

Cette année, l'opération d'actionnariat comportait une formule classique avec décote et abondement réservée aux salariés des sociétés françaises et une formule à effet de levier, Opus 22, ouverte en France et à l'international dans les principaux pays où le groupe opère, soit 12 pays représentant 68 % de salariés éligibles par rapport à l'effectif du groupe. Le montant global de l'opération réalisée le 26 juillet 2022 s'est élevé, après réduction des demandes initiales de versement sur Opus 22, victime de son succès, à près de 78 millions d'euros, représentant 8,4 millions de titres : 1,4 million d'actions sur la formule classique et 7 millions d'actions sur Opus 22.

Plus de 6 200 collaborateurs ont souscrit à l'opération d'actionnariat salarié de 2022, soit un taux de participation de 25 %

Promouvoir des échanges et un dialogue social continu

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. Le groupe mène ainsi une démarche de dialogue social et de concertation à tous les niveaux permettant d'apporter des solutions collectives, notamment sur les sujets relatifs aux conditions de travail, aux changements d'organisation et à la santé et la sécurité au travail.

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.

La première instance a été renouvelée en juillet 2022, à l'échéance prévue des précédents mandats.

La seconde a été créée par voie d'accord en novembre 2019 pour enrichir le dialogue social au niveau européen. Elle est à ce jour composée de 28 membres représentant 23 pays de l'Espace économique européen ainsi que le Royaume-Uni et est représentée au Conseil de surveillance de Vivendi. Près du tiers des mandats de l'instance a été renouvelé par anticipation à l'été 2022, à la suite de la sortie d'Universal Music Group du périmètre du groupe. Un avenant relatif à la durée des mandats a été signé en décembre 2022. Il prévoit un renouvellement total de l'instance en septembre 2023 selon les nouveaux contours du groupe.

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 d'enrichir le dialogue social. Au cours de l'année 2022, des réunions d'information avec le bureau de ces deux instances ont permis d'aborder le projet d'opération portant sur le groupe Lagardère.

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'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 Groupe Canal+ a mis en place une organisation axée notamment sur des rendez-vous bi-hebdomadaires 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.

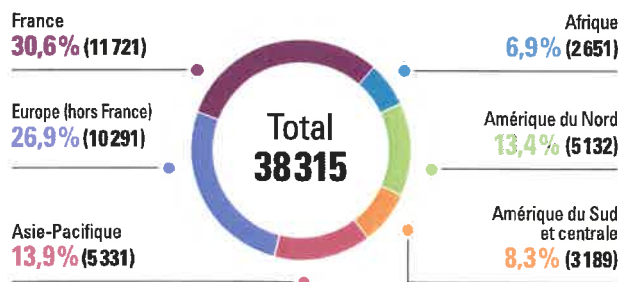
En France, 65 accords ou avenants ont été signés ou reconduits en 2022

Parmi ces accords ou avenants, 78 % 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 22 % ont concerné les conditions de travail, le dialogue social, l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore la mobilité durable.

4.3.1.3. 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 2022 par zone géographique



Présent sur 5 continents et dans 79 pays, avec 69 % de collaborateurs exerçant hors de France, Vivendi place les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain.

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des enjeux stratégiques portés à tous les niveaux du groupe afin qu'ils constituent une réalité pour l'ensemble des collaborateurs, un engagement managérial et une priorité quotidienne pour les équipes RH.

30 % des collaborateurs ⁽¹⁾ ont participé à un programme de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion en 2022, contre 21 % ⁽¹⁾ en 2021

(1) En pourcentage de l'effectif de reporting social, i.e. hors entités entrant dans le périmètre et hors entités dont l'effectif au 31 décembre est inférieur à 15 (se reporter à la note méthodologique relative au reporting extra-financier section 7.1.).