

2

Rémunération, partage des profits et actionnariat salarié

Vivendi veille à offrir aux collaborateurs une rémunération attractive et motivante fondée sur leurs compétences et leur contribution personnelle à la performance de l'entreprise. La politique de rémunération repose sur des principes d'équité et de non-discrimination et s'attache à récompenser les performances individuelles et collectives. Les équipes RH participent à des enquêtes de positionnement et procèdent régulièrement à l'analyse des rémunérations, d'une part, pour s'assurer de leur pertinence en interne et, d'autre part, pour les comparer au marché afin que les entités aient les capacités de retenir leurs talents et d'attirer de nouveaux potentiels.

Vivendi attache également une importance particulière à ce que les efforts des collaborateurs soient répartis et valorisés de manière équitable. Le groupe a donc mis en place une politique de partage des profits qui encourage le développement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

En 2021, le total des montants nets perçus par les collaborateurs des entités françaises du groupe au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement s'est élevé à 29,9 millions d'euros, montant représentant un coût brut de l'ordre de 40 millions d'euros pour les entités du groupe dont 77 % ont été investis : 90 % sur les différents fonds du Plan d'épargne groupe de Vivendi et des plans d'épargne d'entreprise (Canal+, Canal+ International, Havas, Eeditis et Prisma Media), et 10 % sur les différents plans d'épargne retraite collectif (Perco) du groupe (Havas, Canal+ et Canal+ International).

4,5 millions d'euros d'abondement net ont été versés en 2021 par les entreprises aux collaborateurs au titre des placements effectués dans les dispositifs d'épargne salariale et de retraite

Le programme d'actionnariat salarié mis en œuvre depuis de nombreuses années permet aux actionnaires salariés d'être représentés au Conseil de surveillance de Vivendi (voir paragraphe 1.1.2.1. du chapitre 4).

Temps d'échanges et dialogue social continus

Dans le cadre de sa politique sociale, et conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, Vivendi a pour priorité 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 collaborateurs 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). Cette instance, créée par voie d'accord en novembre 2019, permet d'enrichir le dialogue social au niveau européen.

La sortie d'UMG du périmètre du groupe en 2021 conduit à la recomposition du CSE qui disposera en 2022 de 28 membres représentant 23 pays de l'Espace économique européen y compris le Royaume-Uni ; l'instance est représentée au Conseil de surveillance du groupe Vivendi.

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 et 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. Ce fut le cas lors de l'opération de distribution du capital d'UMG qui a généré une consultation de l'instance ainsi que plusieurs réunions du bureau afin de permettre une parfaite compréhension de l'opération et, notamment, de ses conséquences en matière d'actionnariat salarié.

Au sein des entités, 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.

En France, l'ensemble des entités du groupe 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 et s'en est trouvée renforcée lors de la mobilisation générale des équipes RH et des partenaires sociaux liée à la gestion de la crise sanitaire. C'est ainsi que Canal+ a mis en place une organisation axée notamment sur des rendez-vous bihebdomadaires entre la Direction des affaires sociales et les secrétaires de ses instances, permettant ainsi d'avoir un dialogue social constructif et de pouvoir agir en amont des sujets.

En France, 44 accords ou avenants ont été signés ou reconduits en 2021

Parmi ces accords ou avenants, 64 % ont été signés dans le cadre de la politique de rémunération et de partage des profits (intéressement, participation, épargne salariale et retraite), reflétant ainsi la volonté d'associer les collaborateurs à la performance de leur entreprise, et 36 % ont concerné les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore la mobilité durable.

4.3.1.2. Favoriser la diversité, ADN du groupe, et un environnement inclusif

Parce que les différences de chacun sont sources de richesse, Vivendi place les compétences individuelles au cœur de la performance collective. La croissance du groupe repose sur la diversité de ses métiers, de ses collaborateurs, de ses cultures, de ses générations et de ses talents. L'ambition de Vivendi est de construire ensemble une entreprise ouverte et riche de ses différences.

Effectifs 2021 par zone géographique

