

INDICATEURS SOCIAUX 2006

Les données sociales se rapportent au périmètre mondial du groupe. Elles proviennent des sociétés détenues à plus de 50 % par Vivendi ou détenues à moins de 50 %, si Vivendi en détient le contrôle managérial.

Les données sociales par métier sont détaillées dans le tiré à part "Comptes annuels, Données sociales et Politique environnementale 2006" page 37. Ces chiffres sont consolidés au 31 décembre de l'année de référence.

	Données 2006	Données 2005	Loi NRE	GRI Guidelines 2006	Commentaires ou renvois
Effectif total	34 694	34 031	✓	LA 1	La hausse des effectifs est liée notamment aux variations de périmètre du groupe en 2006 dues à des acquisitions par UMG (Arsenal Music, BG Productions, UMG Roumanie, et Vale Music), par le Groupe Canal+ (Optimum Releasing) et par Vivendi Games (High Moon Studios, Secret Lair Studios, Centerscore).
Entrées					
Embauches	5 056	5 746	✓	LA 1	La notion d'embauche varie selon les pays concernés. Les chiffres indiquent le nombre des entrées correspondant aux contrats à durée déterminée (CDD), aux contrats à durée indéterminée (CDI) ou aux travaux d'été effectués par des étudiants et assimilés notamment aux États-Unis à des embauches.
Taux d'embauche CDD	49,7 %	48 %	✓	LA 1	Pour consolider cet indicateur au niveau mondial, la règle applicable retient comme CDI les embauches d'une durée de plus de 18 mois et comme CDD les embauches de moins de 18 mois (équivalant globalement à la durée légale maximale d'un CDD en France).
Taux d'embauche CDI	50,3 %	52 %	✓	LA 1	
Taux d'embauche CDD (France*)	52 %	46 %	✓	LA 1	
Taux d'embauche CDI (France*)	48 %	54 %	✓	LA 1	Le taux d'embauche CDI en France métropolitaine représente le nombre de CDI (1 161) rapporté au total des embauches (2 435).
Difficultés de recrutement	aucune	aucune	✓		Aucune filiale n'a signalé de difficulté particulière de recrutement au cours des deux derniers exercices.
Sorties					
Licenciements et départs	4 557	5 232	✓		Les chiffres indiquent le nombre de départs de salariés en CDD et CDI.
Licenciements économiques	301	1 255	✓		Le nombre de licenciements économiques en 2006 est en nette diminution par rapport à l'année précédente. Les licenciements économiques sont essentiellement le résultat d'opérations de restructuration engagées durant les exercices précédents par UMG, Vivendi Games et Maroc Telecom. Les départs chez UMG (72 % du total des réductions d'effectifs en 2006) correspondent à l'application des programmes de restructuration initiés en 2004 et 2005 en Asie-Pacifique, aux États-Unis et au Royaume-Uni.
Départs hors licenciements économiques	4 256	3 977	✓	LA 2	Les motifs des départs ont principalement pour objet : démission, licenciement individuel, fin de contrat à durée déterminée, retraite.
Mesures d'accompagnement et efforts de reclassement liés aux plans de réduction des effectifs			✓		En France, les mesures de reclassement et d'accompagnement offertes aux salariés ont été les suivantes : mobilité interne grâce à l'affichage sur l'intranet des postes à pourvoir dans l'ensemble du groupe, congés de reclassement, congés de formation permettant d'améliorer le niveau de qualification professionnelle, aide à la création d'entreprise et services d'outplacement. Vivendi a également mis en place des mesures de reclassement en faveur des salariés licenciés dans les pays où ce type de mesure n'existe pas.
Durée du travail (en heures)					
Durée moyenne hebdomadaire - temps plein	37,5	37,4	✓		Le nombre d'heures travaillées varie en fonction du pays dans lequel se situe l'entité qui emploie le salarié. La durée moyenne hebdomadaire est définie ici comme la durée hebdomadaire la plus répandue dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. Les filiales françaises de Vivendi appliquent les dispositions de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail ("loi sur les 35 heures"). Les différences constatées entre la durée de travail hebdomadaire et annuelle entre 2005 et 2006 résultent d'une homogénéisation des définitions au sein du groupe.
Durée moyenne annuelle - temps plein	1 742	1 753	✓		
Durée moyenne hebdomadaire - temps partiel	27	27	✓		
Durée moyenne annuelle - temps partiel	1 320	1 335	✓		
Absentéisme (en jours/salarié)	8	11,3	✓	LA 7	L'absentéisme est défini comme l'ensemble des jours ouvrés non travaillés hors congés payés, stages de formation, absences syndicales, congés exceptionnels et conventionnels, les RTT (réduction du temps de travail)... Au niveau du groupe, l'absentéisme s'élève en moyenne à 8 jours d'absence par salarié et par an (depuis 2006, ce chiffre n'inclut pas les congés avec suspension de contrat tels que les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise...). En France, l'absentéisme s'élève à 14,2 jours d'absence par salarié et par an. Ce chiffre est lié notamment à l'existence chez SFR d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui favorise la prise de congés pour raisons familiales tels que les congés maternité et paternité.
Motifs d'absence (France*)			✓		En 2006, les motifs d'absentéisme sont majoritairement liés à la maladie (51 %) et à des motifs familiaux (31 %) tels que congés de maternité et de paternité, mariage, décès, déménagement.
Heures supplémentaires	434 999	364 897	✓		Les heures supplémentaires correspondent aux heures travaillées au-delà du nombre d'heures contractuelles. En 2006, 82 % des heures supplémentaires concernent les États-Unis (64 %) et le Maroc (18 %).
Égalité professionnelle					
Pourcentage de femmes dans le groupe	38 %	38 %	✓	LA 13	Ce chiffre reste stable entre 2005 et 2006 avec des disparités entre les entités (l'augmentation du recrutement de femmes au sein du Groupe Canal +, de Maroc Telecom ainsi qu'au siège de Vivendi et un recrutement plus masculin chez Vivendi Games).
Pourcentage de femmes parmi les cadres	34 %	34 %	✓	LA 13	Le pourcentage de femmes parmi les cadres et au sein des instances de direction (au siège de Vivendi et dans les différents métiers du groupe) est précisé dans le tableau de la page 30.
Insertion des handicapés					
	211 salariés	187 salariés	✓		La définition de "travailleur handicapé" est celle prévue par la législation nationale de chaque pays ou, à défaut, par la Convention 159 de l'Organisation internationale du travail : "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". Le nombre de travailleurs handicapés dans le groupe est en hausse en 2006 en raison notamment de l'engagement de SFR qui reste fort dans ce domaine avec l'application de l'accord triennal signé, pour la première fois, en 2003, et renouvelé en mai 2006. Cet accord vise à augmenter le taux d'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise sur une période de trois ans.
Relations professionnelles					
Accords collectifs	64	57	✓	LA 4	Les nouveaux accords collectifs signés au sein du groupe en 2006 concernent notamment les rémunérations (34 %) et les conditions de travail (16 %). Les autres accords ont porté sur la protection sociale, la non-discrimination, la santé, la sécurité. En 2006, 32 accords collectifs ont été signés dans les filiales françaises.
Nombre de représentants du personnel (France*)	779	879			
Hygiène et sécurité					
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	3,2	3,5	✓	LA 7	Le taux de fréquence des accidents de travail a sensiblement diminué entre 2005 et 2006. Cette baisse résulte notamment du renforcement des mesures de sécurité au sein du Groupe Canal+, chez Maroc Telecom et chez Vivendi Games. Méthode de calcul retenue : nombre d'accidents de travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre de salariés x heures annuelles travaillées (estimées à 1 750 pour le groupe).
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	0,13	0,12	✓	LA 7	Le taux de gravité des accidents de travail avec arrêt est resté stable entre 2005 et 2006. Il convient de préciser que les métiers au sein du groupe sont moins exposés que dans certains secteurs d'activité professionnelle (par ex. les métiers dans le secteur de la construction). Méthode de calcul retenue : nombre de jours perdus pour accidents de travail x 1 000 / nombre de salariés x heures annuelles travaillées (estimées à 1 750 pour le groupe).
Salariés formés à la sécurité	5 818	2 504	✓		En 2006, le nombre de salariés formés à la sécurité a augmenté de manière très significative, notamment chez SFR et Vivendi Games. Les salariés de SFR ont continué à bénéficier en 2006 du programme de formation "sensibilisation à la sécurité" (deux modules d'une demi-journée) initié en 2005. Chez Vivendi Games, tout le personnel qui travaille en horaire décalé a bénéficié en 2006 d'une formation à la sécurité. En 2006, le siège de Vivendi a également mis l'accent sur la formation pratique des volontaires (10 personnes ont reçu une formation aux premiers secours dispensée par un instructeur de la Croix-Rouge et 26 volontaires "équipiers d'évacuation" ont participé à deux exercices d'évacuation).
Formation					
Dépenses formation/masse salariale	2 %	2,4 %	✓		Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est un indicateur très utilisé en France. Hors de France, cet indicateur n'est pas renseigné de façon homogène. C'est pourquoi, l'indicateur retenu est la dépense totale de formation rapportée à la masse salariale. Cette moyenne ne reflète pas les variations observées entre les secteurs d'activité allant de 0,4 % (UMG) à 7,5 % (Maroc Telecom). Maroc Telecom a mis en place en 2006 une campagne de sensibilisation des salariés sur la sécurité de l'information, ses enjeux, et son impact sur les activités de Maroc Telecom.
Durée moyenne de formation/nombre de salariés formés	24 heures	30,3 heures	✓	LA 11	La durée moyenne de la formation est calculée en rapportant le nombre d'heures totales de formation au nombre de salariés formés dans l'année. Dans ce calcul, chaque salarié formé compte pour un quel que soit le nombre de formations suivies.
Durée moyenne de formation/nombre de salariés formés (France*)	29,6 heures	31,5 heures	✓	LA 11	Les filiales françaises du groupe se distinguent par une moyenne importante de durée de formation pour chaque salarié formé. La baisse constatée en 2006 est due à une baisse des formations de salariés affectés en 2004 et 2005 par des plans de réduction d'effectifs dans certaines entités. En 2006, le nombre d'heures de formation au siège est le plus élevé au sein du groupe avec 52,9 heures ; cela correspond aux formations destinées à accroître l'efficacité professionnelle dont a bénéficié l'ensemble des salariés du siège (voir page 27).

(*) France métropolitaine

INDICATEURS SOCIAUX 2006 (suite)

	Données 2006	Données 2005	Loi NRE	GRI Guidelines 2006	Commentaires ou renvois
Œuvres sociales					
Œuvres sociales (France*)	5 070 117	5 417 791	✓		En France, la notion d'œuvres sociales représente des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille. Cette notion est difficile à appréhender au niveau mondial. La politique et la contribution de chaque entité sont laissées à sa propre appréciation. Cet indicateur concerne les sociétés françaises du groupe.
La main-d'œuvre extérieure à la société					
Nombre de missions intérimaires	5 635	7 268	✓		Une personne ayant effectué plusieurs missions (durée minimum d'une semaine) est comptée autant de fois que de missions.
Sous-traitance	5 149	2 730	✓		Vivendi est moins concerné par la sous-traitance que les entreprises à forte population de travailleurs manuels. Les missions de sous-traitance concernent principalement le domaine du service clients et les activités du support technique liées au réseau (voir page 53 du tiré à part "Comptes annuels, Données sociales et Politique environnementale 2006").
Impact territorial					
Partenariats et projets	462	367	✓		En 2006, Vivendi a augmenté sa participation à des partenariats ou des projets. Les différentes entités du groupe ont créé des partenariats ou des projets avec 462 institutions ou associations (UMG : 272 ; Groupe Canal+ : 34 ; SFR : 115 ; Maroc Telecom : 7 ; Vivendi Games : 7 ; Corporate : 27). 87 % des projets dans lesquels Vivendi s'implique sont liés aux institutions éducatives.
Actions ayant contribué au développement de l'emploi			✓		Vivendi s'est engagé auprès des pouvoirs publics français à contribuer à la création d'emplois dans des régions particulièrement touchées par le chômage et les restructurations industrielles. Ces engagements portent d'une part sur la création d'emplois liés à l'activité de Vivendi (449 emplois créés au 31/12/06) et d'autre part à la création d'emplois non liés à l'activité de Vivendi, sous la forme d'un soutien financier à des projets viables de création ou de développement d'entreprises (1 632 créations d'emploi validées et versement de 10 millions d'euros au 31/12/06) (voir page 34).

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX 2006

Les données environnementales se rapportent au périmètre mondial du groupe et concernent les sites qui répondent à des critères significatifs en termes d'impacts environnementaux (nombre d'employés, consommation d'eau, d'électricité, production de déchets, etc.).

Pour l'évolution des données environnementales par métier, se reporter au tiré à part "Comptes annuels, Données sociales et Politique environnementale 2006", page 55.

	Données 2006	Données 2005	Loi NRE	GRI Guidelines 2006	Commentaires ou renvois
Consommation d'eau (en milliers de mètres cubes)	581,8	557	✓	EN 9	Le niveau de consommation d'eau a augmenté de 4,5 % en 2006 par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est liée à la croissance des activités du groupe.
Consommation d'énergie électrique (en milliers de kilowattheures)	404 914	363 531	✓	EN 3	La consommation d'énergie électrique pour 2006 est en hausse de 11,4 %. Cette augmentation résulte d'une part de la croissance des activités du groupe, d'autre part de l'acquisition de nouvelles entités par Vivendi Games et, enfin, de l'extension du périmètre de reporting des entités du Groupe Canal+. Ainsi, en 2006, les données des entités opérationnelles situées dans les départements et territoires d'outre-mer ainsi que Canal+ Pologne ont été consolidées.
Recours aux énergies renouvelables (en milliers de kilowattheures)	1,42	N/A		EN 4	Cette donnée correspond à l'achat d'énergies renouvelables par certaines entités du groupe situées dans l'État de Californie (USA). Ce chiffre n'inclut pas la production d'énergies renouvelables ou l'utilisation de ces énergies pour alimenter des installations de télécommunications (voir page 39).
Émissions de CO ₂ (en millions de kilogrammes)	80,4	74	✓	EN 16, EN 17	Les émissions de dioxyde de carbone résultant des diverses activités de Vivendi sont extrêmement faibles. Les émissions directes proviennent de l'utilisation de générateurs de secours en cas de panne électrique ou de chauffage par convection. Les émissions indirectes proviennent essentiellement de la consommation électrique (59,9 millions de kg) et de l'utilisation de la flotte de véhicules (18,3 millions de kg) du groupe. Voir schéma "Source des émissions de CO ₂ produites par Vivendi" dans le rabat.
Production de déchets (en tonnes)	3 548,8	5 353	✓	EN 22	Le montant de déchets produits est en légère augmentation en 2006. Vivendi présente ci-dessous le détail des catégories de déchets produits par le groupe. Cette présentation permet notamment d'identifier plus précisément la production des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).
Déchets dangereux et spéciaux (en tonnes)	465,6	N/A		EN 22	Ces déchets sont les déchets générés par les sites du groupe ayant un caractère inflammable, nocif, toxique, etc. et répertoriés dans les annexes I et II du décret n° 2002-540 du 18 avril 2002 relatif à la classification des déchets (consommables bureautiques, piles et accumulateurs, batteries, peintures et solvants, huiles, etc.).
Déchets non dangereux (en tonnes)	2 837,1	N/A		EN 22	Ces déchets sont les déchets générés par les sites du groupe qui ne présentent aucun caractère de dangerosité tels que les métaux ferreux et non ferreux, les papiers-cartons, le plastique, le caoutchouc, les matériaux composites, le bois, le verre et les textiles.
Déchets d'équipements électriques et électroniques (en tonnes)	245,5	N/A		EN 22	Ces déchets sont relatifs aux DEEE professionnels (achetés par un site pour son usage interne) et les DEEE ménagers (mis sur le marché par un site et dont le traitement est assuré par le site). Ils regroupent les déchets d'équipements de télécommunication, d'équipements informatiques et audiovisuels et le matériel d'éclairage.
Mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, aux espèces animales et végétales protégées			✓	EN 14	Les activités de Vivendi ont peu d'impact sur l'équilibre biologique, les milieux naturels et les espèces animales et végétales protégées.
Démarches d'évaluation ou de certification entreprises en matière d'environnement			✓		Vivendi a mis en place, dès 2000, un Programme de conformité aux normes d'environnement, de santé et de sécurité au travail appliqué dans les sociétés du groupe. Depuis la mise en place du programme, plus de 80 évaluations d'établissements ont été effectuées. Environ 10 sites sont évalués chaque année. Les établissements du groupe sont encouragés à obtenir les certifications environnementales appropriées, notamment les certifications EMAS et ISO 14001. Fin 2006, SFR a obtenu la certification ISO 14001 de son système de management environnemental pour trois sites pilotes : deux sites stratégiques techniques et un site tertiaire. Le siège de Vivendi a entrepris, en 2007, une démarche de vérification selon la norme EMAS (voir page 37).
Mesures prises pour assurer la conformité de l'activité de la société aux dispositions législatives et réglementaires applicables en matière d'environnement			✓		Vivendi a mis en place un programme complet pour assurer la conformité de ses activités aux dispositions législatives et réglementaires applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Dans tous les principaux sites, un salarié est chargé des affaires environnementales. Cette personne suit une formation continue adaptée à ses responsabilités. Vivendi a mis en place dix-huit mesures environnementales basées sur les normes ISO 14001 qui donnent des directives précises en matière de conformité aux réglementations et normes environnementales du groupe.
Dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement	0,98 million d'euros	1,35 million d'euros	✓	EN 30	Le chiffre comprend les programmes internes, la surveillance des activités dans les établissements du groupe et les dépenses liées à la protection de l'environnement de chaque site opérationnel.
Existence au sein de la société de services internes de gestion de l'environnement, formation et information des salariés sur celui-ci, moyens consacrés à la réduction des risques pour l'environnement et organisation mise en place pour faire face aux accidents de pollution ayant des conséquences au-delà des établissements de la société	Corporate (siège Paris et bureau de New York) : 1 Métiers : 8	Corporate (siège Paris et bureau de New York) : 2 Métiers : 6	✓		Au sein du Secrétariat général de Vivendi, un Directeur Environnement, hygiène et sécurité est chargé de l'établissement des règles et des procédures internes liées aux questions d'environnement, de santé et de sécurité ainsi que de l'organisation du contrôle de ses différents établissements à travers le monde. C'est un ingénieur diplômé en techniques environnementales qui possède des certifications professionnelles. Il existe au sein du groupe, des services responsables des questions environnementales, de santé et de sécurité. Parmi eux, on compte actuellement des ingénieurs, des hygiénistes, des consultants et des spécialistes de la sécurité. Tous les principaux sites ont un salarié chargé des questions d'environnement, de santé et de sécurité. Dans chaque établissement important, une équipe est en place pour intervenir en cas d'accident ou de déversement susceptible de nuire à l'environnement. À cet effet, ces équipes travaillent en étroite collaboration avec les équipes d'intervention locales, notamment les organismes de lutte contre les incendies. Trois fois par an, la Direction du développement durable de Vivendi réunit les correspondants métiers et les représentants des directions fonctionnelles du siège de Vivendi afin de les sensibiliser aux engagements environnementaux du groupe et à la protection de l'environnement.
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours			✓		En 2006, aucun site ou établissement de Vivendi n'a dû enregistrer de provisions ou garanties pour risques en matière environnementale.
Montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et actions menées en réparation de dommages causés à celui-ci			✓	EN 28	En 2006, Vivendi n'a reçu aucune notification émanant d'un organisme réglementaire alléguant une absence de conformité aux exigences environnementales, de santé ou de sécurité sur ses différents sites d'exploitation.