

- mise en place de questionnaires et de sondages permettant de recueillir les besoins ou le ressenti des salariés par rapport à certaines thématiques notamment au moment du confinement ou du retour au bureau ;
- mise à disposition d'une ligne d'aide/écoute psychologique ouverte aux collaborateurs de manière anonyme ou d'un service de téléconsultation médicale.

Vivendi s'est également engagé pour le bien-être de ses salariés qui ont vu l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale bouleversé par les mesures sanitaires liées à la pandémie (confinement, couvre-feu). Dans ce cadre, à partir de mars 2021, Vivendi propose à l'ensemble des salariés basés en France de bénéficier du dispositif de soutien scolaire Campus Parentalité (voir section 1.3 du présent chapitre), déjà déployé au sein d'Editis depuis 2019.

Dialogue social continu

Dans le cadre de sa politique sociale et conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, Vivendi a à cœur d'avoir un dialogue permanent et constructif avec les collaborateurs et leurs représentants en menant une démarche de dialogue social et de concertation à tous les niveaux, notamment sur les sujets relatifs aux conditions de travail et aux changements d'organisation. La totalité des salariés basés en France métropolitaine et en Outre-mer sont couverts par des conventions collectives.

Au niveau du groupe, le dialogue social s'organise autour de deux instances. L'une est nationale, le Comité de groupe, et l'autre européenne, le Comité de la société européenne (CSE).

Le CSE est une instance supra nationale qui ne se substitue pas aux instances de représentation en place au niveau local ou national, mais apporte un éclairage européen plus transverse. Depuis sa mise en place en 2019, il s'est élargi avec l'entrée des trois pays baltes et du Luxembourg au sein de l'instance et est désormais composé de 30 membres représentant 25 pays de l'Espace économique européen. Il couvre ainsi l'ensemble des salariés en Europe, y compris ceux du Royaume-Uni.

Les partenaires sociaux de ces deux instances se réunissent en session plénière et sont régulièrement informés afin d'échanger sur des thèmes tels que l'actualité du groupe et sa stratégie, sa situation économique et financière, ses politiques RH ou de RSE en France ou en Europe en fonction du périmètre de chaque instance et ainsi enrichir le dialogue social. Le cas échéant, le CSE peut être consulté sur des points de réorganisation, d'acquisition et de cession d'envergure européenne.

La situation sanitaire en 2020 a nécessité une information plus régulière que d'ordinaire, afin de conserver un lien fort entre la Direction et les représentants des deux instances. Ainsi, cinq réunions extraordinaires des bureaux des deux instances ont été organisées par visioconférence.

En 2020, le CSE a désigné parmi ses membres un représentant des salariés au sein du Conseil de surveillance du groupe Vivendi.

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 la politique de ressources humaines déployée par chacun des métiers. Il en est de même concernant la politique de rémunération établie dans le respect des principes d'égalité et de non-discrimination et en tenant compte des spécificités de chaque activité et de chaque métier.

En France, 54 accords ou avenants ont été signés ou reconduits en 2020. Parmi eux, 48 % ont été signés dans le cadre de la politique de rémunération et de partage des profits (intéressement, participation), reflétant

ainsi la volonté d'associer les salariés à la performance de leur entreprise, et 52 % ont concerné les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'égalité femmes-hommes ou encore les personnes en situation de handicap.

En France, Canal+ porte une attention particulière à la qualité de son climat social pour construire une relation responsable indispensable à un fonctionnement social respectueux, source de progrès et de réussite. Cette relation responsable et de confiance a pleinement fonctionné autour de la mobilisation générale entre les équipes RH, les partenaires sociaux et les autres acteurs du dispositif pour la mise en place des mesures sanitaires et la gestion des impacts organisationnels liés à la crise sanitaire. Dans ce cadre, un certain nombre d'accords ont été signés, dont un accord novateur sur le télétravail (intégrant notamment une charte d'engagement réciproque entre le salarié et son manager) et un accord sur le handicap qui a recueilli un avis favorable unanime. La gestion du plan de départs volontaires lié à l'évolution du secteur audiovisuel et à la transformation de ses métiers et la mise en place de la nouvelle organisation, initiées en 2019, se sont poursuivies au cours de l'année 2020.

Respect des droits humains et des libertés fondamentales

Le respect des droits humains au niveau du groupe et de ses entités se traduit en tout premier lieu par la promotion d'un modèle d'employeur responsable protégeant les droits fondamentaux de tous les salariés, dans l'ensemble des pays où il est présent. Au-delà des obligations légales, le groupe Vivendi prône le respect de la personne comme principe de management et réprime les pratiques de harcèlement moral ou sexuel.

5 926 salariés d'UMG ont suivi la formation sur le harcèlement en 2020, soit un taux de participation global de l'ordre de 65 %

Ces valeurs sont intégralement reprises dans le *Code of Conduct* mis en place par UMG et révisé en 2016, sur lequel la quasi-totalité des salariés ont été formés et sont formés régulièrement, notamment aux États-Unis où il doit être certifié annuellement par les salariés. Il est également remis à tous les nouveaux salariés. De plus, depuis plusieurs années, UMG sensibilise ses salariés sur le harcèlement via un module de formation dédié.

De la même façon, le respect est au cœur des valeurs de Havas Group qui a intégré la prévention contre le harcèlement au sein de sa politique sociale. En France, une session de sensibilisation autour de ces thématiques a été organisée en 2019 à destination de l'ensemble des managers.

10 018 salariés de Havas Group ont suivi la formation sur le harcèlement en 2020, soit un taux de participation global de l'ordre de 55 %

Cette session était proposée sous forme interactive mettant en scène des situations de la vie réelle commentées par des avocats permettant ainsi d'illustrer le harcèlement moral et sexuel. À l'issue de cette session, les équipes RH présentaient le dispositif d'écoute et d'alerte mis en place. Ce même module a ensuite été déployé auprès des agences françaises pour tous leurs salariés. Cette initiative a été suivie, en 2020, par une campagne de sensibilisation mondiale déployée via sa plateforme de formation *Havas University*.

Groupe Canal+ a intégré un dispositif d'alerte dans le cadre de son accord sur la qualité de vie au travail et a signé, fin 2019, la charte #StOpE contre le sexisme ordinaire en entreprise. En signant cette charte, Groupe Canal+ s'engage à faire reculer le sexisme ordinaire en déployant des actions d'information, de formation, de prévention et d'accompagnement auprès des salariés et en appliquant le principe de tolérance zéro. Début 2019, aux côtés de Havas Worldwide, Groupe Canal+ s'était déjà engagé sur ce thème en signant la charte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes de l'association Pour les femmes dans les médias (PFDM). Ils ont été rejoints par la suite par trois autres sociétés du groupe, Vivendi SE, UMG France et Dailymotion.

Les sociétés signataires s'engagent notamment à informer leurs salariés, à mettre en place un dispositif d'écoute et d'aide aux victimes, et à partager leurs bonnes pratiques.

Le groupe Editis a mis en place un code de conduite et un dispositif d'alerte. Des référents RH ont été désignés et formés en faveur de la lutte contre le harcèlement et les discriminations dans les trois pôles Littérature, Éducation et Référence et Diffusion & Distribution.

Gameloft a établi une charte sociale remise à chaque nouveau salarié dans laquelle sont énoncés les principes et les valeurs à respecter.

En France, un certain nombre d'entités de Havas Group et See Tickets ont intégré des dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral ou le principe de non-discrimination dans leur règlement intérieur. Enfin, dans de nombreuses filiales, notamment dans les pays anglophones conformément aux règles locales en vigueur, un numéro d'appel est mis à la disposition des collaborateurs pour permettre le signalement de tout cas de discrimination ou de harcèlement.

4.3.4. PERMETTRE AU PLUS GRAND NOMBRE D'ACCÉDER À NOS MÉTIERS

Dans un souci d'égalité des chances, Vivendi souhaite encourager tous les talents, quelles que soient leurs provenances ou leurs origines. En complément de sa démarche inclusive dans les recrutements (voir section 4.3.2.1 du présent chapitre), le groupe soutient la formation professionnelle et facilite la découverte de ses métiers pour susciter des vocations.

■ 4.3.4.1. Sensibiliser les jeunes aux métiers du groupe

Permettre aux jeunes de découvrir les métiers de Vivendi est un premier pas fondamental pour que ces derniers puissent s'y projeter en levant les freins de l'autocensure. Pour ce faire, le témoignage des collaborateurs du groupe joue un rôle essentiel d'inspiration et de motivation.

Afin d'agir dès le collège, Vivendi a fait le choix de s'associer depuis 2018 au PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises) lancé par le ministère français de la Cohésion des territoires et d'accueillir, dans ce cadre, des élèves de collèges en REP et REP+ (réseau d'éducation prioritaire) pour leur stage de découverte de 3^e. Toutes les entités du groupe basées en France participent à cette démarche, en collaborant parfois avec des partenaires associatifs comme Viens voir mon taf.

Soucieux de démocratiser l'accès à ses métiers, Editis développe un programme spécifique, *Pépites*, pour soutenir les initiatives visant à faire connaître les métiers de l'édition aux jeunes de milieux peu favorisés. Aux États-Unis, UMG déploie des programmes dédiés aux lycéens. Le *Bonus Track Program*, créé à l'origine via un partenariat entre Compton Unified School District et Capitol Music Group, organise des séminaires de présentation des métiers et carrières de l'industrie de la musique par les cadres du label auprès des lycéens à Los Angeles. Le programme a été étendu à des écoles à Nashville et permet aux élèves de se créer un réseau auquel ils n'auraient probablement pas eu accès autrement.

■ 4.3.4.2. Former aux métiers du groupe : l'action de Vivendi Create Joy

Vivendi Create Joy est le fer de lance de l'engagement de Vivendi pour ouvrir l'accès aux métiers du groupe à tous les talents, aussi divers soient-ils (voir section 1.1.3 du présent chapitre). Depuis 2008, le programme de solidarité accompagne des projets de formation qui permettent à des jeunes adultes éloignés des réseaux professionnels d'acquérir des compétences pour une meilleure insertion professionnelle dans l'une des activités du groupe.

Les projets soutenus sont basés en France, au Royaume-Uni et dans plusieurs pays d'Afrique. Les équipes opérationnelles des métiers du groupe y prennent part autant que possible afin d'apporter leur expertise et expérience professionnelle pour un plus grand impact. En 2020, ce sont 7 000 jeunes qui ont bénéficié d'une formation professionnalisante soutenue par Vivendi Create Joy.

Ainsi, en France, en 2020, Groupe Canal+ a mis à profit les partenariats de Vivendi Create Joy avec les associations d'égalité des chances 1 000 Visages (fondée en 2006 par la réalisatrice Houda Benyamina, césarisée pour son film *Divines*) et Labec Créations pour recruter des talents issus des diversités. Le réalisateur Matthieu Longatte est ainsi allé repérer les jeunes talents qui ont travaillé sur la Création Originale *Narvalo*, devant et derrière la caméra. Parmi eux, on reconnaît notamment l'actrice Déborah Lukumuena. Dans le même esprit, le concours Le Grand Match de l'égalité des chances (voir section 4.3.2.1 du présent chapitre) est organisé en collaboration avec des associations partenaires de Groupe Canal+ mais aussi de Vivendi Create Joy.

Au Royaume-Uni, Vivendi Create Joy et UMG sont partenaires d'Urban Development, une association qui soutient le développement de la musique urbaine. Le label Island Records est particulièrement engagé aux côtés des jeunes talents suivis par l'association. Urban Development joue aussi le rôle de tremplin pour les très jeunes musiciens formés par ELAM (East London Arts & Music), une école gratuite pour les 16-19 ans dont UMG est également partenaire. Jugée « exceptionnelle » par l'inspection générale des écoles britanniques, ELAM a pour mission de faciliter l'accès à l'industrie de la création à ses élèves.

En matière de formation aux métiers de la musique, un autre partenariat majeur de Vivendi Create Joy est celui avec l'association britannique Music for Youth pour son programme *Frequencies*. Ce dernier repère des jeunes talents musicaux et propose un accompagnement professionnel, notamment grâce à des concerts sur des scènes prestigieuses comme le Barbican Hall ou le Royal Albert Hall, remplacés en 2020 par des rencontres musicales en ligne, en raison de la pandémie.