

5

Indicateurs sociaux

5.1.	Emploi	28
5.2.	Organisation du travail	32
5.3.	Relations sociales	34
5.4.	Santé et sécurité au travail	36
5.5.	Formation	39
5.6.	Diversité et égalité des chances	41
5.7.	Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT	44

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, et la rubrique « Siège » correspond au siège de Paris. En 2012 la rubrique « Autres » correspond à Watchever (ancien Vivendi Mobile Entertainment), Wengo, Digitick, See Tickets Ltd, et à partir de 2013, Wengo Participacoes Ltda et Devisprest. Conformément au Protocole de reporting des données environnementales, sociales et sociétales, des sociétés du groupe Vivendi, les nouvelles sociétés entrant dans le périmètre de reporting en cours d'exercice

2013 figurent uniquement dans les tableaux concernant les effectifs. En 2012, il s'agit de : Canal+ Burkina Faso, Studiocanal Australie/Nouvelle-Zélande pour Groupe Canal+ ; et Devisprest et Wengo Participacoes Ltda pour la rubrique « Autres ».

Par ailleurs, d'autres entités ont également été fusionnées avec des sociétés préexistantes du groupe Vivendi : EMI avec UMG (Australie, Brésil, Canada, Allemagne, Hong Kong, Inde, Italie, Japon, Mexique, Royaume-Uni et Etats-Unis) ; ITI Neovision avec Cyfrowy sp. z.o.o. en Pologne, et les sociétés D8, D17 et Direct Digital avec l'UES Canal+, soit 4,3 % de l'effectif global.

La rubrique groupe Maroc Telecom comprend Maroc Telecom et ses filiales africaines.

5.1. Emploi

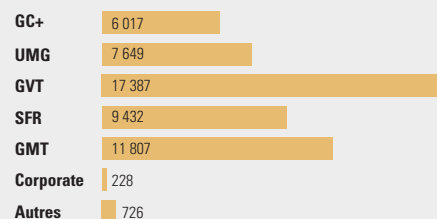
5.1.1. Les effectifs par activité

Les effectifs salariés du groupe s'élevaient à 53 246 au 31 décembre 2013 contre 50 989 au 31 décembre 2012. La croissance en 2013 (+4,4 %) est le résultat de l'effet combiné de l'acquisition à l'international d'EMI par UMG, en Pologne d'ITI Neovision, en France de D8, de D17 et de Direct Digital par Groupe Canal+ ainsi que du développement continu de GVT au Brésil.

Effectifs au 31 décembre 2013

GRI	PM	OCDE
LA1	-	V

	2013	2012
Donnée consolidée	53 246	50 989



5.1.2. La répartition des salariés par sexe, âge, et zone géographique

Les effectifs par sexe

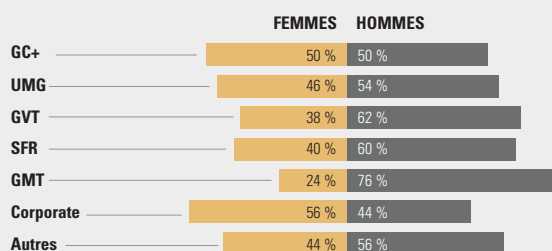
En 2013, le pourcentage de femmes au sein du groupe Vivendi a augmenté pour atteindre 38 % de l'effectif (contre 37 % en 2012) :

- l'accroissement global du nombre de femmes est dû principalement à sa progression chez GVT (+2 %) ;
- la répartition hommes/femmes au sein des autres filiales du groupe reste stable.

Effectifs par sexe (%)

GRI	PM	OCDE
LA1, LA13	1, 6	V

Donnée consolidée	2013	2012
Femmes	38 %	37 %
Hommes	62 %	63 %



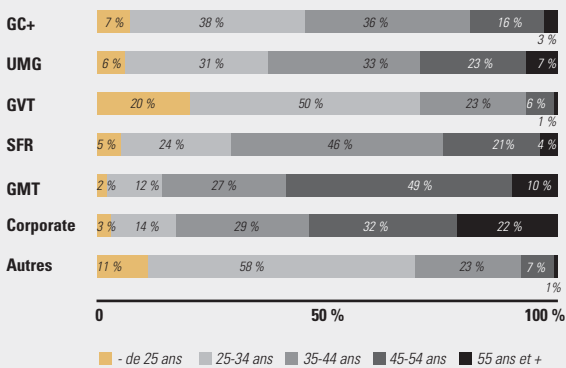
Les effectifs par âge



Effectifs par âge (%)

GRI	PM	OCDE
LA1, LA13	1,6	V

Donnée consolidée	2013	2012
Moins de 25 ans	10 %	10 %
25-34 ans	33 %	33 %
35-44 ans	31 %	32 %
45-54 ans	21 %	21 %
55 ans et plus	5 %	4 %



Age moyen (années)

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

Donnée consolidée	2013	2012
	37,6	37,4

GC+	37,2
UMG	38,9
GVT	31,2
SFR	39,6
GMT	44,9
Corporate	45,1
Autres	32,8

Ancienneté moyenne

GRI	PM	OCDE
LA2	6	V

Donnée consolidée	2013	2012
	9,1	9,0

GC+	8,3
UMG	8,7
GVT	2,2
SFR	10,1
GMT	19,2
Corporate	14,2
Autres	3,4

L'ancienneté moyenne au niveau du groupe est stable. Le turn-over important chez GVT pondère l'augmentation naturelle de l'ancienneté moyenne des salariés dans les autres métiers du groupe.

Les effectifs par zone géographique

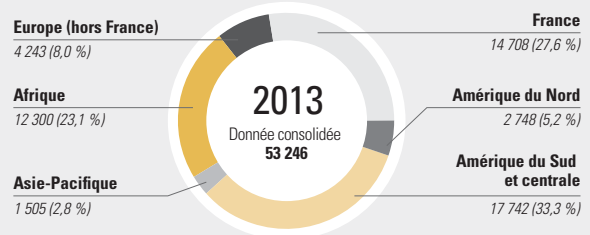
Le tableau ci-après présente la répartition des effectifs du groupe au 31 décembre 2013 par zone géographique. La rubrique « France » couvre l'effectif des sociétés en France métropolitaine et dans les Dom-Tom.



Effectifs par zone géographique

GRI	PM	OCDE
LA1	-	V

Donnée consolidée	2013	2012
	53 246	50 989



5 Indicateurs sociaux

Emploi

5.1.3. Les flux d'entrées et de sorties

Les entrées dans le groupe

Les métiers de Vivendi continuent d'être très attractifs. En 2013, le total des entrées reste soutenu sous l'effet conjugué de la forte croissance interne de GVT, du développement de Groupe Canal+ et d'Universal Music.

Vivendi est fortement implanté au Brésil et dans une moindre mesure aux États-Unis. Dans ces deux pays, 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.

Entrées dans le groupe		
GRI	PM	OCDE
LA2	6	V
	2013	2012
Donnée consolidée	12 221	10 748
GC+	1 515	
UMG	1 420	
GVT	7 956	
SFR	824	
GMT	178	
Corporate	4	
Autres	324	

Les embauches en CDD et en CDI

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.

Embauches en CDD et en CDI

GRI	PM	OCDE
LA1, LA2	6	V
	2013	2012
Donnée consolidée	12 221	10 748
Embauches en CDI	10 287 (84 %)	8 917 (83 %)
Embauches en CDD	1 934 (16 %)	1 831 (17 %)
	Embauches CDI	Embauches CDD
GC+	1 515	759
UMG	1 420	937
GVT	7 956	7 956
SFR	824	167
GMT	178	175
Corporate	4	-
Autres	324	293

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.

Embauches en France

GRI	PM	OCDE
LA1, LA2	6	V
	2013	2012
Donnée consolidée	1 923	2 041
Embauches totales	1 923	2 041
Embauches en CDI	533 (28 %)	671 (33 %)
	Embauches CDI	
GC+	803	162 (20 %)
UMG	127	61 (48 %)
SFR	824	167 (20 %)
Siège	4	- (0 %)
Autres	165	143 (87 %)

A la différence des deux tableaux précédents, ce tableau présente des données correspondant à la législation française : 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 28 % en 2013 contre 33 % en 2012.

Les sorties du groupe

Sorties du groupe		
GRI	PM	OCDE
LA2	6	V
	2013	2012
Donnée consolidée	11 911	10 638
GC+	1 512	
UMG	1 336	
GVT	6 865	
SFR	1 382	
GMT	501	
Corporate	29	
Autres	286	

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. L'accroissement du nombre de sorties en 2013 s'explique essentiellement par trois facteurs :

- ▶▶ le plan de départs volontaires chez SFR (voir DDR 2013 section 3.1.3. p.72) ;
- ▶▶ un marché du travail sous tension au Brésil qui entraîne un fort turn-over chez GVT ;
- ▶▶ les effets de structure liés à l'intégration d'EMI chez UMG et de D8, D17, Direct Digital et ITI Neovision dans Groupe Canal+.

Les départs par motif

Répartition des départs par motif		
GRI	PM	OCDE
LA2	6	V
	2013	2012
Donnée consolidée	11 911	
Démission	4 188	
Licenciement individuel	4 440	
Licenciement économique	301	
Départ volontaire	647	ND*
Fin de CDD	1 760	
Retraite	218	
Mobilité intermédiaire	7	
Autres causes	350	

* Nouvel indicateur non publié en 2012.

Le nombre de licenciements économiques et individuels est de 4 741, dont 94 % à l'international et 6 % en France.

Le nombre de démissions chez GVT représente 70 % du nombre total de démissions et le nombre de licenciements individuels correspond à 87 % du nombre total de licenciements individuels. Par ailleurs, les sorties de GVT représentent 58 % du nombre total des sorties du groupe. Ces chiffres illustrent les spécificités du marché du travail brésilien qui favorisent la mobilité.

5.1.4. Les rémunérations

A compter du deuxième trimestre 2013 et en application de la norme IFRS 5, compte tenu des échéances attendues pour la réalisation effective des cessions, Activision Blizzard et le groupe Maroc Telecom sont présentés dans le compte de résultat comme des activités cédées ou en cours de cession. En pratique, leur contribution, jusqu'à leur cession effective, à chaque ligne du compte de résultat consolidé de Vivendi (avant intérêts minoritaires) est regroupée sur la ligne « Résultat net des activités cédées ou en cours de cession ».

Conformément à la norme IFRS 5, ces retraitements sont appliqués à l'ensemble des périodes présentées dans les états financiers consolidés (2013 et 2012) afin de rendre l'information homogène. Ainsi, les contributions d'Activision Blizzard et du groupe Maroc Telecom ne sont plus présentées dans les frais de personnel 2012 de Vivendi.

Par ailleurs, Vivendi a appliqué à compter du 1^{er} janvier 2013 et avec effet rétrospectif au 1^{er} janvier 2012, la norme IAS 19 amendée – Avantages du personnel, d'application obligatoire au sein de l'Union européenne à compter de cette date.

Les frais de personnel

Frais de personnel (millions d'euros)		
GRI	PM	OCDE
EC1	-	V
	2013	2012
Donnée consolidée	2 686	2 479

La masse salariale

Masse salariale (millions d'euros)		
GRI	PM	OCDE
EC1	-	V
	2013	2012
Donnée consolidée	2 426	2 164
GC+	406	
UMG	785	
GVT	198	
SFR	947	
Corporate	56	
Autres	34	

5 Indicateurs sociaux

Organisation du travail

La masse salariale rapportée au chiffre d'affaires

Masse salariale rapportée au chiffre d'affaires			
GRI	PM	OCDE	
EC1	-	V	
		2013	2012
Donnée consolidée		11 %	ND*

* Nouvel indicateur non publié en 2012.

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.

Intéressement et participation en France (millions d'euros)			
GRI	PM	OCDE	
EC1	-	V	
		2013	2012
Donnée consolidée		47,5	58,9
Intéressement			
Participation		20,0	46,6

5.2. Organisation du travail

5.2.1. L'organisation du temps du travail

Les effectifs salariés à temps plein et à temps partiel

Salariés à temps plein et à temps partiel			
GRI	PM	OCDE	
LA1	-	V	
		2013	2012
Donnée consolidée		51 634 (97 %)	49 292 (97 %)
Salariés à temps plein			
Salariés à temps partiel		1 612 (3 %)	1 697 (3 %)
	Temps plein	Temps partiel	
GC+	5 573	444	
UMG	7 386	263	
GVT	17 318	69	
SFR	8 730	702	
GMT	11 807	-	
Corporate	215	13	
Autres	605	121	

Le groupe Vivendi a peu recours aux contrats à temps partiel. Le taux de salariés à temps partiel est calculé en rapportant le nombre de salariés travaillant à temps partiel au nombre total de salariés du groupe Vivendi.

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.

Durée hebdomadaire du temps de travail des salariés à temps plein (heures)			
GRI	PM	OCDE	
-	-	V	
		2013	2012
Donnée consolidée		38,3	38,0

L'indicateur reflète la 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 en 2013 s'explique par le poids croissant de GVT dans l'effectif total du groupe, avec une durée moyenne de la semaine de travail de 40 heures.

La durée annuelle du temps de travail des salariés à temps plein

Durée annuelle du temps de travail des salariés à temps plein (heures)			
GRI	PM	OCDE	
-	-	V	
		2013	2012
Donnée consolidée		1 833	1 747

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.

Les heures supplémentaires

Heures supplémentaires			
GRI	PM	OCDE	
-	-	V	
		2013	2012
France		36 367	17 373
International		4 974 652	4 230 922

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 varier considérablement d'une année à l'autre. En France, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires en 2013 est principalement liée à l'intégration des nouvelles entités dans Groupe Canal+. A l'international, GVT représente 92,3 % du nombre total d'heures supplémentaires en 2013 et 91,6 % en 2012.

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, d'une part, les demandes des clients et la saisonnalité des activités, et, d'autre part, le nécessaire équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs est 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 signé par trois organisations syndicales représentatives au sein de Groupe Canal+ facilite l'organisation du travail des collaborateurs en leur permettant de travailler régulièrement depuis leur domicile. L'accord est en vigueur pour la période de 2012 à 2014.
- ▶▶ Universal Music Group encourage le télétravail et l'aménagement des horaires ; cette politique ne passe pas nécessairement par la signature d'accords, compte tenu de la diversité des réglementations dans les nombreux pays où UMG est présent.
- ▶▶ A partir d'une expérience pilote menée en 2011 et compte tenu de son succès, SFR a voulu étendre son dispositif de travail à distance au niveau de toute l'UES. Par ce biais, SFR souhaite offrir à ses salariés qui le désirent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ou de limiter les trajets en exerçant une partie de leur activité en dehors de leur lieu de travail habituel. L'accord, signé le 29 juillet 2013 pour une durée de deux ans, fixe les principes de mise en œuvre du travail à distance, dans le respect de la vie privée des salariés, de leur santé, tout en tenant compte des nécessités opérationnelles, techniques ou financières de l'entreprise. Il est fondé sur deux principes de base qui sont l'engagement du salarié et de son manager et le maintien du lien physique avec l'entreprise permettant de garantir le sentiment d'appartenance à l'entreprise ainsi que le partage de ses valeurs et de sa culture.
- ▶▶ En fonction de leurs besoins spécifiques souvent liés à une activité de prestation de services, certaines entités du groupe ont recours à des aménagements du temps de travail, comme la pratique d'astreintes et d'horaires décalés. C'est le cas par exemple dans les centres d'appels téléphoniques de GVT, mais aussi dans le cadre de la production d'émissions télévisuelles de Groupe Canal+ ou de spectacles chez Universal Music ou encore chez Digitick pour s'adapter aux événements spéciaux (festivals, spectacles, événements sportifs), qui sont au cœur de son activité.

■ 5.2.2. 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 et de réglementation locale 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), pour enfant malade ou pour événement familial (hors congés de maternité, de paternité et d'adoption), les absences pour pèlerinage ou pour examen ainsi que les absences injustifiées.

De façon générale, les absences sont en diminution au sein du groupe en 2013.

Absentéisme par motif (moyenne jours/salarié)

GRI	PM	OCDE
LA7	-	V

Donnée consolidée	2013	2012
Absences pour maladie	4,28	4,62
Absences pour raisons familiales	1,84	1,96
Absences pour accident	0,28	0,36
Absences pour autres raisons	1,67*	1,62*

* Hors GVT (spécificités liées aux règles locales d'organisation du travail), le taux d'absentéisme pour autres raisons du groupe s'élève à 0,42 en 2013 et à 0,44 en 2012.

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

Chez GVT, la comptabilisation par l'entreprise des jours d'absences (à l'exception des jours d'absence pour autres raisons) est effectuée sur la base des jours calendaires et non des jours ouvrés ; le chiffre brut a été corrigé pour ne tenir compte que des absences en jours ouvrés.

5.3. Relations sociales

■ 5.3.1. 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 DDR 2013 section 3.1.2. p.72).

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.

■ 5.3.2. Le bilan des accords collectifs

En 2013, 30 accords ou avenants ont été signés ou renouvelés. Parmi ces accords, peuvent être cités comme représentatif d'un dialogue social actif et productif : l'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap de Groupe Canal+, l'accord relatif au travail à distance chez SFR (voir section 5.2.1. p.32), les deux accords sur la mise en place d'un dispositif de retraite supplémentaire (article 83) et d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) de Groupe Canal+ ainsi que les accords ou les plans d'actions « Contrat de génération » dans la plupart des entités du groupe.

Depuis plusieurs années, Groupe Canal+ s'est engagé dans une politique volontaire en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et entend poursuivre les actions déjà menées dans le cadre de

l'accord signé en 2010. Un nouvel accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 20 décembre 2013 pour une durée de trois ans. Pour Groupe Canal+, cette politique est notamment fondée sur le principe de l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle.

Pour accompagner et aider ses salariés à préparer au mieux leur retraite, Groupe Canal+ s'engage et met en place deux dispositifs complémentaires permettant à l'ensemble des salariés du groupe de se constituer, en fonction des besoins de chacun, une épargne retraite destinée à compenser en partie la baisse tendancielle des taux de remplacement des retraites publiques et professionnelles.

Le Contrat de génération a permis aux différentes sociétés du groupe de pérenniser une politique et des actions déjà menées dans le cadre d'accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et/ou d'accords sur l'emploi des seniors. Ces Contrats de génération permettent aux sociétés de poursuivre une gestion active de leurs salariés. Ils répondent au triple objectif fixé de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, de développer et maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des compétences entre les générations.

En 2013, le dialogue social chez SFR a été fortement lié aux mesures d'accompagnement spécifiques et exceptionnelles voulues par SFR dans le cadre de deux étapes marquantes de son histoire que sont sa mutation en opérateur numérique et l'ouverture de son nouvel espace de travail, le « Campus SFR ».

Les accords collectifs signés en France

Accords collectifs signés ou renouvelés		
GRI	PM	OCDE
LA4	3	V.8
		2013
Donnée consolidée		30
		2012
		36
GC+		14
UMG		2
SFR		9
Siège		4
Autres		1

Le champ retenu dans ce tableau (France) est celui pour lequel nous disposons d'un reporting exhaustif. Dans de nombreux pays à l'étranger, la notion d'accord collectif ne correspond pas à celle définie en France. Les accords et les avenants sont comptés dans ce tableau ; ceux signés dans une UES ne sont comptabilisés qu'une seule fois.

Accords collectifs et répartition par thème		
GRI	PM	OCDE
LA4, LA9	3	V.8, V.4.c
		2013
Donnée consolidée		2012
Rémunérations	43 %	44 %
Dialogue social	7 %	14 %
Santé et sécurité	17 %	17 %
Restructurations	7 %	-
Autres thèmes	26 %	25 %

En 2013, le nombre d'accords ou avenants portant sur les rémunérations est toujours important. En effet, cette catégorie couvre les accords liés aux négociations annuelles obligatoires ou facultatives, aux dispositifs d'intéressement (SFR, Canal+ Guadeloupe, Canal+ Overseas, etc.), de participation et de retraite complémentaire (UES Canal+). Deux accords liés aux restructurations ont été signés chez SFR. La rubrique « autres thèmes » recense notamment un accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap (UES Canal+) et des accords ou plans d'actions « Contrat de Génération » dans la plupart des entités du groupe.

Nombre de représentants du personnel

GRI	PM	OCDE
LA4	-	V.1.b
		2013
Donnée consolidée		1 168
		2012
		1 175

Cet indicateur couvre les filiales basées en France (métropolitaine et Dom-Tom), ainsi que celles qui sont organisées selon le modèle social français, à savoir les entités de Groupe Canal+ à l'étranger et l'ensemble du groupe Maroc Telecom.

5 Indicateurs sociaux

Santé et sécurité au travail

5.4.3. 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. En 2013, le taux de fréquence des accidents de travail (avec arrêt) diminue sensiblement. Les fluctuations sont majoritairement imputables à la hausse des effectifs techniques des infrastructures téléphoniques chez GVT, dont les métiers sont plus exposés aux risques. A noter qu'un faible écart en données absolues dans les petites structures peut entraîner une variation importante en valeurs relatives.

GRI	PM	OCDE
LA7	1	V

	2013	2012
Donnée consolidée	3,24	3,71
GC+	3,11	
UMG	0,76	
GVT	4,68	
SFR	3,61	
GMT	2,65	
Corporate	-	
Autres	0,86	

Méthode de calcul :
$$\frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Effectif moyen annuel} \times \text{heures annuelles travaillées (estimées à 1\,750 pour le groupe)}}$$

Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt

Le taux de gravité des accidents du travail (avec arrêt) au sein du groupe a fortement reculé en 2013 (-36 %), grâce notamment aux mesures prises en 2013 par GVT pour réduire le risque d'accidents sur le terrain.

Comme pour l'indicateur précédent, un faible écart en données absolues, dans les petites structures, peut entraîner une variation importante en valeurs relatives.

Taux de gravité des accidents du travail (avec arrêt)

GRI	PM	OCDE
LA7	1	V

	2013	2012
Donnée consolidée	0,09	0,14
GC+	0,11	
UMG	0,05	
GVT	0,14	
SFR	0,05	
GMT	0,08	
Corporate	-	
Autres	< 0,01	

Méthode de calcul :
$$\frac{\text{Nombre de jours perdus pour accidents du travail} \times 1\,000}{\text{Effectif moyen annuel} \times \text{heures annuelles travaillées (estimées à 1\,750 pour le groupe)}}$$

Les maladies professionnelles

En 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 travail (OIT)⁽¹⁾.

Maladies professionnelles

GRI	PM	OCDE
LA7	1	V

	2013	2012
Donnée consolidée	19*	19*

* Les métiers du groupe sont peu exposés aux maladies professionnelles. La législation brésilienne donne une interprétation large de cette notion, ce qui explique la totalité de ce chiffre en 2013 et la quasi-totalité (95 %) en 2012.

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

5 Indicateurs sociaux

Formation

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 formation, il n'est compté qu'une seule fois.

Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'actions de formation		
GRI	PM	OCDE
LA10, LA11	6	II.A.4

	2013	2012
Donnée consolidée	44 150 (83 %*)	41 804 (83 %*)

* % de l'effectif formé.

GC+	3 814
UMG	4 765
GVT	21 266
SFR	7 289
GMT	6 753
Corporate	59
Autres	204

L'importante proportion des salariés formés au moins une fois dans l'année souligne la priorité donnée par Vivendi 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	6	II.A.4

	2013	2012
Donnée consolidée	46,0	47,8

GC+	22,5
UMG	8,3
GVT	63,9
SFR	34,9
GMT	42,3
Corporate	19,2
Autres	19,9

L'effort soutenu de formation dans le groupe Vivendi se traduit par la hausse du nombre de collaborateurs bénéficiaires (+5,6 % par rapport à 2012) et permet de conserver une excellente durée moyenne de formation par salarié formé. Les indicateurs sur la formation sont nettement tirés vers le haut par GVT.

Répartition par catégorie de formation (%)

GRI	PM	OCDE
LA10, LA11	-	II.A.4 et 8

Donnée consolidée	2013	2012
Adaptation au poste de travail	92,5 %	96,5 %
Développement des compétences	7,5 %	3,5 %

	Adaptation au poste de travail	Développement des compétences
GC+	77,6 %	22,4 %
UMG	88,2 %	11,8 %
GVT	93,2 %	6,8 %
SFR	96,0 %	4,0 %
GMT	91,1 %	8,9 %
Corporate	21,7 %	78,3 %
Autres	95,2 %	4,8 %

Les plans de formation des entreprises comportent deux catégories d'actions de formation : les formations liées à l'adaptation au poste de travail dont l'objectif est d'adapter les compétences professionnelles du salarié au poste qu'il occupe et les formations liées au développement des compétences dont l'objectif est d'acquérir des compétences permettant d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

5.6. Diversité et égalité des chances

■ 5.6.1. Egalité 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 mise en réseau pour favoriser la mixité au plus haut niveau. Le réseau ANDIAMO, créé en mars 2012, rassemble une trentaine de femmes cadres supérieures des sociétés françaises du groupe. A travers des témoignages de « rôles modèles », grâce à des 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 :

- ▶ l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes prévoyant la mise en place d'un éventail complet de mesures (recrutement, promotion, rémunération, maternité) ainsi que des indicateurs de suivi des dispositifs créés ;
- ▶ des accords de parentalité organisant l'égalité de traitement entre le père et la mère ;
- ▶ des accords sur le temps de travail facilitant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à l'intention des femmes et des hommes.

Dans ce sens, et avant la signature d'un 3^e accord sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes en cours de négociation chez SFR, un plan d'actions a été mis en place avec pour objectif de renforcer les dispositions existantes et permettre d'améliorer les points suivants :

- ▶ renforcer la parité dans les recrutements particulièrement dans certaines filières, et respecter l'égalité en matière d'accès à l'emploi ;
- ▶ veiller à l'homogénéité et à l'équité de la répartition des femmes et des hommes dans tous les emplois et classifications de l'entreprise ;
- ▶ veiller à l'égalité des chances dans les parcours de carrière ;
- ▶ garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent pour un même niveau de compétences, de responsabilité et de résultats ;
- ▶ garantir l'égalité en matière d'évolution professionnelle et salariale en cas d'interruption de carrière, dans le cadre d'un congé parental, de maternité ou d'adoption ;
- ▶ assurer une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, tenant compte de la parentalité.

Comme SFR, Groupe Canal+ sensibilise ses 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 catégorie.

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+.

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

- ▶ des actions d'accompagnement individualisé (parrainage, coaching) et de formation au leadership féminin ;
- ▶ l'organisation de réseaux avec la participation de « rôles modèles » : rencontres entre femmes expérimentées et juniors, communication sur les parcours de réussite de femmes à des postes majoritairement masculins ;
- ▶ l'organisation chez Groupe Canal+ de *speed meetings* pour mettre en avant des femmes occupant un poste à forte représentation masculine ou qui ont accédé à un poste de direction ;
- ▶ l'organisation au siège de Vivendi, d'une conférence ouverte à tous les collaborateurs sur le thème « Manager la mixité en entreprise » suivie d'ateliers thématiques tels que « des stéréotypes à la valorisation des différences » ou « oser sa carrière »...

La part des femmes parmi 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...).

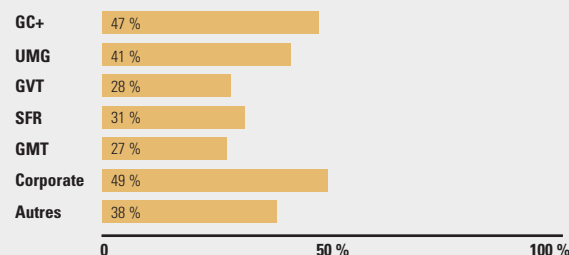
A l'étranger, cette notion n'existe pas et son équivalent le plus proche désigne plutôt un manager rémunéré au forfait (et non à l'heure). Sont donc comptabilisées, dans le tableau ci-dessous, les femmes managers (à l'international) et les femmes cadres (en France).

Cette part est stable sur les deux derniers exercices pour l'ensemble du groupe. C'est chez Groupe Canal+ (47 %), UMG (41 %), au siège de Vivendi à Paris et au bureau de New York (49 %) que la proportion de femmes managers est la plus élevée.

Part des femmes cadres

GRI	PM	OCDE
LA1, LA13	1, 6	V

	2013	2012
Donnée consolidée	35 %	35 %




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

5 Indicateurs sociaux


Diversité et égalité des chances

Les femmes dans le Conseil de surveillance de Vivendi

Part des femmes au Conseil de surveillance de Vivendi 			
GRI	PM	OCDE	
4.1, LA13	1, 6	IV, V.1.e	
		2013	2012
Donnée consolidée		38,5 %	36,4 %

5.6.2. Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap en France

Salariés en situation de handicap 			
GRI	PM	OCDE	
LA13	1, 6	IV, V.1.e	
		2013	2012
Donnée consolidée		327	297
GC+		72	
UMG		9	
SFR		241	
Siège		1	
Autres		4	

En 2013, le nombre de salariés en situation de handicap a progressé de 10 % dans les métiers de Vivendi en France. Cette augmentation s'explique par la forte mobilisation de Groupe Canal+ (+31 %) et de SFR (+6 %).

L'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap

La définition du « travailleur en situation de handicap » 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 sa responsabilité sociétale d'entreprise, Groupe Canal+ s'est engagé depuis plusieurs années dans la mise en œuvre d'accords « Handicap » et a mis en place une politique de sensibilisation sur ce thème sous le label CanalHandi+. Celui-ci rappelle aux collaborateurs les engagements du groupe sur ce thème en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap ainsi que sa participation à l'effort de formation des jeunes en situation de handicap par des stages ou par le développement de l'alternance. Sur la période 2011 à 2013, l'UES Canal+ a employé plusieurs dizaines de salariés déclarés en situation de handicap.

Avec cinq femmes parmi ses 13 administrateurs, Vivendi est classé à la 4^e place pour la féminisation de son Conseil de surveillance parmi les 120 entreprises françaises ayant participé à l'étude⁽¹⁾ menée par le ministère des Droits des femmes en octobre 2013. Deux d'entre elles sont Présidentes de comités : le Comité de gouvernance et de nomination et le Comité des ressources humaines.

Fin 2013, un nouvel accord « Handicap », signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, a été conclu pour une durée de trois ans, enrichissant les engagements déjà pris au cours des années précédentes et notamment :

- le recrutement de 20 personnes en situation de handicap entre 2014 et 2016 et une politique de « découverte » de jeunes diplômés en situation de handicap, par le biais de recrutements en stages et en alternance ;
 - la participation à des forums de recrutement et le maintien de partenariats spécifiques comme Handicafé, Forum Adapt, Osons ! et Tremplin ;
 - la progression du chiffre d'affaires réalisé avec le secteur protégé via une communication accrue auprès de la Direction des achats et de l'ensemble des collaborateurs ;
 - 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 ;
 - l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs via diverses formes d'aides revalorisées :
 - absences autorisées rémunérées (pour démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, soins médicaux, enfant malade en situation de handicap),
 - CESU handicap pris en charge par l'entreprise à hauteur de 75 %,
 - participation au financement des aides liées à la situation de handicap dans l'entreprise ;
 - la réalisation de nombreuses actions de communication notamment au cours de la semaine nationale pour l'Emploi des personnes en situation de handicap. En 2013, les actions de sensibilisation au handicap étaient animées autour des thèmes jeunesse, sport, cuisine, maison et musique ;
 - des campagnes d'information et de sensibilisation et l'animation d'un réseau de « référents handicap » parmi les collaborateurs ;
 - l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation au handicap pour les collaborateurs et les managers ;
 - des formations des RH et des managers au recrutement des personnes en situation de handicap.
- » UMG en Allemagne : un *disabled employee officer* est dédié aux besoins des salariés en situation de handicap.
- » Dans l'accord du 24 avril 2012 signé pour une durée de trois ans, 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'incapacité. Des partenariats noués avec des associations spécialisées permettent d'aider les équipes médicales et les équipes RH à prévenir et à traiter le handicap psychique au travail.

(1) Etude disponible sur le site Ethics and Boards.

5.7. 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.

■ 5.7.1. 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 section 5.3. p.36). 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 100 % des salariés de Groupe Canal+ et de GVT.

■ 5.7.2. Elimination 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 du groupe 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 section 5.6.1. p.41), dans les politiques de diversité et de non-discrimination (voir section 5.6.3. p.43) et dans les politiques d'emploi et d'insertion des travailleurs en situation de handicap (voir section 5.6.2. p.42).

■ 5.7.3. Elimination 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.