



## indicateurs sociaux

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 contrôle les politiques financière et opérationnelle.

Les données sociales par métier sont détaillées dans le tiré à part "Comptes annuels, données sociales et politique environnementale 2007" page 37. Ces chiffres sont consolidés au 31 décembre de l'année de référence.

	Données 2007	Données 2006	Loi NRE	GRI
<b>Effectif total</b>	<b>37 223</b>	34 694	●	LA 1
<b>Entrées</b>				
<b>Embauches</b>	<b>5 797</b>	5 056	●	LA 1
Taux d'embauche CDD	47 %	49,7 %	●	LA 1
Taux d'embauche CDI	53 %	50,3 %	●	LA 1
Taux d'embauche CDD France	52 %	52 %	●	LA 1
Taux d'embauche CDI France	48 %	48 %	●	LA 1
Difficultés de recrutement	aucune	aucune	●	
<b>Sorties</b>				
<b>Licenciements et départs</b>	<b>6 189</b>	4 557	●	
<b>Licenciements économiques</b>	<b>853</b>	301	●	LA 2
Départs hors licenciements économiques	5 336	4 256	●	LA 2
Mesures d'accompagnement et efforts de reclassement liés aux plans de réduction des effectifs	Voir encadré page 33 et paragraphe ci-contre.	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.	●	
<b>Durée du travail (en heures)</b>				
Durée moyenne hebdomadaire - temps plein	37,8	37,5	●	
Durée moyenne annuelle - temps plein	1 737	1 742	●	
Durée moyenne hebdomadaire - temps partiel	29,1	27,1	●	
Durée moyenne annuelle - temps partiel	1 328	1 320	●	
Absentéisme (en jours/salarié) France	9,9	9,3 <sup>(1)</sup>	●	LA 7
Motifs d'absence	Maladie (54 %), motifs familiaux (34 %) tels que congés de maternité et de paternité, mariage, déménagement, deuil	Maladie (51 %), motifs familiaux (31 %)	●	
Heures supplémentaires	585 831	434 999	●	

(1) Les données précédemment publiées en 2006 prenaient en compte SFR clients (voir paragraphe 5.4.2 page 44 du tiré à part "Comptes annuels, données sociales, politique environnementale 2007").



Les effectifs du groupe atteignent 37 223 au 31 décembre 2007, contre 34 694 salariés au 31 décembre 2006, et 34 031 salariés en 2005. La hausse des effectifs constatée en 2007 résulte des variations de périmètre du groupe (intégration de BMG Music Publishing, TPS, Onatel et Gabon Telecom), d'un recrutement important chez Vivendi Games pour soutenir le développement des nouveaux jeux et des développements techniques de l'outil de reporting social qui ont permis un élargissement du périmètre de reporting.

La répartition des effectifs par activité et par zone géographique est donnée dans le rabat.



Le nombre de licenciements économiques en 2007 a augmenté par rapport à 2006 sans toutefois atteindre le niveau de l'exercice 2005 au cours duquel d'importantes réorganisations ont pris fin.

Les licenciements économiques ont des causes variées : chez UMG, ils résultent d'opérations de restructuration engagées antérieurement ; chez Vivendi Games, ils proviennent d'ajustements de personnel nécessaires pour suivre les évolutions du marché et chez Groupe Canal+ ils proviennent du rapprochement avec TPS. Ces derniers départs ont été réalisés dans le cadre d'un plan de volontariat.

Les départs chez UMG (69 % du total des réductions d'effectifs en 2007), correspondent à la suite du programme de restructuration du groupe notamment au Brésil et en Allemagne (45 salariés), aux États-Unis (252 salariés) et au Royaume-Uni (182 salariés).



## indicateurs sociaux (suite)

	Données 2007	Données 2006	Loi NRE	GRI
<b>Égalité professionnelle</b>				
Pourcentage femmes dans le groupe	34 %	38 %	●	LA 13
Pourcentage femmes parmi les cadres	34 %	34 %	●	LA 13
Insertion des handicapés	249	211 salariés	●	
<b>Relations professionnelles</b>				
<b>Accords collectifs</b>				
Nombre de représentants du personnel	1 251 <sup>(2)</sup>	779	●	LA 4
<b>Hygiène et sécurité</b>				
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	2,72	3,21	●	LA 7
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	0,13	0,13	●	LA 7
Salariés formés à la sécurité	2 835	5 818	●	
<b>Formation</b>				
Dépenses formation/masse salariale	1,9 %	2 %	●	
<b>Durée moyenne de formation par salarié</b>				
Durée moyenne de formation par salarié formé en France	30,7 heures	29,6 heures	●	LA 11
		24 heures	●	LA 11
<b>Œuvres sociales</b>				
Œuvres sociales	6,65 millions d'euros	7,15 millions d'euros	●	
<b>Main-d'œuvre extérieure à la société</b>				
Nombre de missions d'intérim	4 763	5 635	●	
Sous-traitance	98	138 <sup>(3)</sup>	●	
<b>Impact territorial</b>				
Partenariats et projets	911	462	●	
Actions ayant contribué au développement de l'emploi	749 emplois créés sur l'ensemble des deux centres d'appel liés à l'activité du groupe. 1 624 emplois créés dans les bassins d'emploi (voir page 36).		●	
	Création d'emplois liés à l'activité de Vivendi : 449 emplois. Contribution à la création d'emplois non liés à l'activité de Vivendi : 806 emplois.		●	

(2) Y compris Maroc Télécom.

(3) Les données précédemment publiées en 2006 correspondaient au nombre de missions d'au moins une semaine de prestataires de service sous contrat et non au nombre de missions de sous-traitance (voir section 14 page 53 du tiré à part "Comptes annuels, données sociales, politique environnementale 2007").



Un protocole d'accord définissant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes a été signé au siège de Vivendi en 2007 avec les objectifs suivants :

- faire évoluer les mentalités en sensibilisant tous les acteurs concernés par la mise en oeuvre de l'accord et en communiquant auprès du personnel l'importance de la mixité de l'emploi, du recrutement et des parcours professionnels à tous les niveaux,
- l'accès facilité des femmes à la formation professionnelle,
- l'adaptation de l'organisation, des conditions et du temps de travail,
- une proportion de femmes dans les postes à responsabilité conforme à celle de tout le personnel,
- l'égalité salariale entre homme et femme,
- les modalités à mettre en oeuvre pour la prise du congé de paternité.

SFR, qui a également signé un accord sur l'égalité professionnelle, a dépassé les objectifs fixés en recrutant 40 % de femmes en 2006-2007 à la sortie des écoles d'ingénieurs en télécommunications, alors que le taux de féminisation des diplômés issus de cette filière n'est que de 17 %.



Les accords signés en 2007 couvrent essentiellement trois thèmes : les conditions de travail (16 %), le dialogue social (20 %) et les rémunérations (45 %).

Parmi les autres accords recensés figurent : un accord sur les rémunérations et l'évolution professionnelle (Onatel, opérateur de télécommunications au Burkina-Faso), un accord sur l'égalité femme-homme (siège), un accord de méthode sur le projet de transfert des sites de relations clients (SFR), un protocole d'accord sur l'évolution des carrières (Mauritel, opérateur de télécommunications en Mauritanie) et un accord à durée indéterminée instituant un système de garanties collectives pour le remboursement des frais médicaux et décès, incapacité, invalidité (SFR).



La durée moyenne de la formation est calculée en rapportant le nombre d'heures totales de formation au nombre de salariés (individus) formés dans l'année. Dans ce calcul, chaque salarié formé compte pour un, quel que soit le nombre de formations suivies.