Intranet dédié au handicap ;
 - la mise en place d'un *serious game* à destination des candidats en insertion ;
 - la poursuite de l'engagement à présélectionner et sélectionner les candidatures exclusivement sous l'angle de la diversité ;
 - des audits ponctuels de conformité des processus de recrutement ;
 - l'optimisation des Comités d'évolution professionnelle pour favoriser la mobilité interne.

4.4.7. Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT

Vivendi, signataire du Pacte mondial des Nations unies, s'engage à respecter les conventions fondamentales de l'OIT. Dans le domaine du droit du travail, cette adhésion signifie le respect des quatre piliers fondamentaux de l'OIT : liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, lutte contre le travail des enfants et contre la discrimination en matière d'emploi et de profession. Sur ces quatre piliers, deux d'entre eux (liberté d'association et lutte contre les discriminations) concernent plus particulièrement Vivendi.

4.4.7.1. RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Avec ses partenaires sociaux, Vivendi mène une démarche de dialogue social et de concertation à tous les échelons (voir les « Indicateurs sociaux » pp. 102-103). La totalité des salariés basés en France métropolitaine et dans les DOM-TOM sont couverts par des conventions collectives. C'est également le cas, au niveau mondial, pour plus de 90 % des salariés du groupe Maroc Telecom et de 100 % des salariés de Groupe Canal+ et de GVT.

4.4.7.2. ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Vivendi affirme son attachement à la diversité dans le recrutement et la lutte contre les discriminations au travail. Le Programme de vigilance de Vivendi prévoit de lutter activement contre toute forme de discrimination fondée sur des critères de sélection tels que le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance ethnique, la nationalité, la situation de handicap, les opinions ou les engagements religieux, politiques ou syndicaux. Ces engagements trouvent en particulier une traduction concrète dans la politique de mixité

hommes-femmes (voir les « Indicateurs sociaux » pp. 110-111), dans les politiques de diversité et de non-discrimination (voir les « Indicateurs sociaux » p. 114) et dans les politiques d'emploi et d'insertion des travailleurs en situation de handicap (voir les « Indicateurs sociaux » pp. 112-113).

4.4.7.3. ÉLIMINATION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE ET ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le groupe Vivendi respecte les conventions de l'OIT et interdit toute forme de travail forcé. Le travail des enfants est strictement proscrit au sein du groupe. Dans certains cas très spécifiques (tournages cinématographiques, musique, etc.) où des mineurs pourraient être mis à contribution, tous les dispositifs réglementaires sont systématiquement respectés.