GROUPE

Rapport développement durable et responsabilité sociétale des entreprises

2014 Extrait du document de référence 2014

DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

La Responsabilité Sociétale 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 2014. 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.
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 (Direction Technique de la filiale principalement) ;
- Rungis, qui comprend les principales activités de production de Ventadis ;
- Nanteuil-le-Haudouin, site de production de MonAlbumPhoto ;
- Bordeaux, qui comprend toutes les activités liées au club des Girondins.

Le site de Boissy, où sont installées les équipes de Best of TV, entité acquise en 2014, n'est pas intégré dans le périmètre.

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 (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 2014 : les données de l'année 2014 seront intégrées en totalité lors du reporting de l'année 2015 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 2014.
La principale sortie de périmètre correspond à la cession de Mistergooddeal, cédé le 31 mars 2014.
La principale entrée de périmètre correspond à l'acquisition de Best of TV, le 7 janvier 2014.

Période de reporting

Le reporting des données sociétales, sociales et environnementales est annuel et concerne la période du 1er janvier au 31 décembre 2014.

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 et Bordeaux. Les émissions indirectes liées aux consommations d'électricité des immeubles ne sont pas incluses dans les émissions de CO_2 reportées. 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 et avion, présentées dans la partie 7.4.4 de ce rapport, est celui fourni par le prestataire en charge de la gestion des déplacements professionnels

Précisions sur les indicateurs sociaux :

➥Les heures de formation reportées concernent les formations dispensées par M6 Campus ainsi que des organismes externes de formation. 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.

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. Ressources humaines

2.1 Les collaborateurs du groupe

2.1.1 Les effectifs

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

	2012	2013	2014
CDI	1 614	1 613	1 564
CDD *	242	248	237
Total permanents	**1 856**	**1 861**	**1 801**

** Dans les 237 CDD sont inclus les 107 contrats sportifs du Club des Girondins de Bordeaux*

Au 31 décembre 2014, l'effectif total du Groupe M6 s'élève à 1 801 collaborateurs permanents, contre 1 861 au 31 décembre 2013, dont 1 564 CDI en 2014 contre 1 613 en 2013. Au total, il y a eu 49 sorties nettes CDI en 2014, qui s'expliquent comme suit :

Evolution des CDI entre 2013 et 2014

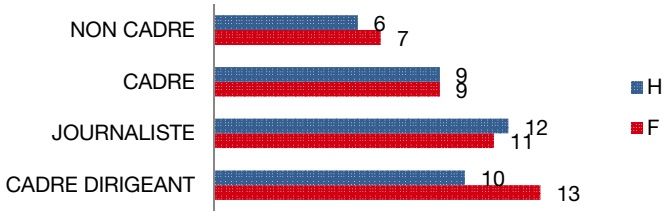
Effectif à fin décembre 2013	**1 613**
Recrutements externes	**108**
Intégrations sociétés (Best of TV, Printic, …)	**54**
Intégration Intermittents en CDI	**9**
Intégration CDD en CDI	**23**
Départs	
- Démissions	**-56**
- Licenciements	**-16**
- Ruptures conventionnelles	**-30**
- Retraite	**-2**
- Autres motifs (fin de période d'essai, décès…)	**-7**
- Cession de Mistergooddeal	**-132**
Effectif à fin décembre 2014	**1 564**

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 2014, en incluant les 107 contrats sportifs du Club des Girondins de Bordeaux, le Groupe compte 49% de femmes et 51% d'hommes, qui se répartissent comme suit par catégorie :

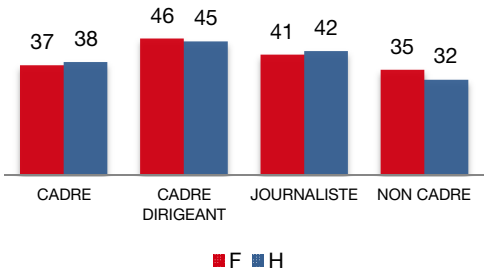
Répartition de l'effectif permanent du Groupe M6 par catégorie et sexe

	2014	Dont hommes	Dont femmes
Non cadres	688	359	329
Cadres	884	399	485
Journalistes	154	102	52
Cadres dirigeants	75	52	23
TOTAL	**1 801**	**912**	**889**

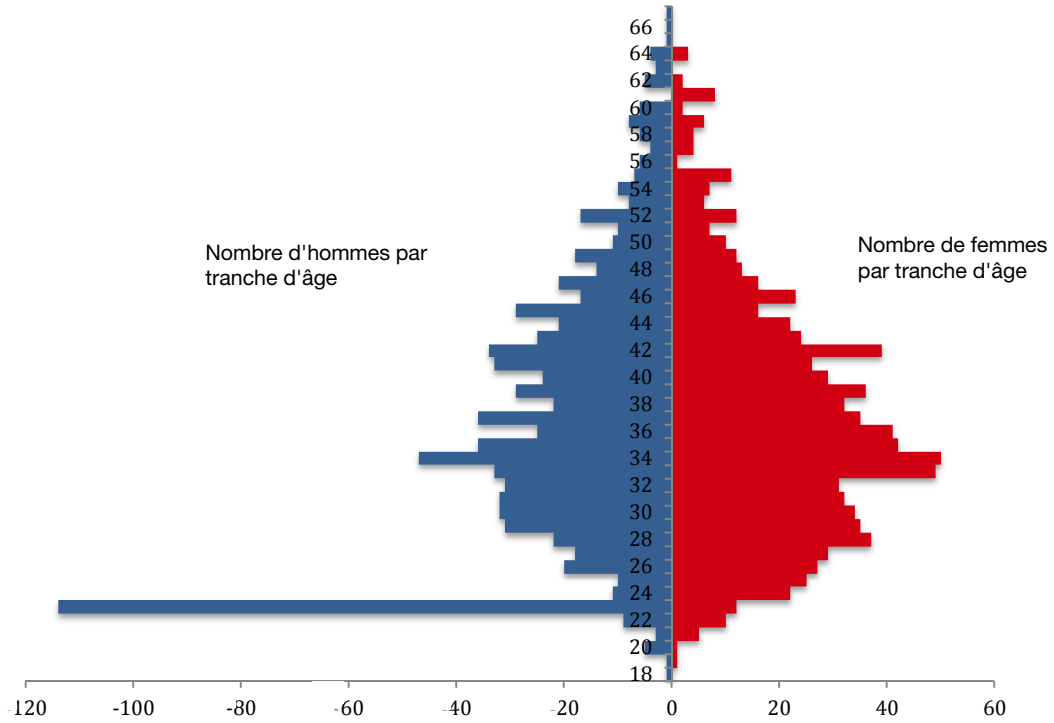
Ancienneté moyenne de l'effectif permanent du Groupe M6 par catégorie et sexe



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

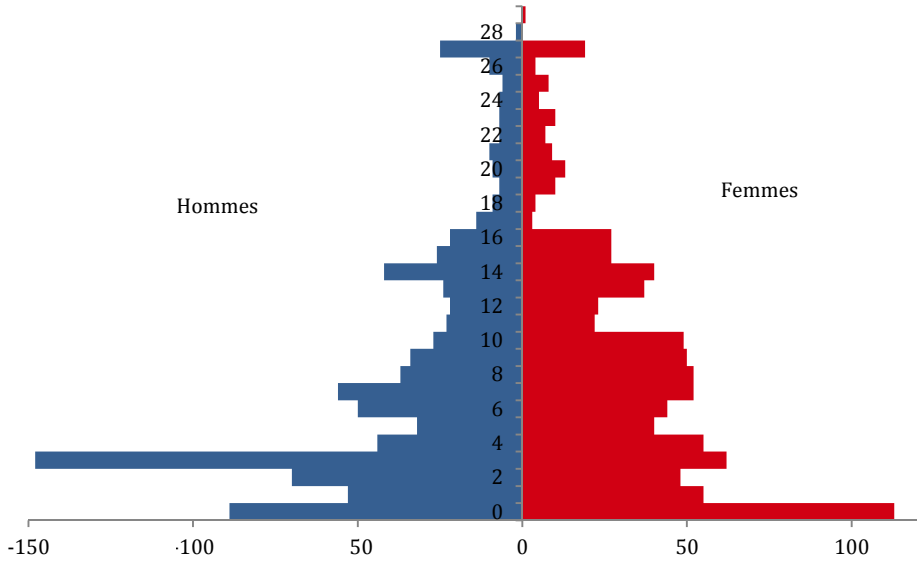


Pyramide des âges



Le pic constaté chez les hommes de 23 ans correspond aux sportifs du F.C.G.B (le F.C.G.B représente 13% des effectifs totaux du Groupe M6 soit 241 permanents - CDI et CDD).

Pyramide de l'ancienneté



Le pic constaté chez les hommes avec 3 ans d'ancienneté correspond aux sportifs du F.C.G.B.
La moyenne d'âge des collaborateurs se situe à 37 ans en 2014 (idem en 2013), 37 ans pour les femmes et 37 ans pour les hommes.
L'ancienneté moyenne s'établit à 8 ans, hommes et femmes confondus.

Au 31 décembre 2014, l'effectif de 1 801 permanents se répartit ainsi :

Répartition des effectifs permanents par pôle

	2012	2013	2014
Pôle TV	804	819	856
Pôle Production & Droits audiovisuels	169	176	174
Pôle Diversifications	883	866	771
TOTAL	**1 856**	**1 861**	**1 801**

L'augmentation du nombre de permanents du Pôle TV (+37 CDI/CDD) est essentiellement liée à l'intégration d'intermittents et des salariés TF6/Série Club.

La diminution de l'effectif permanent du Pôle Diversifications (-95 CDI/CDD) est principalement consécutive à la cession de Mistergooddeal.

Répartition des effectifs CDD

	2012	2013	2014
CDD	202	199	188
Contrats de professionnalisation	22	33	33
Contrats d'apprentissage	18	16	16
Total CDD	**242**	**248**	**237**

La diminution de -11 CDD nets à fin décembre 2014 s'explique majoritairement par la cession de Mistergooddeal.

L'UES (M6, M6 Bordeaux, Métropole Production et M6 Films,) s'est engagée en novembre 2013 dans le cadre du contrat de génération, à ce que les alternants représentent 5% de l'effectif en novembre 2016, date de fin du contrat de génération. A date, le pourcentage s'élève à 4,78%.

Intermittents

	2012	2013	2014
ETP intermittents et pigistes	**427**	**440**	**400**

Le recours à l'intermittence est en diminution de -9% (-18% pour les journalistes pigistes et -7% pour les fonctions du spectacle.

Parmi les sociétés les plus impactées, on trouve :

- **C.Productions**, avec notamment l'arrêt de 100% Mag,
- **Métropole Télévision**, avec 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 à 1 589 heures	22 ou 23 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 2014, 114 collaborateurs sont en CDI à temps partiel, dont 81,58% de femmes et 18,42% d'hommes. Au total, ils représentent 89,58 ETP.

Absentéisme
L'ensemble des absences hors congés payés a représenté 6,32% des heures travaillées théoriques en 2014, en légère hausse par rapport à 2013 (5,79%) :

Motifs d'absences (hors sportifs F.C.G.B)

Type d'absences *(en jours ouvrés)*	2013	2014
Nb jours absences maladie	10 703	9 357
Nb jours absences maternité / paternité / parental	9 637	10 467
Nb jours absences accidents du travail et de trajet	528	1 381
Nb jours absences non payées	1 923	2 853
Nb jours absences congés exceptionnels	1 566	2 635
TOTAL	24 357	26 693
Taux d'absentéisme	5,8%	6,3%

Au cours de l'exercice 2014, 12 425 heures supplémentaires ou complémentaires ont été effectuées par les salariés du groupe M6 contre 10 572 heures en 2013.

2.2 Les rémunérations du Groupe

Les rémunérations des collaborateurs du Groupe M6 sont revues chaque année dans le cadre des entretiens individuels. 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 2014, cette augmentation s'est élevée à 1%.

La rémunération annuelle d'un collaborateur se compose d'un salaire de base mensuel versé sur 13 mois, auquel s'ajoute, pour 406 collaborateurs en 2014 contre 360 en 2013, 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.

2.2.1 L'évolution de la rémunération moyenne

La rémunération moyenne annuelle des collaborateurs permanents du Groupe (hors sportifs du F.C.G.B, hors Mistergoodeal et hors Best of TV/Printic) s'élève à 56 351 € en 2014 contre 55 461 € en 2013 (+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 2013, versée en 2014, à **7 883 K€** contre 6 624 K€ versés en 2013 au titre de 2012 ; 2 068 collaborateurs en ont bénéficié, contre 2 256 collaborateurs l'année précédente. La principale cause de de la hausse de la participation est l'effet du dividende exceptionnel versé en 2013.
Les résultats de F.C.G.B n'ont pas permis de constituer une réserve spéciale de participation.

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.

La prime d'intéressement globale (hors pôle Ventadis et F.C.G.B) versée en 2014 au titre de 2013 s'est élevée à **596** K€ soit 445 € par collaborateur pour une année complète de présence en 2013.

Les collaborateurs du F.C.G.B n'ont pas perçu d'intéressement au titre de 2013.

En revanche, sur le pôle Ventadis, une prime d'intéressement d'un montant total de **357** K€ a été versée à 545 collaborateurs.

Plan d'épargne Groupe (hors F.C.G.B)

En 2014, 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 **933 K€.**

Au total, les montants versés par le Groupe au titre de l'épargne salariale (Intéressement, Participation et Abondement) auront représenté **9 769 K€** contre 9 963 K€ en 2013.

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 Métropole 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 et F.C.G.B, l'adhésion au régime frais de soins de santé est obligatoire et doit correspondre à la situation de famille. La cotisation mensuelle en 2014 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 également d'un régime frais de soins de santé auquel l'adhésion est obligatoire. La cotisation mensuelle s'est élevée à 118,3 € en 2014, répartie à parts égales entre l'employeur et le collaborateur, quelle que soit la situation familiale de ce dernier.

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 91,2 € 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 155,7 € 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.

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, 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).

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 38,4% 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 5 383 K€ en 2014 contre 5 120 K€ en 2013, dont 1 772 K€ pour les rémunérations variables en 2014, contre 1 509 K€ en 2013.

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.

A fin décembre 2014, ce sont 40 collaborateurs du Groupe M6 qui en bénéficient.

En 2014, les salariés de Ventadis et 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

	2013	2014	Evol
Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion sur la période	60	56	-4
Part des collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion sur la période	3,7%	3,6%	
Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité sur la période	59	58	-1
Part des collaborateurs qui ont bénéficié d'une mobilité sur la période	3,6%	3,8%	
Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une formation sur la période*	814	794	-20
Part des collaborateurs qui ont bénéficié d'une formation sur la période*	49%	49%	

**Chiffres Groupe Ventadis (hors Mistergooddeal) et F.C.G.B inclus*

Intégration des nouveaux arrivants

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, notamment liées à la sécurité, leurs sont données.
Par ailleurs, les 280 stagiaires accueillis en 2014 ont suivi, le temps d'une demi-journée, un séminaire leur permettant d'avoir une vision globale et de percevoir la diversité du Groupe. En 2014, 6 séminaires ont été

organisés.

Entretien annuel : entretien professionnel et entretien de performance

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). Lors de ces entretiens, les collaborateurs font également part de leurs souhaits d'évolution et de formation.

La synthèse de l'entretien annuel est accessible de manière confidentielle via intranet et extranet par chaque collaborateur et historisée depuis 2008.
Les souhaits émis lors des entretiens sont systématiquement analysés par la Direction des Ressources Humaines afin qu'une suite puisse y être donnée : souhaits de formation, d'évolution professionnelle, demande d'entretien de seconde partie de carrière, équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Entretien de seconde partie de carrière.

Il est proposé à tous les collaborateurs de 45 ans et plus un entretien spécifique avec leur Responsable de Ressources Humaines tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de définir leur projet professionnel à moyen terme et de mettre en place les actions d'accompagnement nécessaires.
Ainsi, les collaborateurs ayant 45 ans dans l'année se voient informés de leur accès prioritaire au Bilan de compétences et à la formation (notamment aux Périodes de Professionnalisation).
Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place du Contrat de Génération, un bilan retraite est désormais proposé aux collaborateurs de 45 ans et plus. 56 collaborateurs ont assisté à une conférence sur la retraite ; 36 d'entre eux ont souhaité un rendez-vous individuel avec notre partenaire Audiens.

Mobilité interne et promotions

L'ensemble des postes à pourvoir dans le Groupe est proposé sur l'intranet afin de privilégier les évolutions internes.

Par ailleurs, depuis 3 ans, des immersions professionnelles de quelques heures à 2 jours sont proposées chaque année aux collaborateurs du Groupe pendant 2 semaines dans le cadre d'une opération « Dans la peau de… ».
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 simple curiosité. En 2014, 80 collaborateurs ont ainsi pu vivre cette expérience en 2014.

Enfin, depuis le mois de septembre 2014, les mobilités, les promotions et les arrivées sont publiées et mises en avant sur la page d'accueil de l'intranet.

Formation*

Le Groupe M6 développe les compétences de ses salariés par une politique de formation continue, qui s'articule autour des métiers, des outils, du management et de la culture Groupe.

L'utilisation du DIF (droit individuel à la formation) est favorisée par le Groupe. Chaque salarié à plein temps dispose d'un DIF de 20 ou 21 heures par an (selon les branches professionnelles) cumulables sur une période de 6 ans et gérées par année civile. Ainsi, en 2014, dans l'ensemble du Groupe, 184 personnes ont utilisé 3 280 heures de DIF.

Par ailleurs, M6 Campus, l'organisme de formation du Groupe, a formé 339 collaborateurs en 2014 en dispensant en interne des formations au management, à la culture du groupe, aux nouveaux médias, mais aussi à des métiers techniques,.

Ainsi, en 2014, le budget formation du Groupe s'est élevé, DIF inclus, à 828 K€. Ce budget a permis de financer 1 003 actions de formation, soit 14 973 heures de formation.

Au total, 49 % des collaborateurs du Groupe ont bénéficié d'une formation en 2014, 41% d'hommes et 59% de femmes.

**Chiffres Groupe (Ventadis et F.C.G.B inclus)*

2.3.2 La politique des stages

	2013	2014	Evol
Nombre de stagiaires accueillis sur la période pour une période de 3 à 6 mois	316	297	-19
Part des anciens stagiaires recrutés en CDD ou CDI	12%	7%	

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 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 une journée portes ouvertes** pour les étudiants en alternance, afin de présenter nos métiers et nos opportunités pour la rentrée 2014 ; 9 jeunes ont été ainsi recrutés pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

- **Favoriser le bon déroulement du stage**

Tous les stagiaires accueillis en 2014 par le Groupe ont été conventionnés et indemnisés sur des périodes allant pour la plupart de 3 à 6 mois.
Par ailleurs, le Groupe M6 a reçu 159 élèves des classes de 3e ou de 2de en stages d'une semaine d'observation de l'entreprise.

- **Préparer les futurs recrutements du Groupe et fidéliser les stagiaires**

Avant la fin de leur stage, les jeunes sont reçus en entretien d'évaluation avec leur tuteur, ce qui permet 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 juniors, immédiatement à l'issue de leur stage ou ultérieurement.
En 2014, 20 stagiaires ont ainsi été recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée et 33 pour des piges ou de l'intermittence.

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

	2013	2014	Evol
Nombre de travailleurs en situation de handicap	10	13	+3

Les engagements du Groupe et ses démarches vis-à-vis du handicap sont décrits dans la partie 7.3.2.1 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 sur la non-discrimination en matière d'emploi et de profession lors des entretiens de recrutement.

Indicateurs

	2013	2014	Evol
Part des femmes dans l'effectif total	52%	52%	+0%
Part des femmes parmi les cadres	57%	53%	-7%
Part des femmes parmi le Comité de Direction	32%	26%	-19%
Part des femmes ayant bénéficié d'une formation	54%	59%	+9%

Part des femmes recrutées	61%	53%	-13%

Chiffres Groupe desquels ont été exclus les 107 contrats sportifs du Club des Girondins de Bordeaux

Les femmes représentaient 52% de l'effectif en 2014 (stable par rapport à 2013) et 53% de l'effectif cadres en 2014 (57% en 2013). Cette parité résulte des valeurs développées par le Groupe depuis sa fondation et elle a été renforcée par la mise en place le 1er janvier 2012 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'ensemble du Groupe (hors pôle Ventadis et F.C.G.B).

Ce plan d'action triennal a deux objectifs :

- poursuivre les actions dans certains domaines tels que la formation, le recrutement, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la rémunération,

- confirmer une politique égalitaire déjà pratiquée dans le groupe M6.

Les actions du plan portent notamment sur plusieurs domaines :

- **l'équilibre vie professionnelle et vie privée** : la Direction a décidé de mettre en place un processus 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 collaboratrice 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 plus largement, 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 a mis en place, pour assurer un comparatif objectif entre hommes et femmes, une classification à 5 niveaux de responsabilité. L'objectif étant de permettre de comparer les situations et de supprimer les écarts entre les salaires moyens par sexe et par niveau dans la limite de + ou – 5 %.

A l'issue des deux premières années d'application (2013 et 2014), 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 rémunérations, ont été respectés comme ils l'étaient déjà auparavant. Ainsi, l'écart constaté entre les salaires moyens par sexe et par niveau de responsabilité se situe entre + ou – 5 % en conformité avec l'objectif fixé.

De plus, dans le cadre des plans d'action relatifs au contrat de génération initié en 2013, le Groupe M6 a réitéré son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 et la protection du droit syndical et la représentation du personnel.

Le Groupe M6 se conforme également aux stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail en termes de liberté d'association et du droit de négociation collective.

Différentes organisations syndicales sont représentées au sein du Groupe M6 :

- au sein de l'UES composée des sociétés Métropole Télévision, Métropole Production, M6 Films et M6 Bordeaux et rassemblant 656 collaborateurs, les syndicats CFE-CGC et CFDT sont représentés

chacun par un délégué syndical et ont obtenu respectivement 71 % et 29 % des voix aux dernières élections professionnelles ;
- au sein de la société M6 Publicité, la CFE-CGC est représentée par un délégué syndical, elle a en effet obtenu 96% des voix aux dernières élections professionnelles face à la CFDT ;

Concernant le pôle Ventadis :
- au sein de la société Home Shopping Service, les syndicats CFDT et CFTC sont représentés chacun par un délégué syndical et ont obtenu respectivement 44% et 56% des voix aux dernières élections professionnelles ;
- au sein de la société Unité 15, la CGT est représentée par un délégué syndical, ayant obtenu 56% des voix aux dernières élections professionnelles ;

Concernant le F.C.G.B :
- au sein de la société, le syndicat SNAAF UNECATEF CFDT f3c est représenté par un délégué syndical, ayant obtenu 73% des voix aux dernières élections professionnelles contre le syndicat FNASS UNFP.

Au 31 décembre 2014, le Groupe M6 compte 25 instances et 146 élus (toutes instances confondues et tenant compte des cumuls de mandats) soit :
- 5 instances de délégués du personnel avec 41 élus,
- 3 comités d'entreprise avec 33 élus,
- 8 délégations uniques du personnel avec 47 élus,
- 9 comités d'hygiène et de sécurité et conditions de travail avec 25 élus.

Ces différentes institutions représentatives du personnel favorisent un dialogue social régulier et actif. En 2014, 19 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, Métropole Production, 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 délégation unique du personnel sur 2014 ont été notamment les suivants :

- Thèmes abordés mensuellement : la marche des entreprises du groupe
- Thèmes trimestriels : le suivi des effectifs
- Thèmes ponctuels ou annuels :
    - les comptes annuels 2013,
    - la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de l'UES en 2013,
    - le bilan sur le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
    - le bilan 2013 de l'organisme en charge du 1% logement,
    - la Base de Données Uniques,
    - l'évolution de la téléphonie au sein du Groupe M6,
    - le bilan des œuvres sociales du Comité d'Entreprise 2013,
    - le bilan du plan de formation 2013,
    - les entretiens annuels 2013,
    - le plan d'épargne groupe 2014,
    - les Négociations Annuelles Obligatoires,
    - le bilan sur le plan d'action relatif au contrat de génération,
    - le pré-bilan annuel sur le régime frais soins de santé,
    - la révision de l'accord référendaire instituant un régime de retraite supplémentaire,
    - les congés sabbatiques et création d'entreprise,
    - le pré-bilan du plan de formation 2014,
    - le plan de formation prévisionnel 2015,
    - l'accord d'intéressement,
    - la cessation de l'adhésion de l'UES au Service de Santé au Travail IDF,
    - les résultats de la mise en concurrence de la médecine du travail et choix de l'organisme de santé,
    - la modification du règlement intérieur du comité d'entreprise,

- la charte informatique,
- la sécurisation des accès mobiles au système d'information,
- les plans de l'aménagement de bureaux,
- la présentation des actions menées par la Fondation M6,
- la journée de solidarité,
- l'ajout de nouveaux fonds de placement dans le cadre de l'épargne salariale,
- les programmes de la rentrée,
- l'arbre de Noël du Comité d'entreprise.

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

- l'analyse des accidents du travail 2014,
- le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail 2013,
- des projets d'aménagement de bureaux,

- le rapport d'activité 2013 de la médecine du travail,
- la visite du bureau de Lyon, Lille et des locaux situés à Neuilly,
- la sécurisation des appels à destination des services financiers de la Direction Administrative et Financière,
- le contenu de courriers de l'inspection du travail,
- la désignation du nouveau secrétaire du CHSCT,
- l'étude « Great Place To Work »,
- l'emplacement des bornes WIFI au sein des bâtiments,
- la formation sur l'ergonomie,
- la phase de test des plannings des chefs d'antenne,
- la base de données unique,
- le rapport annuel du CHSCT 2013,
- la composition de la commission portant sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux,
- les indicateurs des risques psycho-sociaux,
- le bilan de l'enquête menée par le CHSCT et les axes d'amélioration,
- l'accès aux formations au sein de l'UES,
- l'évolution de la téléphonie au sein du groupe,
- la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques,
- la mise en concurrence de l'organisme de santé au travail,
- la politique de sécurité au sein des bâtiments du groupe,
- la sensibilisation sur les Risques psycho-sociaux dispensée au sein du groupe.

Au sein du Groupe, hors Ventadis et F.C.G.B, un nouvel accord d'intéressement a été conclu avec les instances représentatives du Groupe ou à défaut, par ratification des salariés. Un accord relatif au plan d'épargne groupe a aussi été conclu sur la totalité du groupe, hors F.C.G.B.

Au sein du Pôle Ventadis, un plan d'épargne a été conclu.

Au sein d'Unité 15, un accord de prorogation des mandats des membres de la délégation unique du personnel a été conclu.

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

Aucun accord d'entreprise n'a été signé en matière de santé ou de sécurité au travail au sein du Groupe.

L'année 2014 a enfin été marquée par l'arrivée du terme des mandats des élus au sein de l'UES, ainsi que de M6 Publicité, Home Shopping Service et F.C.G.B Des élections ont donc été organisées afin de renouveler ces instances.

Au sein de F.C.G.B, le mandat des représentants du personnel au CHSCT a également fait l'objet d'un renouvellement.

2.7 La sécurité et les conditions de travail

La sécurité et les conditions de travail des collaborateurs sont les principaux sujets qui occupent les 25 élus répartis dans les 9 comités d'hygiène et de sécurité et 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 (40 réunions en 2014).

En 2014, cette instance a participé à la préparation du déménagement de 272 postes de travail.

Dans le cadre de la politique de prévention des risques psycho sociaux, 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 de permettre à tous de parler le même langage, d'identifier les risques et d'agir en conséquence. En 2014, 30 managers ont déjà été sensibilisés aux risques psycho-sociaux au moyen d'une demi-journée de formation *(*Chiffres Groupe (Ventadis et F.C.G.B inclus)*.

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 si nécessaire de mettre en place un plan d'action permettant d'assurer cet équilibre.

Formation à la sécurité, l'hygiène et la santé

En 2014, 243 personnes ont suivi des formations relatives aux normes de sécurité (évacuation, utilisation du matériel d'incendie…) dont 100 sauveteurs secouristes du travail *.

Médecine 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 154 volontaires mobilisés pour donner leur sang en 2014 et 127 dons effectifs.

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

L'infirmière donne des conseils préventifs aux collaborateurs sur des sujets divers par le biais de l'intranet : les positions à adopter en cas de travail sédentaire, un rappel sur les vaccinations à faire en cas de départ à l'étranger, les troubles du sommeil et dispense également une information complète sur la sécurité dans les locaux aux nouveaux arrivants sur les sites de Neuilly.

Par ailleurs, après de nombreuses années de collaboration avec le service de Santé au Travail Ile de France, il a été décidé de s'interroger sur le renouvellement de l'adhésion du groupe M6 au sein de cette association. Le délai de prévenance étant d'une durée de 6 mois, le contrat a été résilié le 1er juillet 2014 pour une date d'effet au 1er janvier 2015.

Un appel d'offre a été lancé en septembre 2014. Suite à une première prise de contact avec différents organismes, trois ont été sélectionnés pour passer à une deuxième phase de mise en concurrence.

Pour la phase finale, cinq critères synthétiques ont été définis avec un coefficient de pondération :

- qualité de la soutenance,
- structure / Dimensionnement des équipes / Moyens mis à disposition,
- richesse de l'offre de service,
- candidature du médecin,
- facilité des échanges / souplesse.

L'ACMS a été retenue comme nouvel organisme de santé au travail au sein du Groupe M6 à compter du 1er janvier 2015.

Accidents du travail et maladies professionnelles :

Le nombre d'accidents du travail ou du trajet des collaborateurs permanents et intermittents ayant entraîné un arrêt de travail s'élève à 11 pour 2014 contre 14 pour 2013 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) de 2,985 (contre 3,414 en 2013) et un taux de gravité (nombre de journées d'arrêt indemnisées pour 1 000 heures travaillées) de 0,031 (contre 0,063 en 2013).

Une maladie professionnelle a été reconnue par la CPAM en 2014 dans le Groupe M6.

2.8 Déontologie

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.

2.8.1 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, au-delà d'une charte de bonne conduite destinée aux membres du Comité de Direction et à tout membre du groupe spécialement exposé aux problématiques du droit de la concurrence, une formation concrète sur les principes contenus dans la charte a été dispensée l'année dernière.

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.

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 446.186 € (contre 456.387 € en 2013) ;
- pour les filiales, à 0,76% de la masse salariale soit 340.768 € (contre 322.905 € en 2013) ; et à 0,19 % de la masse salariale pour les activités transverses du Groupe, soit 85.246 € ;
- pour le pôle Ventadis, 0,80 % de la masse salariale soit 102 562 € (contre 137.107 € en 2013) ;
- 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.

Les médias internes permettent aux collaborateurs d'être facilement informés de la vie du Groupe : pour cela, de nombreux écrans sont disposés dans les locaux (ascenseurs, paliers, halls…), un portail intranet est également mis à jour quotidiennement, …

Demander leur avis aux collaborateurs et valoriser le travail de chacun

En juillet 2013, dans un objectif d'échanges et d'optimisation, une enquête d'opinion auprès des collaborateurs avait été menée par l'institut Great Place to Work. 74% des collaborateurs avaient répondu sur les thèmes aussi variés que la satisfaction au travail, le management, la stratégie, l'information, les conditions de travail... et avaient fait part de leurs attentes mais aussi de leurs idées pour que le Groupe reste une entreprise où il fait bon travailler.

Des mesures ont donc été mises en œuvre en 2014 pour répondre aux attentes exprimées lors de cette enquête :

- tous les films SND ou M6 Films (produits, co-produits ou distribués par le Groupe M6) sont dorénavant proposés en avant-première dans l'auditorium chaque mois ;
- une projection privée du film événement « Astérix et le Domaine des dieux », produit par M6 Studio et M6 Films, distribué par SND, a eu lieu fin novembre au Grand Rex à Paris pour tous les collaborateurs et leurs enfants ;
- le service de la communication interne a organisé un marché de Noël proposant les produits du Groupe à prix préférentiel aux collaborateurs (livres, produits dérivés sous licence, DVD…) ;

- les collaborateurs sont régulièrement mis en avant au travers de portraits vidéos dans lesquels ils se présentent au travers de leur métier et de leur actualité ;
- les conférences organisées tout au long de l'année sont désormais visibles en direct dans l'intranet pour les collaborateurs qui ne peuvent se déplacer ou sont trop éloignés géographiquement ou en replay dès les jours suivants, toujours dans l'intranet. Une dizaine de conférences ont ainsi été organisées sur des sujets aussi divers que les tendances télé dans le monde, les nouveautés high-tech de l'année, les actions de la Fondation M6…

Des collaborateurs ambassadeurs du Groupe

L'implication des collaborateurs pour faire connaître le Groupe se manifeste souvent notamment sur les forums étudiants dans lesquels le Groupe est présent et également, pour la première fois cette année lors de Journées Européennes du Patrimoine.
Les samedi 20 et dimanche 21 septembre derniers, l'accueil de 900 visiteurs sur 2 jours a été possible grâce à la mobilisation de 80 collaborateurs et dirigeants qui pendant tout le week-end ont accueilli, guidé, expliqué les activités du Groupe, la Rédaction Nationale, les plateaux de tournage, etc.

Enfin, le 20 mars 2014, le Groupe M6 a reçu le trophée *Randstad Award 2014* de l'employeur du secteur des médias le plus attractif auprès du grand public.

3. Responsabilité sociétale

Les responsabilités et engagements qui incombent à la société M6 Métropole Télévision sont issus des principes généraux édictés par la loi du 30 septembre 1986 modifiée. Des stipulations complémentaires ont été apportées dans la convention conclue avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), à la suite de la décision n° 2001-107 du 27 février 2001 statuant favorablement sur la possibilité de reconduire, hors appel aux candidatures, l'autorisation dont la société Métropole Télévision est titulaire.

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

Parmi les obligations, mentionnées dans la Convention conclue avec le CSA, figurent notamment des obligations générales et déontologiques garantissant un fort niveau d'engagement sociétal et portant sur (ci-dessous, extraits de la Convention de la chaîne M6 avec le CSA, disponible sur le site www.csa.fr en intégralité) :

- 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 suivants,
- La société veille à ce que les émissions qu'elle programme soient choisies, conçues et réalisées dans des conditions qui garantissent son indépendance éditoriale, notamment à l'égard des intérêts économiques de ses actionnaires (…),
- 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 (…).

Au titre du 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.

Au titre de 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, 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, doit 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.

Au titre des 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.

Au titre de 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.

Au titre de 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. 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.

Au titre de la défense et de 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.

Les autres chaînes du Groupe doivent elles aussi respecter ces obligations conventionnelles.

Le suivi de la conformité des programmes est assuré par un service spécifique 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.

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 publicitaire de la régie.

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.

Depuis 2010, l'intégralité des émissions de M6 est accessible aux déficients auditifs (hors écrans publicitaires, parrainage, bandes annonces, chansons interprétées en direct et musique instrumentale, téléachat, compétitions sportives retransmises en direct entre 0h et 6h du matin).
Depuis 2011, W9 est également tenue de sous-titrer l'ensemble de ses programmes.
Enfin, la convention de 6ter imposait à la chaîne l'obligation de sous-titrer 50 % de ses programmes en 2014.

Par ailleurs, depuis 2009, la régie de diffusion permet à toutes les chaînes du Groupe de diffuser ce sous-titrage spécifique et de rendre donc accessibles au plus grand nombre les émissions de Paris Première, Téva et M6 Music.
En novembre 2013, le Groupe M6 a renforcé ses engagements en matière d'accessibilité des programmes aux personnes aveugles ou malvoyantes pour les années à venir.

	M6	W9	6ter
Accessibilité des programmes aux personnes sourdes ou malentendantes (sous-titrage)			
2013	100 %	100 %	40 %
2014	100 %	100 %	50 %
2015	100 %	100 %	60 %
Accessibilité des programmes aux personnes aveugles ou malvoyantes (audiodescription)			
2013	52 programmes dont 20 inédits en audiodescription	12 programmes inédits en audiodescription	1 programme inédit en 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

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 le CSA :
- 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 ;
- dans le cadre du désengagement du groupe Suez agréé par le régulateur, dans une décision du 20 novembre 2003, l'article 2 de la convention de la chaîne M6 avec le CSA 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

L'un des principaux objectifs du Groupe M6 est de représenter le plus justement possible la diversité de la société française dans ses programmes.

Au-delà de son engagement conventionnel en matière de représentation de la diversité de la société française, la chaîne M6 se doit, en tant que diffuseur, de refléter sur son antenne 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. Cette démarche est aussi celle de W9 et de 6ter. 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 toutes les chaînes du Groupe.

Les trois thèmes retenus par le Conseil supérieur de l'audiovisuel en 2014 pour son baromètre de la diversité sont les suivants :
- les catégories socioprofessionnelles,
- les minorités visibles,
- le handicap.

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.

a) Intégration et diversité

Le Groupe M6 représente l'ensemble des catégories socioprofessionnelles dans ses programmes, tant dans les choix des sujets traités (*Zone Interdite* du 14 septembre 2014 sur les jeunes sans formation ou issus des quartiers défavorisés qui tentent d'avoir une seconde chance) que dans les candidats participants aux émissions (*L'amour est dans le pré*, *Un dîner presque parfait*, *Les Reines du shopping*, *Rising Star*). Le

Groupe M6 est particulièrement attentif à l'insertion professionnelle : les chaînes du Groupe ont soutenu la journée Nationale des Jeunes par la diffusion d'une campagne à titre gracieux en novembre 2014. Par ailleurs, le 11 février 2014, le groupe a signé la charte en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

De la même manière, la valorisation des minorités visibles est une véritable préoccupation pour le Groupe M6. Représentée sous tous ses aspects, la diversité s'illustre aussi bien au sein des équipes d'animateurs de la chaîne (Kareen Guiock, Karine Lemarchand, Karima Charni, Anicet Mbida, Laurence Roustandjee), que dans les acteurs, les artistes (*Marrakech du rire*) ou tout simplement dans les choix des sujets de reportages (Dans son reportage diffusé le 7 septembre 2014, *Capital* a suivi Sarah, étudiante en classe préparatoire aux grandes écoles) et des fictions (*En Famille*, *Scènes de ménages*). Aussi, le Groupe M6 a diffusé un spot sur la diversité à titre gracieux le 14 juillet 2014.

Enfin, la parité et l'égalité entre les hommes et les femmes sont plus que jamais au cœur des combats et des engagements des chaînes du Groupe, aussi bien dans la structure du groupe (voir partie 7.2.5 du présent document consacrée aux engagements du Groupe en faveur de l'égalité hommes/femmes) que dans les programmes. Ainsi, à titre d'illustration :

- les magazines et les journaux télévisés poursuivent leur objectif d'augmenter significativement la part des femmes expertes intervenant à l'antenne ;
- tous les jurys des émissions de *talent quest* sont mixtes (*Incroyable talents, Top Chef, Le meilleur pâtissier de France, Rising Star*) ;
- M6 lutte contre les stéréotypes en diffusant des programmes comme le Festival des Musik'elles de Meaux, le rallye Aïcha des gazelles, le Trophée Rose des sables ;
- le Groupe M6 participe à la deuxième édition des 24 heures du sport féminin organisée par le CSA le 24 janvier 2015 (sujets dans les journaux d'information, diffusion d'un clip spécial, documentaires, affichage sur le site 6play…) ;
- W9 diffusera en 2015 tous les matches de l'équipe de France lors de la coupe du monde de football féminin au Canada en juin 2015. La chaîne avait diffusé des matches de l'UEFA Euro féminin en juillet 2013 ;
- le Groupe M6 prête une attention particulière à l'image des femmes dans les clips musicaux diffusées sur l'ensemble de ses chaînes.

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

Là encore, 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 *(Un dîner presque parfait, La France a un incroyable talent, Rising Star…).*

Par ailleurs, M6 met 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. En 2014 et pour la huitième année consécutive, le Groupe M6 a mobilisé ses collaborateurs pour la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui s'est déroulée du 17 au 23 novembre 2014. À cette occasion, M6 et W9 ont diffusé tout au long de la semaine cinq pastilles réalisées par des journalistes apprentis en situation de handicap. Intitulée « Différents comme tout le monde », chaque pastille traite de la rencontre entre un champion Handisport et un animateur du groupe à qui il fait découvrir son sport : Xavier de Moulins et Vladimir Vinchon, membre de l'équipe de France de para-dressage, Nathalie Renoux et Trésor Makunda, champion handisport d'athlétisme, Louise Ekland et Jean-Baptiste Alaize, champion handisport d'athlétisme, Alex Goude et Michael Jeremiasz champion de tennis fauteuil, Jérôme Anthony et Mathieu Bosredon champion de France de Handbike. Ces pastilles ont été réalisées par la Promo JARIS 2014 de l'association Act'Pro – JARIS Productions, organisme qui forme aux métiers du journalisme et de l'audiovisuel des personnes en situation de handicap ou issues de la diversité. W9 a également diffusé un message des animateurs de W9 en langue des signes, incitant à balayer nos idées reçues sur le handicap. Sidonie Bonnec, Marie-Ange Casalta, Karima Charni, Jérôme Anthony figurent dans ce message.

A l'occasion de cette semaine nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap, les Groupes M6, Deloitte et Prisma Media se sont mobilisés, avec le soutien d'Adecco France, pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'opération baptisée « Un jour, un métier en action » a pour vocation de permettre à des demandeurs d'emploi en situation de handicap, recrutés et accompagnés par Adecco, de passer une journée au sein des Groupes M6, Deloitte et Prisma Media.
Chaque participant se verra proposer un parcours en affinité avec ses aspirations professionnelles au sein des 3 groupes et sera accompagné tout au long de la journée par un collaborateur qui lui présentera son métier (ressources humaines, finance, administration des ventes, services généraux, assistanat de direction, etc.).

Depuis le 31 mars 2012, la chaîne M6 diffuse chaque semaine un reportage en langue des signes dans le module pour enfants « M6 Kid », une traduction assurée en interne par un collaborateur sourd.

En 2014, M6 a co-produit le film *La famille Bélier*, sorti en salles le 27 décembre 2014 et réalisé par Eric Lartigau qui met une scène une famille dont trois membres sont sourds-muets.

3.2.2 Protéger la jeunesse

Cette cause est un des piliers de l'engagement sociétal du Groupe M6, qui chaque année prend de nombreuses initiatives en ce sens, que ce soit aux côtés des enfants malades, dans l'aide à la scolarisation, ou encore la prévention des dangers.

a) 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 à l'instar de l'exemple 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 retrouver l'enfant. 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.

b) Protéger les plus jeunes

Signalétique
Concernant la programmation, la protection de l'enfance est assurée depuis 1989, date à laquelle M6 prend l'initiative de créer une signalétique précisant à quel public s'adressent les films. Elle sera finalement 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 ne comprennent ni violence, ni vulgarité, ni aucun élément susceptible de choquer la sensibilité des plus jeunes. À ce titre, le Groupe suit 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).
Cette année encore, la chaîne M6 a soutenu et diffusé la campagne signalétique proposée par le CSA du 20 novembre au 10 décembre 2014, et la campagne spécifique pour la protection des enfants de moins de trois ans du 17 au 19 novembre 2014.

Par ailleurs, 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 ministère de la santé et du 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.

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 soutenu et relayé les journées européennes de l'obésité de 2014 par une programmation spéciale à l'antenne des chaînes M6, W9 et 6ter.

Contrôler

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 7 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.

Enfin, à travers son offre de téléphonie ciblée à destination des 15/25 ans, M6 mobile propose des forfaits bloqués avec appels illimités soir et week-end. Depuis novembre 2007, les membres de l'AFOM (Association Française des Opérateurs de Téléphonie Mobile) dont M6 fait partie pour le compte de son offre M6 Mobile by Orange, ont signé un accord dans lequel ils s'engagent à proposer systématiquement un contrôle parental, dès l'ouverture de la ligne.

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 2014, 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, Fondation de France, Banques Alimentaires, Secours Catholique, etc.), de la santé (lutte contre le sida, lutte contre le cancer, recherche sur les maladies orphelines, Fondation pour la recherche sur le cerveau, Médecins du Monde, Vaincre la Mucoviscidose, etc.) et de l'éducation/culture (Unicef, Fondation pour l'enfance, etc.), ou encore Reporters sans frontières.

Les émissions des chaînes du Groupe sont autant d'occasion de sensibiliser l'opinion à des situations difficiles et d'apporter le concours des équipes pour améliorer le quotidien des personnes concernées. On peut citer un documentaire diffusé dans Zone Interdire le 5 janvier 2014 et consacré aux associations solidaires telles que *La ruche qui dit oui* ou encore *Le 115 du particulier*.

Le Groupe M6 a soutenu la fondation pour la recherche médicale sur son antenne (sujets et appels aux dons) du 2 au 8 juin 2014, ou encore l'association pour la recherche sur Alzheimer en diffusant des pastilles du 20 au 26 septembre 2014 sur ses antennes.

3.2.4 Prévenir et agir sur les enjeux de santé publique

Depuis de nombreuses années, un dispositif Groupe, mis en place aussi bien sur les chaînes que sur Internet, accompagne la campagne du Sidaction, qui s'est déroulée en 2014 du 6 au 8 avril. 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.

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

Enfin, M6 soutient de nombreuses autres causes dont la fondation Alzheimer, la ligue contre le cancer, l'association Initiative Cœurs portée par Tanguy de La Motte et François Damiens.

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, 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, sur les 119 films préachetés, plus de 50% sont des premiers ou deuxièmes films. En 2014, M6 Films a accompagné Kheiron dans la réalisation de son premier film, *Nous trois ou rien*, avec Leïla Bekhti et Gérard Darmon. M6 Films soutient aussi les jeunes acteurs, comme Kev Adams et William Lebghil dans *Les Nouvelles aventures d'Aladin*, ou Max Boublil et Malik Bentalha dans *La véritable histoire de Robin des Bois*.

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*), de présentateurs et animateurs (Kareen Guiock, Alex Goude, Sandrine Corman,…) ou encore de participants à ses programmes (Norbert Tarayre, Ruben Sarfati,...). 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 buts d'améliorer les conditions de vie des détenus et d'aider 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 d'une récente étude statistique sur la récidive (Infostat Justice - Avril 2014) 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 prison depuis 1985 seulement, est pour la plupart des détenus leur seule fenêtre sur le monde extérieur. La chaîne, et au-delà le Groupe M6, puisent ainsi leur légitimité dans leur rôle d'éditeur de contenus et mettent à profit leur savoir-faire dans un univers souvent délaissé,
- au-delà de la prison, la « réintégration » 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,
- c'est un thème fort, pouvant être porté par une Fondation émanant d'une chaîne qui se veut différente des autres et se démarque par son ambition et son audace.

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 5 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.

Favoriser la réinsertion future des détenus

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

✓ Bourses d'étude pour les personnes indigentes (11% des personnes détenues en France en situation d'illettrisme et 15% 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. Cette bourse a pour objectif de (i) donner plus à ceux qui ont moins, (ii) fidéliser les personnes les plus démunies financièrement et intellectuellement sur une période de 3 mois minimum, (iii) vérifier l'assiduité, le niveau d'engagement, l'implication, les progrès des détenus sélectionnés.
➲ C'est presque 400 bourses qui ont été attribuées à un peu plus de 160 détenus dans la région Nord- Pas de Calais au cours de l'année 2014.

✓ Savoirs de base et emploi à la Maison d'Arrêt de Tours
Affic Cria 37, association qui se donne notamment pour mission de coordonner des dispositifs pour créer de véritable parcours de formation afin d'accéder à la formation professionnelle et/ou l'emploi en luttant contre l'illettrisme.
➲ Un peu plus de 30 personnes ont été accompagnées par le dispositif et une cinquantaine a bénéficié d'un bilan de compétence.

- **Elle participe à la formation de détenus aux métiers de l'audiovisuel**.

Depuis la création de la Fondation, une vingtaine d'ateliers audiovisuels en détention ont été soutenus permettant ainsi la création de chaînes de télévision interne à chaque établissement dits « canaux vidéo interne ». Ces ateliers permettent de former les détenus à la production de manière autonome (captation, tournage, montage …) ainsi qu'à la programmation.

➲ Les 4 derniers canaux vidéo ont été mis en place dans la région Nord-Pas de Calais. Une vingtaine de productions ont vu le jour en 2014, avec l'accompagnement de l'association Hors-cadre. Elles seront mutualisées sur ces établissements afin d'en alimenter le canal vidéo interne.
En 5 années, ce sont presque 10 personnes détenues qui ont trouvé un poste dans les métiers de l'audiovisuel à leur sortie.

- **Elle forme au sous-titrage de programmes à destination des personnes sourdes et malentendantes** au centre de détention de Bourg-en-Bresse. Ce travail rémunéré pour lequel les détenus ont préalablement été formés, est encadré par des professionnels ayant un savoir-faire et une expérience reconnue dans ce domaine.

➲ 8 postes de formation sont ouverts chaque année aux détenus de Bourg-en-Bresse et depuis 3 ans, c'est un peu plus de 20 personnes qui ont pu y participer.

- **Elle contribue à la formation de détenus aux métiers de la cuisine/boulangerie.**

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) 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.

➲ La Fondation M6 finance la formation de 8 stagiaires par an. Tous ont aujourd'hui obtenu au moins un contrat à durée déterminée dans une entreprise du secteur de la restauration.

- Améliorer la qualité de vie des personnes incarcérées

La Fondation s'est en effet donnée pour ambition d'apporter sa contribution culturelle aux dynamiques de réinsertion initiées par le Ministère de la Justice, à travers :

- **des actions cinématographiques** :

  - ✓ Projections

5 projections ont eu lieu en 2014, parmi lesquelles celles du film *« Le Majordome »* au centre de détention de Melun, « *YSL* » à la maison d'arrêt de Versailles…. Jalil Lespert et Guillaume Gallienne ont fait le déplacement pour venir partager des moments de cinéma avec les détenus après la projection du film.

  - ✓ Organisation du festival « Fleury fait son cinéma » à la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis

Des producteurs (Agat Film, Les films des tournelles), des réalisateurs (Christopher Gans, Lucas Belvaux…), des comédiennes (Leila Bekthi, Adèle Exarchopoulos…) sont venus participer aux rencontres/débats à l'issue des projections et échanger avec les personnes détenues en novembre 2014.

- **des spectacles** : dans le nord et le sud de la France, la Fondation M6 s'appuie sur des relais associatifs pour présenter des spectacles dans une quinzaine d'établissements pénitentiaires. La programmation couvre un répertoire varié : de concerts de rap, à des formations de jazz en passant par des lectures d'ouvrages littéraires de science-fiction, etc.

➲ Près de 800 détenus hommes et femmes ont pu bénéficier de ces concerts

Par ailleurs dans la région Ile de France, un partenariat s'est institué avec l'Orchestre de chambre de Paris et l'orchestre Divertimento. Bien que la musique classique ne soit pas la plus fréquemment écoutée dans l'enceinte des murs d'une prison, les détenus ont pu, à l'occasion de concerts, échanger avec les musiciens sur ce genre nouveau pour eux. A travers ce type d'actions, les musiciens ne font pas que jouer, ils parlent, expliquent, commentent ... et créent du lien.

➲ Une centaine de détenus ont assisté à ces concerts de musique classique.

- **des activités sportives** :

  - ✓ avec la Fédération Française de Boxe à travers le projet « Boxer, juger et arbitrer »

Il s'agit d'une formation diplômante où chaque détenu doit boxer en démontrant qu'il maîtrise ses attitudes et canalise son agressivité, juger et arbitrer pour comprendre la complexité d'un jugement (notion d'intime conviction et d'éléments factuels) , faire respecter des règles et être garant de la sécurité des combattants. Ces manifestations permettent de rompre avec la monotonie de l'univers carcéral et créent des passerelles avec l'extérieur sur des projets de réinsertion.

✓ Jeux Pénitentiaires nationaux 2014

Ces Jeux Pénitentiaires s'inscrivent parfaitement dans les actions en faveur de la réinsertion que soutient la Fondation M6 car au-delà des valeurs fédératrices et universelles transmises par le modèle sportif, ce projet mettait en avant des enjeux sociaux importants tels que :

• donner les moyens à chacun de s'investir sur le long terme afin de porter un projet collectif,

• valoriser la mixité des participants pour aller au-delà des clivages de l'univers carcéral et créer un lien nouveau.

➲ En quelques chiffres :

- 346 participants, ce qui correspond à 545 jours de permission de sortie ;
- 184 détenus, dont 9 femmes ;
- 80 membres de fédérations sportives ;
- 39 établissements pénitentiaires.

▸ Soutien financier à plusieurs associations

a) Le **Relais Enfants Parents**

Ces associations réparties sur toute la France, indépendantes de l'administration pénitentiaire, ont pour objectif de favoriser le maintien de la relation entre un enfant et son parent détenu. Elles se donnent pour mission de créer des espaces de réflexion et de rencontre, où enfants et parents vont pouvoir vivre une interaction relationnelle et émotionnelle.

➲ 1 500 enfants lors de droits de visite ; 180 enfants ont pu passer quelques heures pour Noël avec leurs parents détenus et 150 détenus ont pu confectionner des cadeaux pour leurs enfants.

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 initié en détention et poursuivi à la sortie via une offre d'hébergement provisoire jusqu'à l'autonomie. Parce que l'absence de prise en charge des détenus à leur libération était un facteur d'aggravation de la récidive, de la multi-récidive, le MRS s'est employé à rassembler une équipe de bénévoles issus du secteur privé, de l'administration ou du secteur social pour accompagner les détenus à leur sortie.

➲ Une vingtaine de personnes ont pu bénéficier de financements pour passer leur permis de conduire.

Un peu plus de 15 hommes ont bénéficié d'hébergement relais pour des durées allant de 30 jours à 12 mois.

c) **Les Yeux de l'Ouïe,** favorise la diffusion, la production et la promotion d'œuvres sonores et visuelles dans les établissements pénitentiaires et fédère des lieux et des institutions qui poursuivent le même objet afin de créer des réseaux d'échanges des différentes pratiques artistiques.

➲ 12 détenus ont pu suivre une formation de 4 mois aux métiers de l'audiovisuel, 2 ont trouvé un emploi dans le secteur à leur sortie.

d) **L'association L'Oustal**, s'occupant des sortants de prisons en les aidant à trouver un logement, un travail ainsi qu'en les réinsérant dans les réalités des contraintes administratives (sécurité sociale, impôts, etc.).

e) **Ensemble contre la récidive**, association qui œuvre pour l'amélioration des conditions de détention et la lutte contre la récidive. La Fondation M6 soutient cette association dans son projet de maison de réinsertion.

f) **Arapej**, le programme créé par l'association est un 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) pour lutter contre l'isolement et maintenir les liens dans le but de

préparer la sortie de prison. Ce projet a pour objectif de lutter contre l'exclusion sociale des personnes incarcérées, les responsabiliser dans l'exécution de leur peine et préparer leur sortir pour leur donner une meilleure chance de se réinsérer dans la société.
➲ A travers ce numéro vert, plus de 10 000 appels/an sont traités.

c) Un projet qui fédère les collaborateurs

La Fondation M6 mobilise et soude les salariés du groupe autour d'un projet valorisant et fédérateur et marque la préoccupation grandissante du rôle social et citoyen de notre entreprise.

Une centaine de collaborateurs du Groupe apporte 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.

De plus en 2014, pour la quatrième année consécutive, 40 collaborateurs du Groupe M6 ont accepté d'accompagner bénévolement des enfants auprès de leurs parents détenus dans plusieurs établissements d'Ile de France (Nanterre, Fresnes, Bois d'Arcy, etc.) pour les fêtes de Noël et fêtes des pères et mères organisées par 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 2014, le Groupe M6 a ainsi accueilli la start-up Dymant dans ses locaux de Neuilly, et a mis à sa disposition un bureau ainsi que 5 postes de travail.

Par ailleurs, le Groupe a choisi d'offrir chaque année les anciennes tenues des hôtesses d'accueil à une association de collecte de vêtements.

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 2014, 135 films auront été restaurés en totalité.

Ainsi, l'œuvre de Jean Cocteau, « La Belle & la Bête », restaurée en 2012, ressortie en salles de façon exemplaire en 2013, a continué d'être diffusée tout au long de l'année 2014, cumulant 110.000 entrées à fin 2014.

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 de répondre à leurs interrogations dans les meilleurs délais, le Groupe M6 a mis en place un service qui leur est intégralement consacré et décliné par chaîne.

En 2014, les 3 sites internet « M6 et vous.fr », « W9 et vous.fr » et « 6ter et vous », dédiés aux téléspectateurs, ont enregistré plus de 6 millions de consultations.
Cette procédure est utilisée par le Groupe à des fins d'amélioration de son offre de programmes et chaque jour, 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, 12 000 demandes de téléspectateurs ont été traitées par courrier électronique. Le nombre de demandes a diminué d'environ 29% entre 2013 et 2014, baisse amorcée en 2011, démontrant plus que jamais la modification du comportement des téléspectateurs depuis la création des sites dédiés.

De même, le Groupe M6 est extrêmement attentif aux développements d'Internet dans sa relation aux téléspectateurs. Il est notamment très présent sur les réseaux sociaux :

	déc-13	déc-14
Facebook – Fans chaînes	10 3347 642	16 341 458
Twitter - Abonnés chaînes	588 566	1 153 413

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. Selon une étude de Médiamétrie (L'année TV 2014), « Deux millions des 15 ans et plus regardent quotidiennement la télévision sur un autre écran ». Ces téléspectateurs consacrent en moyenne 4 minutes par jour à ces nouveaux écrans contre 3 minutes en 2012. Selon cette étude, les Français disposent en moyenne de 6,4 écrans par foyer, ce qui multiplie les opportunités de regarder des programmes TV.

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.

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 2013 le renouvellement de la Certification Qualité AFAQ ISO 9001, initialement obtenu en 2010, pour ses activités de « supply chain Mistergooddeal et 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 2014 et pour la 2ème année consécutive, le titre M6 a été sélectionné dans la composition de l'indice Gaïa comprenant les 70 valeurs affichant les meilleures performances 2013 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 119 critères dont 22 portent notamment sur l'environnement, 31 sur le social ou encore 44 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 150 milliards d'euros de chiffre d'affaires et plus d'un million d'emplois.

De même, le titre M6 a été sélectionné dans la liste des entreprises labellisées « Ethibel Excellence », parmi les sociétés meilleures que la moyenne dans leur secteur en termes de RSE.

Enfin le Groupe a été Lauréat en 2014 lors de la Cérémonie des Grand Prix de la Transparence organisée par Labrador, qui récompensent les meilleures pratiques réglementaires des sociétés cotées.

Au cours de cet événement, le Groupe M6 s'est vu décerner le Grand Prix de la Progression, une distinction qui vient récompenser la meilleure progression dans le classement des sociétés du SBF120, et reconnaître ainsi les efforts du Groupe pour mettre à disposition de son actionnariat une information de qualité qui corresponde aux attentes de chacun.

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. 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 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.

Le présent document se réfère aux indicateurs sociétaux 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 :

- autres actions engagées en faveur des droits de l'homme,
- respect des conventions de l'OIT concernant le travail forcé ou obligatoire et l'abolition du travail des enfants.

4. Responsabilité environnementale

Le Groupe Métropole Télévision n'exerce pas d'activités qui, structurellement, peuvent avoir un impact significatif sur l'environnement. Toutefois, à son échelle, le Groupe est attentif à sa propre consommation et a cherché 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.
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 etc., via différents supports de communication (mails, site intranet, écrans, lettre web mensuelle…).

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.

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, dont M6 est propriétaire, 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 2014 de la façon suivante dans les bâtiments de Neuilly dont le Groupe M6 est propriétaire, de Rungis et de Bordeaux :

	2012	2013	2014
Consommation d'eau (en milliers de m^3)	29,3	30,8	32,7
Consommation de gaz (en kWh)	1 724 163	1 738 625	1 449 672
Consommation d'énergie électrique (en kWh)	13 320 344	14 232 145	14 248 044
Rejet de CO_2 (en millions de kilogrammes)	0,32	0,39	0,33
Achats de fioul (en L)	2 440	3 456	2 500

L'augmentation de la consommation d'énergie électrique et d'eau est liée à l'évolution des conditions climatiques. En 2013, la consommation accrue de fioul était due à des opérations de maintenance exceptionnelle.

Le Groupe M6 n'a pas de sites soumis à la Directive européenne de quotas d'émissions de gaz à effet de serre.

4.2 Production de déchets, gestion du papier et recyclage

	2012	2013	2014	Var
Déchets Papier et carton* (en tonnes collectées dans les poubelles)	215	124	115	-7%
Déchets industriels banals, dont déchets alimentaires (en tonnes collectées dans les poubelles)	705,7	791,2*	782	-1%
Piles (en kg)*	281	576	363	-37%
Papier bureautique (en tonnes achetées) **	32,5	28,5	22,5	-21%

L'augmentation de la production de déchets industriels banals entre 2012 et 2013 est liée à l'ouverture d'un nouveau site de production de Ventadis à Nanteuil-le-Haudouin.

Début 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% en un an.

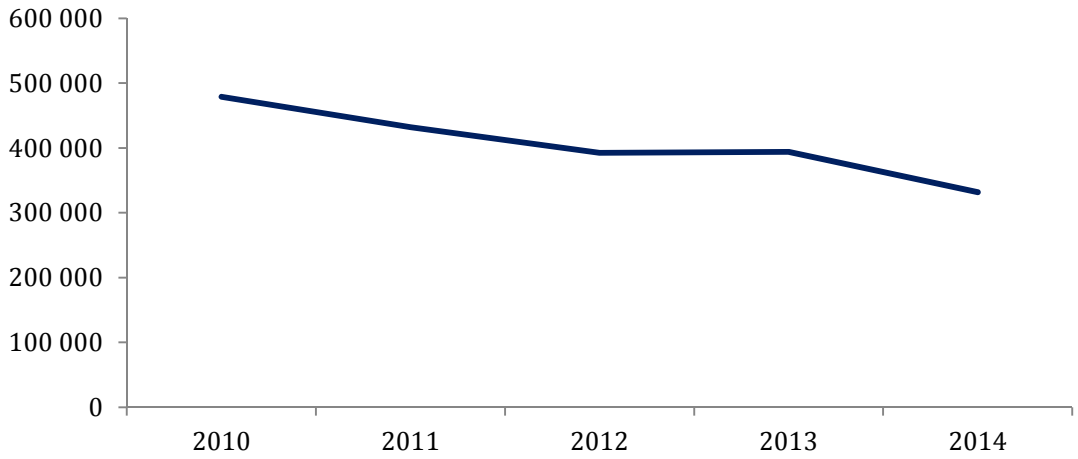
Pour un Groupe comme M6, la principale consommation de matières premières concerne l'utilisation du papier. Le Groupe s'est fortement mobilisé ces dernières années en faveur de la limitation de l'utilisation du papier en interne :

- 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 d'un tiers entre 2012 et 2014.
  En outre, le papier utilisé porte un éco-label.

- Campagne de sensibilisation effectuée en mai 2014 intitulée « réduisons notre consommation de papier » et utilisation d'un papier 70g/m² au lieu d'un papier 75g/m².

- Le bulletin de salaire électronique (instauré en 2011 en lieu et place du bulletin papier) a séduit 49,5% des collaborateurs permanents du Groupe qui reçoivent chaque mois leur bulletin de salaire dématérialisé dans un coffre-fort électronique personnel.

  En lien avec cette mise en place, le Groupe a parallèlement réduit fortement ses dépenses d'affranchissement de courrier ces dernières années, et donc contribué favorablement à la protection de l'environnement :



Données Groupe correspondant au nombre de plis envoyés (hors F.C.G.B)

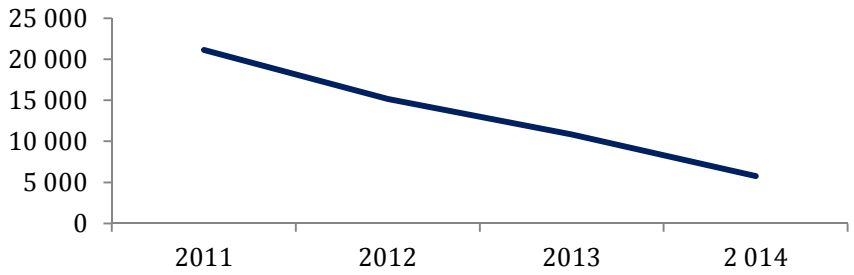
- Depuis septembre 2012, M6 Publicité propose à ses clients et agences médias de recevoir leurs factures au format électronique. A ce jour, 23 agences ont d'ores et déjà opté pour la dématérialisation, ce qui représente 5730 factures sur un total de 17 900 pièces, soit un volume de 32%

- 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 2014, plus de 12% des journaux et magazines sont ainsi reçus directement en numérique.

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 a permis en 2014 de consommer 46% de cassettes neuves de moins qu'en 2013 pour les programmes.

<u>Nombre de cassettes neuves achetées :</u>



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

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 2014, le montant collecté par HSS s'est élevé à 0,1 M€, équivalent à 2013.

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.

Enfin dans chacun des métiers du Groupe, des réflexions sont menées pour réduire l'impact des activités sur l'environnement : la direction informatique a ainsi opté pour la virtualisation de 95% de ses serveurs, moins énergivores que les plus classiques serveurs physiques ; les équipes travaillent également sur le stockage numérique des contrats et ont mis en place une validation numérique des factures dans les process internes...

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'exemples 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 bio-diversité.

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.

Nouveau stade de Bordeaux

Le Groupe a veillé à ce que le nouveau stade de Bordeaux, dont le club des Girondins de Bordeaux sera le club résident, et qui sera livré en avril 2015, prenne en compte les problématiques environnementales tant dans sa phase de conception que dans sa phase de construction.
Ainsi, le stade s'est officiellement engagé à inscrire la réalisation des travaux dans le cadre d'une démarche à faible impact environnemental : le groupement a signé une charte « chantier vert » qui est intégrée aux pièces contractuelles et qui est signée par toutes les entreprises intervenant sur le chantier. Cette charte concerne :

- la gestion du chantier,
- l'optimisation de la gestion des déchets,
- la limitation des nuisances,
- la limitation des pollutions et des consommations des ressources du chantier.

Cet engagement se traduit par la mise en place d'objectifs visant d'une part, à limiter l'empreinte environnementale du gros-œuvre et d'autre part, à limiter la production de déchets et des nuisances (sonores, visuelles et olfactives) résultantes des activités de construction.
Les principaux leviers d'actions pour atteindre ces objectifs sont les choix des procédés de fabrication et de construction ainsi que la gestion globale de la logistique des travaux du nouveau stade. Afin d'évaluer la pertinence des mesures mises en place et contrôler le respect des objectifs annoncés, le bilan prévisionnel d'empreinte carbone simulé durant la préparation du chantier sera comparé au bilan réel remis à la Mairie à la livraison du stade.

A titre d'illustration, concernant la protection de la faune et de la flore, les actions mises en œuvre sont les suivantes :

- création d'une commission pour mettre en place les procédures nécessaires et suivre l'impact global,

- rétablissement des zones de passage pour la faune semi-aquatique,
- suivi par un écologue des prescriptions de la Préfecture de Gironde.

▸ Pelouses du F.C.G.B

Après le travail engagé depuis 2009 pour réduire les volumes d'eau d'arrosage des pelouses (-40% dès 2011), ainsi que la généralisation du « 0 produit phytosanitaire » sur les terrains de sport du F.C.G.B, l'année 2014 a été marquée par l'attribution à la pelouse du Stade Chaban-Delmas et aux 5 terrains d'entraînement du site du Haillan du label « Pelouses sportives écologiques ».
Le cahier des charges du label (108 items) a été contrôlé sur chaque espace par le Bureau Veritas, et a porté notamment sur :

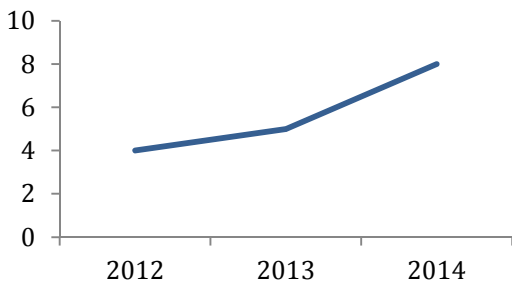
- l'analyse physicochimique des sols ;
- la traçabilité des pratiques culturales, de nutrition et de protection des gazons ;
- la gestion des déchets.

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 2014, 830 collaborateurs, soit 54% des salariés du Groupe (hors F.C.G.B), utilisent quotidiennement les transports en commun lors de leurs déplacements domicile-travail.

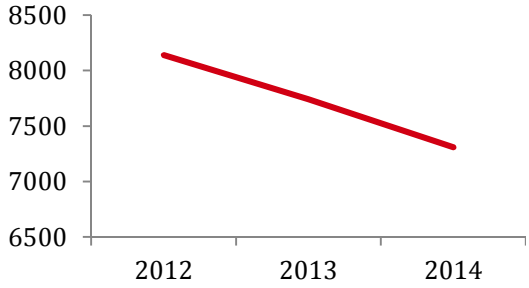
Par ailleurs, le Groupe M6 a délibérément fait le choix du numérique pour réduire les déplacements professionnels, même si certains sont difficilement compressibles (reportages et productions notamment). Ainsi, le nombre de salles équipées de la visioconférence sur les sites du Groupe est passé de 2 à 8 en l'espace de trois ans, durée pendant laquelle le nombre de déplacements a baissé.

Nombre de salles équipées de visioconférence :



Données Groupe

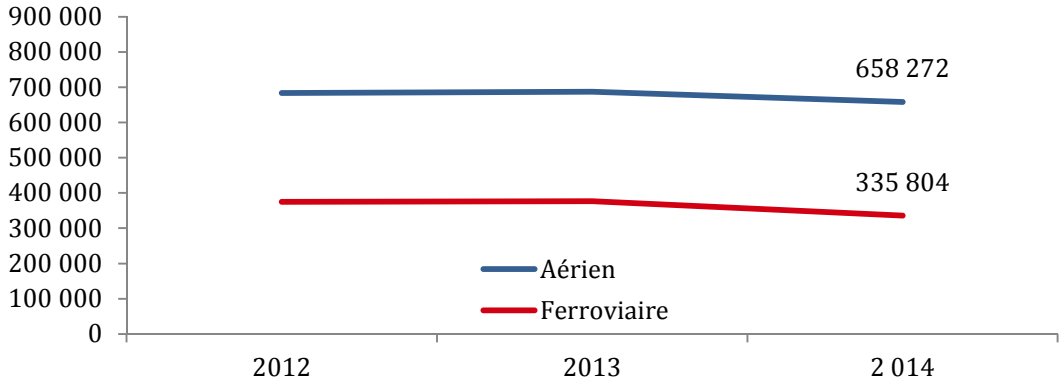
Nombre de déplacements professionnels :



Données Groupe hors F.C.G.B

La conséquence de la baisse du nombre de déplacements est la baisse de l'émission de CO_2. Ainsi, concernant les trajets aériens et ferroviaires, les émissions du Groupe sont les suivantes :

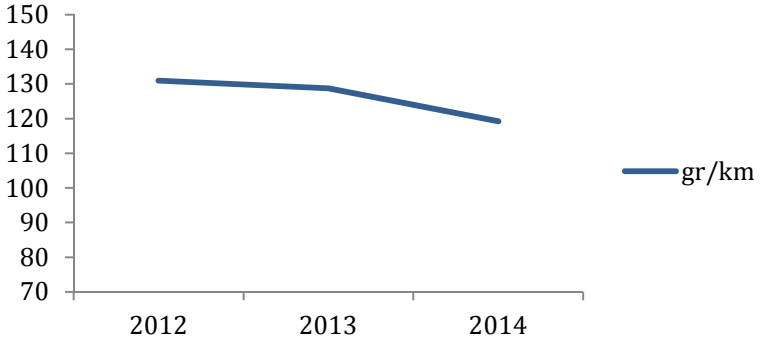
Emissions de CO_2 (kg) des déplacements professionnels :



Données Groupe hors Ventadis et F.C.G.B

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 deux dernières années, passant de 131 à 119 grammes au km. En 2014, le Groupe a de nouveau décidé d'abaisser la limite d'émission de CO_2, à 130 gr/km pour tous les véhicules achetés ou loués.
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 Groupe hors F.C.G.B

Depuis le décret n° 2014-1393 du 24 novembre 2014, toutes les entreprises sont soumises à un audit énergétique de leur activité à réaliser d'ici le 5 décembre 2015. Le Groupe M6 est déjà impliqué dans cette démarche, car il accorde depuis plusieurs années une importance décisive à cette question de la maîtrise de l'énergie. Conscient de son impact environnemental, le Groupe s'est profondément engagé à sensibiliser tous ses collaborateurs aux consommations d'énergies réalisées.

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 « Bouse, fumier, jus de choucroute: comment les transformer en énergie ?», « Ils partent en guerre contre les emballages !», « Suède, le pays où les déchets valent de l'or !», …, dans le cadre de **100% Mag**, « Iles

Féroé : il faut sauver les dauphins » dans le cadre de **66 minutes**, ou « Maldives : un paradis en danger » dans le cadre d'**Enquête exclusive**.

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**) : la Conférence sur le climat à Lima, la pollution, le réchauffement climatique, les gaz à effet de serre, le projet de loi sur la transition écologique, etc.
Les journaux ont aussi régulièrement mis en avant des « insolites » ou innovations ayant trait à l'écologie : « Le reconditionnement des smartphones », « Le développement des gammes de fourniture scolaires énergétiques », « Jardinage : utilisation des insectes prédateurs à la place des pesticides », « premier vol de l'avion électrique Airbus E-Fan », « Tendance trottinette électrique », « Une maison construite avec des briques en bois », etc.

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 (cf. partie 4.7 du présent document),
- le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (cf. partie 4.7 du présent document),
- la prévention, la réduction ou la réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement (cf. partie 4.7 du présent document),
- 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	++	7.21.5	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	=	N/A	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 et gestion des déchets	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	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	=	7.4.1 / 7.4.2	G4-EN23	
	26	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		# 9 à 11
Utilisation durable des ressources	27	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	=	7.4.1	G4-EN8	
	28	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	
	29	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	30	L'utilisation des sols	=	N/A		
Changement climatique	31	Les rejets de gaz à effet de serre	+	7.4.1	EN16, EN17, EN 18, EN19, EN20	
	32	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	=	N/A	EN18, EC2	
Biodiversité	33	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	34	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
	35	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	36	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	++	7.3.4	G4-24 à 27	# 2 et 16 à 18
	37	Les actions de partenariat ou de mécénat	++	7.3.3		
Sous-traitance et fournisseurs	38	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
	39	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	40	Les actions engagées pour prévenir la corruption	++	7.2.8	G4-SO3 à 5	
	41	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	42	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	=	N/A	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 : €.50 504 974,80
Exercice clos le 31 décembre 2014

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

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société Métropole Télévision SA, 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 2014, 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 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 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, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

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

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'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).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de cinq personnes entre octobre 2014 et février 2014 pour une durée d'environ trois 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 aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000[2] .

1. Attestation de présence des Informations RSE
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.

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 sept 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 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 en moyenne 100% des effectifs et entre 70 % et 100% des informations quantitatives environnementales.

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 nos 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 17 février 2015

KPMG S.A
Xavier Troupel
Associé

KPMG S.A
Anne Garans
Associé Changement Climatique & Développement Durable

[3] Informations sociales : Effectif total (répartition par sexe et par catégorie), Part de femmes parmi les cadres, Nombre d'embauches, Nombre de licenciements, Nombre total d'heures de formation, Nombre de non-permanents (intermittents et pigistes) en ETP
Informations environnementales : Consommations d'énergie (électricité, gaz, fioul), Emissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie
Informations sociétales : Déontologie, Conditions du dialogue avec les parties prenantes

[4] Informations sociales : siège du Groupe M6
Informations environnementales : bâtiments de Neuilly-sur-Seine
(89 et 107 avenue Charles de Gaulle, 46 rue Jacques Dulud et
les parties privatives du 114 avenue Charles de Gaulle)

Métropole Télévision

89 avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine

tel : 01 41 92 66 66 - fax : 01 41 92 66 10

www.groupem6.fr