© RÉGINE MAHAUX / M6

GROUPE M6

2016

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

MÉTROPOLE TÉLÉVISION

EXTRAIT DU DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2016

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

La Responsabilité Sociale et Environnementale d'Entreprise a pris une dimension nouvelle en 2012 à la suite de la publication du décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2. La vérification des données sociales, sociétales et environnementales par un tiers indépendant est devenue obligatoire pour les entreprises françaises. Le Groupe M6 s'était d'ores et déjà inscrit dans cette nouvelle obligation et a ainsi poursuivi sa dynamique d'action et de transparence dans ces trois domaines.
Le Groupe M6 est en effet persuadé que ces informations permettent aux différents acteurs concernés de mieux évaluer sa performance globale sur le moyen et long terme, et, plus globalement, que la responsabilité sociétale va de pair avec la performance économique.

Le Groupe M6 conduit donc une politique active de RSE et affiche clairement ses engagements auprès de tous ses partenaires : téléspectateurs, salariés, clients, actionnaires, fournisseurs, pouvoirs publics, et société civile.

Face aux différents enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, et afin de s'engager envers l'ensemble de ses parties prenantes, le Groupe a élaboré une démarche RSE structurée autour de trois priorités, directement liées aux activités du groupe :

- **la gestion des talents** : le Groupe est convaincu que ses collaborateurs sont la clé de voûte de sa réussite. C'est pourquoi la Direction des Ressources Humaines place au cœur de ses préoccupations le choix puis la fidélisation de ses salariés, et s'efforce de promouvoir leur épanouissement dans toutes les dimensions de leur vie professionnelle.

- **le respect du public et sa responsabilité envers la société** : l'activité du Groupe étant avant tout immatérielle et culturelle, l'impact sociétal est le fil conducteur de son engagement. En effet, à travers ses programmes le Groupe pénètre dans les foyers et doit donc placer le respect des téléspectateurs au cœur de son action.

- **la non-discrimination** : la prise en compte de la diversité est une donnée très importante pour le Groupe tant au niveau des contenus audiovisuels que des publics auxquels il s'adresse. Cela se traduit notamment par un engagement transversal et reconnu en faveur de la parité et d'une meilleure représentation de la femme et des minorités dans les médias.

Dans ce chapitre se trouve la description des actions menées en 2016. Une table de concordance disponible à la fin de ce chapitre permet de faire le lien entre les textes et chiffres publiés dans ce document et les informations listées dans l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En collaboration avec l'organisme tiers indépendant en charge de la vérification des données RSE, le Groupe M6 a déterminé 12 indicateurs prioritaires liés directement à ses enjeux principaux :

- les effectifs,
- les embauches et licenciements,
- l'organisation du temps de travail,
- les politiques mises en œuvre en matière de formation,
- le nombre total d'heures de formation,

- les conditions de dialogue avec les parties prenantes,
- les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs,
- les actions de soutien, de partenariat ou de mécénat,
- les actions engagées pour prévenir toute forme de corruption,

- les mesures prises en faveur de l'égalité Hommes/Femmes,
- les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap,
- la politique de lutte contre les discriminations.

1. Note méthodologique relative au reporting extra-financier

Référentiels

Le reporting des indicateurs extra-financiers s'appuie sur des référentiels nationaux et internationaux. Les indicateurs sociaux, sociétaux, et environnementaux se réfèrent notamment aux dispositions du décret du 24 avril 2012 pris en application de la loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, modifié par la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et par le Décret n°2016-1138 du 19 août 2016 pris pour l'application de l'article L.225-102-1 du code de commerce et relatif aux informations environnementales figurant dans le rapport de gestion des entreprises.

Le Groupe M6 s'inspire également pour la mise en place de son reporting et de sa communication extra-financière des lignes directrices *GRI* (Global Reporting Initiative) ainsi que des principes édictés dans le *Pacte Mondial des Nations Unies*.

Indicateurs

Les indicateurs présentés dans cette section ont fait l'objet d'une vérification par le cabinet KPMG tel que requis par la loi incluant des tests de détail sur les indicateurs les plus pertinents. L'accent a notamment été mis sur les indicateurs sociaux et sociétaux relatifs aux enjeux stratégiques du Groupe.

Périmètre de Reporting

Le périmètre du reporting a été établi conformément aux dispositions des articles L.233-1 et L 233-3 du Code de commerce et concerne les filiales et sociétés contrôlées.

Certains indicateurs portent sur des périmètres spécifiques excluant certaines entités ; le périmètre à considérer est alors précisé en regard des informations.

Les informations environnementales concernent le périmètre de :

- Neuilly-sur-Seine (qui correspond aux consommations totales des immeubles des 89 et 107 avenue Charles de Gaulle, 46 rue Jacques Dulud, et aux consommations privatives d'électricité des locaux occupés du 114 avenue Charles de Gaulle).
  En termes d'activité, le site de Neuilly-sur-Seine comprend toutes les activités télévisuelles du Groupe hormis les antennes régionales de la Rédaction nationale en raison de leur petite taille individuelle (3 ou 4 collaborateurs), ainsi que les activités de diversification suivantes : M6 Interactions, Production & Droits Audiovisuels et M6 Web hors activités localisées à Lyon et à Lille (Direction Technique de la filiale et Activité Portails principalement) ;
- Rungis, qui comprend les principales activités de production de Ventadis ;
- Nanteuil-le-Haudouin, site de production de MonAlbumPhoto ;
- Lille qui correspond aux locaux occupés par Oxygem, filiale de M6 Web ;
- Boissy, où sont installées les équipes de Best of TV ;
- Bordeaux, qui comprend toutes les activités liées au club des Girondins.

iGraal, société de cashback acquise le 30 novembre 2016, est exclue du périmètre de reporting. De plus, tous les indicateurs ne couvrent pas l'ensemble du périmètre. Dans ce cas, il est fait mention des sites concernés. Enfin, le seul indicateur couvrant le site de Boissy est la consommation d'énergie électrique.

Par ailleurs, le périmètre de reporting social est basé sur le périmètre de consolidation financier, à l'exception de certains indicateurs pour lesquels les données des Girondins de Bordeaux, ou uniquement les sportifs, (F.C.G.B) ont été exclues. Les indicateurs concernés par cette exclusion

sont les indicateurs liés à l'organisation du travail, une partie des indicateurs liés à la rémunération et à l'épanouissement des talents, en raison de la spécificité d'un club de football.

À noter que le reporting inclut des variations de périmètre, résultat des acquisitions réalisées entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année 2016 : les données de l'année 2016 seront intégrées en totalité lors du reporting de l'année 2017 à moins que l'entité entrante ne puisse recueillir toutes les données au prorata temporis. Toutefois le décompte de l'effectif des filiales entrées en périmètre dans le cadre du reporting des données sociales est intégré dans le périmètre de l'année 2016.
La principale entrée de périmètre correspond à l'acquisition d'IGRAAL, le 1er décembre 2016 dont les données n'ont été traitées que dans la partie 7.2.1.1 « Les effectifs ».

Période de reporting

Le reporting des données sociétales, sociales et environnementales est annuel et concerne la période du 1er janvier au 31 décembre 2016.

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux peuvent présenter des limites du fait : de changements de définition pouvant affecter leur comparabilité, de variations de périmètres d'activités d'une année sur l'autre, des modalités de collecte et de saisie de ces informations.

Précisions sur les indicateurs environnementaux :
Afin de faciliter la comptabilité interne liée aux facturations des consommations d'électricité, la consommation reportée sur un mois donné correspond à la consommation réelle du mois précédent.
➥Les émissions de CO_2 figurant dans la partie 7.4.1 sont les émissions directes de gaz à effet de serre liées aux consommations de gaz naturel et aux achats de fioul des bâtiments du Groupe à Neuilly, Rungis, Nanteuil, Roubaix puis Lille, et Bordeaux. En 2016, le Groupe a pu inclure les consommations d'électricité des sites précités dans le calcul des émissions et ce, rétroactivement jusqu'en 2014. Les facteurs d'émission utilisés pour le calcul sont issus de la base carbone de l'ADEME.
➥ Le facteur d'émission utilisé pour les émissions de CO_2 reportées liées aux déplacements professionnels en train, présentées dans la partie 7.4.4 de ce rapport, est celui fourni par la SNCF. Le facteur d'émission utilisé pour les émissions de CO_2 reportées liées aux déplacements professionnels en avion est celui fourni par le prestataire en charge de la gestion des déplacements professionnels (Neuilly).

Précisions sur les indicateurs sociaux :
➥Les heures de formation reportées concernent les formations dispensées par M6 Campus ainsi que des organismes externes de formation intégrées aux plans de formation du Groupe. Les heures CPF sont exclues des heures de formation reportées. Les heures CPF sont exclues des heures de formation reportées. Les heures de formation en e-learning sont incluses dans les données reportées. Le temps de formation passé en école est exclu pour les collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Les heures de formation en BTS suivies par certains collaborateurs du F.C.G.B sont également exclues du nombre d'heures totales de formation reporté. Les heures de formations qui ont commencées sur l'exercice 2016 et qui se sont terminées en janvier 2017 sont comprises dans les heures de formation reportées.
➥ Les jours d'absence comptabilisés correspondent à l'intégralité des absences des collaborateurs permanents du Groupe débutées au cours de l'exercice, incluant donc des absences en 2017. Les jours d'absence en 2016 correspondant à des absences débutées au cours de l'exercice précédent ne sont pas pris en compte. De même, une prolongation fera l'objet d'une nouvelle date de début, si celle-ci débute sur l'exercice suivant alors les jours d'absence ne seront pas comptabilisés.

Outils de reporting, consolidation et contrôles

Des outils de collecte, développés par la direction des Systèmes d'information du Groupe, permettent une remontée de l'ensemble des données consolidées et contrôlées à différents niveaux :
➥Pour les données sociales, la collecte est réalisée dans un outil dédié, développé par la direction des Systèmes d'information du Groupe, et des contrôles de cohérence automatiques sont effectués par l'outil informatique pendant la saisie. D'autres contrôles et la validation sont effectués par la

Direction des Ressources Humaines du Groupe M6. Enfin, un contrôle général assure la cohérence globale des flux d'effectifs entre l'année N-1 et l'année N ;
➥Pour les données sociétales, la collecte des informations est réalisée par le Secrétariat Général du Groupe et le département de la Communication Financière, en raison notamment des renseignements requis par le CSA en matière sociétale à la télévision ;
➥ Pour les données environnementales, la collecte est réalisée par les Services Généraux du Groupe, et un contrôle de cohérence interne est effectué par le correspondant en charge de la saisie des informations. Un nouveau contrôle est réalisé au moment de la consolidation.
Enfin le département de la Communication Financière rassemble les données et effectue des contrôles de cohérence.

2. Responsabilité sociale

2.1 Les collaborateurs du groupe

2.1.1 Les effectifs

Répartition de l'effectif permanent du Groupe M6 par type de contrat

	2014	2015	2016
CDI	1 564	1 695	1 737
CDD *	237	255	254
Total permanents	**1 801**	**1 950**	**1 991**

** Dans les 254 CDD sont inclus les 103 contrats sportifs du Club des Girondins de Bordeaux*

Au 31 décembre 2016, l'effectif total du Groupe M6 s'élève à 1 991 collaborateurs permanents, contre 1 950 au 31 décembre 2015, dont 1 737 CDI en 2016 contre 1 695 en 2015. Au total, il y a eu 42 entrées nettes CDI en 2015, qui s'expliquent comme suit :

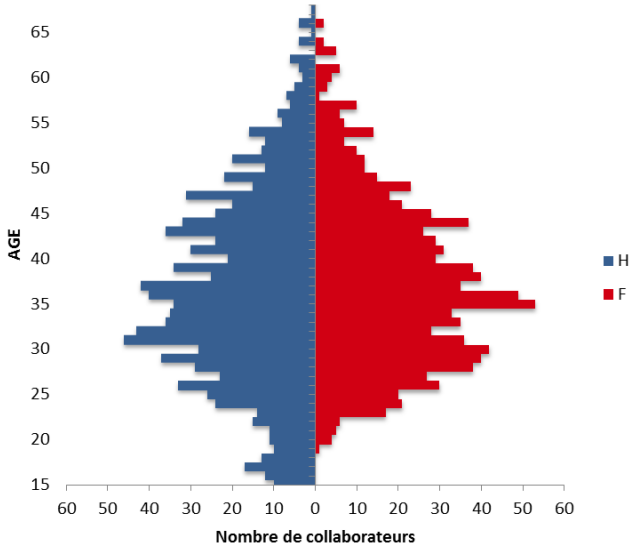
Effectif à fin décembre 2015	**1 695**
Recrutements externes	**115**
Intégration société IGraal	**41**
Intégration Intermittents en CDI	**28**
Intégration CDD en CDI	**23**
Départs	
- Démissions	**-75**
- Licenciements	**-28**
- Ruptures conventionnelles	**-35**
- Retraite	**-4**
- Autres motifs (fin de période d'essai, …)	**-23**
Effectif à fin décembre 2016	**1 737**

Dans le souci d'assurer une place équivalente aux femmes et aux hommes, le Groupe M6 veille particulièrement à l'équilibre des effectifs. Ainsi au 31 décembre 2016, en incluant les 103 contrats sportifs F.C.G.B, le Groupe compte 48% de femmes et 52% d'hommes, qui se répartissent comme suit par catégorie :

Répartition de l'effectif permanent du Groupe M6 par catégorie et sexe

	2016	Dont hommes	Dont femmes
Non cadres	717	396	321
Cadres	1 064	504	560
Journalistes	139	82	57
Cadres dirigeants	71	53	18
TOTAL	**1 991**	**1 035**	**956**

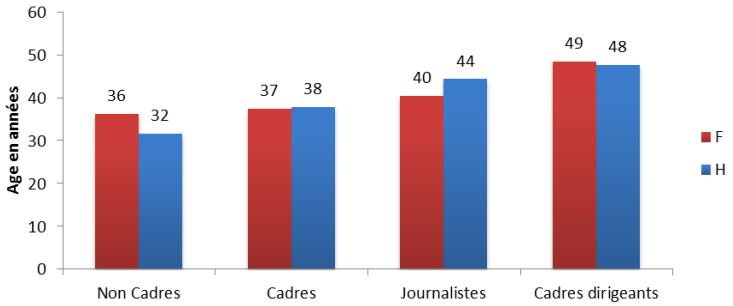
Pyramide des âges



On constate une concentration de jeunes collaborateurs chez les hommes de moins de 25 ans correspondant en majorité aux sportifs du F.C.G.B.

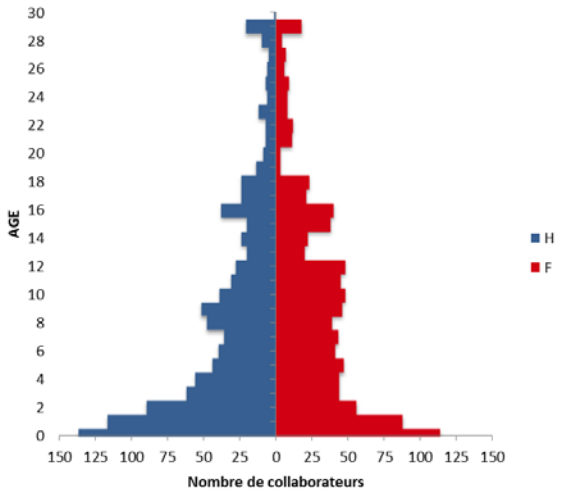
L'âge moyen du groupe est de 37,0 ans, avec un équilibre entre les femmes (37,4 ans) et les hommes (36,5 ans).

Age moyen de l'effectif permanent du Groupe M6 par catégorie et sexe

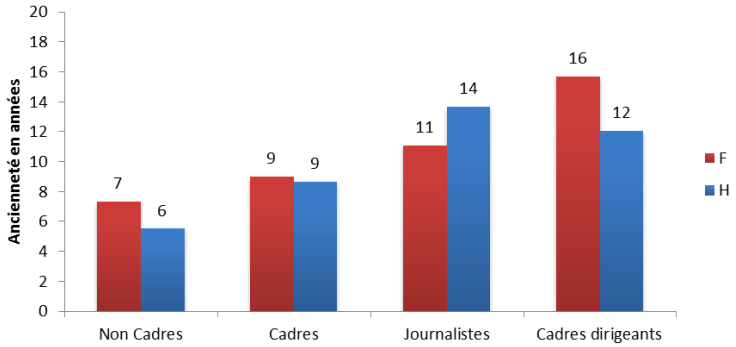


Pyramide de l'ancienneté

L'ancienneté moyenne du groupe s'établit à 8,3 ans : 8,0 ans pour les hommes et 8,7 ans pour les femmes.



Ancienneté moyenne de l'effectif permanent du Groupe M6 par catégorie et sexe



Au 31 décembre 2016, l'effectif de 1 991 permanents se répartit ainsi :

Répartition des effectifs permanents par pôle

	2014	2015	2016
Pôle TV	941	967	991
Pôle Production & Droits audiovisuels	89	91	91
Pôle Diversifications	771	892	909
TOTAL	**1 801**	**1 950**	**1 991**

L'augmentation du nombre de permanents du Pôle TV (dont Régie Publicitaire) (+24 CDI/CDD sur un an) est essentiellement liée à l'intégration d'intermittents et de prestataires (+18).

L'augmentation sur le Pôle Diversifications (+17 CDI/CDD) s'explique notamment avec :

- l'intégration de la société IGraal (+46 permanents),
- la diminution du nombre de permanents sur Ventadis (-28), en lien avec la sortie des effectifs de Luxview,
- la baisse de l'activité économique constatée chez HSS depuis fin 2015 a entrainé une optimisation et une mutualisation des postes.

Répartition des effectifs CDD			
	2014	2015	2016
CDD	188	195	187
Contrats de professionnalisation	33	43	52
Contrats d'apprentissage	16	17	15
Total CDD	**237**	**255**	**254**

Intermittents			
	2014	2015	2016
ETP intermittents et pigistes	400	389	354

Hors F.C.G.B, on constate une baisse de -4,8% sur le groupe M6 et notamment sur Métropole Télévision en lien avec la poursuite en 2016 des intégrations d'intermittents en CDI.

2.1.2 L'organisation du temps de travail

Depuis la conclusion d'un accord d'entreprise en 2000, les collaborateurs du Groupe bénéficient d'une organisation de leur temps de travail calculé en heures ou en jours selon les catégories.

Principales durées du travail par catégorie		
	Durée annuelle moyenne du travail (hors Girondins)	Jours RTT
Non cadres	1 575 heures	22 jours
Cadres	215 jours	13 jours
Journalistes	205 jours	11 jours
Cadres dirigeants	non concernés	non concernés

	Durée annuelle moyenne du travail (Girondins)	Jours RTT
Non cadres	1 568 heures	11 jours
Cadres	215 jours	13 jours
Journalistes	205 jours	11 jours
Cadres dirigeants	non concernés	non concernés

Le Groupe M6, convaincu que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés participe à la bonne performance de l'entreprise, n'hésite pas à proposer des emplois du temps aménagés.

Temps partiels
Au 31 décembre 2016, 130 collaborateurs sont en CDI à temps partiel, dont 76,9% de femmes et 23,1% d'hommes. Au total, ils représentent 99,9 ETP.

Absentéisme (hors IGraal)
L'ensemble des absences hors congés payés a représenté 5,8% des heures travaillées théoriques en 2016, soit un taux quasi stable (+0,05%) par rapport à 2015.

Motifs d'absences (hors sportifs F.C.G.B)		
Type d'absences *(en jours ouvrés)*	**2015***	**2016**
Nb jours absences maladie	9 964	12 856
Nb jours absences maternité / paternité / parental	10 408	9 598
Nb jours absences accidents du travail et de trajet	732	842
Nb jours absences non payées	1 772	2 082
Nb jours absences congés exceptionnels	2 516	2 488
TOTAL	**25 391**	**27 865**
Taux d'absentéisme	**5,7%**	**5,8%**

** Les données 2015 sont hors OXYGEM*

Les jours d'absence comptabilisés correspondent à l'intégralité des absences des collaborateurs permanents du Groupe débutées au cours de l'exercice, incluant donc des absences en 2017. Les jours d'absence en 2016 correspondant à des absences débutées au cours de l'exercice précédent ne sont pas pris en compte.
De même, une prolongation fera l'objet d'une nouvelle date de début, si celle-ci débute sur l'exercice suivant alors les jours d'absence ne seront pas comptabilisés.

Par ailleurs, au cours de l'exercice 2016, 8 893 heures supplémentaires ou complémentaires ont été effectuées par les salariés du Groupe M6 contre 8 787 heures en 2015, soit une légère hausse de +1,2%.

Pour rappel, le 20 juillet 2015 a été mis en place un système d'enregistrement des temps de travail (hors Ventadis, F.C.G.B. et Oxygem) afin de récapituler périodiquement le nombre de jours ou de demi-journées travaillées et de s'assurer du respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

Par ailleurs, Ventadis enregistre une baisse des heures supplémentaires avec 4 952 heures en 2016 contre 5 949 en 2015, soit -11%. Cette évolution est liée à la poursuite de l'industrialisation du site de MonAlbumPhoto et la baisse de l'activité sur les autres filiales du pôle Ventadis, avec notamment la sortie des effectifs de Luxview.

2.2 Les rémunérations du Groupe

Les rémunérations des collaborateurs du Groupe M6 sont revues chaque année dans le cadre de la revue annuelle des salaires. Les collaborateurs peuvent bénéficier d'augmentations individuelles basées sur leurs performances. Une augmentation générale est attribuée aux collaborateurs dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale et dont l'ancienneté est supérieure à un an. En 2016, cette augmentation s'est élevée à 0,5%.

Hors F.C.G.B. et Oxygem et y compris Ventadis, la rémunération annuelle d'un collaborateur se compose d'un salaire de base mensuel versé sur 13 mois, auquel s'ajoute, pour 714 collaborateurs en 2016 contre 653 en 2015, une rémunération variable soumise principalement à des indicateurs de performance (financiers, chiffre d'affaires, part d'audience, entrées salle de cinéma, …). Cette augmentation reflète la volonté du Groupe de favoriser la recherche de performance individuelle et collective pour le plus grand nombre.

La rémunération annuelle d'un collaborateur d'Oxygem se composait en 2015 d'un salaire de base mensuel versé sur 12 mois, auquel s'ajoutait une rémunération variable soumise à des indicateurs de

performance. En 2016, les collaborateurs Oxygem ont intégré les dispositifs du Groupe M6 et leur rémunération annuelle se compose d'un salaire de base mensuel versé sur 13 mois, auquel s'ajoute, pour 99 collaborateurs en 2016 une rémunération variable soumise principalement à des indicateurs de performance.

La rémunération annuelle des collaborateurs du F.C.G.B. se compose également d'un salaire de base mensuel versé sur 13 mois, hors sportifs de la SASP en application de la Convention Collective Personnels Administratifs et Assimilés du Football, auquel s'ajoute, pour les commerciaux, une rémunération variable fonction du CA réalisé.

2.2.1 L'évolution de la rémunération moyenne

La rémunération moyenne annuelle des collaborateurs permanents du Groupe (hors IGRAAL et hors sportifs du F.C.G.B.) s'élève à 56 197 € en 2016 contre 57 100 € en 2015 (-1,6%).

2.2.2 Épargne salariale

Participation

Trois accords de participation ont été conclus au sein du Groupe M6 sur les périmètres suivants :

- Groupe M6,
- Pôle Ventadis,
- F.C.G.B.

Les résultats du Groupe, y compris Ventadis, ont permis de constituer une réserve spéciale de participation qui s'est élevée, au titre de l'exercice 2015, versée en 2016, à 7 486 K**€** contre 7 591 K€ versés en 2015 au titre de 2014 ; 2 166 collaborateurs en ont bénéficié, contre 2 064 collaborateurs l'année précédente.
Par ailleurs les résultats de F.C.G.B n'ont pas permis de constituer une réserve spéciale de participation au titre de 2015.

Intéressement

Un accord d'intéressement au sein du groupe (hors pôle Ventadis et F.C.G.B) a été conclu le 27 juin 2014 avec les différentes instances représentatives pour trois exercices comptables soit jusqu'au 31 décembre 2016.
Cet accord reprend la formule mise en place par l'accord d'intéressement conclu en 2011 qui prévoyait un calcul de la prime d'intéressement, basé sur la variation de l'EBITA du Groupe versus l'année précédente.

Par avenant du 23 juin 2015, les salariés de la société Oxygem ont manifesté leur volonté d'adhérer à l'Accord d'intéressement conclu le 27 juin 2014 par les sociétés du Groupe M6. Ils ont donc bénéficié de l'intéressement qui a été versé en 2016 au titre de 2015.

La prime d'intéressement globale (hors Ventadis, F.C.G.B. et Oxygem) versée en 2016 au titre de 2015 s'est élevée à 900 K€ soit 640 € par collaborateur pour une année complète de présence en 2015.

Les collaborateurs du F.C.G.B n'ont pas perçu d'intéressement au titre de 2015.

En revanche, sur le pôle Ventadis, une prime d'intéressement d'un montant total de 262 K€ a été versée à 424 collaborateurs.

Plan d'épargne Groupe (hors F.C.G.B)

En 2016, le Groupe M6 a renouvelé son plan d'épargne Groupe dans lequel il abonde les versements individuels de chaque salarié. Le montant versé au titre de cet abondement s'est élevé cette année à 1 115 K€.

Au total, les montants versés par le Groupe au titre de l'épargne salariale (Intéressement, Participation et Abondement) auront représenté 9 763 K€ contre 9 811 K€ en 2015.

Enfin, la gestion de l'épargne salariale a été confiée à un organisme extérieur qui propose aux collaborateurs sept fonds distincts en termes de rendement et de risque pour placer leur épargne salariale :

- un FCPE Diversifié Actions (70% actions, 30% obligations), rendement élevé mais risque important ;
- un FCPE Diversifié Taux (20% actions, 80% obligations), rendement modéré mais risque moindre ;
- un FCPE monétaire (100% monétaire), rendement faible et sans risque ;
- un FCPE "Groupe M6", constitué à 100% d'actions METROPOLE Télévision ;
- un FCPE Impact ISR rendement solidaire, FCPE diversifié, investi sur les marchés européens, entre 5 et 10% en titres de l'économie solidaire ;
- un FCPE Avenir sélection patrimoine (50% actions, 50% obligations) ;
- un FCPE Perspective conviction Europe (100 % en fonds institutionnels externes).

2.2.3 Mutuelle et prévoyance

Les collaborateurs permanents du Groupe M6 bénéficient d'un régime "Frais de soins de santé" et d'un régime "Prévoyance" qui assurent à la fois un meilleur niveau de remboursement des soins de santé et une prise en charge des risques d'invalidité, d'incapacité et de décès.

Frais de soins de santé

La garantie « frais de soins de santé » a principalement pour objet un complément au remboursement de la Sécurité Sociale (hospitalisation, médecine, dentaire, optique, bilan de santé).

Pour les salariés du groupe, hors Ventadis, F.C.G.B. et Oxygem, l'adhésion au régime frais de soins de santé est obligatoire et doit correspondre à la situation de famille. La cotisation mensuelle en 2016 s'est élevée à 149,7 €, répartie entre le salarié et l'employeur de la manière suivante :

- cotisation famille : 50 % de la cotisation à la charge du salarié et 50% à la charge de l'employeur,
- cotisation individuelle : 40 % de la cotisation à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur, afin de maintenir un caractère attractif à l'embauche de jeunes collaborateurs.

Les collaborateurs permanents de Ventadis bénéficient, en 2016 également d'un régime frais de soins de santé auquel l'adhésion est obligatoire. Les collaborateurs ont le choix entre le régime isolé et le régime familial, ainsi que le régime de base ou le régime optionnel. Les cotisations annuelles sont comprises entre 42.27 € pour le régime isolé de base et 59.78 € pour le régime familial optionnel. L'employeur participe à hauteur de 51€ quelle que soit la formule.

Pour les salariés de F.C.G.B, seuls les administratifs sont couverts par le contrat collectif (les sportifs ont une couverture individuelle à l'exception des entraineurs professionnels et des entraineurs en CDI qui sont couverts comme les administratifs). Pour les personnels non cadres, la cotisation mensuelle s'élève à 93,96 € et est financée à part égale par l'employeur et par le collaborateur, quelle que soit sa composition familiale. Pour les personnels cadres, la cotisation mensuelle s'élève à 158,97 € et est financée à 2/3 par l'employeur et à 1/3 par le collaborateur, quelle que soit sa composition familiale. Les garanties sont différentes pour les cadres et les non cadres.

Les salariés d'Oxygem bénéficient également d'un régime frais de soins de santé qui correspond à la situation de famille :

- la cotisation famille en 2016 s'est élevée à 96,58 € et est répartie entre le salarié et l'employeur de la manière suivante : 58 % de la cotisation à la charge du salarié et 42 % à la charge de l'employeur,
- la cotisation individuelle en 2016 s'est élevée à 48,29 € et est répartie entre le salarié et l'employeur de la manière suivante : 27 % de la cotisation à la charge du salarié et 73 % à la charge de l'employeur,

Régime prévoyance
Il recouvre :
• La protection en cas d'incapacité, les indemnités complémentaires aux prestations en nature des assurances maladie, maternité ou accident du travail, maladie professionnelle de la Sécurité Sociale,
• La protection en cas de décès,
• La protection en cas d'invalidité.

Pour les collaborateurs du groupe hors F.C.G.B. et Ventadis, tous les collaborateurs titulaires d'un CDI ou d'un CDD dès la date d'embauche en bénéficient. La souscription est obligatoire. Les cotisations sont réparties entre le salarié et l'employeur. Tous les salariés du Groupe sont soumis à un régime unique, quel que soit leur statut (même pourcentage de cotisation et même répartition des cotisations entre employeur et salarié).

En 2016, tous les collaborateurs de Ventadis bénéficient d'un dispositif de prévoyance, variable selon les sociétés et à cotisations différentes selon le statut.

Pour les collaborateurs F.C.G.B hors sportifs, tous les titulaires d'un CDI ou d'un CDD en bénéficient dès la date d'embauche. Les cotisations et garanties sont financées à 60% par l'employeur et à 40% par le salarié pour les personnels cadres. Pour les personnels non cadres, le financement de la cotisation se répartit à part égale entre l'employeur et le salarié.
Pour les joueurs professionnels ainsi que pour les joueurs et entraineurs du centre de formation, le régime couvre le décès et l'invalidité permanente et est financé à 100% par l'employeur.
Pour les joueurs professionnels exclusivement se rajoute un régime de prévoyance dit « pécule » pris en charge à 61,5% par le salarié et 38,5% par l'employeur.

2.2.4 Rémunération totale des 10 personnes les mieux rémunérées

Le montant versé aux 10 salariés permanents les mieux rémunérés du Groupe (hors mandataire social - Nicolas de TAVERNOST - et hors sportifs professionnels du F.C.G.B) s'est élevé à 4 580 K€ en 2016 contre 5 121 K€ en 2015, dont 1 319 K€ pour les rémunérations variables en 2016, contre 907 K€ en 2015.

2.2.5 Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

En 2007, marquant la volonté du Groupe de fidéliser ses cadres dirigeants et de répondre à leurs attentes dans le renforcement de leur couverture sociale retraite, il avait été mis en place, pour cette catégorie de salariés, un dispositif de retraite supplémentaire et obligatoire à cotisations définies.

Ce dispositif permet la constitution d'un compte externe individuel de retraite dont l'objectif est le versement d'une rente viagère. La gestion de ce compte a été confiée à une société d'assurances reconnue sur la place de Paris.

Conformément au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 confirmé par la circulaire n°2013-344 du 25 septembre 2013, les salariés dont la rémunération versée en n-1 est supérieure ou égale à 4 PASS* (plafond annuel de la sécurité sociale) sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire.

Au 1er janvier 2017, ce sont 49 collaborateurs du Groupe M6 qui en bénéficient.

En 2016, les salariés de F.C.G.B ne sont pas concernés par ce dispositif.

2.3 L'épanouissement des talents

2.3.1 Le parcours professionnel et le développement de carrière

Promotions et mobilités

	2015	2016
Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion sur la période*	81	144
Part des collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion sur la période	4,7%	8,2%
Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité sur la période	75	90
Part des collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité sur la période	4,4%	5,1%
Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une formation sur la période*	698	806
Part des collaborateurs qui ont bénéficié d'une formation sur la période*	39%	48%

**Chiffres Groupe VENTADIS, F.C.G.B inclus, et Oxygem exclus en 2015 – hors iGraal*

Intégration des nouveaux arrivants et découverte des métiers du groupe

Tout au long de l'année, la DRH organise plusieurs réunions d'intégration des collaborateurs ayant rejoint le Groupe. Au cours de ces réunions, le fonctionnement du Groupe leur est expliqué et des infos pratiques leur sont données.

Au-delà de ce dispositif, les collaborateurs ont de multiples opportunités de façonner leur connaissance des activités et métiers du Groupe : formations internes, immersions, etc.

Evaluation annuelle et Développement des carrières

Chaque année, tous les collaborateurs bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique. Les critères d'évaluation, au-delà d'une appréciation des résultats obtenus au cours de l'année écoulée, portent sur les compétences déployées. Il est aussi l'occasion de revenir sur l'efficacité des formations suivies, ainsi que sur l'équilibre professionnel (charge et organisation du travail, équilibre vie personnelle / vie professionnelle).

Depuis 2015, les collaborateurs bénéficient d'un deuxième entretien dénommé l'entretien professionnel avec leur manager. Ce rendez-vous privilégié avec le manager a lieu tous les 2 ans a minima mais doit aussi être mis en œuvre suite à des absences de longue durée (congé sabbatique, par exemple..).
Un support numérique d'entretien a été créé à cet effet axé sur le parcours professionnel du collaborateur et permettant au manager d'identifier les compétences que le collaborateur a acquis tout au long de sa carrière professionnelle et/ou extra-professionnelle. Découle de cet échange des actions à mettre en œuvre par l'un et l'autre pour l'évolution professionnelle du collaborateur et le développement de ses compétences.

Ces entretiens sont accessibles de manière confidentielle via le réseau social d'entreprise par chaque collaborateur et archivée pour les années à venir.

Les attentes et/ou remarques recueillies dans le cadre de ces entretiens sont analysées et traitées par la Direction des Ressources Humaines tout au long de l'année.

Accompagnements des collaborateurs de 45 ans et plus

Comme chacun, les collaborateurs de 45 ans et plus réalisent leur entretien annuel et professionnel. Une attention particulière est donnée par la Direction des Ressources Humaines qui priorise l'analyse de leurs contenus et la gestion de leur carrière : accès prioritaire à un bilan de compétences, à des périodes de professionnalisation, à la valorisation des acquis par l'expérience, à un changement de métier lors de situation de pénibilité, notamment.

Il est à noter que sur l'année 2016, un tiers des demandes de mobilités émises par les collaborateurs de 45 ans et plus se sont concrétisées.

Par ailleurs, le groupe M6 a entamé une démarche d'identification des personnes-clés au sein de nos différentes entités. Bon nombre sont des collaborateurs ayant 45 ans et plus. Des actions spécifiques en terme de gestion de carrières et de valorisation de ces profils est mise en œuvre progressivement : mentoring, co-animation de formation, mobilités attractives, rôle managérial étendu,…

Enfin, un bilan retraite est proposé aux collaborateurs de 45 ans et plus sous la forme de conférence et de rendez-vous individuels : 21 collaborateurs ont assisté à la conférence sur la retraite (décembre 2016) ; 17 d'entre eux ont souhaité un rendez-vous individuel avec notre partenaire AUDIENS. La direction de l'Administration du Personnel assure également une prestation de conseil personnalisé et d'accompagnement aux collaborateurs les ayant sollicités.

Mobilité interne et promotions

La mobilité interne est un axe stratégique qui conjugue l'accompagnement du développement et l'épanouissement des collaborateurs du Groupe. En 2016, un poste sur trois a été pourvu en interne (hors F.C.G.B) démontrant la capacité du Groupe à faire évoluer ses collaborateurs.

En effet, des comités « Mobilités » sont organisés toutes les deux semaines avec les RH opérationnels et la Direction du Développement RH permettant ainsi d'échanger sur l'ensemble des postes à pourvoir et les potentiels candidats internes. Les échanges portent à la fois sur les collaborateurs en mobilité mais aussi sur les collaborateurs susceptibles de changer de travail ou de métier dans le cadre de l'évolution et du développement de leurs compétences.

L'ensemble des postes à pourvoir dans le Groupe est proposé sur le Réseau Social d'Entreprise afin de privilégier les évolutions internes. Chaque candidature est traitée et permet à chacun d'affiner son projet professionnel.

Afin de préparer le terrain des mobilités ultérieures, des immersions professionnelles d'1/2 journée à 2 jours sont proposées aux collaborateurs du Groupe pour la cinquième année consécutive. Ces immersions permettent à ceux qui le souhaitent de découvrir un métier différent du leur dans un objectif de mobilité, de complémentarité ou encore de découverte. En 2016, 82 immersions ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs participants à l'opération.

Formation*

**Chiffres Groupe (VENTADIS, F.C.G.B. et OXYGEM inclus – hors iGraal)*

Le Groupe M6 développe les compétences de ses salariés via une politique de formation active et agile qui s'articule notamment autour de formations « métiers », « management », « développement personnel » et « culture Groupe ».

En 2016, l'investissement formation du Groupe a été de 695 K€, démontrant l'implication du Groupe M6 dans le développement des compétences de ses collaborateurs. Cet investissement formation a ainsi permis de financer 1 323 actions de formation pour un total de 15 188 heures[1]. Au total, 806 collaborateurs ont bénéficié d'une formation en 2016, soit 48 % des collaborateurs.

M6 Campus, l'organisme de formation du Groupe, a organisé 276 actions de formation en 2016 en dispensant en interne des formations au management, à la culture du groupe, à la qualité de vie au travail, mais aussi à des métiers techniques.

Enfin, 7 conférences métiers ont aussi été proposées en 2016, animées par des experts du Groupe : « CLUBIC présente les nouveautés high tech 2016 », « M6 Publicité vous présente les tendances 2016 », « Nouveau 6PLAY : venez le tester et poser vos questions aux équipes du web ». Ces

[1] Sont comprises dans ces heures les formations qui ont commencées sur l'exercice 2016 et qui se sont terminées en janvier 2017

conférences se déroulent dans l'auditorium et sont mises à disposition sur le Réseau Social d'Entreprise en direct et en rediffusion.

2.3.2 La politique des stages

	2015	2016
Nombre de stagiaires accueillis sur la période pour une période de 3 à 6 mois	254	217
Part des anciens stagiaires recrutés en CDD ou CDI	9%	15%
Nombre d'alternants accueillis dans l'année	60	67
- Apprentissage	17	15
- Professionnalisation	43	52

Chiffres Groupe (VENTADIS et F.C.G.B. inclus ; OXYGEM inclus en 2015)

Dans le respect de la Charte nationale sur les stagiaires, le Groupe mène un certain nombre d'actions en faveur des stagiaires étudiants :

- **Développer des partenariats avec les écoles** par la présence du Groupe M6 à des forums étudiants, l'accueil de promotions des étudiants au sein du Groupe, la participation à des jurys d'examens ainsi que l'organisation de « job dating » (entretiens de courte durée).
- **Organiser la 3ième Journée de l'alternance** à destination des étudiants en recherche : 258 étudiants ont été reçus par 42 tuteurs mobilisés afin de présenter les métiers et les opportunités de contrat en alternance pour la rentrée 2016. Au total, 15 alternants ont été ainsi recrutés pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

- **Partager sa passion avec les plus jeunes**
  Le Groupe M6 a reçu 214 collégiens (classes de 3ème principalement) en stage d'observation. C'est l'occasion de découvrir les métiers du Groupe et certainement de faire naître des vocations. Les demandes de collégiens issus de la diversité sont particulièrement prises en compte.

- **Préparer les futurs recrutements du Groupe M6 et fidéliser les stagiaires**
  Avant la fin de leur stage, les jeunes sont reçus en entretien d'évaluation par leur tuteur afin de réaliser un bilan global de leur stage et de valider leur choix d'orientation professionnelle ainsi que leur potentiel et leur motivation pour le Groupe. Leurs candidatures sont privilégiées dans le cadre des recrutements à des postes de débutants, immédiatement à l'issue de leur stage ou ultérieurement.
  En 2016, 46 anciens stagiaires ont ainsi été recrutés en contrat à durée indéterminée/ déterminée, dont 26 après un stage achevé en 2016.

Par ailleurs, 72 anciens stagiaires ont été recrutés pour des piges ou de l'intermittence.

2.4 Engagement en faveur de l'insertion des travailleurs en situation de handicap

	2015	2016
Nombre de travailleurs en situation de handicap	16	17

Les engagements du Groupe et ses démarches vis-à-vis du handicap sont décrits dans la partie 3.2.1 du présent document.

2.5 Engagements en faveur de l'égalité hommes/femmes

Le Groupe s'est engagé dans son plan d'action égalité homme femme, de garantir une équité de traitement entre les hommes et les femmes au moment du recrutement.

Dans cet esprit, depuis 2012, tous les recruteurs RH du Groupe ont été formés, ainsi que les nouveaux entrants depuis lors, sur la non-discrimination en matière d'emploi et de profession lors des entretiens de recrutement.

Indicateurs

	2015	2016*
Part des femmes dans l'effectif total	51%	51%
Part des femmes parmi les cadres	51%	51%

** Hors contrats sportifs du FCGB*

	2015	2016
Part des femmes parmi le Comité de Direction	27%	22%
Part des femmes cadres dirigeants	29%	25%

	2015	2016
Part des femmes ayant bénéficié d'une formation	56%	52%
**Hors Oxygem, Ventadis et FCGB*		
Part des femmes recrutées en CDI	49%	54%
**Hors FCGB*		

Hors contrats sportifs du F.C.G.B, les femmes représentent 51% de l'effectif en 2016 et 51% des cadres (stable par rapport à 2015).

Les engagements du Groupe en matière d'égalité hommes/femmes ont été renforcés par la conclusion de plusieurs accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle et des plans d'actions mis en place dans toutes les filiales.

Métropole Télévision, M6 Bordeaux, M6 Films, M6 Publicité et F.C.G.B ont renouvelé leurs engagements en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes dans le cadre d'accords collectifs conclus en 2015, pour une durée de 3 ans. Les autres sociétés du Groupe ont mis en place des plans d'actions qui sont renouvelés chaque année en fonction des engagements du Groupe.

Forts des résultats équilibrés constatés au terme des premiers plans d'actions, les accords conclus avec les partenaires sociaux renouvellent les engagements du Groupe notamment en matière d'embauche, d'évolution de carrière, de formation, d'équilibre vie professionnelle/vie privée et de rémunération.

Equilibre vie professionnelle/vie privée : la Direction renouvelle l'accompagnement protecteur pour la femme enceinte en organisant notamment des entretiens (sous réserve de l'accord de la salariée) avec la DRH et le manager le mois avant le départ en congé maternité et le mois avant le retour de congé maternité. Il a été décidé de faciliter le lien avec la salariée pendant son congé maternité en lui permettant de restée informée de la vie du Groupe grâce à un accès internet aux messages de la communication interne.
Par ailleurs, la Direction a pris l'engagement dans le cadre de l'organisation du temps de travail, de favoriser le respect de la vie privée (réunions débutant pendant les horaires collectifs, horaires aménagés pour la rentrée scolaire). Elle a également innové en prolongeant le congé parental à temps partiel dans la limite de 80% du temps de travail jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

La rémunération : la Direction s'est engagée à veiller à un écart maximum de 5 points entre le taux d'accès des hommes et des femmes aux augmentations individuelles sur une période de 3 ans. De même, la Direction suivra le pourcentage moyen d'augmentation individuelle des hommes et de femmes.

A l'issue des 3 premières années d'application (2013, 2014 et 2015), les indicateurs chiffrés et présentés aux élus des différentes sociétés démontrent que les engagements pris dans le cadre de ce plan d'action, notamment en matière de rémunération, ont été respectés.

Ainsi, après une 32ème place en 2015, le Groupe a été classé en 2016 au 37ème rang du Palmarès de la Féminisation des Instances Dirigeantes réalisé par ETHICS & BOARDS pour le ministère des Affaires Sociales et des Droits des Femmes.

2.6 Dialogue social

Le Groupe M6 se conforme au Code du Travail et aux conventions collectives applicables pour ce qui concerne le dialogue social, l'exercice, la protection du droit syndical et la représentation du personnel.

Le Groupe M6 se conforme également aux dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (O.I.T.) en termes de liberté d'association et du droit de négociation collective et notamment aux conventions C87, C98 et C135 de l'O.I.T.

Différentes organisations syndicales sont représentées au sein du Groupe M6 :

- au sein de l'UES composée des sociétés Métropole Télévision, M6 Films et M6 Bordeaux (la société et rassemblant 699 collaborateurs, les organisations syndicales CFE-CGC et CFDT sont représentées chacune par une déléguée syndicale et ont obtenu respectivement 71 % et 29 % des voix aux dernières élections professionnelles.
  La CFDT a mandaté une nouvelle déléguée syndicale le 30 juin 2016 suite au départ à la retraite du précédent délégué syndical ;
- au sein de la société M6 Publicité, la CFE-CGC est représentée par un délégué syndical, elle a obtenu 96% des voix aux dernières élections professionnelles face à la CFDT.

Concernant le pôle Ventadis :

- au sein de la société HSS les organisations syndicales CFDT et CFTC sont représentées chacune par un délégué syndical et ont obtenu respectivement 44% et 56% des voix aux dernières élections professionnelles ;
- deux sections syndicales ont été créées au sein de HSS, à savoir la CFE-CGC et la CGT. Ces deux sections syndicales ont chacune nommé un représentant de la section syndicale.

Concernant le F.C.G.B. :

- au sein de la société, le syndicat SNAAF CFDT, ayant obtenu 73% des voix est représenté par une déléguée syndicale. Le syndicat FNASS UNFP est également représenté par une déléguée syndicale.

Au 31 décembre 2016, le Groupe M6 compte 24 instances et 140 élus (toutes instances confondues et tenant compte des cumuls de mandats) soit :

- 8 instances de délégués du personnel avec 41 élus,
- 3 comités d'entreprise avec 30 élus,
- 6 délégations uniques du personnel avec 47 élus dont 2 « élargies » comprenant les attributions du CHSCT,
- 7 comités d'hygiène et de sécurité et conditions de travail avec 22 élus.

Ces différentes institutions représentatives du personnel favorisent un dialogue social régulier et actif. En 2016, 20 réunions en moyenne par mois, ordinaires ou extraordinaires, se sont tenues avec les représentants du personnel (toutes instances confondues).

Au sein de l'UES (Métropole Télévision, M6 Bordeaux, M6 Films), les commissions du comité d'entreprise (commission logement, restauration, égalité professionnelle, formation) se sont tenues régulièrement afin d'être au plus près des préoccupations des collaborateurs.

Les points importants abordés lors des réunions des comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sur 2016 ont été notamment les suivants :

- Thèmes abordés mensuellement : la marche des entreprises du groupe ;
- Thèmes trimestriels : le suivi des effectifs ;

- Thèmes ponctuels ou annuels :

    - le pré-bilan et le bilan 2015 sur le régime frais soins de santé,
    - le bilan 2015 de l'organisme en charge du 1% logement,
    - le *« Family day »,*
    - les entretiens annuels 2015,
    - le bilan des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels,
    - l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité et emploi,
    - les projets d'aménagements de bureaux,
    - les projets d'aménagement de bureaux en open space,
    - les projets d'aménagement du bureau de la rédaction à Lille,
    - la modification du règlement intérieur du comité d'entreprise,
    - le plan d'épargne groupe 2016 et l'accord d'intéressement,
    - les comptes annuels 2015,
    - le contrat de génération,
    - les actions en matière de développement durable,
    - la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi,
    - le bilan du plan de formation 2015,
    - le pré-bilan du plan de formation 2016,
    - les négociations annuelles obligatoires,
    - le bilan 2015 relative à la prévoyance,
    - la mise en place du réseau social d'entreprise,
    - la Charte d'utilisation du réseau social d'entreprise, annexée au Règlement intérieur,
    - le bilan relatif au plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
    - les programmes de la rentrée,
    - les congés sabbatiques et création d'entreprise,
    - le handicap au sein du groupe.

S'agissant des comités d'hygiène et de sécurité, ils ont notamment été informés et/ou consultés sur les sujets suivants :

- le règlement intérieur du CHSCT,
- l'installation du système de détection automatique des salles techniques,
- les projets d'aménagement de bureaux,
- les projets d'aménagement de bureaux en open-space,
- l'analyse des accidents du travail 2016,
- le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail 2015,
- la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels 2016,
- le Programme de prévention des risques professionnels 2016,
- le rapport d'activité 2015 de la médecine du travail,
- l'organisation des visites médicales,
- le bilan sur la qualité de vie au travail et les risques psycho-sociaux 2015 et premier semestre 2016,
- la mise en place du réseau social d'entreprise,
- la Charte d'utilisation du réseau social d'entreprise, annexée au Règlement intérieur,
- l'enquête d'opinion auprès des collaborateurs,
- la sensibilisation sur les Risques psycho-sociaux dispensée au sein du groupe,
- la pénibilité au travail,
- la visite du bureau de la rédaction à Lille,
- les conditions de travail pendant l'EURO 2016 compte-tenu de l'installation de l'équipe belge sur la plaine du Haillan (F.C.G.B),
- conditions de travail au sein du château (F.C.G.B).

Au sein du Groupe (Hors Ventadis et F.C.G.B), un accord relatif au Plan d'Epargne Groupe a été conclu en 2016.

Au sein de M6 Publicité, un accord sur les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) a été signé en 2016.

Au sein du Pôle Ventadis, ont été conclus cette année :
- un Plan d'épargne,
- un accord sur le contrat de génération,
- un accord don de jours,
- un accord sur le travail du dimanche.

Au sein du F.C.G.B, un accord relatif à la revalorisation des salaires dans le cadre de la NAO a été conclu en 2016.

Ces accords ont eu notamment pour but d'améliorer les conditions de travail des salariés (par exemple l'accord sur le don de jours chez Ventadis) et également la performance économique de l'entreprise (par exemple l'accord sur le travail du dimanche toujours chez Ventadis).

2.7 La sécurité et les conditions de travail

Sécurité

La sécurité et les conditions de travail des collaborateurs sont les principaux sujets qui occupent les 22 élus répartis dans les 7 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail que compte le groupe.

Les domaines dont les CHSCT sont en charge font l'objet d'un suivi régulier, notamment dans le cadre de réunions ordinaires ou extraordinaires.

Suite aux attentats de janvier et novembre 2015, les mesures de sécurité qui avaient été mises en place sur l'ensemble des sites du Groupe M6, ont été reconduites en 2016.
Le renforcement de la sécurité à l'entrée de l'ensemble des bâtiments a été maintenu, y compris en région (contrôle des badges et identités des personnes extérieures au Groupe, accès limités à certains bâtiments et au parking).

Les secrétaires des CHSCT du Groupe, les secrétaires des CE et DUP, les délégués du personnel titulaires ainsi que les délégués syndicaux ont été informés de l'ensemble des mesures mises en œuvre.

Aménagements

En 2016, ces instances ont participé à la préparation du déménagement de 626 postes de travail sur les sites de Neuilly sur Seine.

Le Groupe a par ailleurs souhaité réaménager une partie du bâtiment situé au 89 Charles de Gaulle en Open-space : les 4, 5, 6, 7 et 8èmes étages ont été totalement transformés. Des travaux importants ont été réalisés, notamment en matière de climatisation, d'insonorisation, d'éclairage, etc. Le mobilier a été complètement renouvelé.

Ces nouveaux aménagements facilitent désormais la communication et les échanges entre les équipes et les différentes directions du Groupe.

Qualité de vie au travail

Dans le cadre de la politique de prévention des risques psychosociaux, le Groupe a continué de proposer des formations spécifiques sur la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise : représentants du personnel, managers, responsables ressources humaines afin d'identifier les risques et d'agir en conséquence.

Un dispositif plus complet a été proposé dans le cadre d'un « Parcours qualité de vie au travail ».

Ainsi, en 2016, une formation relative à la qualité de vie au travail d'une journée a été suivie par 19 représentants du personnel.

La sensibilisation des managers à la qualité de vie au travail et aux risques psycho-sociaux a été à nouveau réalisée cette année au moyen d'une demi-journée de formation, (hors Ventadis, F.C.G.B. et Oxygem).

En 2016, plusieurs managers expérimentés ont été formés à la technique de la Process Communication (mieux se comprendre, mieux comprendre les autres, adapter sa communication).

Des bilans semestriels et annuels relatifs à la qualité de vie au travail et aux risques psychosociaux sont réalisés au sein de l'UES. Des indicateurs ressources humaines et entreprise (mobilité, absentéisme, turnover, pyramide des âges, d'ancienneté…), conditions de travail (durée du travail) et santé et sécurité (nombre d'accident de travail, de trajet, de visites médicales…) par service permettent de faire une analyse assez fine de la situation et d'apporter les réponses nécessaires à la poursuite du bon fonctionnement du service.

Par ailleurs, dans le cadre des entretiens annuels, chaque collaborateur est amené à s'interroger sur l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle. Ces indicateurs sont alors étudiés avec son manager et la Direction des Ressources Humaines afin de déterminer la nécessité ou non de mettre en place un plan d'action permettant d'assurer cet équilibre.
Un bilan est présenté aux élus chaque année.

En application de la loi relative à la formation professionnelle, un entretien professionnel est proposé aux salariés du Groupe qui bénéficient de deux ans d'ancienneté. Cet entretien a pour objectif de revenir sur le parcours professionnel du salarié et d'aborder avec lui son évolution professionnelle (compétences, formations, etc..). La périodicité biennale est réduite si le collaborateur revient d'une longue absence ou s'il a des souhaits d'évolution.

Formation à la sécurité, l'hygiène et la santé
En 2016, 86 personnes ont suivi des formations relatives aux normes de sécurité (évacuation, utilisation du matériel d'incendie…) dont 42 sauveteurs secouristes du travail.

Santé du Travail

La présence quotidienne de l'infirmière au sein du local médical lui a permis de renouveler, en lien avec la communication interne, les deux campagnes annuelles de Don du Sang, qui ont représenté 133 volontaires mobilisés en 2016 et 104 dons effectifs.

460 collaborateurs ont également suivi des séances de sophrologie organisées par l'infirmière.

L'infirmière donne des conseils préventifs aux collaborateurs sur des sujets divers notamment par l'intranet, en indiquant les positions à adopter en cas de travail sédentaire, les recommandations en cas de canicule.

Par ailleurs, l'infirmière a suivi, sous la direction du médecin du travail, les salariés travaillant de nuit dans le cadre du suivi médical renforcé.

Accidents du travail et maladies professionnelles (hors F.C.G.B) :

Le nombre d'accidents du travail des collaborateurs permanents et intermittents ayant entraîné un arrêt de travail s'élève à 5 pour 2016 contre 5 pour 2015 avec un taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour survenus au cours de l'année par million d'heures travaillées) 2,155 (contre 2,301 en 2015) et un taux de gravité (nombre de journées d'arrêt indemnisées pour 1 000 heures travaillées) de 0,066 (contre 0,083 en 2015).

Au-delà du respect de la loi et des engagements contractuels, la déontologie est définie par le Groupe M6 comme un ensemble de principes professionnels que chaque salarié doit observer pour sa propre conduite et pour orienter ses choix dans les actions qu'il entreprend. Ces principes concernent tous les collaborateurs quel que soit leur statut et leur niveau hiérarchique, même le plus élevé. Ainsi, chacun doit être guidé en permanence par le souci d'agir avec professionnalisme et loyauté, tant envers le Groupe M6 qu'envers le public, les clients et les fournisseurs, en conformité

avec les lois et réglementations en vigueur ainsi qu'avec les principes de déontologie énoncés par le Groupe.
C'est dans ce cadre que chaque nouvel arrivant se voit remettre le code de déontologie du Groupe M6 dans lequel sont également mentionnées les attitudes à adopter en cas de conflit personnel d'intérêt, de détention d'information sensible, de cadeaux et invitations, de période d'abstention en matière d'opérations sur les titres de la société. Ce code est également accessible sur le site intranet du Groupe.

2.8 Déontologie

2.8.1 Exigences générales

Respect de la loi
Le Groupe M6 est géré dans le respect des lois et des réglementations qui composent son environnement juridique. Les collaborateurs des sociétés du Groupe sont ainsi tenus de respecter scrupuleusement les lois et règlements de toute nature qui s'imposent aux sociétés commerciales en général et plus particulièrement aux sociétés du secteur de l'Audiovisuel et du Cinéma. Ils ne doivent en aucune manière négliger ces textes ou les interpréter d'une façon qui porterait préjudice aux sociétés du Groupe.

Conflits d'intérêts
Lorsque dans ses activités professionnelles de tous les jours, un collaborateur est confronté à une situation dans laquelle une décision, censée être la meilleure pour l'entreprise, entre en conflit avec ses intérêts personnels, ce dernier est encouragé à en faire part à son supérieur hiérarchique ou à la direction de l'entreprise dans l'objectif d'une résolution rapide de ce conflit d'intérêt.

Prévention contre la fraude
Le Groupe M6 s'assure une utilisation et un traitement responsables de tous les biens corporels ou incorporels de l'entreprise, tels que les produits, les installations professionnelles, l'équipement informatique ou la propriété intellectuelle. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs est sensibilisé au fait que les biens de l'entreprise doivent être utilisés uniquement aux fins commerciales auxquelles ils sont destinés et non à des fins personnelles impropres, illégales ou autres fins illicites.
Le Groupe a mis en place des mesures de contrôle adéquates (décrites au paragraphe 4.6.2 du présent document) pour prévenir toute forme d'activité frauduleuse.

Liberté d'expression et réseaux sociaux
Une charte d'usage des réseaux sociaux diffusée auprès des collaborateurs du Groupe permet de rappeler certains principes. Ainsi, si les collaborateurs jouissent dans l'entreprise et en dehors d'elle de leur liberté d'expression, il leur est demandé de ne pas exprimer publiquement une opinion susceptible d'être perçue comme exprimant la position du Groupe M6 ou de ses dirigeants, de respecter leur obligation de discrétion professionnelle et de loyauté envers le Groupe et de ne pas communiquer d'informations confidentielles. Ces principes concernent tous les collaborateurs et tout particulièrement ceux qui par leurs fonctions, niveaux de responsabilité et/ou notoriété auprès du public ou sur leur réseau social sont susceptibles de bénéficier d'une visibilité particulière.

2.8.2 Relations avec nos partenaires commerciaux et avec les tiers

Relations avec nos partenaires commerciaux
Dans le cadre des activités qui le lient aux autres, le Groupe fait preuve d'intégrité et attend de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent la loi.

Relations avec les instances gouvernementales et les organismes de régulation
Les relations institutionnelles du Groupe M6 sont assurées par le Secrétariat général regroupant une équipe dédiée au dialogue permanent avec ces différents acteurs et régulateurs. Le Groupe entretient des relations conformes à la législation avec l'ensemble des organismes de régulation et instances gouvernementales.

Lutte anti-corruption

Les collaborateurs se doivent de refuser les cadeaux de toute nature d'une valeur qui dépasserait un coût considéré comme raisonnable, s'il devait être supporté par le Groupe. D'une manière générale, au sein du Groupe, tout cadeau ou invitation est considéré comme inacceptable, dès lors qu'il pourrait paraître susceptible d'influencer le comportement du bénéficiaire envers le donateur.

Concurrence

Le Groupe veille à la conformité avec la législation applicable en matière de lutte anti-trust et de respect des règles de la concurrence. Ainsi le Groupe dispose d'une charte de bonne conduite, qui a fait l'objet d'une formation, et à laquelle peuvent se référer les membres du Comité de Direction et tout membre du groupe spécialement exposé aux problématiques du droit de la concurrence.

2.8.3 Contenus et programmes

Convention signée avec le CSA

Le Groupe M6 s'est engagé à respecter sur ses antennes les principes éthiques et déontologiques décrits dans les conventions signées avec le CSA.

Charte d'éthique professionnelles des journalistes

En France, les principaux syndicats de journalistes ont adopté la Charte d'Éthique professionnelle des journalistes. De plus, la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (CCNTJ) qui s'applique à l'ensemble des journalistes titulaires de la carte de presse en France comprend également un certain nombre de principes éthiques. Cette convention est donc applicable aux journalistes travaillant au sein du Groupe, principalement à la Rédaction Nationale et chez C. Productions, filiale en charge de la production des magazines d'information tels que « Capital » et « Zone Interdite ».

Indépendance et responsabilité envers les médias

Le Groupe observe une totale indépendance éditoriale et journalistique dans la collecte et la diffusion des informations. L'indépendance éditoriale et journalistique est le fondement de ses activités de reportage et de diffusion d'informations. Le Groupe est conscient de sa responsabilité à l'égard du public en tant que faiseur d'opinion et il agit en conséquence.
Ainsi, le Groupe s'interdit d'exercer une quelconque influence externe sur les enquêtes journalistiques et refuse de se laisser influencer par les acteurs externes politiques et économiques.
Par ailleurs, le Groupe respecte les lois, règlements et principes d'entreprise relatifs à la séparation entre le contenu éditorial et la publicité commerciale.

Protection de la propriété intellectuelle

Le Groupe M6 respecte et protège la propriété intellectuelle et les contenus protégés sous toutes leurs formes. En sa qualité d'entreprise de médias, le Groupe est au fait de l'importance toute particulière que revêt la protection de la propriété intellectuelle pour son activité.

2.8.4 Délits d'initiés

Le Groupe a adopté un code de déontologie boursière ayant vocation à prévenir les délits et manquements d'initiés. Ce code, établi en conformité avec la recommandation de l'AMF n°2010-07 du 3 novembre 2010, s'applique à toutes les personnes initiées ou susceptibles d'être initiées. Il édicte les règles applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et est consultable sur l'intranet. Une nouvelle version de ce code entrera en vigueur en 2017, en conformité avec le Règlement (UE) n°596/2014 sur les Abus de Marché et l'Article 622-2 du Règlement Général de l'AMF.

2.9 Cadre de vie

2.9.1 Les avantages et services du Comité d'Entreprise

Le budget des œuvres sociales du Groupe s'établit :

- pour l'UES, à 0,95% de la masse salariale de l'année précédente soit 473.184 € (contre 454.865 € en 2015) ;
- pour les filiales, à 0,95% de la masse salariale soit 425 128 € (contre 340.319 € en 2015) ;
- pour le pôle Ventadis, 0,80 % de la masse salariale soit 96 033 € (versus 115 312 € en 2015) ;
- pour le F.C.G.B, aucun versement au titre des œuvres sociales n'est effectué, mais 0.2% de la masse salariale sont versés au titre des frais de fonctionnement. La direction du F.C.G.B prend à sa charge le coût des œuvres sociales des filiales et de l'association.

Les comités d'entreprise du Groupe proposent différentes prestations aux collaborateurs: chèques-cadeaux pour les naissances, participation aux frais d'activités sportives et culturelles des collaborateurs, organisation de vacances, séjours week-end sportifs ou touristiques en France ou à l'étranger, etc.

2.9.2 La communication interne

Associer les collaborateurs aux grands projets du Groupe et faire connaître les métiers

Faire connaître les activités et les métiers du Groupe, afin de développer la mobilité interne et les synergies, est l'un des principaux objectifs de la communication interne. Renforcer les liens, le sentiment d'appartenance au Groupe M6 sont également de forts enjeux.

L'Euro 2016 célébré en interne : un mois de rendez-vous ludiques et sportifs

A l'occasion de l'Euro 2016, projet particulièrement transversal pour de nombreuses équipes du Groupe et couronné par de très bonnes audiences, un important dispositif interne a été déployé sur un mois pour les collaborateurs. Les multiples activités proposées ont été largement suivies par les collaborateurs : plus de 800 participants chaque jour au jeu interne de pronostics, plus de 200 collaborateurs chaque jour aux activités quotidiennes (baby-foot géant, bubble-foot, céci-foot, tournoi de jeux vidéo), 120 collaborateurs au tournoi d'urban soccer.

Un nouvel outil de partage en interne : Blender, le Réseau Social d'Entreprise

Pour renforcer la proximité avec les collaborateurs et leur donner la parole, le Groupe a lancé le 28 août 2016 son Réseau Social d'Entreprise, « Blender », qui a remplacé l'intranet. Déployé à 1 700 collaborateurs, « Blender » révolutionne le partage de l'information dans l'entreprise, en offrant l'opportunité à chacun de s'exprimer : possibilité de « liker », commenter, participer à des sondages, créer des groupes de travail ou encore publier des articles… En moyenne, 1 100 collaborateurs utilisent « Blender » quotidiennement.

Le Family Day, faire découvrir l'envers du décor aux enfants

En mars 2016 s'est déroulée la première édition du Family Day au sein du Groupe M6. Organisé en partenariat entre les comités d'entreprise du Groupe et la communication interne, le Family Day a été l'occasion pour 29 enfants de collaborateurs âgés de 10 à 16 ans, de découvrir l'envers du décor du Groupe M6. Au programme de cette journée :

- quizz interactif sur le Groupe M6,
- visite du plateau Jean Drucker et de la régie de production,
- atelier météo, dans lequel nos jeunes ont pu se mettre dans la peau d'une présentatrice météo.

Enquête d'opinion interne

Pour la 3ème fois en 5 ans, le Groupe a lancé en novembre une enquête d'opinion interne, dont les résultats seront connus au 1er semestre 2017. Les collaborateurs ont été invités à donner leur avis et partager leurs idées - de manière anonyme - sur les principaux aspects de leur vie professionnelle : environnement de travail, développement professionnel, management, appréhension de la stratégie du Groupe… L'enquête a atteint un niveau de participation record : 80% versus 74% en 2013.

Des actions pour impliquer sur les actualités et succès de nos activités

- 12 avant-premières cinéma et 9 avant-premières programmes réservées aux collaborateurs, avec en moyenne 50 participants,
- 8 conférences autour d'activités du Groupe et/ou RH, disponibles en direct et replay dans notre Réseau Social d'Entreprise,
- de nombreuses invitations réservées aux collaborateurs pour assister à nos émissions en direct (Revue de presse Paris Première…), concerts partenaires ou à des spectacles M6 Evénements (Les 3 mousquetaires, Notre Dame de Paris…)
- une vente exceptionnelle de petits électroménagers Top Chef à des prix préférentiels organisée par M6 Licences : au total, plus de 250 produits vendus.
- 25 jeux sur notre intranet puis Réseau Social d'Entreprise ont réuni chacun en moyenne 65 participants.

3. Responsabilité sociétale

Conscient des responsabilités qui incombent à un média d'envergure nationale, le Groupe M6 veille à exercer son activité en étant attentif aux conséquences sociétales de celles-ci. Les chaînes du Groupe s'attachent en particulier à respecter les engagements qu'elles ont pris dans leurs conventions respectives, issus des principes généraux édictés par la loi du 30 septembre 1986 modifiée.

3.1 Un cadre garantissant un fort niveau d'engagement sociétal

3.1.1 Extraits de la convention entre le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et la société M6 Métropole Télévision en matière d'obligations générales et déontologiques

La convention conclue par M6 avec le CSA comporte ainsi plusieurs obligations générales et déontologiques garantissant un fort niveau d'engagement sociétal. Elle stipule ainsi que la société est responsable du contenu des émissions qu'elle programme. Dans le respect des principes constitutionnels de liberté d'expression et de communication ainsi que de l'indépendance éditoriale de la société, celle-ci veille au respect des principes énoncés aux articles relatifs à la conception et la réalisation de ses émissions dans des conditions qui garantissent son indépendance éditoriale, notamment à l'égard des intérêts économiques de ses actionnaires.

Par ailleurs, la société s'engage à n'établir aucune relation économique et financière entre les sociétés du Groupe Métropole Télévision et celles de l'actionnaire principal ou de ses actionnaires de contrôle qui ne reposerait pas sur les conditions économiques usuelles observées sur le marché.

Les obligations et engagements figurant dans la convention portent également sur :

a) Le pluralisme de l'expression des courants de pensée et d'opinion

La société assure le pluralisme de l'expression des courants de pensée et d'opinion.

b) La vie publique

Dans le respect du droit à l'information, la société veille au respect de la présomption d'innocence, au secret de la vie privée et enfin à l'anonymat des mineurs délinquants,

Le contenu des programmes ne doit pas inciter à des pratiques ou comportements délinquants ou inciviques, et il se doit de respecter les différentes sensibilités politiques, culturelles et religieuses du public, ne pas encourager des comportements discriminatoires en raison de la race, du sexe, de la religion ou de la nationalité. Ses programmes doivent promouvoir les valeurs d'intégration et de solidarité qui sont celles de la République et prendre en considération, dans la représentation à l'antenne, la diversité des origines et des cultures de la communauté nationale,

Chaque année, la chaîne informe le CSA des engagements pour l'année à venir tendant à favoriser la

représentation de la diversité de la société française dans ses programmes.

c) Les droits de la personne

La société doit veiller au respect de la dignité de la personne, aux droits de la personne relatifs à sa vie privée, son image, son honneur et sa réputation, à ce qu'il soit fait preuve de retenue dans la diffusion d'images ou de témoignages susceptibles d'humilier les personnes, à éviter la complaisance dans l'évocation de la souffrance humaine, à ce que le témoignage de personnes sur des faits relevant de leur vie privée ne soit recueilli qu'avec leur consentement éclairé.

d) La protection de l'enfance et de l'adolescence

Le caractère familial de la programmation de la société doit se traduire aux heures où le jeune public est susceptible d'être le plus présent devant le petit écran, entre 6h et 22h. Dans ces plages horaires et *a fortiori* dans la partie dédiée aux émissions destinées à la jeunesse, la violence, même psychologique, ne doit pas pouvoir être perçue comme continue, omniprésente ou présentée comme unique solution aux conflits. La société respecte la classification des programmes selon cinq degrés d'appréciation de l'acceptabilité de ces programmes au regard de la protection de l'enfance et de l'adolescence et leur applique la signalétique correspondante.

e) L'honnêteté de l'information et des programmes

L'exigence d'honnêteté s'applique à l'ensemble du programme. La société vérifie le bien-fondé et les sources de l'information. Dans la mesure du possible, son origine doit être indiquée. L'information incertaine est présentée au conditionnel. Dans les séquences filmées en caméra cachée, les personnes et les lieux ne doivent pas pouvoir être identifiés, sauf exception ou si le consentement des personnes a été recueilli préalablement à la diffusion de l'émission,

Lorsque la société présente à l'antenne, en dehors des écrans publicitaires, des activités d'édition ou de distribution de services de communication audiovisuelle, développées par une personne morale avec laquelle elle a des liens capitalistiques significatifs, elle s'attache, notamment par la modération du ton et la mesure dans l'importance accordée au sujet, à ce que cette présentation revête un caractère strictement informatif. A cette occasion, elle indique au public la nature de ces liens.

f) La défense et l'illustration de la langue française

La société veille à assurer un usage correct de la langue française dans ses émissions ainsi que dans les adaptations, doublages et sous-titrages des programmes étrangers. La société s'efforce d'utiliser le français dans les titres de ses émissions. Un conseiller à la langue française est désigné par la chaîne. En 2016, cette fonction a été confiée à la journaliste Nathalie RENOUX.

Les autres chaînes du Groupe doivent elles aussi respecter ces obligations conventionnelles. L'intégralité des conventions conclues les chaînes du Groupe avec le CSA sont disponibles sur le site www.csa.fr.

Le suivi de la conformité des programmes est assuré par un service dédié du Groupe M6.

3.1.2 La conformité des messages publicitaires

La régie publicitaire du Groupe, M6 Publicité, a confié à l'ARPP (Autorité de régulation professionnelle de la publicité), en vertu d'un accord interprofessionnel, un rôle de conseil permettant de s'assurer de la conformité des messages aux règles générales de la publicité et de la communication audiovisuelle. La procédure actuelle, à la charge des agences et/ou des annonceurs, prévoit une déclaration préalable auprès de l'ARPP avant la première diffusion. Cette déclaration reçoit un numéro d'ordre qui doit impérativement être communiqué à M6 Publicité avant diffusion, avec un avis favorable, défavorable ou des recommandations de modification en vue de la diffusion.

Comme mentionné dans ses Conditions Générales de Vente, M6 Publicité se réserve le droit de refuser l'exécution de tout ordre de publicité ou de l'interrompre, s'il lui apparaît non-conforme aux lois, règlements et usages régissant la publicité et la communication audiovisuelle ainsi qu'aux

intérêts de la chaîne ou de ses filiales, ou si le CSA juge a posteriori un message non-conforme et qu'il en interdit toute nouvelle diffusion et/ou qu'il demande le retrait du film de l'antenne. Les aspects de contrôle qualité éditoriale et juridique sont gérés par le service de diffusion de la régie publicitaire.

En outre, M6 est signataire de la charte d'engagement des annonceurs pour une communication responsable. Dans ce cadre, M6 s'engage notamment à inciter le public auquel l'ensemble des activités du Groupe s'adresse à adopter un comportement responsable et à utiliser avec respect les informations relatives à la vie privée de ses parties prenantes dans les campagnes de publicité et de communication.

Le Groupe ne diffuse aucune publicité sur les armes à feu, les contenus à caractère pornographique, l'alcool ou le tabac.

Le Groupe est également signataire de la charte du CSA visant à promouvoir une alimentation et une activité physique favorables à la santé dans les programmes et les publicités diffusés à la télévision.

3.1.3 Le respect de l'intensité sonore des programmes télévisés

Le Groupe M6, soucieux du bien-être des téléspectateurs, respecte les dispositions du décret n° 92-280 du 27 mars 1992 qui impose notamment aux services de télévision d'harmoniser les niveaux sonores entre les programmes et les séquences publicitaires. D'ailleurs, le Groupe M6 a participé à la concertation au terme de laquelle le CSA a pris une délibération n° 2011-29 du 19 juillet 2011 permettant aux éditeurs de se conformer à ces dispositions en définissant des paramètres techniques relatifs à l'intensité sonore des messages publicitaires.

3.1.4 L'accessibilité des programmes au plus grand nombre

L'accessibilité passe pour le Groupe M6, et conformément à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, non seulement par la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, mais aussi par la prise en compte des handicaps, et en premier lieu le sous-titrage de ses programmes à destination des personnes sourdes ou malentendantes.

L'intégralité des émissions de M6 et de W9 est accessible aux déficients auditifs (hors écrans publicitaires, parrainage, bandes annonces, téléachat, chansons interprétées en direct et musique instrumentale, téléachat, commentaires de compétitions sportives retransmises en direct entre 0h et 6h du matin). 6ter s'est quant à elle engagée à sous-titrer 60 % de ses programmes.

Par ailleurs, depuis 2009, la régie de diffusion permet à toutes les chaînes du Groupe de diffuser un sous-titrage à destination des personnes sourdes ou malentendantes et de rendre donc accessibles au plus grand nombre les émissions de Paris Première, Téva et M6 Music. Paris Première et Téva se sont ainsi engagées à sous-titrer respectivement 40% et 20% de leurs programmes.

	M6	W9	6ter
Accessibilité des programmes aux personnes sourdes ou malentendantes (sous-titrage)			
2014	100 %	100 %	50 %
2015	100 %	100 %	60 %
2016	100 %	100 %	60 %
Accessibilité des programmes aux personnes aveugles ou malvoyantes (audiodescription)			
2014	60 programmes dont 30 inédits en audiodescription	14 programmes inédits* en audiodescription	6 programmes inédits* en audiodescription
2015	70 programmes dont 40 inédits en audiodescription	17 programmes inédits* en audiodescription	12 programmes inédits* en audiodescription
2016	80 programmes dont 50 inédits en audiodescription	20 programmes inédits* en audiodescription	12 programmes inédits* en audiodescription

** inédits sur la chaîne*

3.1.5 Une structure de gouvernance adaptée

Les principes de gouvernement d'entreprise chez M6 sont régis par l'ensemble des lois et normes françaises. La société Métropole Télévision a adopté en 2000 la forme anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, qui présente une séparation claire entre la direction opérationnelle du Groupe et les membres du Conseil chargés de contrôler la gestion.

Par ailleurs, la limitation des droits de vote et l'organisation de la gouvernance de la société sont repris dans les statuts, en conformité avec la législation française et la convention conclue par M6 avec le CSA.

Ainsi, dans le cadre des dispositions de l'article 39 de la Loi du 30 septembre 1986, une même personne, physique ou morale, agissant seule ou de concert, ne peut détenir, directement ou indirectement, plus de 49% du capital ou des droits de vote d'une société titulaire d'une autorisation relative à un service national de télévision par voie hertzienne terrestre.

Par ailleurs, dans le cadre du désengagement du groupe Suez agréé par le régulateur, par une décision du CSA en date du 20 novembre 2003, l'article 2 de la convention de la chaîne M6 a été modifié afin de stipuler qu'aucun actionnaire ou groupe d'actionnaires agissant de concert ne peut exercer plus de 34 % du nombre total des actions de la société et/ou des droits de vote qui leur sont attachés et qu'un tiers au moins des membres du Conseil de Surveillance sont indépendants.

Enfin, il existe au sein du Groupe M6 un dispositif de contrôle interne qui vise à assurer :
- la conformité aux lois et règlements,
- l'application des instructions et des orientations fixées par la direction générale ou le Directoire,
- le bon fonctionnement des processus internes de la société, notamment ceux concourant à la sauvegarde de ses actifs,
- la fiabilité des informations financières,

et d'une façon générale, contribue à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources.

En contribuant à prévenir et maîtriser les risques de ne pas atteindre les objectifs que s'est fixées la société, le dispositif de contrôle interne joue un rôle clé dans la conduite et le pilotage de ses différentes activités.

Ce dispositif est détaillé dans le Rapport du Président du Conseil de Surveillance sur le gouvernement d'entreprise, les procédures de contrôle interne et de gestion des risques, en partie 2.6 du présent document.

3.2 Les programmes, principale responsabilité du Groupe

3.2.1 Représenter la diversité

Le Groupe M6 veille à représenter le plus justement possible la diversité de la société française dans ses programmes, afin que celle-ci se retrouve dans les contenus proposés par ses chaînes.

Au-delà de leurs engagements conventionnels en matière de représentation de la diversité de la société française, les chaînes du Groupe M6 se doivent, en tant que diffuseurs d'envergure nationale, de refléter sur leurs antennes l'image de la France pluriculturelle, tant par la promotion des valeurs d'intégration et de solidarité que par la présence de minorités dans ses programmes. Le CSA veille au respect des engagements pris chaque année par les chaînes, en se fondant notamment sur les résultats de baromètres de la diversité, dont les résultats sont satisfaisants pour le Groupe.

Les quatre thèmes retenus par le Conseil supérieur de l'audiovisuel pour son baromètre de la diversité sont les suivants :

- la catégorie socioprofessionnelle,
- l'origine perçue,
- le handicap,
- et l'âge.

L'égalité entre les hommes et les femmes fait désormais l'objet d'un suivi particulier, la compétence du CSA ayant été renforcée en la matière par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

M6 est par ailleurs attachée à la lutte contre toutes les autres formes de discrimination (orientation sexuelle, femmes enceintes, personnes malades…).

a) Diversité socioprofessionnelle,

Le Groupe M6 est soucieux de représenter l'ensemble des catégories socioprofessionnelles dans ses programmes, tant dans les reportages de ses magazines (M6 a par exemple diffusé cette année *La rue des allocs' : L'entre-aide au quotidien),* que dans le casting de ses émissions de divertissement (*L'amour est dans le pré*, *Les Reines du shopping*, *Top Chef…).*

b) Diversité des origines

De la même manière, la valorisation des minorités visibles est une véritable préoccupation pour le Groupe M6, comme en témoigne la diversité de son équipe d'animateurs (Kareen GUIOCK, Karine LEMARCHAND, Anicet MBIDA, Laurence ROUSTANDJEE, Cristina CORDULA, Kamel OUALI, Anaïs GRANGERAC …), ainsi que celle des acteurs et artistes mis en valeur sur ses chaînes (*Le Marrakech du rire, La grande soirée des mille et une nuits – Ensemble pour la tolérance)*.

L'engagement du Groupe s'illustre aussi dans le choix des reportages diffusés sur ses antennes (*Zone Interdite* a par exemple diffusé un reportage intitulé *Au cœur de quatre mariages pas comme les autres)* ainsi que dans les fictions qu'il propose au public, qu'elles soient françaises comme *Commissariat Central* et *Scènes de ménages,* ou étrangères comme *Quantico* ou *Esprits Criminels : Unité sans frontières.* On peut également citer les productions de films auxquelles le groupe a participé comme *Chocolat.*

Le Groupe a en outre diffusé, comme chaque année, un spot sur la diversité à titre gracieux à l'occasion du 14 juillet 2016.

c) Une démarche impliquée vis-à-vis du handicap

La mission du Groupe M6 est non seulement d'aborder le quotidien des personnes en situation de handicap dans ses reportages, mais aussi de leur permettre de participer aux émissions et aux jeux, au même titre que les autres candidats *(Objectif Top Chef, Les Reines du Shopping…).* Les chaînes du Groupe s'attachent également à mettre en lumière le travail et les actions des associations d'aide aux personnes en situation de handicap dans la plupart des sujets consacrés à ce thème.

Le Groupe M6 est aussi particulièrement attentif à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est en effet signataire depuis 2014 de la Charte en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap. En 2016, le Groupe a ainsi accueilli 10 stagiaires ou alternants en situation de handicap. Le Groupe relaie également chaque année la *Journée du Handicap* et la *Semaine pour l'emploi des personnes handicapées* sur ses antennes et auprès des collaborateurs.

Ainsi, lors de la Journée du Handicap le 3 décembre 2016, M6, W9 et 6ter ont diffusé tout au long de la journée, cinq pastilles intitulées *Différents et alors ?!*. Chacune d'entre elles met en scène la rencontre entre un champion Handisport et un animateur du Groupe à qui il fait découvrir son sport. Ces pastilles ont été réalisées par l'association Jaris TV, qui forme aux métiers du journalisme et de l'audiovisuel des personnes en situation de handicap ou issues de milieux défavorisés.

Des programmes spécifiques ont aussi été proposés sur les 3 chaînes gratuites (un sujet spécifique dans les journaux de M6, un autre dans *66 Minutes,* un téléfilm traitant du handicap sur W9, une édition spéciale du magazine documentaire *C'est ma Vie* sur 6ter). W9 a également diffusé un clip dans lequel les animateurs et Jérôme FOUQUERAY, le Directeur Général de la chaîne, transmettent des messages en langue des signes. Plusieurs programmes spécifiques ont également été diffusés sur les antennes gratuites du Groupe.

M6 diffuse de plus chaque semaine le magazine *Kid & Toi* à destination du jeune public avec une traduction en langue des signes assurée par un salarié malentendant du Groupe.

En 2016 et pour la dixième année consécutive, le Groupe a mobilisé ses collaborateurs pour la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui s'est déroulée du 14 au 20 novembre 2016. A cette occasion, le Groupe a également proposé aux salariés plusieurs ateliers de découverte, afin de sensibiliser les collaborateurs aux différentes formes de handicap. Le Groupe M6 a également communiqué en interne, de manière quotidienne durant la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, par le biais de l'intranet du Groupe ou d'envoi de courriels aux collaborateurs.

Lors de la compétition de l'Euro 2016, M6 a organisé un atelier d'initiation au cécifoot permettant aux collaborateurs du Groupe de découvrir et de s'initier au football en situation de non-voyant.

Jouant pleinement son rôle citoyen, le Groupe M6 recourt en outre régulièrement aux services d'ESAT pour des commandes relatives au fonctionnement quotidien de l'entreprise comme par exemple la livraison de plateaux-repas.

d) Egalité entre les hommes et les femmes

La parité et l'égalité entre les hommes et les femmes sont toujours au cœur des engagements des chaînes du Groupe, aussi bien dans la structure du groupe (voir partie 7.2.5 du présent document consacré aux engagements du Groupe en faveur de l'égalité hommes/femmes) que dans les programmes.

Dans les journaux télévisés, les femmes sont largement représentées avec 2 femmes et un homme à la présentation du 12'45 et du 19'45. Les magazines et les journaux télévisés poursuivent cependant leur objectif d'augmenter significativement la part des femmes expertes intervenant à l'antenne. Le Groupe M6 a notamment établi une équipe mixte pour animer l'Euro 2016 et les magazines qui traitaient de cette compétition sportive internationale ; ainsi, Nathalie RENOUX, David GINOLA,

Carine GALLI, Louise EKLAND, Denis BALBIR et Jean-Marc FERRERI ont été les visages de cet évènement. Le Groupe veille également à ce que tous les jurys des concours de talents diffusés sur ses antennes soient mixtes *(Incroyable talents, Top Chef, Le meilleur pâtissier de France)*.

Le Groupe prête une attention particulière à l'image des femmes véhiculée dans les clips musicaux diffusés sur l'ensemble de ses chaînes, et limite la diffusion de ceux qu'il juge attentatoires à l'image des femmes.

Le Groupe M6 contribue également à la promotion du sport féminin. Il a participé cette année aux *4 saisons du sport féminin*, événement qui s'est tenu les 6 et 7 février à l'initiative du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et qui a pour but de mettre en valeur le sport Féminin dans les médias français. M6 et W9 ont par ailleurs retransmis, comme chaque année, le rallye Aïcha des gazelles, une compétition entièrement féminine, qui rassemble depuis 1990 des femmes de 18 à 65 ans et de 33 nationalités différentes.

Le Groupe soutient aussi plusieurs associations engagées en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'est par exemple associé au Centre Hubertine Auclert, pour l'égalité entre femmes et hommes en diffusant sur ses antennes un clip contre le cyber sexisme au mois d'octobre. Les chaînes ont aussi relayé l'opération La Flamme Marie-Claire. Cette dernière, lancée par le Groupe Marie-Claire, participe à la scolarisation et l'éducation des petites filles et des femmes dans le monde. En 2016, les marraines de l'opération ont été des visages emblématiques du Groupe M6, Faustine BOLLAERT, Sophie FERJANI, Kareen GUIOCK et Marielle FOURNIER. Les chaînes M6 et Téva ont gracieusement diffusé des spots sur leurs antennes en septembre et octobre, et l'opération a été relayée par les marraines sur les plateaux de leurs émissions, ainsi que sur les sites internet du Groupe.

Par ailleurs, Téva organise depuis 5 ans « *Le Téva Lab* », une journée inspirante à destination des femmes, autour de plusieurs tables rondes, dans l'auditorium du Groupe M6, auxquelles participent des journalistes, personnalités, écrivains et témoins.

3.2.2 Protéger la jeunesse

Cette cause est un des piliers de l'engagement sociétal du Groupe M6. Celui-ci veille attentivement à ce que les programmes diffusés sur ses antennes soient diffusés à des horaires adaptés et qu'ils ne nuisent pas à l'épanouissement physique, mental et moral des plus jeunes. Le Groupe soutient aussi de nombreuses initiatives associatives en faveur des enfants.

a) Protéger les plus jeunes

Vérification des contenus

Le Groupe M6 procède à une vérification de ses programmes qui diffère en fonction de la nature du contenu. Les contenus des journaux télévisés sont ainsi placés sous la responsabilité de la rédaction, tandis que les magazines d'information tels que *Capital* et *Zone Interdite* sont visionnés par un comité dédié supervisé par le Secrétariat Général.

Signalétique

Dès 1989, M6 a pris l'initiative de créer une signalétique précisant à quel public s'adressent les émissions diffusées sur la chaîne. Elle a ensuite été imposée aux autres chaînes par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel en 1996. Mais l'engagement de M6 dans ce domaine n'a pas faibli et le Groupe s'assure toujours que ses programmes de journée ne comprennent ni violence, ni vulgarité, ni aucun élément susceptible de choquer la sensibilité des plus jeunes. A défaut, une signalétique adaptée accompagne le programme ou alors celui-ci est décalé pour être diffusé à un horaire permettant de protéger le jeune public. Le Groupe suit par exemple avec vigilance l'élaboration des séries en coproduction, du concept jusqu'à la livraison du programme. Le doublage des œuvres étrangères est également réalisé avec le plus grand soin. Ainsi, tous les programmes jeunesse, films, séries, téléfilms ou clips musicaux sont visionnés et validés par un comité de visionnage qui délivre ses recommandations auprès du comité de signalétique, décideur final de l'attribution des 4 catégories (tous publics, moins de 10 ans, moins de 12 ans et moins de 16 ans).

Par ailleurs, les chaînes du Groupe M6 ont soutenu et diffusé la campagne signalétique proposée par le CSA du 20 novembre au 10 décembre 2016 et ainsi que la campagne spécifique pour la protection des enfants de moins de trois ans qui s'est déroulée du 18 au 20 février 2016.

En outre, conformément aux termes de la délibération du CSA en date du 17 avril 2007, M6 encadre la participation de mineurs à ses émissions par une charte visant à préserver l'épanouissement de ceux-ci et définissant des conditions d'accueil spécifiques.

Charte alimentaire et lutte contre l'obésité juvénile

Sous l'égide du CSA et en collaboration avec le Ministère de la santé et le Ministère de la culture et de la communication, les chaînes de télévision, les producteurs et les annonceurs ont signé le 18 février 2009 une charte destinée à lutter contre l'obésité juvénile en France. D'une durée de 5 ans et contrôlée par le CSA, cette charte accorde à l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé des tarifs préférentiels pour la diffusion de ses messages de prévention sanitaire destinés à favoriser une alimentation équilibrée et la pratique d'une activité physique et comporte des engagements éditoriaux des chaînes pour promouvoir et éduquer le jeune public notamment à des comportements alimentaires équilibrés et à la pratique du sport.

Le Groupe M6 a renouvelé son engagement de promouvoir une alimentation saine et équilibrée et une activité physique dans les programmes et les publicités, en signant le 23 mai 2013 la reconduction pour 5 ans de la charte alimentaire.

Le Groupe M6 a ainsi soutenu et relayé les journées européennes de lutte contre l'obésité les 20 et 21 mai 2016 par une programmation spéciale à l'antenne des chaînes M6, W9 et 6ter (avec notamment la diffusion du film *Mince Alors !* le 30 mai sur M6, ainsi que d'une édition spéciale de *Norbert & Jean* sur 6ter, ainsi que des sujets dans les éditions des journaux de M6 de ce week-end).

Contrôler & sensibiliser

Le Groupe M6 est responsable des informations diffusées sur ses sites Internet. Concernant ses sites Internet communautaires, un prestataire en charge de la modération contrôle, une fois les messages rendus publics, ceux à caractère insultant, diffamatoire, raciste ou représentant toute autre incitation à la violence ou à la haine, et le cas échéant, les supprime des sites Internet.

Le Groupe M6 est par ailleurs partenaire depuis 9 ans d'Action innocence qui milite pour la prévention des dangers d'internet pour les enfants. Ce soutien passe par la diffusion gracieuse de leur campagne à la télévision, sur internet et sur mobile.

b) Les antennes, un relai puissant

L'antenne de M6 est un relai puissant dans le cadre du dispositif *Alerte Enlèvements*, mis en place en 2005 par toutes les principales chaînes de télévision et de radios qui ont signé un protocole d'accord sur le modèle de ce qui est expérimenté avec succès aux États-Unis depuis plusieurs années. Il s'agit de mobiliser une puissance médiatique maximale pendant les 24 premières heures après l'enlèvement d'un enfant, et de diffuser le plus largement possible les informations permettant de le retrouver. Cet engagement du Groupe consiste concrètement à communiquer au plus grand nombre les informations essentielles, comme le signalement de l'enfant ou de son ravisseur, ainsi que les circonstances de l'enlèvement, à l'aide de bandes défilantes au bas de l'écran, d'interruptions des programmes, ou de passages répétés de photos aidant à l'identification. Ce dispositif a démontré son efficacité puisque, jusqu'à présent, tous les déclenchements de l'Alerte Enlèvement ont permis de retrouver l'enfant.

3.2.3 Sensibiliser le public aux grandes causes de société

Le Groupe M6 est très investi dans la promotion d'une télévision plus citoyenne, responsable et solidaire, et diffuse à cet effet gracieusement des messages et campagnes sur ses écrans.

De cette façon, le Groupe M6 entend aider et favoriser les actions associatives et caritatives et y sensibiliser le public. En 2016, de nombreuses campagnes d'œuvres humanitaires, organisations non

gouvernementales et associations caritatives, ont ainsi été diffusées à titre gracieux sur M6 et sur les chaînes numériques du Groupe, soutenant des causes dans les domaines de la solidarité (Action Contre la Faim, Croix-Rouge Française, Les Petits Frères des Pauvres etc.), de la santé (lutte contre le sida, recherche sur le cancer, recherche sur les maladies orphelines, Vaincre la Mucoviscidose, Vaincre l'autisme etc.) et de l'éducation/culture (Plan International France, etc.), ou encore Reporters sans frontières.

Du 20 mars au 8 avril 2016, M6 a diffusé quotidiennement aux heures de forte audience la campagne gouvernementale *Tous unis contre la haine*, qui au travers de films courts inspirés de faits réels, met en opposition des images et des mots pour prévenir du danger et des dérives des actes antisémites ou antimusulmans, ou simplement racistes.

Le Groupe M6 a aussi soutenu la fondation Abbé Pierre en diffusant la vidéo de promotion du concert *Abbé Road* organisé le 17 octobre à la Cigale contre le mal-logement.

Le Groupe a également soutenu le mouvement Fraternité générale, qui promeut la fraternité à travers des actions culturelles sportives et citoyennes, en diffusant plusieurs clips sur le thème de la fraternité.

3.2.4 Prévenir et agir sur les enjeux de santé publique

Le Groupe M6 met régulièrement la puissance de ses antennes au service de causes de santé publique.

Depuis de nombreuses années, un dispositif spécial, mis en place aussi bien sur les chaînes que sur Internet, accompagne la campagne du Sidaction du 1er au 3 avril 2016. Les chaînes du Groupe, soutenues par les animateurs, ont inscrit les émissions sous le signe du Sidaction : annonces de l'opération, information sur la prévention, émissions spéciales, sujets dédiés à la sensibilisation, diffusion des spots d'appel au don, réalisation de pastilles par W9. Un important dispositif digital a également été mis en place sur les sites de *Golden Moustache*, *Rose Carpet* et *Cover Garden*. Une vidéo dédiée au Sidaction a par ailleurs été produite en accord avec l'association et a été diffusée sur les sites du Groupe. 6play a mis en avant sa page *Sidaction* reprenant l'ensemble des vidéos réalisées, les réseaux sociaux des chaînes, les messages des animateurs sur leur compte, les sites du Groupe M6. Ce dispositif a par ailleurs été repris par 6Play qui a en avant une page dédiée au Sidaction, reprenant l'ensemble des vidéos réalisées.

Par ailleurs, dans ses nombreux magazines et reportages, M6 veille à régulièrement avertir le téléspectateur des risques liés à l'alcool et à la drogue.

3.2.5 Favoriser la compréhension du monde

M6 cherche à délivrer une information la plus complète et la plus diversifiée possible et, ainsi que le stipule l'article 33 de sa convention, « *amplifie sa politique de programmation de magazines et de documentaires favorisant la compréhension du monde contemporain, en abordant des domaines diversifiés tels que par exemple, l'emploi, l'intégration, l'économie, la science, l'écologie, la consommation* ».

Capital, Zone Interdite, 66 Minutes, E=M6, Enquête Exclusive, Kid & Toi, le 12'45 et le 19'45 sont autant d'émissions et de journaux qui témoignent, au travers des thèmes abordés, de l'engagement de l'antenne M6 à informer et sensibiliser sur des problématiques actuelles et sociétales et de son savoir-faire en matière de décryptage des grands enjeux.

3.2.6 Soutenir la création et les nouveaux talents

Dans le cadre de ses obligations de diffusion et de production, M6 s'engage à développer la création artistique et à en valoriser la diversité en privilégiant les jeunes talents aussi bien dans l'univers du cinéma, des œuvres audiovisuelles que dans celui de la musique.

Le Groupe partage ainsi ses investissements cinématographiques, réalisés par sa filiale M6 Films, entre réalisateurs confirmés et jeunes talents. Depuis 10 ans, plus de 50% sont des premiers ou deuxièmes films. En 2016, M6 Films a par exemple coproduit le premier long-métrage d'Edouard PLUVIEUX, *Amis Publics*, avec Kev ADAMS.

Sur ses antennes, le Groupe démontre un attachement fort à révéler de nouveaux talents, qu'il s'agisse de jeunes comédiens dans ses coproductions audiovisuelles (*Soda*, *Scènes de ménages, En Famille, Commissariat Central)*, de présentateurs et animateurs (Bertrand CHAMEROY, Bastien CADEAC, Ophélie MEUNIER, Anaïs GRANGERAC…) ou encore de participants à ses programmes (Norbert TARAYRE, Xavier KOENIG…). Cette volonté, véritable marque de fabrique du Groupe, s'accompagne d'une fidélité aux talents révélés, en les accompagnant lors de leurs spectacles, productions de disques, livres de recettes, nouveaux films…

3.3 Le Groupe M6, un acteur impliqué dans la société

3.3.1 La Fondation d'entreprise M6

Le Groupe M6 a créé en 2010 sa fondation d'entreprise, décidant ainsi de s'impliquer sur le sujet sensible de l'univers carcéral.

Le Groupe exerce ainsi sa responsabilité pour une cause qui fédère ses collaborateurs autour d'un projet financé par toutes les entreprises du Groupe. La Fondation, dotée d'un budget de 2,5 M€ sur 5 ans, s'est donnée pour but d'agir pour les personnes qui ont connu un épisode carcéral dans leur vie, afin de lutter contre la récidive et contribuer ainsi à leur réinsertion.

a) Accompagner et améliorer la qualité de vie des détenus : une nécessité sociale

Le Groupe M6 est la première entreprise qui décide de consacrer sa Fondation aux problématiques du milieu carcéral. Bien que la vie carcérale et la réinsertion professionnelle demeurent peu médiatisées, le projet du Groupe répond à un véritable enjeu sociétal. En effet, les résultats de la dernière étude statistique sur la récidive[2] menée entre 2004 et 2012 ont fait ressortir le fait que 45% des condamnés ont récidivé dans les 8 années.
Face à ce constat et à une forte demande des associations et des détenus eux-mêmes, la Fondation s'est développée en partenariat avec l'administration pénitentiaire.

Le choix inédit de cette cause peut parfois questionner, mais il s'inscrit en cohérence avec le cœur de métier du Groupe puisque :

- la télévision, autorisée en cellule depuis 1985 seulement, est pour la plupart des détenus leur seule fenêtre sur le monde extérieur,
- au-delà de la prison, la « réinsertion » de la personne détenue dans la société civile est un vrai sujet de société méritant d'y consacrer des moyens humains et financiers, afin que, au-delà de sa dimension punitive, la prison soit pour le détenu un temps de réflexion et de reconstruction en vue de sa réinsertion,
- à travers ces actions, la Fondation M6 fait la démonstration de l'utilité sociale d'une amélioration du système carcéral.

b) Les actions menées par la Fondation

Les actions de la Fondation visent à permettre aux détenus de devenir partie prenante de leur réhabilitation. Au fil de ces 6 années d'intervention en faveur du milieu carcéral, la Fondation M6 a pu mettre en avant les différents besoins des détenus et développer des projets adaptés. Elle a choisi de se concentrer sur trois grands thèmes : l'aide à la réinsertion, l'amélioration de la qualité de vie des personnes incarcérées et le soutien aux associations spécialisées.

[2] Infostat Justice - Avril 2014

- Favoriser la réinsertion future des détenus

- **Elle mène plusieurs programmes de lutte contre l'illettrisme :**

✓ Plus de 85 abonnements offerts aux établissements pénitentiaires au journal « *Vite lu* » de l'association Lilavie qui décrypte l'actualité pour les personnes en difficultés de lecture.

✓ Bourses d'étude pour les personnes indigentes (11% des personnes détenues en France sont en situation d'illettrisme et 25% d'entre elles en très grande difficulté de lecture).
La priorité des enseignants appartenant à l'Education Nationale est l'acquisition des savoirs de base et la préparation au Certificat de Formation Générale (premier diplôme officiel de l'Éducation Nationale). Les cours sont dispensés gratuitement et non rémunérés. Certains détenus doivent parfois choisir de quitter l'école afin d'améliorer leurs conditions de vie en intégrant un poste de travailleur. La poursuite d'études et parfois l'apprentissage des savoirs de base ne sont donc pas possibles pour les plus démunis.
C'est pourquoi, un système de bourse au mérite (assiduité notamment) d'une valeur de 40 euros par mois a été mis en place pour les détenus indigents.
➲ Ce sont plus de 350 bourses qui ont été attribuées à un peu plus de 130 détenus dans la région Nord-Pas de Calais au cours de l'année 2016.

- **Elle soutient des programmes de réinsertion par l'emploi et la formation**

✓ **Projet « Fabrique ta brique – Former pour donner un toit ». Un pont solidaire entre la prison et le Bénin.**
En partenariat avec l'association Inserxo, 8 détenus du centre pénitentiaire de Liancourt ont suivi une formation au CQP (Certificat de Qualification professionnelle) de technicien de la métallurgie avec une rémunération à hauteur de 52% du SMIC et la recherche d'un projet de sortie en lien avec ce secteur d'activité.
A l'issu de leur formation, ces détenus ont fabriqué des presses à briques. La Fondation M6 a fait don de ces presses à brique à 2 ONG béninoises qui œuvrent auprès des enfants des rues du Cotonou.
Ces 2 ONG ont également reçu de la part des collaborateurs M6, des dons de fournitures scolaires, livres, dictionnaires afin d'équiper les structures qui seront construites avec les presses à briques.

✓ **Elle contribue à la formation de détenus aux métiers de la cuisine/boulangerie, au travers de l'école Cuisine Mode d'Emploi(s)** ou **c**omment former en 12 semaines des personnes sous-main de justice.
Les métiers de bouche étant un secteur en tension et structurellement créateur d'emplois, l'association Panorama et Thierry MARX ont créé en mai 2012 un centre de formation aux métiers de la restauration à Paris dans le 20ème arrondissement : Cuisine Mode d'Emploi(s). La Fondation M6 s'est associée à ce projet afin de permettre à des personnes sous contrainte judiciaire dans le cadre d'une mesure de composition pénale, d'accéder à des formations qualifiantes (validation par un certificat de qualification professionnelle). Ces formations (courtes et totalement gratuites) tant en en cuisine, boulangerie qu'en service, favorisent la dynamique de réinsertion et de socialisation des détenus, tout en s'inscrivant d'une manière globale dans la prévention de la récidive des personnes sous mains de justice.
➲ Pour la période 2016, 28 stagiaires-détenus dont 12 réinsérés (toutes formations confondues), 4 en cours de formation, 12 abandon ou réincarcération pour les autres.

- Améliorer la qualité de vie des personnes incarcérées

La Fondation s'est donnée pour ambition d'apporter sa contribution culturelle aux dynamiques de réinsertion initiées par le Ministère de la Justice, à travers des actions musicales et théâtrales

✓ **Stand Up : Cellule de Rire**. 8 détenus ont suivi pendant 6 mois des ateliers d'écriture et de théâtre en détention à la maison d'arrêt de Nanterre, « coachés » par des professionnels du stand up (Ramzy, Kamel le Magicien, Willax, etc.) Une restitution au Comedy Club le 25 avril, pour laquelle 5 détenus, ayant obtenu une permission de 24h, se sont produits sur scène

avec la complicité de leurs « parrains » devant un public de 300 personnes (administration pénitentiaire, familles et amis des détenus).

Une tournée du spectacle « Cellule de Rire » a eu lieu dans 3 établissements pénitentiaires de la région PACA, avec un public cumulé d'environ 300 détenus.

- ✓ **Des concerts :**
  - en Ile de France, 2 concerts de musique grecque ont été organisés à la maison d'arrêt de Nanterre par l'orchestre Alkinoos Ioannidis (pour 55 détenus) ;
  - l'Orchestre de Chambre de Paris s'est déplacé au centre pénitentiaire de Meaux-Chauconnin pour un concert « trio piano, violon et cor » (pour 35 détenus) ;
  - l'artiste Khondo s'est produit dans 3 établissements pénitentiaires : Toulon, Nice et Grasse (pour 180 détenus) ;
  - le chanteur Cali a été ovationné par environ 240 détenus dans les 3 mêmes établissements.

- Soutien financier à plusieurs associations

a) **Le Relais Enfants Parents**

Le REP travaille autour du maintien des relations enfant/parent incarcéré, afin d'accompagner au mieux le développement psychologique de cet adulte en devenir par le biais de « parloirs éducatifs (117 enfants/75 parents détenus), par des « ateliers de soutien à la parentalité » (90 parents incarcérés) et le développement d'évènements socioculturels en détention (327 enfants / 180 parents).
➲ Au 1er semestre 2016 pour l'Ile de France, 444 enfants ont été accompagnés lors de droit de visite pour 345 parents incarcérés.
➲ En 2016 pour la région Provence-Alpes Côte d'Azur, 285 enfants ont été accompagnés pour 140 parents incarcérés.

b) **Le Mouvement de Réinsertion Sociale** (MRS), qui a pour vocation la prévention de la récidive par la réinsertion sociale et professionnelle des sortants de prison. Ce suivi est assuré en détention et poursuivi au moment de la sortie via une offre d'hébergement « relais » jusqu'à l'autonomie. Le MRS s'est employé à réunir une équipe de bénévoles issus du secteur privé, de l'administration et/ou du secteur social pour accompagner les détenus à leur sortie, conscient que l'absence de prise en charge à la sortie est un facteur d'aggravation de la récidive.
➲ 5 personnes ont pu bénéficier de financements pour passer leur permis de conduire.
➲ Un peu plus de 15 hommes ont bénéficié d'hébergement à leur sortie.

c) **L'association L'Oustal** accueille, héberge et accompagne essentiellement des personnes sortant de prison et leur famille. Cela implique un soutien à l'élaboration d'un projet de vie réaliste, suppose un épisode d'adaptation pendant lequel la participation à un collectif de vie et l'aide éducative adaptée à chacun, introduiront une socialisation adéquate et à un retour dans le tissu social, prévenant ainsi la récidive
➲Sur 2016, 226 personnes ont été accueillies en permission et 40 en hébergement long.

d) **Arapej**, service de téléphonie gratuit, anonyme et confidentiel pour les personnes incarcérées et leurs proches, afin de leurs donner accès à l'information (juridique, sociale et administrative). L'objectif est de lutter contre l'exclusion sociale des personnes incarcérées, les responsabiliser dans l'exécution de leur peine et préparer leur sortie pour leur donner une meilleure chance de se réinsérer dans la société.
➲ A travers ce numéro vert, plus de 13 500 appels/an sont traités pour 110 000 appels.

c) Un projet qui fédère les collaborateurs

La Fondation M6 sensibilise et fédère les salariés du Groupe autour d'un projet inspiré et inspirant et marque ainsi la préoccupation grandissante du rôle social et citoyen de l'entreprise.

Plus d'une centaine de collaborateurs du Groupe apportent ainsi leur concours, leur savoir-faire. Ils donnent de leur temps, apportent leurs compétences et expériences dans leur domaine d'activité respectif pour développer, mettre en place des activités spécifiques (informatiques, débats cinématographiques, ateliers culinaires…) aux côtés des 2 collaborateurs qui travaillent à temps plein pour la Fondation M6.

Sur le projet « Fabrique ta brique – Former pour donner un toi », ce sont plus de 350 collaborateurs qui ont fait des dons pour les structures au Bénin.

De plus en 2016, pour la sixième année consécutive, 35 collaborateurs du Groupe M6 ont accepté d'accompagner bénévolement des enfants auprès de leurs parents détenus dans plusieurs établissements d'Ile de France pour les fêtes de Noël et fêtes des pères et mères organisées par l'association le Relais Enfants Parents.

3.3.2 Le soutien de nombreuses autres causes

Le Groupe M6 est membre de l'association Neuilly Nouveaux Médias, association 1901 créée en septembre 2010 à l'initiative de Jean-Christophe Fromantin, député-maire de Neuilly, et composée de la Ville de Neuilly-sur-Seine et de grandes entreprises implantées sur le territoire de Neuilly-sur-Seine.
Le but de l'association est de favoriser le développement de start-up innovantes dans le domaine des nouveaux médias (sélectionnées sur concours), chaque entreprise offrant la mise à disposition de locaux au sein de leurs établissements pour 23 mois minimum.
En 2016, le Groupe M6 a ainsi accueilli la start-up victor-charles dans ses locaux de Neuilly, et a mis à sa disposition un bureau ainsi que 5 postes de travail.

Par ailleurs en 2016 le Groupe a fait le don de 23 bacs de costumes provenant de l'ancienne émission *Hit Machine* à une association.

3.3.3 Des démarches en faveur du respect de la propriété intellectuelle

À l'heure où la dématérialisation accrue des supports nécessite des mesures nouvelles de protection des œuvres, le Groupe M6, producteur et diffuseur de contenus, contribue au développement d'une politique efficace de lutte contre le piratage et pour le respect de la propriété intellectuelle.

Cette politique repose sur deux axes principaux :

- le raccourcissement des délais de diffusion des œuvres, problématique adressée suite à l'adoption de la loi Création et Internet et de la signature de l'accord interprofessionnel ;
- le développement de la télévision de rattrapage et de la Video On Demand, qui permet au téléspectateur l'accès à une offre variée de programmes.

3.3.4 La valorisation et la préservation du patrimoine culturel

Les filiales de droits audiovisuels du Groupe contribuent à la préservation de chefs d'œuvre du cinéma européen au travers de la restauration de films classiques.
Depuis 2005, année du rachat par le Groupe M6 du catalogue SNC qui regroupe plus de 400 films classiques, un important travail de restauration a été mené. A fin 2016, 141 films auront été restaurés en totalité.

En 2016, un extrait du film *Les Aventuriers* de Robert Enrico a été utilisé pour la 2ème année consécutive par les parfums Christian Dior pour le film publicitaire de l'un de leurs produits phares, Eau Sauvage. Par ailleurs le partenariat avec le Musée de la Gendarmerie et du Cinéma de la ville de Saint-Tropez concernant les 6 films *Les Gendarmes*, qui a ouvert en juin 2016, est un succès.

3.4 Des relations équilibrées et transparentes avec ses parties prenantes

Le Groupe M6 s'impose d'entretenir des relations équilibrées et transparentes vis-à-vis de ses interlocuteurs quels qu'ils soient, actionnaires, annonceurs, téléspectateurs, clients ou fournisseurs.

3.4.1 Téléspectateurs

Afin de renforcer le dialogue avec ses téléspectateurs et répondre à leurs interrogations dans les meilleurs délais, le Groupe M6 dispose d'un service qui leur est intégralement consacré et décliné par chaîne : M6, W9, 6ter et, depuis fin 2016, Paris Première.

En 2016, les 3 sites internet « M6 et vous.fr », « W9 et vous.fr » et « 6ter et vous », dédiés aux téléspectateurs, ont enregistré 5,7 millions de consultations, une légère baisse vs 2015 en raison d'une montée en puissance des réseaux sociaux et du transfert du site M6.fr vers 6Play.fr.
Cette procédure est utilisée par le Groupe à des fins d'amélioration de son offre de programmes et régulièrement, une synthèse des différentes remarques est réalisée puis transmise aux équipes, qui ont alors à cœur de tenir compte des attentes et des réactions des téléspectateurs.

Par ailleurs, 6 000 demandes de téléspectateurs ont été traitées par courrier électronique en 2016. Le basculement des demandes vers les réseaux sociaux expliquant là aussi la légère baisse de fréquentation. Ainsi, le Groupe M6 est extrêmement attentif aux développements d'Internet dans sa relation aux téléspectateurs en étant, notamment, de plus en plus présent sur les réseaux sociaux :

	déc-15	déc-16
M6 – Facebook – Fans	2 079 417	2 154 656
M6 – Twitter – Abonnés	1 925 438	2 598 362
M6 – Instram – Abonnés	35 581	107 801
W9 – Facebook – Fans	1 301 737	1 324 261
W9 – Twitter – Abonnés	386 386	562 904
W9 – Instram – Abonnés	40 739	440 945

Par ailleurs, le premier enjeu pour un groupe de médias est aujourd'hui de favoriser l'innovation afin de s'adapter aux changements technologiques et à l'évolution des conditions de consommation et d'usage de ses services. Ces évolutions ont incité le Groupe, depuis quelques années, à élargir la distribution et la disponibilité de ses contenus, nécessitant à la fois des investissements en faveur des réseaux et de la numérisation, mais aussi à s'assurer de l'existence et du développement d'un modèle économique viable relatif à ces nouveaux usages.

Soucieux de ne pas inciter les téléspectateurs à participer à des jeux d'argent à gains aléatoires, le Groupe ne propose pas d'activités de paris en ligne ni sur les chaînes ni sur le web.

3.4.2 Au service des consommateurs

Le Groupe M6, avec le développement de son pôle Ventadis (Vente à Distance) a acquis un véritable savoir-faire dans la gestion de sa relation clients, de la prise de commande au service clients, en vue de traiter dans les meilleurs délais et conditions l'ensemble des appels et demandes.

Ventadis a obtenu en 2016 le renouvellement de la Certification Qualité AFAQ ISO 9001, initialement obtenu en 2010 puis en 2013, pour les activités de Home Shopping Service : relation client, logistique, magasins et points de retrait. Le renouvellement de ce certificat valable 3 ans confirme que Ventadis met tout en œuvre pour assurer la meilleure prestation pour les tous les colis expédiés chaque année.

3.4.3 Actionnaires

Le Groupe M6 met l'accent sur sa communication financière afin de délivrer à l'ensemble des actionnaires une information exacte précise et sincère, en adéquation avec les normes et réglementations françaises en vigueur.
Se voulant attentif aux attentes de la communauté financière et de ses actionnaires en la matière, le Groupe a mis en place de nouveaux supports d'information à destination des actionnaires individuels et des investisseurs institutionnels, autour d'un site Internet consacré aux finances existant en français et anglais (www.groupem6.fr/rubrique Finances).
Les actionnaires peuvent échanger avec la société grâce à l'adresse électronique dédiée : actionnaires@m6.fr.

La politique d'information des actionnaires et de la communauté financière est détaillée en partie 3.2 du présent document.

Les actionnaires sont notamment invités chaque année à participer ou à se faire représenter à l'Assemblée Générale du Groupe. Ils sont également régulièrement conviés à des visites des plateaux et des régies, et à assister au tournage des journaux télévisés.

Par ailleurs, M6 répond régulièrement aux questionnaires des agences de notation extra-financières et entretient des relations directes avec les investisseurs socialement responsables (ISR) qui peuvent ainsi étayer leurs évaluations sur la base d'échanges approfondis menés en toute transparence.

En 2016 et pour la 6ème année consécutive, le titre M6 a été sélectionné dans la composition de l'indice Gaïa comprenant les 70 valeurs affichant les meilleures performances 2015 sur 230 sociétés analysées. Cet indice, établi par Ethifinance avec le soutien de la SFAF et de MiddleNext, est un indice dédié aux valeurs moyennes portant sur les données extrafinancières.
Cet indice évalue le degré d'implication des sociétés étudiées dans les enjeux de développement durable et de responsabilité sociale. La notation est réalisée à partir de 142 critères dont 20 portent notamment sur l'environnement, 24 sur le social ou encore 24 sur la gouvernance.
Considéré comme une base de données de référence dans l'univers de l'ISR (Investissement Socialement Responsable), l'indice Gaïa index permet aux gérants et aux analystes de découvrir les entreprises les plus responsables et d'intégrer les enjeux extra-financiers dans leur processus d'analyse et décisions d'investissement. Le panel étudié représente plus de 163 milliards d'euros de chiffre d'affaires et plus d'un million d'emplois.

3.4.4 Annonceurs

Les relations avec les annonceurs et les agences publicitaires sont régies par la loi du 29 janvier 1993, entrée en vigueur le 31 mars, dite "loi Sapin", qui assure une parfaite transparence du marché publicitaire.

3.4.5 Fournisseurs

Les relations avec les fournisseurs, notamment les producteurs de programmes, sont encadrées par des accords pluriannuels en ce qui concerne les studios américains (films, séries), qui permettent de fluidifier les échanges de contenu. De plus, le Groupe M6 joue un rôle primordial dans la création d'œuvres audiovisuelles et cinématographiques françaises et européennes, en consacrant une part importante de son chiffre d'affaires publicitaire à de nombreuses coproductions et en réservant une part de ses investissements à des producteurs indépendants.

Plus généralement, le Groupe M6 met en œuvre une politique visant à développer des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs et ses sous-traitants : dans chacun de ses actes d'achat, M6 entreprend une démarche visant à prendre en compte non seulement les facteurs économiques, mais aussi les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux. Ainsi la Direction Juridique vise à s'assurer qu'ils respectent les dispositions du droit de la propriété intellectuelle, du droit de la presse et de la personnalité, mais aussi qu'ils prennent en compte les aspects éthique, et s'attachent aux problématiques de sécurité.
Cette politique est directement déployée par les pôles achats des différentes unités et filiales du Groupe.

A titre d'illustration, la Direction des Productions et la Direction Juridique du Groupe ont mis en place dans les contrats de pré-achats de programmes d'animation une clause exigeant de la part du fournisseur le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, notamment celles relatives au travail forcé et au travail des enfants. En cas de non-respect par le contractant de l'une quelconque de ces dispositions, M6 est en droit de demander la résiliation de plein droit du contrat.

De la même manière, dans le cadre de ses principaux achats de prestations ou produits, SND, filiale du Groupe en charge de la distribution de droits audiovisuels, est très attentif aux engagements environnementaux et sociétaux pris par ses fournisseurs. Sont ainsi envoyées à SND et prises en compte dans le choix des fournisseurs lors des appels d'offre, les mesures prises par chaque prestataire comme le recyclage des déchets, le recours à des CAT, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le respect des règles de concurrence, etc.

Par ailleurs depuis fin 2014, toutes les salles de cinéma en France sont équipées de matériel numérique. La France a dorénavant le parc de salles numérisées le plus important d'Europe. SND a contribué à cette transition numérique en proposant l'ensemble de ses films en format numérique, mais également en participant au financement de l'équipement numérique par des contributions versées aux cinémas dans le cadre de la diffusion des films SND.

Enfin, sur la TNT, les chaînes du Groupe M6 sont diffusées grâce à un réseau de 1 626 sites d'émission, dont l'exploitation est assurée par différents diffuseurs, après mise en concurrence. Lors des procédures d'attribution de ces sites, et compte tenu des fortes puissances électriques nécessaires au fonctionnement du réseau, le Groupe M6 encourage les diffuseurs à privilégier les solutions ayant la meilleure efficacité énergétique.

4. Responsabilité environnementale

Le Groupe Métropole Télévision n'exerce pas d'activités qui, structurellement, peuvent avoir un impact significatif sur l'environnement, notamment sur le changement climatique. Le Groupe est néanmoins conscient que la préservation des ressources naturelles est un enjeu fondamental pour le XXI^{ème} siècle. A sa mesure, le Groupe prend donc part à la sauvegarde de l'environnement. Le Groupe est attentif à sa propre consommation et cherche à prendre des initiatives dans ce domaine, que ce soit en matière de recyclage ou par la sensibilisation du grand public aux enjeux du développement durable.

Plus généralement, pour démontrer son engagement, le Groupe M6 inscrit sa démarche dans le respect de la charte proposée en 2007 par le Ministre de l'Écologie, Monsieur Jean-Louis Borloo, et y répond sur de nombreux points. En effet, le groupe procède déjà à un bilan de son émission en CO_2 et amplifie sa diffusion d'informations à portée environnementale.

Par ailleurs, le Groupe M6 s'attache à informer les collaborateurs sur les enjeux du développement durable et les démarches mises en place au sein de l'entreprise. Ainsi le service de communication interne organise des opérations de sensibilisation des collaborateurs sur des enjeux tels que la réduction des impressions papier, le recyclage, etc., via différents supports de communication (mails, site intranet, écrans …).

Le Groupe M6 n'a pas de provisions ou garanties pour risques en matière d'environnement.

4.1 Les indicateurs environnementaux

Depuis plusieurs années, le Groupe poursuit ses efforts pour réduire son impact sur l'environnement dans tous les postes de l'entreprise : déplacements, gestion du courrier, flotte automobile, papier, abonnements presse, etc. A un objectif chiffré, le Groupe a préféré une démarche pragmatique avec un ajustement des exigences chaque année sur les principaux indicateurs environnementaux.

Dans sa démarche constante de lutte contre le réchauffement climatique, le Groupe M6 a identifié les postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre suivants :

- émissions des véhicules du parc automobile du Groupe ;
- émissions liées aux consommations d'énergie des locaux du Groupe ;
- émissions indirectes liées aux produits et services achetés par le Groupe ;
- émissions liées aux déplacements professionnelles des collaborateurs du Groupe (hors parc automobile) ;
- émissions liées aux trajets domicile-lieu de travail des collaborateurs ;
- émissions liées à l'électricité consommée par les téléviseurs des téléspectateurs des chaînes du Groupe.

Le Groupe M6 n'a pas de sites soumis à la Directive européenne de quotas d'émissions de gaz à effet de serre. Cependant, les émissions de CO_2 induites par les consommations d'énergie des bâtiments de Neuilly dont le Groupe M6 est propriétaire, de Rungis et de Bordeaux ainsi que les déplacements professionnels et les trajets domicile-lieu de travail des collaborateurs sont suivies annuellement dans le cadre de l'impact environnemental. Le bilan de ces émissions sur les 3 dernières années est présenté ci-après.

Le Groupe met également en œuvre une politique contraignante en termes de rejet de CO2 des véhicules de son parc automobile. Par ailleurs, faute de données disponibles, le Groupe ne peut suivre les émissions de gaz à effet de serre liées aux produits et services qu'il achète.

Néanmoins, le Groupe M6 met en œuvre une politique visant à développer des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs et ses sous-traitants : dans chacun de ses actes d'achat, M6 entreprend une démarche visant à prendre en compte non seulement les facteurs économiques, mais aussi les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux. Ainsi la Direction Juridique vise à s'assurer qu'ils respectent les dispositions du droit de la propriété intellectuelle, du droit de la presse et de la personnalité, mais aussi qu'ils prennent en compte les aspects éthique, et s'attachent aux problématiques de sécurité. Enfin, le Groupe ne peut suivre les émissions de gaz à effet de serre liées à l'électricité consommée par les téléviseurs des téléspectateurs de ses chaînes. Néanmoins, il soutient les initiatives techniques qui permettent, par exemple, aux téléviseurs de s'éteindre automatiquement en cas d'inactivité prolongée du téléspectateur.

Soucieux de s'adapter aux dernières évolutions législatives en matière de sécurité environnementale, le Groupe M6 tient un tableau de bord des audits à réaliser dans ce domaine.
La COP 21 de décembre 2015 avait d'ailleurs été l'occasion d'initier une réflexion sur l'amélioration des performances énergétiques des trois sites de Neuilly, qui avait commencé par une mission d'audit énergétique de ces trois sites selon la norme NF EN 16247-2, confiée à un bureau d'études indépendant. Cet audit répondait aux exigences du décret n° 2014-1393 du 24 novembre 2014 qui requiert des entreprises de procéder à un tel examen.
Les conclusions ont été analysées en 2016 pour engager des actions visant à limiter les consommations d'énergie de ces bâtiments et par conséquent leurs émissions de gaz à effet de serre. Le remplacement des ampoules halogènes par des ampoules led a, par exemple, été initié dans les trois bâtiments. Dans le cadre des travaux de réaménagement des espaces de travail dans l'immeuble du 89 avenue Charles de Gaulle, des luminaires dernière génération, pilotés par GTC (Gestion Technique Centralisée) et indicateur de luminosité, ont été installés. Ces travaux ont, par ailleurs, permis la modernisation de la climatisation des étages concernés avec la mise en place de

ventilateurs convecteur à variation de vitesse. En outre, des poubelles de tri sélectif ont été installées dans les trois bâtiments. Enfin, le Groupe a réalisé des opérations de sensibilisation de ses collaborateurs par des communications internes au sujet des déchets et consommations diverses.

De plus, en application de l'article R224-59-1 du Code de l'environnement, le Groupe M6 a réalisé des audits réguliers de certains systèmes de climatisation. Les derniers contrôles ont permis de ne détecter aucune anomalie.

La consommation des ressources en eau, matières premières et énergie est suivie et contrôlée par les Services Généraux du Groupe, dans une démarche de réduction de la consommation et de mise en place d'équipements visant à améliorer l'efficacité énergétique.

Toute une gestion moderne de la consommation en énergie est par ailleurs en place, permettant de réguler la température et l'éclairage dans les locaux en fonction d'un certain nombre de critères, comme par exemple leur niveau d'occupation. Cette gestion technique centralisée (GTC) de l'énergie a pour objectif une meilleure maîtrise par le groupe de sa consommation. En outre, les bâtiments de Neuilly sont tous équipés de pompes à chaleur air-eau qui utilisent l'énergie gratuite de l'air pour assurer le chauffage et la production d'eau chaude ainsi que pour refroidir les salles techniques.

Celle-ci est d'ailleurs suivie très régulièrement dans tous les domaines et s'établit pour l'eau, l'énergie et les rejets de CO_2 en 2016 de la façon suivante dans les bâtiments de Neuilly dont le Groupe M6 est propriétaire, de Rungis, de Nanteuil, de Roubaix puis de Lille et de Bordeaux :

	2014	2015	2016
Consommation d'eau (en milliers de m3)	33,604	47,954	36,890
Consommation de gaz (en kWh)	1 449 672	1 691 871	1 847 296
Consommation d'énergie électrique (en kWh)	14 246 321	15 013 668	16 278 780
Rejet de CO_2 lié aux consommations directes et indirectes d'énergie (en tonnes)	1 495	1 658	1 811
Achat de fioul (en litres)	2 034	16 384	20 878

Le Groupe M6 voit sa consommation d'eau diminuer fortement en 2016, essentiellement grâce à un effet de base favorable lié au rinçage de dépôts inattendus dans le réseau hydraulique de climatisation d'un des bâtiments de Neuilly en 2015. Ces anomalies de fonctionnement ont été résolues avec la mise en place d'installations techniques adéquates.
Par ailleurs, l'utilisation en année pleine du stade Matmut Atlantique (vs. à partir de fin mai en 2015) explique la hausse de la consommation d'énergie électrique et des achats de fioul. Le stade Chaban-Delmas, précédente enceinte des Girondins, est en effet doté d'une capacité inférieure et n'a pas recours au fioul pour le fonctionnement de ses groupes électrogènes.

4.2 Production de déchets, gestion du papier et recyclage

Le Groupe M6 est particulièrement engagé en faveur de l'économie circulaire, et est attaché à promouvoir une consommation sobre et responsable des ressources naturelles par la prévention de production de déchets, le réemploi des produits et leur recyclage.

	2014	2015	2016
Déchets papier et carton (en tonnes récoltées dans les poubelles)	284	339	337
Déchets industriels banals, dont déchets alimentaires (en tonnes récoltées dans les poubelles, verre inclus)	730	576	552
Piles (en kg)	444	546	469
Papier bureautique (en tonnes achetées)	40	31	33

Depuis 2015, le Groupe a décidé de se fixer un objectif en matière de consommation de cartouches d'encre en demandant aux équipes des sites de Neuilly de réduire leur consommation de copies couleur de 30% par an. Objectif atteint puisque la baisse s'élève à 32% en 2016.

Pour un Groupe comme M6, la principale consommation de matières premières concerne l'utilisation du papier. Le Groupe s'est fortement mobilisé ces dernières années en faveur de la limitation de l'utilisation du papier en interne :

- Mise en place de copieurs multifonctions remplaçant les imprimantes individuelles du Groupe : en systématisant le recto & verso et en imposant le badgeage pour lancer l'impression, la consommation de papier a ainsi diminué de 15% entre 2014 et 2016 à Neuilly.
  De plus, le papier utilisé porte un éco-label.

- A partir du 1er janvier 2017 et conformément à la loi Travail, l'ensemble des collaborateurs (permanents, intermittents et stagiaires) recevront chaque mois leur fiche de paie dématérialisée dans un coffre-fort électronique personnel. Pour rappel, le bulletin de salaire sous format électronique était proposé depuis 2011 et séduisait déjà plus de 40% des salariés du Groupe.

- Depuis 2012, M6 Publicité propose à ses clients et agences médias de recevoir leurs factures au format électronique. A ce jour, 28 agences ont opté pour la dématérialisation, ce qui représente 14 494 factures sur un total de 22 657 pièces, soit un volume de 64% et une augmentation de 14% par rapport à 2015.

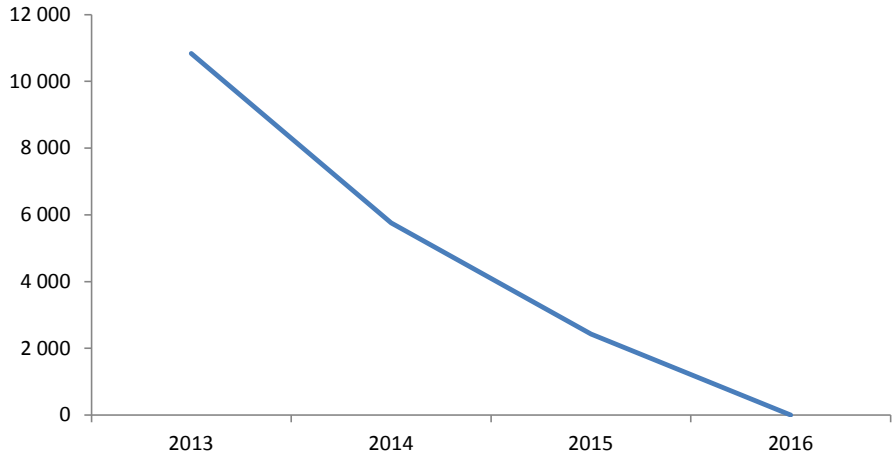
- En collaboration avec le prestataire du Groupe en charge des coursiers, il avait été décidé en mai 2012 de supprimer totalement les bons de course papier : depuis 2013, environ 20 000 bons sont ainsi économisés chaque année.

- De la même manière, le Groupe a choisi de passer progressivement les abonnements presse d'une version physique à une version numérique : en 2016, 32% des journaux et magazines sont ainsi reçus directement en numérique contre 29% en 2015 et 12% en 2014.

- Mise en place d'un nouvel outil d'organisation des réunions du Conseil de Surveillance et du Comité d'Audit : grâce à une solution sécurisée de partage de fichiers, le Groupe M6 met à disposition de chaque membre un espace en ligne personnalisé dans lequel il consulte tous les documents produits pour les réunions auxquelles il participe. Cette application, conçue pour tablettes, évite ainsi l'impression de dossiers papier, qui souvent dépassaient la centaine de pages.

En parallèle de cette volonté de maîtrise de ses consommations (eau, énergie…) et de réduction du papier, le Groupe M6 pratique également une politique active de recyclage des déchets liés à son activité (piles, néons, matériel informatique, cartouches de toner, lampes fluo, huile pour machine frigorifique…). A titre d'exemple, cette démarche s'est traduite par l'arrêt de l'achat de cassettes neuves pour les programmes. Le Groupe M6 n'en commandera plus à l'avenir et utilise désormais des bandes recyclées, fournies par l'atelier protégé ANRH qui emploie des travailleurs handicapés.

Nombre de cassettes neuves achetées :



Données correspondant aux dépenses des sites localisés à Neuilly-Sur-Seine

En outre, le Groupe a modifié en 2016 le fonctionnement du tri sélectif en vigueur dans les bâtiments de Neuilly. Les corbeilles individuelles ont ainsi été supprimées et remplacées par des containers à trois volumes qui, disposés dans les zones de circulation, permettent de trier les déchets recyclables, non-recyclables et les piles. La collecte est réalisée tous les jours par le prestataire de services de nettoyage du Groupe, avant d'être récupérée par une entreprise spécialisée dans le tri sélectif.

Le groupe a fait le choix de sous-traiter son offre de restauration destinée à ses collaborateurs. La mission de lutte contre le gaspillage alimentaire est donc dévolue aux différents prestataires de service.

Par ailleurs, le pôle Ventadis (Vente à Distance), dans le cadre du recyclage des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE ou D3E), a collecté auprès de ses clients une participation en sus du prix des appareils à composantes électriques ou électroniques. Cette éco-participation qui est intégralement reversée aux fournisseurs doit financer le recyclage des anciens matériels par des organismes spécialisés. En 2016, le montant collecté par Ventadis s'est élevé à 0,1 M€, équivalent à 2015.

Enfin, chez MonAlbumPhoto.fr, une démarche est en place, confirmée par le label national "Imprim' vert", reconnu par l'ensemble des acteurs de l'industrie graphique, qui certifie que l'ensemble des déchets sont recyclés et qu'il n'y a pas d'utilisation de produits toxiques.
Ainsi, les engagements de MonAlbumPhoto.fr sont les suivants :

- faire collecter et éliminer de façon conforme à la réglementation ses déchets par des collecteurs agréés ;
- sécuriser le stockage des liquides neufs dangereux et des déchets liquides en cours d'utilisation ou non ;
- s'engager à ne pas utiliser de produits étiquetés "toxiques" ;
- mettre en place des actions de sensibilisation environnementale ;
- instaurer un suivi trimestriel de ses consommations énergétiques et transmettre ce relevé à chaque renouvellement de la marque.

Grâce à l'amélioration de ses processus de production, MonAlbumPhoto.fr est parvenu à optimiser l'imposition et à réduire les rebus, ce qui lui a permis de diminuer sa consommation de papier pour la

fabrication de ses albums, qui est passée de 619 tonnes en 2015 à 541 tonnes en 2016.

Enfin dans chacun des métiers du Groupe, des réflexions sont menées pour réduire l'impact des activités sur l'environnement : la direction informatique a opté pour la virtualisation d'une très grande proportion de ses serveurs, moins énergivores que les plus classiques serveurs physiques. Le stockage numérique des contrats, la signature électronique des contrats de travail des intermittents et la validation numérique des factures ont été mis en place. Les équipes du Groupe poursuivent cette démarche de dématérialisation avec la mise en œuvre de la signature électronique des contrats commerciaux.

4.3 Gestion environnementale des bâtiments

- Bâtiment du 107 avenue Charles de Gaulle à Neuilly

La construction de l'immeuble de bureaux du 107 avenue Charles de Gaulle a fait l'objet d'une démarche de Haute Qualité Environnementale visant à la fois le confort et la qualité de vie des utilisateurs ainsi que le respect de l'environnement.
L'opération a ainsi obtenu en 2012 la certification HQE pour la phase Conception et Programme : les équipements et les matériaux ont été choisis pour favoriser le confort des occupants et réduire l'empreinte environnementale de l'immeuble avec :

- une climatisation performante et économe en énergie grâce à l'utilisation de pompes à chaleur et d'une ventilation double flux,
- une ambiance acoustique adaptée aux différents locaux,
- une utilisation optimale de l'éclairement naturel pour les bureaux et les espaces communs,
- une optimisation des débits de ventilation et une recherche poussée dans les matériaux prévus en finition intérieure pour assurer une bonne qualité de l'air,
- des terrasses en partie végétalisées et des patios plantés d'arbres pour permettre une conservation de la biodiversité.

En 2013, l'immeuble a obtenu le label THPE (Très Haute Performance Energétique) pour sa phase réalisation. Toutes les améliorations mises en place qualifient cet immeuble pour un *Passeport Bâtiment Durable* de niveau « Excellent ».
Ainsi, ont notamment été qualifiés de « Très performants » par l'organisme de certification les éléments suivants :

- le confort olfactif du bâtiment,
- la qualité sanitaire de l'air,
- la gestion de l'énergie,
- la pérennité des performances environnementales en maintenance.

On peut ainsi citer à titre d'exemple différents choix faits par M6 pour améliorer la consommation énergétique et favoriser l'environnement :

- la généralisation des lampes à basse consommation,
- la mise en place de détecteurs de présence dans les sanitaires, ascenseurs, …
- l'installation de terrasses végétales favorisant la biodiversité.

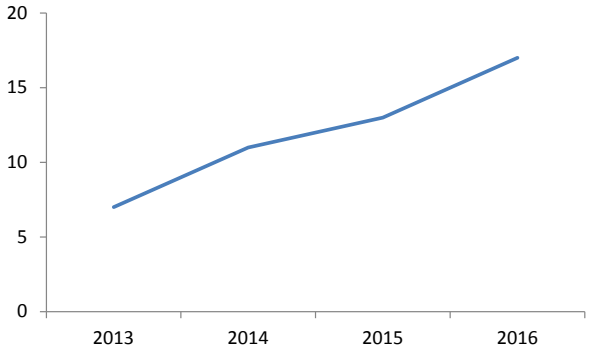
Le Groupe est par ailleurs toujours en conformité avec la Circulaire du 5 juin 2013 exigeant que les façades des bâtiments soient éteintes entre 1h et 7h du matin. En outre, une expérimentation est en cours pour l'extinction automatique des ordinateurs individuels la nuit. Celle-ci devrait être généralisée en milieu d'année 2017.

4.4 Les transports et les déplacements professionnels

Le Groupe M6 a dès 1997 pris la décision, pour le confort de ses salariés et la baisse de leur temps de transport, d'installer son siège social à proximité des transports publics. Aujourd'hui la majeure partie des salariés du Groupe sont toujours localisés en face de la station de métro Les Sablons, à Neuilly-sur-Seine. Au 31 décembre 2016, 717 collaborateurs, soit 42% des salariés du Groupe (hors F.C.G.B), utilisent quotidiennement les transports en commun lors de leurs déplacements domicile-travail.

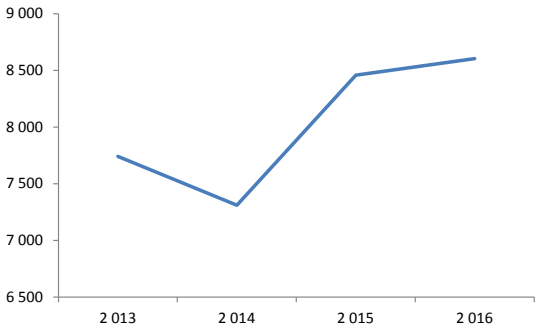
Par ailleurs, le Groupe M6 a délibérément fait le choix du numérique pour réduire les déplacements professionnels, même si certains sont difficilement compressibles (reportages et productions notamment). Ainsi, le nombre de salles équipées de la visioconférence sur les sites du Groupe est passé de 4 à 17 en l'espace de cinq ans. Après une baisse entre 2013 et 2014, le nombre de déplacements était reparti à la hausse en 2015 sous l'effet de l'acquisition d'Oxygem dont les bureaux se situaient alors à Roubaix. En 2016, l'augmentation s'est légèrement poursuivie, en raison de l'effet de l'intégration d'Oxygem, désormais installé à Lille, en année pleine. Le nombre de trajets en train entre Lille et Paris est ainsi passé de 583 en 2015 à 1 580 en 2016. Hors effet lié à Oxygem, les déplacements professionnels ont donc baissé en 2016.

Nombre de salles équipées de visioconférence:



Données Groupe

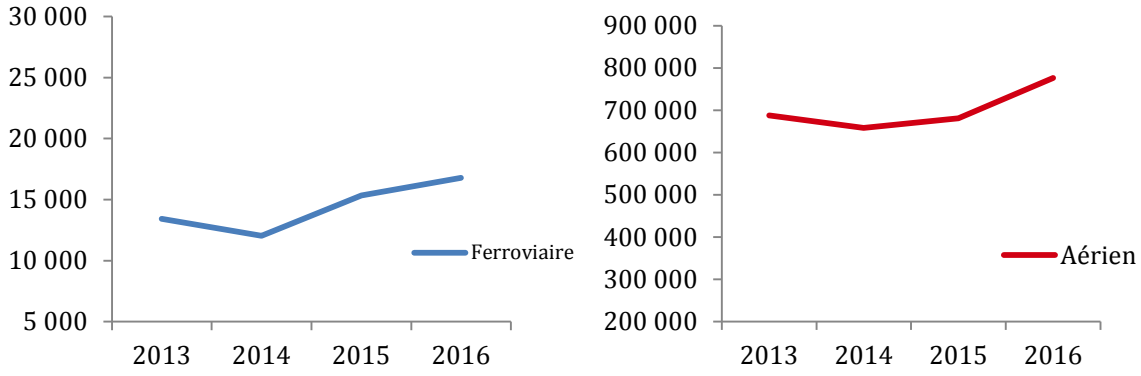
Nombre de déplacements professionnels:



Données Neuilly

La masse de CO_2 émis a augmenté en 2016 à cause des déplacements occasionnés par l'intégration d'Oxygem. Ainsi, concernant les trajets aériens et ferroviaires, les émissions du Groupe sont les suivantes :

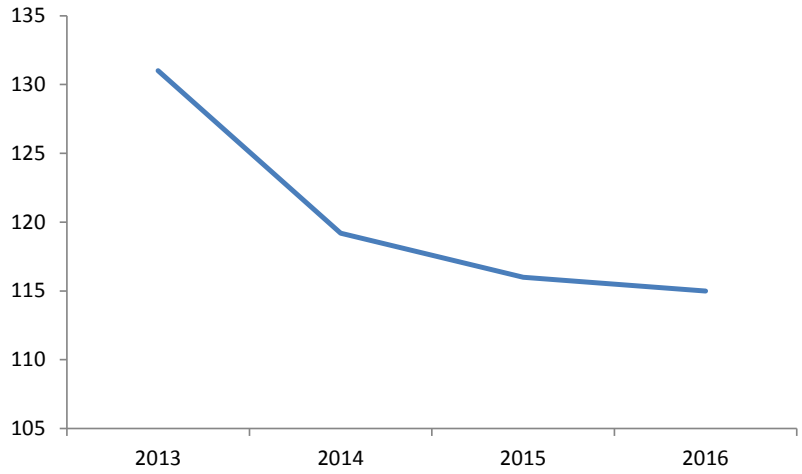
Emissions de CO_2 (kg) des déplacements professionnels :



Données correspondant aux dépenses des sites localisés à Neuilly-Sur-Seine

Enfin, le Groupe M6 mène une politique très contraignante en matière de critères d'émission de CO_2 de son parc de véhicules de direction et de société. Ainsi, l'émission moyenne par véhicule a baissé ces quatre dernières années, passant de 131 à 115 grammes au km. Pour rappel, en 2014, le Groupe avait décidé d'abaisser la limite d'émission de CO_2, à 130 gr/km pour tous les véhicules achetés ou loués. Sur les 13 véhicules qui sont entrés dans le parc du Groupe en 2016, la moyenne d'émission de CO_2 s'élève 101 gr/km.
Il faut ajouter que tous les véhicules de société sont nettoyés à sec par le prestataire en charge.

Emissions moyennes du Parc de véhicules (en g/km) :



Données correspondant aux dépenses des sites localisés à Neuilly

4.5 Une sensibilisation de la communauté

La responsabilité d'un groupe producteur et diffuseur de contenus repose également sur sa volonté de sensibiliser le grand public aux enjeux du développement durable.

M6 a décidé de jouer ce rôle éducatif via des documentaires de qualité présentant des problématiques écologiques d'actualité. Ces magazines sont devenus emblématiques de la chaîne et représentent ainsi un relais d'audience important pour ces thématiques auprès d'un public de plus en plus généraliste.

Ainsi, la société de production interne de magazines et documentaires d'information, C Productions, a produit pour M6 plusieurs sujets autour de l'écologie et du développement durable parmi lesquels, dans le cadre de *Capital*, *« Fini de jeter, vive la réparation ! »*, *« Carrefour Bio : sain et pas cher, c'est possible ?* ou encore *« La révolution des smartphones reconditionnés ».*

Les enjeux environnementaux et leurs actualités ont également fait l'objet de nombreux sujets dans les journaux d'information (*Le 12.45* et *Le 19.45*) : Notre Dame des Landes, la COP21, le vote de la loi de lutte contre le gaspillage alimentaire, la pollution, le réchauffement climatique, les gaz à effet de serre, etc.
Les journaux ont aussi régulièrement mis en avant des « insolites » ou innovations ayant trait à l'écologie : *« Recyclage des sapins de Noël»*, *« Agriculture : Citizen Farm, la ferme urbaine toulousaine reposant sur l'aquaponie»*, *« Les canards, un bon désherbant pour les rizières»*, *« Albi en marche vers l'autosuffisance: jardins partagés pour produits locaux !»*, etc.
En outre, l'émission *Top Chef* fait la promotion, dans les épreuves proposées aux candidats, des bonnes pratiques en termes de gaspillage alimentaire et d'utilisation de produits bio et frais. Studio 89, la filiale du groupe qui produit l'émission, a également noué un partenariat avec la Croix-Rouge. Lors du tournage, une à deux fois par semaine, les bénévoles de l'ONG viennent récupérer 50 à 100 kg de produits secs (pain, huile, épices…), frais (fruits, légumes, lait…) et ultra frais (viande et poisson). Ils sont ensuite redistribués dans les points alimentaires de 5 délégations du département qui accompagnent au quotidien 2 000 personnes en situation précaire. 10 tonnes de produits alimentaires ont ainsi été redistribuées lors du tournage de la saison 7, à l'antenne en 2016.

Dans le cadre de la prise en compte des nuisances sonores que pourraient engendrer son activité, le Groupe M6, soucieux du bien-être des téléspectateurs, respecte les dispositions du décret n° 92-280 du 27 mars 1992 qui impose notamment aux services de télévision d'harmoniser les niveaux sonores entre les programmes et les séquences publicitaires.

Enfin, on peut ajouter que le Groupe veille à ce que l'ensemble des programmes diffusés renvoie une image positive d'une vie rurale respectueuse de l'environnement (dans *L'Amour est dans le Pré* notamment).

Le présent document se réfère aux indicateurs environnementaux auxquels une attention particulière a été accordée et qui sont pertinents pour le Groupe. Les autres indicateurs suivants sont moins ou ne sont pas pertinents pour notre activité :

- les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions (le Groupe exerce des activités qui, structurellement, ne présentent pas d'impacts environnementaux significatifs),
- la prévention, la réduction ou la réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement (le Groupe exerce des activités qui, structurellement, ne présentent pas d'impacts environnementaux significatifs),
- l'adaptation aux conséquences du changement climatique (les risques naturels liés au changement climatique n'ont, à cette date, conduit à aucun cas notable d'interruption des activités ou de dégâts matériels aux établissements et produits),
- l'utilisation des sols (l'activité du Groupe M6 et son utilisation des sols ne suscitent pas à notre connaissance de menaces significatives ni pour la diversité ni pour les ressources hydriques car l'utilisation des sols se limite à l'espace ou sont établis nos immeubles de bureau et nos entrepôts).

5. Table de concordance avec le décret n°2012-557 du 24 avril 2012 (Article 225 de la Loi Grenelle II)

Thèmes		Sous-Thèmes	Degré de pertinence	Référence	Référentiel GRI	Pacte Mondial
Pilier social						
Emploi	1	L'effectif total et la répartition par sexe, par âge et par zone géographique	++	7.2.1.1	G4-10	
	2	Les embauches et les licenciements	++	7.2.1.1	G4- LA1	
	3	Les rémunérations et leur évolution	+	7.2.2	G4- LA13	
Organisation du travail	4	L'organisation du temps de travail	++	7.2.1.2	G4- LA	
	5	L'absentéisme	+	7.2.1.2	G4- LA6	
Relations sociales	6	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	+	7.2.6	G4- LA4	
	7	Le bilan des accords collectifs	=	7.2.6	G4- LA4	
Santé et sécurité	8	Les conditions d'hygiène et de sécurité au travail	+	7.2.7	G4- LA6 à 8	
	9	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	+	7.2.7	G4- LA6	
	10	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	=	7.2.6	G4- LA8	# 3 à 8
Formation	11	Les politiques mises en oeuvre en matière de formation	++	7.2.3.1	LA11	
	12	Le nombre total d'heures de formation	++	7.2.3.1	LA10	
Egalité de traitement	13	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	++	7.2.5	G4- LA10	
	14	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	++	7.2.4/7.3.2.1	G4- LA12	
	15	La politique de lutte contre les discriminations	++	7.3.2.1	G4- LA12, G4-HR3	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT	16	Relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	=	7.2.6	G4-HR4 ; G4-LA4	
	17	Relatives à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	=	7.2.5/7.3.2.1	G4-HR3; G4-LA13	
	18	Relatives à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	=	N/A	G4-HR6	
	19	Relatives à l'abolition effective du travail des enfants	=	7.3.4.5	G4-HR5	
Pilier environnemental						
Politique générale en matière environnementale	20	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	=	7.4		
	21	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	=	7.4		
	22	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	=	N/A	G4-EN31	
	23	le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	=	N/A	G4-EN31et G4-EC2	
Pollution	24	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	=	N/A	G4-EN22 à 26	
	25	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité		7.3.1.3/7.4.3		
Economie circulaire	26	Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	+	7.4.2	G4-EN23	# 9 à 11
	27	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	-	7.4.2/7.4.5		
	28	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	=	7.4.1	G4-EN8	
	29	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	+	7.4.1 / 7.4.2	G4-EN1, G4-EN27	
	30	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	+	7.4.1	G4-EN3 à EN7	
Utilisation durable des sols	31	L'utilisation des sols	=	N/A		
Changement climatique	32	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	+	7.4.1/7.4.4	EN16, EN17, EN 18, EN19, EN20	
	33	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	=	N/A	EN18, EC2	
Biodiversité	34	Les mesures prises pour préserver la biodiversité	=	7.4	G4-EN11 à EN 14	
Pilier sociétal						
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	35	Impact territorial des activités en matière d'emploi et de développement régional	=	7.3.3.2	G4- EC7 et G4-EC8	# 16 à 18 et 21
	36	Impact de l'activité sur les populations riveraines ou locales	=	7.3.3.2	G4- EC1, G4-EC 5 et 6	
Relations entretenues avec les parties prenantes	37	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	++	7.3.4	G4-24 à 27	# 2 et 16 à 18
	38	Les actions de partenariat ou de mécénat	++	7.3.3		
Sous-traitance et fournisseurs	39	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	+	7.3.4.5	G4-EC9, G4-HR4, 5,6, 8, 10	# 2 à 11
	40	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	+	7.3.4.5	G4-EC9, G4-HR4, 5,6, 8, 10	
Loyauté des pratiques	41	Les actions engagées pour prévenir la corruption	++	7.2.8	G4-SO3 à 5	
	42	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	++	7.3.4.1/7.4.5	G4-PR1 ; G4-PR2	# 12 à 14
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	43	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	=	7.3.1.1	G4-HR	# 3 à 5

6. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

KPMG Audit
1, cours Valmy
92923 Paris La Défense Cedex
France

Métropole Télévision S.A.

Siège social : 89, avenue Charles de Gaulle - 92575 Neuilly-sur-Seine Cedex
Capital social : €.50 565 699,20
Exercice clos le 31 décembre 2016

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société Métropole Télévision S.A, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049[1] , nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016 présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, préparées conformément au protocole de reporting utilisé par la société (ci-après le « Référentiel »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponible sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

[1] Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre novembre 2016 et février 2017 sur une durée totale d'intervention d'environ deux semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé de sincérité à la norme internationale ISAE 3000[2].

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe 7.1 du rapport de gestion.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené six entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

[2] ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes[3] :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;

- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées[4] en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 93% des effectifs considéré comme grandeur caractéristique du volet social, et entre 63% et 100% des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques[5] du volet environnemental.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris La Défense, le 21 février 2017

KPMG S.A.

Anne Garans
Associée
Sustainability Services

Xavier Troupel
Associé

[3] Informations quantitatives sociales : Effectif total (répartition par sexe et par catégorie), Part de femmes parmi les cadres, Nombre d'embauches externes, Nombre de licenciements, Nombre de jours ouvrés d'absence, Nombre total d'heures de formation.
Informations quantitatives environnementales : Consommations d'énergie (électricité, gaz naturel, fioul), Emissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie, Emissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels.
Informations qualitatives : Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, L'organisation du dialogue social, L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs, Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations intéressés par l'activité de la société.
[4] Informations sociales : siège du Groupe M6
Informations environnementales : bâtiments de Neuilly-sur-Seine
[5] Consommations d'énergie (électricité, gaz naturel, fioul), Emissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie, Emissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels.

© RÉGINE MAHAUX / M6

MÉTROPOLE TÉLÉVISION
89 AVENUE CHARLES DE GAULLE
92200 NEUILLY-SUR-SEINE
T/ +33 1 41 92 66 66 F/ +33 1 41 92 66 10
WWW.GROUPEM6.FR