5 RESPONSABILITE SOCIETALE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE L'ENTREPRISE

SOMMAIRE

AVANT PROPOS

5.1 INTRODUCTION : LA GOUVERNANCE ET LES PARTIES PRENANTES DU GROUPE 68

5.1.1 Gouvernance d'entreprise et référentiels internes

5.1.2 Parties prenantes externes du Groupe

5.2 ENGAGEMENT SOCIETAL 70

5.2.1 Respecter les obligations déontologiques et conventionnelles dans les contenus audiovisuels
- 5.2.1.1 Respecter les quotas de diffusion d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles / d'œuvres musicales européennes et d'expression française
- 5.2.1.2 Protéger l'enfance et l'adolescence
- 5.2.1.3 Favoriser l'accessibilité des programmes télévisés
- 5.2.1.4 Promouvoir la diversité dans toutes ses formes
- 5.2.1.5 Promouvoir une alimentation et une activité physique favorables à la santé

5.2.2 Favoriser les actions sur l'ensemble du territoire et la proximité avec le public

5.2.3 Soutenir la fondation NRJ et le monde associatif
- 5.2.3.1 Mécénat – Fondation NRJ
- 5.2.3.2 Associations et fondations

5.2.4 Organiser les relations avec les annonceurs dans le respect de la règlementation

5.2.5 Prendre en compte les enjeux sociétaux et environnementaux dans la politique d'achat et lors du recours à la sous-traitance

5.2.6 Garantir un haut niveau d'exigence sur la transparence et l'éthique des affaires
- 5.2.6.1 Lutte contre la corruption
- 5.2.6.2 Droits de l'homme

5.3 PERFORMANCE SOCIALE 76

5.3.1 Collaborateurs
- 5.3.1.1 Effectifs par zone géographique
- 5.3.1.2 Effectifs par tranche d'âge
- 5.3.1.3 Effectifs par type de contrat
- 5.3.1.4 Embauches et licenciements

5.3.2 Rémunérations et avantages

5.3.3 Organisation du travail
- 5.3.3.1 Temps de travail
- 5.3.3.2 Absentéisme et motifs

5.3.4 Relations sociales
- 5.3.4.1 Relations professionnelles
- 5.3.4.2 Bilan des accords collectifs

5.3.5 Conditions d'hygiène, de santé et de sécurité
- 5.3.5.1 Prévention des risques
- 5.3.5.2 Nombre, taux de fréquence et de gravité des accidents du travail

5.3.6 Mesures d'accompagnement et gestion de carrière
- 5.3.6.1 Suivi du collaborateur
- 5.3.6.2 Formation

5.3.7 Mesures prises en faveur de l'égalité des chances et de traitement
- 5.3.7.1 Lutte contre les discriminations
- 5.3.7.2 Egalité hommes/femmes
- 5.3.7.3 Insertion des personnes en situation de handicap
- 5.3.7.4 Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

5.4 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE 84

5.4.1 Mesures de prévention des nuisances sonores et de l'exposition aux ondes électromagnétiques
- 5.4.1.1 Nuisances sonores
- 5.4.1.2 Ondes électromagnétiques

5.4.2 Mesures de prévention, recyclage et élimination des déchets et mesures prises pour améliorer l'efficacité de l'utilisation du papier

5.4.3 Consommation d'eau et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique

5.4.4 Consommation d'électricité et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique

5.4.5 Consommation de gaz et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique

5.4.6 Consommation de carburant et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique

5.4.7 Emission de gaz à effet de serre

5.5 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

La table de concordance renvoyant à l'information requise par le Décret N°2012-557 du 24 avril 2012 (Article 225 de la Loi Grenelle II) figure en introduction du présent Document de Référence

AVANT PROPOS

Cadre de référence du reporting RSE

En tant qu'acteur majeur des médias en France, NRJ GROUP est conscient de l'influence qu'il exerce sur ses parties prenantes et sur la société dans son ensemble. Cette influence lui confère une responsabilité particulière, d'une part au travers des émissions et messages qu'il diffuse auprès d'un large public sur ses antennes de radio et de télévision ainsi que sur ses sites internet, et, d'autre part, à travers la gestion de ses activités et la transparence qu'il souhaite mettre en œuvre sur leurs impacts sociaux et environnementaux.

Face à ces enjeux, le Groupe intègre, depuis l'exercice 2012, un chapitre sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (« RSE ») dans son document de référence. En outre, à la clôture de l'exercice 2015 et pour la troisième année consécutive, le Groupe a fait vérifier la présence et la sincérité des données fournies dans ce document par un organisme tiers indépendant, conformément au décret d'application du 24 avril 2012 de l'article 225 de la loi Grenelle II.

Quelques mois avant la tenue à Paris de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (« *COP21* ») a été promulguée la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Ce texte de loi fixe un ensemble d'objectifs à moyen et long terme définissant la stratégie énergétique de la France : Réduction importante des émissions de gaz à effet de serre, réduction de la consommation énergétique et diminution de la part du nucléaire dans le bouquet énergétique notamment. Il cible les secteurs d'activité les plus consommateurs d'énergie et à fort potentiel pour engager la transition énergétique de l'économie française : Le bâtiment, les transports ainsi que les investisseurs, assureurs et autres acteurs de la finance ; en l'état, il concerne donc peu les Groupes de médias comme NRJ Group. Par ailleurs, la loi s'articule autour de huit titres dont cinq sont des titres sectoriels et trois sont des titres transverses. Ainsi, le titre IV de la loi est relatif à la lutte contre les gaspillages et la promotion de l'économie circulaire. Il a conduit à la modification de l'article L225-102-1 du Code de Commerce en application duquel le rapport de gestion des sociétés cotées devra faire état non seulement des engagements sociétaux en faveur du développement durable, de la lutte contre les discriminations et de la promotion des diversités mais également des engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire. Concernant cette dernière mention, les informations à indiquer à ce titre devraient être précisées par un décret à paraitre. A ce stade, il apparait que ce dernier élément concernera essentiellement les acteurs de la distribution (fin des sacs jetables en caisse et distribution des invendus notamment) et les industriels (sanction de l'obsolescence programmée) ; Le Groupe ne s'attend donc pas, à ce stade, à ce que ce texte ait un impact majeur sur la communication faite dans son rapport de gestion. Il est par ailleurs précisé que l'application, par le Groupe, des principes de l'économie circulaire est abordée dans la section dédiée au traitement des déchets (§ 5.4.2 du présent rapport).

Périmètre du reporting RSE

Au-delà de son souci de respecter la législation relative à la transparence de données extra-financières en matière sociale, environnementale et sociétale, le Groupe initie, depuis l'exercice 2012, une démarche de progrès continu en termes de reporting et de mise en place de bonnes pratiques.

En 2015, cette démarche s'est notamment traduite par le déploiement du périmètre de reporting RSE aux filiales belges et allemandes du Groupe. En effet, jusqu'alors ce périmètre était limité aux entités françaises. En termes d'effectifs, les filiales belges et allemandes employaient 181 personnes au total au 31 décembre 2015, soit 75% des effectifs à l'international du Groupe à cette date et elles ont contribué, au titre de l'exercice 2015, à 80,4% du chiffre d'affaires du pôle international. Elles représentent donc une part significative de l'activité du Groupe à l'international.

Le tableau intitulé « Informations RSE », inséré dans les tables de concordance du Document de Référence, renvoie à l'ensemble de l'information requise par le Décret d'application du 24 avril 2012 de l'article 225 de la loi Grenelle II. Il précise le périmètre retenu pour chacun des indicateurs. Sauf cas particulier, tous les indicateurs sociaux et environnementaux ont été fournis pour les entités belges et allemandes. Au cours de l'exercice 2015, le Groupe a entamé des réflexions autour du processus de collecte des indicateurs sociétaux pour ces mêmes entités ; il se fixe pour objectif de procéder à leur communication au cours des prochains exercices.

Les indicateurs RSE relatifs aux filiales belges et allemandes ne sont fournis qu'au titre de l'exercice 2015. En revanche, dans la mesure où ils sont disponibles, les indicateurs relatifs à l'activité en France sont fournis sur deux, voire trois exercices, afin de faciliter l'analyse de leur évolution dans le temps.

Il est précisé que tant en France qu'en Allemagne et en Belgique, le périmètre RSE couvre les entités consolidées selon la méthode de l'intégration globale. La liste exhaustive de ces entités est fournie dans l'annexe des comptes consolidés du Groupe qui fait partie intégrante du Document de Référence.

Méthodologie de reporting des indicateurs RSE

La définition et la méthode de collecte des indicateurs quantitatifs RSE sociaux et environnementaux ont fait l'objet d'un guide méthodologique (« Protocole de reporting ») partagé entre les contributeurs et l'organisme tiers indépendant. Les indicateurs quantitatifs sociétaux relèvent, quant à eux, pour une large part des données requises par le CSA.

L'élaboration du chapitre RSE est le fruit de la collaboration de nombreux contributeurs du Groupe, dont l'action est coordonnée par le département Finances du Groupe qui met à jour et enrichit les supports de reporting, organise le processus de collecte des données et s'assure de leur vraisemblance puis veille à la cohérence d'ensemble du document au regard de la politique définie par le Groupe en faveur de la RSE et des textes réglementaires.

Enjeux et responsabilité

L'activité du Groupe étant avant tout culturelle, la proposition de valeur et sa contribution à la société passent exclusivement par un contenu immatériel : Programmes TV ou de radios, univers numérique. C'est à travers ses médias que le Groupe peut exprimer et diffuser ses valeurs auprès d'un large public. Au regard de cette contribution, l'impact sociétal est le fil conducteur de son engagement et apparaît donc au premier plan du rapport. Dans ce contexte, la prise en compte de la diversité est importante pour le Groupe, tant au niveau des contenus audiovisuels qu'il diffuse que des publics auxquels il s'adresse. Elle se traduit notamment par un engagement transversal et reconnu en faveur de la parité et d'une meilleure représentation de la femme dans les médias.

Par ailleurs, l'ambition du Groupe est de placer le respect de ses valeurs essentielles (respect de la personne, rigueur, performance économique, recherche de l'excellence, équité, honnêteté, transparence et intégrité) au cœur de la gestion des ressources humaines afin de fidéliser les talents et de leur permettre de s'épanouir dans un environnement professionnel motivant et enrichissant. Ici encore, le Groupe souhaite notamment promouvoir avec force la diversité dans toutes ses dimensions (genre, handicap, sociétale et culturelle, générationnelle) et l'égalité entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux du Groupe.

Enfin, si les activités médiatiques ont, par nature, un impact environnemental limité, le Groupe est conscient de la nécessité pour lui de continuer à progresser dans la mesure et la maîtrise de cet enjeu. NRJ GROUP souhaite ainsi poursuivre ses efforts afin de réduire ses consommations d'eau et d'énergie et d'améliorer la gestion des déchets produits. Le Groupe est également attentif aux impacts spécifiques de ses activités de diffusion, principalement exercées par sa filiale towerCast, et s'attache au respect de la réglementation sur les ondes magnétiques, l'intégration des antennes dans le territoire ou encore le dialogue avec les riverains.

Ce chapitre sur la RSE a pour objet de présenter, successivement pour chacune de ces thématiques, les actions mises en œuvre par le Groupe afin de répondre aux enjeux auxquels il est confronté et aux responsabilités qui sont les siennes ainsi que les performances réalisées mais également les marges de progrès qui subsistent encore.

5.1 INTRODUCTION : LA GOUVERNANCE ET LES PARTIES PRENANTES DU GROUPE

NRJ GROUP fonde le développement de ses activités sur un ensemble de valeurs et de principes éthiques auxquels ses dirigeants et ses salariés doivent se conformer en toutes circonstances. En outre, du fait de son statut de société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, NRJ GROUP est soucieuse du respect des règles de bonne gouvernance des sociétés cotées.

Par ailleurs, conscient de la responsabilité de ses activités dans toutes leurs formes d'interaction avec la société, le Groupe est particulièrement attentif à la qualité de ses échanges avec ses parties prenantes avec lesquelles il développe, autant que possible, des relations de confiance, transparentes et équitables.

5.1.1 GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET REFERENTIELS INTERNES

Le rapport du Président du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise présente de façon globale la gouvernance d'entreprise du Groupe. Certains éléments de ce rapport, repris ci-dessous, méritent d'être soulignés car ils reflètent l'importance qu'accorde le Groupe au respect de valeurs et principes fondamentaux.

Conseil d'administration

Depuis 2008, date à laquelle il a adopté une forme de gouvernance à Conseil d'Administration, le Groupe respecte la parité hommes/femmes au sein de cet organe. En effet, depuis cette date le Conseil d'Administration est composé de 6 membres dont 3 femmes. Le principe de représentation équilibrée des hommes et des femmes est donc respecté, au-delà même des obligations légales.

Conformément au code de gouvernance MiddleNext auquel se réfère la société, le Conseil d'Administration est composé de deux membres indépendants. Le Conseil d'Administration s'assure chaque année que les critères d'indépendance[1], fixés par ce code et repris dans le Règlement Intérieur du Conseil, sont bien respectés.

Le Règlement Intérieur du Conseil comporte par ailleurs des règles de gestion des conflits d'intérêts dont l'application peut, dans certains cas, conduire à la démission même de l'administrateur concerné.

Enfin, le Groupe s'est doté d'un Comité des Nominations et des Rémunérations ainsi que d'un Comité d'Audit.

Référentiels internes

La *charte d'éthique*, qui est le cadre de référence du Groupe, formalise les valeurs et principes éthiques fondamentaux auxquels les dirigeants et les salariés doivent se référer et se conformer en toutes circonstances. En vigueur au sein du Groupe en France depuis 2007, la *charte d'éthique* a fait l'objet de plusieurs révisions dont la dernière date du 17 décembre 2012. Un exemplaire en est remis à tout nouvel arrivant et la charte est également accessible sur le site intranet du Groupe.

En préambule de cette charte, il est indiqué que le respect de la personne, la rigueur, la performance économique, la recherche de l'excellence, la confiance, l'équité, l'honnêteté, la transparence et l'intégrité sont les valeurs essentielles du Groupe. Ces valeurs se traduisent dans des principes d'action professionnelle et de comportement individuel.

Dans le cadre de cette charte, les administrateurs indépendants exercent le rôle de Déontologue, chargé de traiter de toute question relative à un conflit d'intérêts auquel un collaborateur du Groupe est susceptible d'être confronté.

Par ailleurs, une note portant sur *la prévention des délits et manquements d'initiés* rappelle aux mandataires so-

[1] Se référer au chapitre 6.4.1.3 du présent Document de Référence

ciaux et collaborateurs du Groupe détenteurs d'une information privilégiée sur le Groupe, leurs devoirs légaux et réglementaires en matière d'achat et de vente d'actions NRJ GROUP ainsi que les obligations légales qui s'imposent à eux.

5.1.2 PARTIES PRENANTES EXTERNES DU GROUPE

Le tableau ci-dessous présente les principales parties prenantes externes[1] du Groupe et résume leur rôle, les enjeux ainsi que les modalités d'échanges du Groupe avec chacune d'entre elles.

Parties prenantes	Rôle/ Enjeux	Supports du dialogue
Instances de régulation professionnelles (En France, CSA, ARPP, ANFR, ARCEP)	Les instances de régulation définissent le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit l'activité du Groupe. Les conventions et autres documents signés avec ces instances orientent et organisent fortement son activité.	Signature de conventions, de chartes ; procédures d'information convenues à un rythme périodique ou ponctuellement à la demande du CSA
Public	Les auditeurs, les téléspectateurs et les internautes représentent le public du Groupe. Ils sont directement impactés par les choix de programmation et par les messages diffusés sur les antennes et sur les sites internet du Groupe.	Prises de parole à l'antenne ; réponses individualisées aux emails ; sites internet des chaînes ; rencontres sur le terrain ; tournées ; opérations spécifiques pour rencontrer des acteurs et des animateurs ; médias sociaux (NRJ est le premier Groupe radio sur les medias sociaux) : *tchat* en *visio* sur internet avec les acteurs et les animateurs; présence sur les plateaux d'enregistrement des émissions.
Annonceurs et leurs mandataires	La publicité constitue la principale source de revenus du Groupe : Les annonceurs investissent sur les médias du Groupe pour communiquer auprès de leur(s) cible(s) privilégiée(s). Ils souhaitent ainsi influencer leurs comportements d'achat.	Echanges ; rencontres ; rendez-vous commerciaux ; relations contractuelles conformes aux Conditions Générales de Vente
Fournisseurs et prestataires	L'activité du Groupe engendre un grand nombre d'achats, y compris de prestations de services liées aux émissions diffusées (productions télévisées par exemple).	*Charte d'éthique* et *Directive Achats Groupe* ; Consultations et appels d'offres ; Enquêtes de sourcing en amont ;
Secteur associatif	Ancré en régions et présent à l'échelle nationale et internationale, le Groupe s'engage auprès du secteur associatif afin de partager ses valeurs et de soutenir certaines causes sociétales.	Actions ponctuelles, interventions dans les programmes diffusés sur les antennes de radio et de télévision ; mise à disposition d'espaces publicitaires
Communauté financière (Investisseurs, banques, AMF, analystes financiers)	En sa qualité de société cotée sur le marché Euronext Paris, NRJ Group agit dans une démarche de dialogue basée sur la pertinence et la transparence de l'information relative aux résultats du Groupe.	Site internet *corporate* du Groupe, communication des résultats financiers semestriels et annuels, document de référence publié annuellement ; Assemblée Générale annuelle des actionnaires ; Rencontres avec les investisseurs, *roadshows* ; Réunions et conférences téléphoniques avec les analystes financiers (SFAF), contacts réguliers par téléphone.

[1] - *Les parties prenantes internes sont évoquées dans d'autres parties du Document de Référence. Ainsi, les actionnaires, administrateurs et membres du Comité d'Audit sont présentés au chapitre 6. Les éléments concernant les salariés du Groupe sont traités ci-dessous, dans la partie 5.3 PERFORMANCE SOCIALE.*

5.2 ENGAGEMENT SOCIETAL

Les informations figurant dans cette partie sont relatives à l'activité du Groupe en France. En 2015, le Groupe a entamé des réflexions sur le processus de collecte des informations relatives à son activité en Belgique et en Allemagne ; il se fixe pour objectif de procéder à leur communication au cours des prochains exercices.

5.2.1 RESPECTER LES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES ET CONVENTIONNELLES DANS LES CONTENUS AUDIOVISUELS

En tant qu'éditeur de contenus audiovisuels, le Groupe évolue dans un environnement réglementaire très structuré : Une convention est signée par chaque service de radio et de télévision avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA).

Le Groupe veille à respecter scrupuleusement l'ensemble des obligations générales et déontologiques découlant de ces conventions et, notamment pour les services de télévision, il est attentif à :

- assurer le pluralisme de l'expression des courants de pensée et d'opinion,
- ne pas inciter à des comportements ou pratiques délinquants ou inciviques,
- promouvoir les valeurs d'intégration et de solidarité qui sont celles de la République,
- ne pas porter atteinte à la dignité de la personne humaine,
- assurer l'honnêteté de l'information et des programmes,
- diffuser un quota significatif d'œuvres européennes et d'expression originale française,
- contribuer à la production d'œuvres audiovisuelles françaises et à la production d'œuvres cinématographiques européennes et françaises,
- assurer la protection de l'enfance et de l'adolescence,
- favoriser l'accessibilité des programmes aux personnes sourdes, malentendantes et malvoyantes,
- favoriser la représentation de la diversité,

Le dispositif mis en place par le Groupe afin de s'assurer du respect de ses engagements intègre en particulier, en télévision, le comité de visionnage qui contrôle les programmes acquis ou préenregistrés, notamment au regard des obligations déontologiques des chaînes et des règles de protection de l'enfance et de l'adolescence. Ce comité, composé des responsables de l'antenne, de la programmation, des acquisitions et de la conformité réglementaire, établit des recommandations de classification et de programmation appropriées.

En radio, les contenus préenregistrés font l'objet d'une écoute préalable de la part des directeurs d'antenne ou des producteurs d'émissions.

Le rapport annuel sur les conditions d'exécution des obligations et engagements est adressé au CSA au plus tard le 31 mai de l'année suivante pour les services de télévision gratuite et le 31 juillet de l'année suivante pour les services de radio. Certains faits marquants et données présentés ci-dessous sont issus de ce rapport[1] et correspondent ainsi à l'année 2014.

[1] Ce rapport est disponible via le lien internet suivant : http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-comptes-rendus-et-les-bilans/Les-comptes-rendus-et-les-bilans-des-chaines-de-television-publiques-et-privees/Obligations-quantitatives-diffusion-des-chaines-hertziennes-nationales-gratuites-et-du-service-Canal-Exercice-2014

5.2.1.1 RESPECTER LES QUOTAS DE DIFFUSION D'ŒUVRES CINEMATOGRAPHIQUES ET AUDIOVISUELLES / D'ŒUVRES MUSICALES EUROPEENNES ET D'EXPRESSION FRANÇAISE

Télévision

En application des conventions signées par les chaînes de télévision du Groupe avec le CSA, les services de télévision sont tenus de réserver, dans le total du temps annuellement consacré à la diffusion et rediffusion d'œuvres audiovisuelles et cinématographiques de longue durée, une proportion d'au moins 60% à la diffusion d'œuvres européennes et d'au moins 40% à la diffusion d'œuvres d'expression originale française (« EOF »).

Principaux résultats, en 2014, de la diffusion d'œuvres audiovisuelles sur l'ensemble de la diffusion :

	NRJ 12	CHERIE 25	NRJ HITS
Volume horaire annuel	4 991 h	4 820 h	8 196 h
Dont œuvres européennes	65,3%	66,5%	65,9%
Dont œuvres EOF[1]	57,2%	40,2%	40,7%

[1] *Œuvres d'Expression Originale Française*

Source : Rapport du CSA 2014

Principaux résultats, en 2014, de la diffusion d'œuvres cinématographiques sur l'ensemble de la diffusion :

	NRJ 12	CHERIE 25
Nombre de diffusions 24/24	150	80
Dont œuvres cinématographiques européennes	60,7%	63,8%
Dont œuvres cinématographiques d'expression originale française	40,7%	40%

Source : Rapport du CSA 2014

Aucune procédure de sanction n'a été engagée en 2014 à l'encontre d'une des chaînes du Groupe.

Radio

Conformément à l'article 3.2 de leur convention signée avec le CSA, les services de radios du Groupe sont également tenus de respecter les dispositions relatives à la diffusion de chansons d'expression française.

Aucune antenne du Groupe n'a été sanctionnée par le CSA au titre de l'exercice 2014.

5.2.1.2 PROTEGER L'ENFANCE ET L'ADOLESCENCE

Les adolescents représentant une part importante du public des antennes de radio et des chaînes de télévision du Groupe, des dispositifs adéquats ont été mis en place depuis plusieurs années afin de garantir la protection de cette catégorie de personnes particulièrement sensible.

Télévision

La protection de l'enfance et de l'adolescence joue un rôle essentiel dans les programmations des chaînes de télévision du Groupe, qui respectent les dispositions de la Recommandation du CSA du 7 juin 2005 aux éditeurs de services de télévision - modifiée par la délibération du 5 mars 2014 - concernant la signalétique jeunesse et la classification des programmes.

Le comité de visionnage se montre attentif aux images violentes et choquantes pour le jeune public en préalable des acquisitions de programmes mais aussi lors des commandes inédites de programmes produits par des producteurs indépendants. Ces derniers se voient en effet rappeler la nécessité de respecter les différentes obligations déontologiques qui s'imposent à la chaîne, notamment en matière de protection de l'enfance.

A l'initiative du CSA, deux campagnes d'information et de sensibilisation du public sont diffusées chaque année sur les chaînes du Groupe :

- La première vise à sensibiliser les téléspectateurs, et plus particulièrement les parents, sur les dangers de la télévision pour les enfants de moins de 3 ans. En 2015, le CSA a souhaité renouveler certains des films diffusés dans le cadre de cette campagne. Ainsi, cette campagne sur la protection des enfants de moins de trois ans est dissociée de la campagne signalétique jeunesse et sera diffusée au début de l'année 2016.
- La seconde a pour objectif de sensibiliser les téléspectateurs à la protection du jeune public à la télévision ; elle est couplée avec la campagne prévue sur les services de médias audiovisuels à la demande. Les messages diffusés en 2015 et produits par le CSA invitent le jeune public à un échange sur les images visionnées. Pour ce faire, les messages se fondent sur deux slogans prescripteurs : « *Les images violentes, on doit les éviter, sinon il faut en parler* » et « *Les images choquantes, on doit les éviter, sinon il faut en parler* ».

Les services linéaires et non-linéaires de NRJ Group ont pleinement participé à la diffusion de ces campagnes sur une période de trois semaines comprise entre le 20 novembre et le 10 décembre 2015 inclus.

Radio

Lors de leurs interventions, nos animateurs sensibilisent régulièrement nos auditeurs, et en particulier les plus jeunes, aux dangers de la drogue et de l'alcool et à la nécessité de se protéger lors de relations sexuelles. Ainsi les messages de sensibilisation et de vigilance tels que « Sortez couvert » ou relatifs au rôle du « SAM » en soirée sont régulièrement diffusés par les animateurs (Cauet, Manu, Guillaume Pley). Par ailleurs, la campagne d'information pour la protection du jeune public, diffusée pour la première fois à la radio en 2014, a été renouvelée en 2015. La diffusion de cette campagne est basée sur le volontariat. Toutefois l'ensemble des radios du Groupe (NRJ, CHERIE FM, RIRE ET CHANSONS ET NOSTALGIE) ont naturellement accepté de diffuser le spot.

5.2.1.3 FAVORISER L'ACCESSIBILITE DES PROGRAMMES TELEVISES

Depuis l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, des efforts notables ont été fournis par les éditeurs de services de télévision afin de rendre accessibles leurs programmes aux personnes souffrant d'un handicap auditif ou visuel.

Les chaînes du Groupe participent pleinement à cet effort en proposant des programmes sous-titrés et audio-décrits.

Sous-titrages

Conformément à la loi, le Conseil supérieur de l'audiovisuel a fixé les proportions de programmes qu'un éditeur devait rendre accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes en fonction du mode de réception du service et des paliers d'audience ou de chiffre d'affaires

Ainsi, pour NRJ 12, la proportion est fixée à 40% des programmes, déduction faite d'un certain nombre d'éléments comme la publicité ou les bandes-annonces.

CHERIE 25a souscrit des engagements forts en matière d'accessibilité des programmes aux personnes sourdes ou malentendantes en proposant un taux de 50% des programmes à l'issue d'une montée en charge d'une durée de quatre ans débutant en 2013. Ainsi, le niveau d'obligation fixé par les termes de la montée en charge prévoyait que 30 % des programmes soient rendus accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes en 2014.

Les tableaux ci-dessous attestent du respect de leurs engagements par les deux chaînes gratuites du Groupe :

Chaînes	2014	
	Obligation	Réalisation
NRJ 12	40%	44,14%
CHERIE 25	30%	31,75%

Source : rapport CSA

Audio-description

Conformément à la loi de février 2005 précitée, les chaînes réalisant une audience moyenne supérieure à 2,5% de l'audience totale des services de télévision, doivent rendre accessibles des programmes en audio-description.

En conséquence, le CSA fixe pour les chaînes concernées, le volume de programmes à rendre accessibles aux personnes aveugles ou malvoyantes.

Ce procédé est destiné à rendre des programmes accessibles aux aveugles et aux malvoyants grâce à une voix hors champ décrivant les scènes et intrigues.
CHERIE 25, lors de la signature de sa convention en juillet 2012, a souscrit des engagements particuliers en la

matière en proposant progressivement et à horizon 2015 de diffuser chaque année 12 programmes en audio-description. Le volume de programmes prévu par la montée en charge pour l'exercice 2014 s'élevait à 6 programmes inédits et a donc été pleinement réalisé.

5.2.1.4 PROMOUVOIR LA DIVERSITE DANS TOUTES SES FORMES

Les programmes des chaînes de télévision et des radios du Groupe ne sont pas intrinsèquement destinées à l'information. Néanmoins, au sein de certaines émissions et reportages, le Groupe s'efforce de partager sa vision et de sensibiliser son public aux enjeux de société et à la cohésion sociale, notamment au travers d'une meilleure représentation de la diversité des composantes de la société française, du handicap et de la parité.

Parité femme/homme

NRJ GROUP s'engage profondément depuis plusieurs années en faveur d'une juste représentation des femmes dans les médias. Cette volonté se traduit de manière transversale dans la politique de ressources humaines du Groupe mais aussi dans les programmes diffusés et dans les actions menées auprès du public.

- En matière télévisuelle, l'année 2014 avait marqué une avancée significative dans la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes avec, d'une part, l'adoption de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, la concertation menée avec les diffuseurs par le Conseil supérieur de l'audiovisuel au sein de son Groupe de travail ''Droit des Femmes'', présidé par la Conseillère Sylvie Pierre-Brossolette, afin de mettre en pratique les nouvelles dispositions insérées dans la loi du 30 septembre 1986 à l'article 20-1 A.

  La délibération du CSA du 4 février 2015 sur l'égalité entre les femmes et les hommes est entrée en vigueur le 1er mars 2015.

  La diffusion de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes, ainsi que la prise en compte d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur la juste représentation des femmes et des hommes et l'image de la femme dans les programmes permettent à chacun des diffuseurs de répondre aux obligations posées par la loi.

- Le Groupe dispose avec CHERIE 25d'une chaîne dont la programmation est plus spécifiquement destinée aux femmes, sans être excluante pour autant, la chaîne étant susceptible d'intéresser un large public. Au travers de magazines et de documentaires dont les thématiques traitent du quotidien des femmes, la chaîne organise sa grille de programmation en complétant son offre avec du cinéma, des divertissements et des fictions audiovisuelles mettant en avant les femmes.

  Les visages emblématiques de CHERIE 25sont tous féminins, qu'il s'agisse de Christine Bravo, Véronique Mounier et depuis la fin de l'année 2015, d'Evelyne Thomas qui fait son grand retour à la télévision.

  NRJ 12 est également attentive à la représentation des femmes dans ses programmes, mais aussi au sein de ses équipes.

- Dans les programmes produits pour ses antennes de télévision, le Groupe demande aux producteurs, dans les contrats de commande, de veiller notamment au respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

  Une attention toute particulière est en outre apportée à l'image de la femme dans les émissions de divertissement. Tout propos jugé sexiste ou portant atteinte à la dignité des femmes est systématiquement supprimé de ces programmes.

  Les équipes des chaînes de télévision en charge des émissions de flux sont sensibilisées à cette question et se montrent strictes sur les propos tenus et les attitudes perçues comme contraires à la dignité des femmes.

- En radio, les réseaux nationaux du Groupe sont également assujettis à la loi de 2014 susvisée, ainsi qu'à la délibération du 4 février 2015, entrée en vigueur le 1er mars 2015.

  En 2015, sur NRJ comme sur NOSTALGIE, des sujets ont notamment été diffusés dans les journaux d'information, à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme, et à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

  Les radios du Groupe sont attentives à la représentation des femmes, et veillaient notamment, dès avant l'entrée en vigueur de cette réglementation, à la mise en valeur des expertes dans le cadre de leurs journaux d'information.

- Enfin le Groupe met en place des partenariats dont l'objet est de promouvoir des femmes : Ainsi, en 2015, l'antenne CHERIE FM a été partenaire du rallye des princesses, du rallye Aïcha des Gazelles du Maroc et de la course pédestre La Parisienne.

Diversité – handicap

Depuis de nombreuses années, NRJ Group travaille dans le souci constant de rendre compte, au sein de ses programmes et le plus naturellement possible, de la diversité des composantes de la société française.

Ainsi, et conformément aux dispositions figurant dans la délibération du CSA du 10 novembre 2009 modifiée par la délibération du 6 septembre 2015, les antennes de télévision du Groupe s'engagent chaque année à améliorer la représentation de la diversité de la société française et à promouvoir la cohésion sociale.

Sur la base des constatations de l'Observatoire de la Diversité, le CSA établit chaque année un bilan de la représentation de la diversité sur les antennes des chaînes gratuites et formule des recommandations à destination des éditeurs[1]. Plusieurs critères sont étudiés chaque année selon les mêmes modalités par l'Observatoire et permettent au CSA de suivre l'évolution de la représentation de la diversité ; qu'il s'agisse de la représentation du handicap, de la diversité des origines de la communauté nationale, des catégories socio-

professionnelles ou de l'âge. Un bilan est établi chaque année par le CSA. Chaque année, NRJ 12 et CHERIE 25 prennent de nouveaux engagements en matière de diversité dans le cadre de cette délibération.

[1] http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-observatoires/L-observatoire-de-la-diversite/Les-resultats-de-la-vague-2015-du-barometre-de-la-diversite-a-la-television

En 2015, en plus des engagements souscrits au titre de l'exercice, le Groupe a répondu positivement à l'invitation du Conseil supérieur de l'audiovisuel en prenant volontairement pour 2015 des engagements supplémentaires en matière de cohésion sociale et de diversité.

En 2015 la radio NRJ a participé à l'opération « *Nous sommes la France* » le 14 juillet, en diffusant sur ses antennes un message de promotion de la diversité.

5.2.1.5 PROMOUVOIR UNE ALIMENTATION ET UNE ACTIVITE PHYSIQUE FAVORABLES A LA SANTE

Conscient du rôle qu'il peut jouer pour prévenir des comportements nutritionnels déséquilibrés, le Groupe a signé dès 2009, la première Charte visant à promouvoir une alimentation et une activité physique favorables à la santé dans les programmes et les publicités diffusées à la télévision. Renouvelée pour 5 ans à compter du 1er janvier 2014, cette Charte dite ''Charte alimentaire'' reGroupe les professionnels du secteur audiovisuel (diffuseurs, représentants des producteurs, auteurs) mais également des représentants des annonceurs publicitaires, des industries agro-alimentaires, d'associations, sous l'égide du Conseil supérieur de l'audiovisuel et de six Ministres dont notamment le Ministre de la Santé, le Ministre de l'éducation nationale et le Ministre de l'Agriculture.

Quatorze engagements sont désormais souscrits par les signataires. Certains sont spécifiquement destinés aux chaînes de télévision qui s'engagent notamment à :

- diffuser des programmes faisant la promotion d'une bonne hygiène de vie - alimentation diversifiée et équilibrée, pratique régulière d'activités physiques et/ou sportives, limitation de la sédentarité - ;
- consacrer un volume horaire de diffusion annuel déterminé par la Charte à ces programmes ;
- renvoyer systématiquement dans les programmes valorisés au titre de la Charte au site internet *www.mangerbouger.fr ;*
- mettre à disposition, sur les sites internet qu'elles éditent, les programmes valorisés au titre de la Charte.

Sur les chaînes gratuites du Groupe, cet engagement s'est traduit, en 2014, par la diffusion de programmes de sensibilisation à destination du grand public, dont notamment les programmes « *Une famille au Top* » et « *Les Défis d'Alfridge »*, programme de l'Association Nationale des Industries Alimentaires.

Le volume[1] d'heures des émissions conformes à la Charte Alimentaire a été le suivant en 2014 :

Chaîne	Volume
NRJ 12	36 heures 22 minutes
CHERIE 25	25 heures 30 minutes

[1] *Source CSA – Rapport d'application de la charte visant à promouvoir une alimentation et une activité physique favorables à la santé dans les programmes et les publicités diffusés à la télévision.*

NRJ Hits, chaîne payante du câble et du satellite a également proposé des programmes répondant à l'objectif de promotion d'une alimentation et d'une activité physique favorables à la santé, pour un volume de 7 heures et 17 minutes en 2014.

Par ailleurs, à l'occasion des Journées Européennes de l'Obésité qui se sont déroulées les 22 et 23 mai 2015, les antennes de NRJ 12 et de CHERIE 25se sont mobilisées pour promouvoir cet événement : Tout d'abord, le programme *« Une famille au top »* a été diffusé à plusieurs reprises tout au long de ces journées sur les antennes de CHERIE 25et de NRJ 12. Ensuite, dans l'émission « *Le Mag* » diffusée le vendredi 22 mai sur NRJ 12, les animateurs sont revenus sur cet événement : Diffusion de l'affiche, port du badge faisant la promotion de l'événement, conseils nutritionnels ; toute l'équipe s'est mobilisée pour promouvoir ces Journées. Enfin, sur CHERIE 25, en complément de la diffusion du programme *« une famille au top »*, des bandeaux informatifs ont été diffusés durant le magazine « Sans Tabou » du vendredi 22 afin de promouvoir l'événement.

5.2.2 FAVORISER LES ACTIONS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE ET LA PROXIMITE AVEC LE PUBLIC

Diffusées sur l'ensemble du territoire, les radios et les chaînes de télévision du Groupe possèdent une forte visibilité et développent des initiatives afin de se rapprocher de leur public.

Des programmations régionales

Trois antennes radios du Groupe ont un décrochage local dans une centaine de villes en France, ce qui permet d'adapter les contenus diffusés aux spécificités régionales. Chaque jour, plusieurs heures de programmation diffèrent ainsi selon les régions et contribuent à la promotion de l'identité culturelle locale.

La proximité avec le public sur le terrain en régions

Les antennes radios du Groupe attachent la plus grande importance à la proximité de leurs relations avec leurs auditeurs. A ce titre, des « délocalisations » sont régulièrement effectuées : Emissions spéciales en région et en public, évènements dans des lieux publics permettant à un artiste, et donc à une antenne radio, de rencontrer son public, etc. A titre d'exemple, en novembre 2015, des auditeurs de la région PACA ont pu assister aux NRJ Music Awards ainsi qu'à tous les évènements (« *before* ») organisés avant la cérémonie.

De nombreuses autres actions ont été déployées au cours de l'exercice 2015 sur le territoire, tels par exemple, les concerts « *Pop Love* » CHERIE FM, la tournée d'été

« *NRJ Extravadance Tour* » dans plus de 10 stations balnéaires pendant près de 20 jours en partenariat avec la Sécurité Routière (« SAM ») ou encore les « *NRJ Music Tour* » en régions. Ces concerts regroupent des artistes français et internationaux et donnent l'opportunité au Groupe d'aller à la rencontre de ses auditeurs et de l'ensemble de son public en régions.

Les échanges avec le public

Outre ces actions, le Groupe mène une politique de développement innovatrice qui favorise et renforce l'interactivité et la proximité des antennes du Groupe avec leurs auditeurs via leurs sites internet, leurs applications mobiles, les réseaux sociaux, les plateformes de partage de contenus mais aussi l'offre constituée par le bouquet de webradios du Groupe.

La satisfaction des auditeurs

Plus globalement, la satisfaction du public, en radio, comme en télévision, est un objectif fondamental pour le Groupe.

A cette fin, depuis quelques années, le Groupe a mis en place en radio ses propres outils d'analyse : les « auditoriums », études permettant de tester la satisfaction des auditeurs quant au fond de catalogue musical de chaque antenne et ainsi de l'adapter, les « enquêtes stratégiques », sondages de satisfaction réalisés au niveau national mais aussi les « *call out* », sondages téléphoniques quotidiens. Ces derniers, générateurs d'emplois car totalement internalisés, permettent aux directeurs d'antenne, grâce à l'utilisation de technologies de pointe, d'être informés en temps réel des attentes musicales de leurs auditeurs.

Outre ces mesures de satisfaction propres au Groupe, les audiences des antennes radio du Groupe sont mesurées au travers des études menées par *Médiamétrie.* Ces analyses sont effectuées sur la base d'enquêtes téléphoniques réalisées auprès d'un échantillon représentatif de la population française et leurs résultats sont publiés quatre fois dans l'année. Selon cette dernière mesure d'audience réalisée sur la période novembre-décembre 2015, NRJ Group rassemble près de 12,3 millions d'auditeurs par jour[1], la radio NRJ ayant à elle seule un taux de pénétration de 11,7%[2] en Audience Cumulée.

[1] *Médiamétrie 126 000 Radio, Novembre-Décembre 2015, L-V, 13 ans et plus ou cibles citées, 5h-24h ou tranches citées.*
AC NRJ GROUP (NRJ GLOBAL) : 12 255 000 auditeurs

[2] *Médiamétrie 126 000 Radio, Novembre-Décembre 2015, L-V, 13 ans et plus, 5h-24h, du lundi au vendredi*

En télévision, la mesure d'audience est *le Médiamat* dont les résultats d'analyses sont publiés quotidiennement.

5.2.3 SOUTENIR LA FONDATION NRJ ET LE MONDE ASSOCIATIF

Depuis de nombreuses années, le Groupe soutient la Fondation NRJ au travers d'actions de mécénat et s'implique dans des grands combats de société en soutenant le monde associatif. Cet engagement se traduit par la mise en place de partenariats, par la diffusion de spots sur ses antennes de radio et de télévision ou encore par l'implication directe des collaborateurs du Groupe dans des actions bénévoles.

5.2.3.1 MECENAT – FONDATION NRJ

La Fondation NRJ, créée en 1999 sous l'égide de l'Institut de France, par Monsieur Jean-Paul BAUDECROUX, Président de NRJ GROUP, a pour objet de financer la recherche médicale, notamment dans le domaine des neurosciences.

Elle remet chaque année un Prix Scientifique de 100 000 euros destiné à récompenser une équipe de chercheurs français ou européens dans le domaine des neurosciences, pour lui permettre d'accroître ses moyens d'action. Un jury composé de personnalités représentatives de la communauté scientifique et présidé par le Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences, procède à la sélection du lauréat au vu des dossiers reçus par appel à candidatures.

En juin 2015, le Professeur Mickaël TANTER, Directeur de Recherche à l'INSERM, et son équipe ont été récompensés pour leurs recherches sur la neuro-imagerie cérébrale. Le thème retenu pour 2016 est «Développement cérébral périnatal dans les premières étapes de la vie chez l'homme».

Au-delà de ce Prix Scientifique annuel, la Fondation NRJ attribue chaque année quatre subventions, de 40 000 euros chacune, à de jeunes équipes récemment constituées œuvrant en France, pour leur permettre d'acquérir des moyens d'actions nécessaires à l'accomplissement de leur programme de recherche dans le domaine des neurosciences. Le thème retenu pour 2016 est « Mécanismes physiopathologiques de la maladie d'Alzheimer ».

Pour sa part, NRJ GROUP soutient la Fondation NRJ en reversant chaque année, via sa filiale NRJ MUSIC SARL, 0,15 euro pour chaque exemplaire vendu de la compilation NRJ Music Awards.

5.2.3.2 ASSOCIATIONS ET FONDATIONS

Les antennes de télévision et de radio soutiennent la volonté du Groupe de promouvoir la présence du monde associatif et de mettre en œuvre cet espace d'expression dans des conditions optimales de pluralisme et d'équité.

Les chaînes de télévision du Groupe assurent ainsi chaque année à de nombreuses associations une présence sur leurs antennes.

Ainsi, en 2015, CHERIE 25a permis à 23 associations de disposer d'un espace de visibilité dans ses programmes, soit au travers d'interventions d'adhérents dans les magazines notamment, soit par le biais de relais antenne ou de campagnes annuelles d'appels aux dons (*Pasteurdon*, *Sidaction*…).
Chaque année, NRJ Hits s'associe aux campagnes du *Sidaction* et des *Restos du Cœur* en diffusant à de très nombreuses reprises les vidéo-musiques de ces associations.

L'émission « Les Anges 7 – Latin America » diffusée sur l'antenne de NRJ 12 durant l'année 2015 a soutenu l'association *Un rêve, Un sourire* qui tente de réaliser les rêves des enfants malades et handicapés et de leur redonner le sourire.

Trois radios du Groupe (CHERIE FM, NOSTALGIE et NRJ) ont, quant à elles, réalisé des sujets sur l'antenne nationale auprès d'associations ou fondations parmi les-

quelles *Ensemble contre le Mélanome, Sécurité routière, Solidays, Croix rouge, Secours populaire, les Restos du cœur, Sidaction*, *Vaincre la mucoviscidose*.

En 2015 et pour la deuxième année consécutive, l'ensemble des antennes radio du Groupe se sont engagées aux côtés de l'Institut Pasteur en soutenant l'opération *Pasteurdon*. A ce titre, du 8 au 11 octobre, les antennes radio ont diffusé à plusieurs reprises un message collectif d'appel au don.

Les antennes de télévision du Groupe, partenaires depuis plusieurs années du *Pasteurdon*, ont également soutenu l'opération en diffusant à de nombreuses reprises, entre les 9 et le 11 octobre, plusieurs messages d'appel au dons. Un clip collectif réunissant de nombreuses animatrices de la TNT mais aussi des clips tournés avec Alexandra Lamy et les animatrices de NRJ 12, Anne-Gaëlle Riccio, et de CHERIE 25, Véronique Mounier, ont été diffusés sur les antennes du Groupe. Tournés au sein de l'Institut Pasteur, ces programmes courts ont donné la parole à des chercheurs et à des scientifiques qui ont ainsi pu expliquer les besoins de financement toujours croissants pour vaincre les virus, combattre les infections, lutter contre les épidémies.

En s'associant à cette opération, NRJ Group a ainsi contribué à mieux faire connaître les recherches de l'Institut Pasteur et à encourager la mobilisation et la générosité de tous.

En complément des actions menées sur ses antennes, le Groupe peut mobiliser ses collaborateurs. Ainsi, en 2015, le Groupe s'est associé au *Sidaction* à travers une journée de mobilisation des collaborateurs de l'UES Boileau sur leur temps de travail. Cette journée a permis à des salariés du Groupe de soutenir les bénévoles du *Sidaction* lors de leur mobilisation contre le sida.

5.2.4 ORGANISER LES RELATIONS AVEC LES ANNONCEURS DANS LE RESPECT DE LA REGLEMENTATION

Les annonceurs achètent de l'espace publicitaire au Groupe pour la diffusion de leurs campagnes. Le Groupe commercialise ces espaces publicitaires grâce à sa régie commerciale nationale et régionale.

La régie commerciale du Groupe dont l'objectif premier est la satisfaction de ses clients et le développement de ses relations, s'attache à organiser des rendez-vous privilégiés avec les annonceurs (évènements, conférence de rentrée Media, rencontres directes, etc.).

Les relations entre les régies du Groupe, leurs annonceurs et les agences publicitaires mandataires sont encadrées par les règles de transparence des prix définies par la loi du 29 janvier 1993, dite « Loi Sapin ».

Les règles de diffusion (durée du temps publicitaire, contenu, etc.) sont régies par les conventions conclues par chacune des antennes avec le CSA.

Même s'il n'est pas impliqué directement dans la réalisation du contenu publicitaire, le Groupe procède à une validation interne au sein de sa Régie afin de s'assurer que les messages respectent ses valeurs ainsi que le cadre réglementaire. Les publicités télévisuelles sont également soumises à l'Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité (ARPP) pour une validation définitive, ce qui amène le Groupe à entretenir des liens étroits avec cet organisme.

Le Groupe profite par ailleurs de sa visibilité médiatique pour véhiculer des valeurs sociales et citoyennes auprès de ses auditeurs et téléspectateurs. Cet engagement se traduit par des actions de communication en faveur de grandes causes, d'associations caritatives ou d'utilité publique.

Dans ce cadre, en 2015, le Groupe a pu donner de la visibilité aux actions et initiatives menées par des associations et fondations telles que *Les Boucles du Cœur, Etablissement Français du Sang, Handicap International, Ensemble contre le mélanome, Association Laurette Fugain, Solidarité Sida, Vaincre la mucoviscidose ou encore SAM Sécurité routière*… Au total, ce sont 39 annonceurs associatifs qui ont bénéficié du soutien du Groupe.

5.2.5 PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX SOCIETAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DANS LA POLITIQUE D'ACHAT ET LORS DU RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE

Les relations du Groupe avec ses fournisseurs sont régies par deux documents cadres internes : la *Charte d'éthique* du Groupe et, pour l'ensemble des achats à l'exclusion des droits et programmes en télévision, la *Directive Achats Groupe*. Ces documents traduisent les valeurs et les principes éthiques auxquels les dirigeants et les salariés doivent se conformer dans toutes leurs démarches d'achats et dans leurs relations avec les fournisseurs.

Si le Groupe n'intègre pas explicitement d'exigences sociétales ou environnementales dans le choix de ses fournisseurs, il reste attentif à valoriser leurs engagements pour un prix et une qualité similaires. A ce titre, la fiche de renseignements fournisseur jointe en annexe des appels d'offres émis par la Direction des Achats a été complétée de critères sociétaux et environnementaux permettant d'appréhender cet engagement.

Par ailleurs, dans le cadre de ses obligations en matière de lutte contre le travail dissimulé, le Groupe a signé en 2015 un partenariat avec une société dont la mission consiste à collecter, vérifier et suivre les mises à jour des documents administratifs attestant du respect par l'ensemble de ses prestataires de leurs obligations légales en la matière. Par la mise à disposition d'une plateforme collaborative, ce partenariat permet au Groupe, en amont de toute prise de commande ou d'intégration d'un prestataire dans un processus d'appel d'offres, de vérifier son respect de la législation.

Sous-traitance

Lorsqu'il a recours à des prestataires pour couvrir des besoins dans des domaines d'activités ciblés, le Groupe leur demande, par le biais d'obligations fixées dans leur contrat, de respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière sociale et environnementale.

En outre, lors de l'analyse des appels d'offres émis par la Direction des Achats, le Groupe prend connaissance des renseignements fournis par les fournisseurs sur leur res-

ponsabilité sociale, les informations demandées par le Groupe visant les actions menées dans des domaines aussi variés que la promotion de l'égalité et de la diversité, l'insertion des travailleurs handicapés, les règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, etc., mais aussi les labels, certificats, chartes ou normes y associés.

En télévision, le Groupe veille par ailleurs aux engagements sociaux et déontologiques des producteurs et notamment au respect des obligations fixées dans les conventions conclues avec le CSA. Les producteurs s'engagent ainsi à veiller au respect de la personne humaine, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à promouvoir la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses composantes, notamment en ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles, l'origine, le handicap, à veiller à la protection de l'enfance et de l'adolescence et à interdire tout propos à caractère injurieux, ordurier, diffamatoire, violent, raciste, pornographique ou de nature à porter atteinte à la dignité humaine.

5.2.6 GARANTIR UN HAUT NIVEAU D'EXIGENCE SUR L'ETHIQUE DES AFFAIRES

5.2.6.1 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La *Charte d'éthique,* qui constitue le cadre de référence commun aux dirigeants et aux collaborateurs du Groupe en matière de principes d'action et de comportement, stipule dans son article 2.3 « NRJ Group prohibe toute forme de corruption active ou passive ». En complément, la *Directive Achats* précise les principes éthiques auxquels tout salarié intervenant dans le processus d'achat doit se conformer. S'agissant des règles applicables en matière de lutte contre la corruption, il est ainsi notamment stipulé que les collaborateurs ne doivent accepter aucune rétribution, avantage financier ou prestation offerte à titre personnel, seuls les cadeaux d'une valeur symbolique étant susceptibles d'être acceptés. D'une manière plus générale, les relations instaurées avec les fournisseurs ne doivent en aucun cas entraver l'indépendance de jugement des personnes intervenant dans un processus d'achat.

5.2.6.2 DROITS DE L'HOMME

A travers ses médias, le Groupe soutient différents mouvements associatifs promouvant les droits de l'Homme au sens large (voir 5.2.3.2).

Plus généralement, au travers de sa *Charte d'éthique*, le Groupe fixe des règles de comportement individuel auxquelles sont attachés des principes tels que l'équité et le respect de la personne. Par ailleurs, le Groupe exerce son activité dans des filiales implantées dans des pays d'Europe qui ont tous ratifié les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (« OIT ») dont plusieurs textes fondamentaux traduisent l'attachement fondamental au respect des droits de l'Homme.

5.3 PERFORMANCE SOCIALE

Les collaborateurs sont la clé de voûte de la réussite du Groupe. C'est pourquoi la Direction des Ressources Humaines en France, ainsi que les responsables des Ressources Humaines, en coordination avec la Direction Administrative et Financière, en Belgique et en Allemagne, s'efforcent de promouvoir leur épanouissement dans toutes les dimensions de leur vie professionnelle.

5.3.1 COLLABORATEURS

5.3.1.1 EFFECTIFS PAR ZONE GEOGRAPHIQUE

Le Groupe exerce ses activités en France mais également à l'international, au travers de filiales uniquement implantées en Europe à ce jour.

Au 31 décembre, les effectifs[1] se ventilaient comme suit :

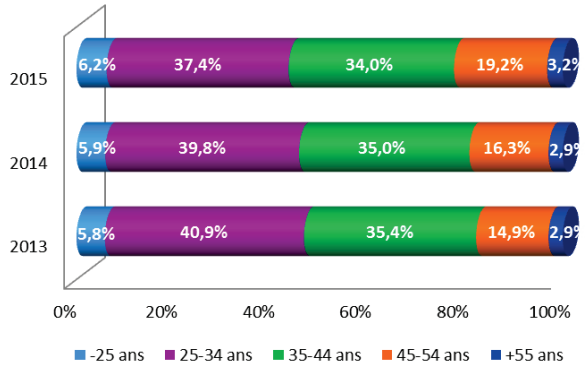
	2014		2015	
	%	Effectifs	%	Effectifs
France	**85,1**	**1 453**	**85,7**	**1 449**
Allemagne	10,4	178	9,9	167
Belgique	0,8	13	0,8	14
Reste de l'Europe	3,7	63	3,6	60
International	**14,9**	**254**	**14,3**	**241**
Total	**100**	**1 707**	**100**	**1 690**

[1] *Personnes inscrites dans les effectifs au 31 décembre de l'année, hors contrats suspendus, personnes sous contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires et intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

Au 31 décembre 2015, les effectifs du Groupe en France se répartissaient en 833 salariés au sein de l'UES Boileau dont fait partie la société towerCast (soit 57,5%) et 616 salariés (soit 42,5%) au sein de l'UES Régions. Cette dernière, via les sites de diffusion en radio et les stations locales, participe de manière active à la création d'emplois sur l'ensemble du territoire.

5.3.1.2 EFFECTIFS PAR TRANCHE D'AGE

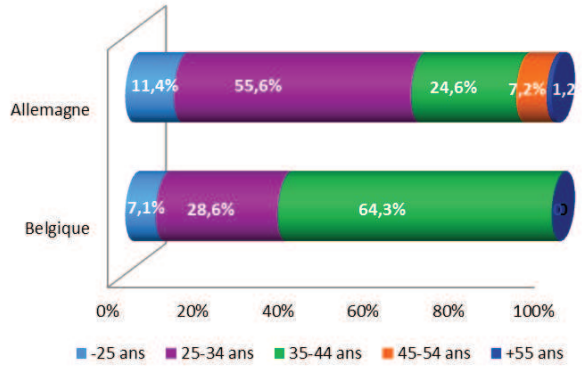
En France, la répartition des effectifs[1] par tranche d'âge, au 31 décembre de chacun des trois derniers exercices, était la suivante :



[1] *Personnes inscrites dans les effectifs au 31 décembre de l'année, hors contrats suspendus, contrats de professionnalisation, apprentis, stagiaires et intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

La configuration démographique des effectifs du Groupe est comparable d'un exercice à l'autre. Au 31 décembre 2015, elle fait ressortir une part significative (un peu plus de 70%) de salariés âgés de 25 à 44 ans, la part des salariés âgés de 25 à 34 ans s'élevant à elle-seule à 37%, ce qui s'explique notamment par les spécificités de l'activité du Groupe et des métiers qui y sont exercés.

La pyramide des âges dans les filiales allemandes et belges présente des caractéristiques similaires en termes de stratification, la part de salariés âgés de 25 à 44 ans étant également prépondérante (environ 90% dans les deux pays), comme l'atteste le graphique suivant :



Base : Effectifs au 31 décembre, hors contrats suspendus, contrats de professionnalisation ou assimilés, apprentis, stagiaires et intérimaires.

5.3.1.3 EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Au 31 décembre, en France, la répartition des effectifs[1], en fonction de la nature de leur contrat, était la suivante :

Type de contrat	2014	2015
Contrat à Durée Indéterminée	97%	97%
Contrat à Durée Déterminée	3%	3%

[1] *Hors contrats suspendus, contrats de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

En Belgique, la totalité des collaborateurs bénéficie d'un Contrat à Durée Indéterminée et la proportion s'élève à 88% en Allemagne.

Par ailleurs, en France, le Groupe a recours à des intermittents[1], notamment pour ses activités en télévision et son activité « Evènementiel ».

[1] *CSP telle que définie par le droit du travail français*

La part des intermittents par rapport à l'effectif moyen[2], au titre des deux derniers exercices clos, est la suivante :

	2014	2015
Part des intermittents	2,46%	2,94%

[2] *Le pourcentage correspond au rapport entre le nombre d'ETP intermittents au titre de l'année N et l'effectif moyen ETP en France au titre de cette même année (hypothèse retenue : un cachet équivaut à un jour travaillé, soit 8 heures de travail)*

5.3.1.4 EMBAUCHES ET LICENCIEMENTS

Les données relatives aux embauches et licenciements de salariés[1], par pays, au cours de l'exercice 2015, sont présentées ci-dessous.

	France	Allemagne	Belgique
Embauches	244	37	4
Dont :			
CDI	*170*	*30*	*3*
CDD	*74*[2]	*7*	*1*
Licenciements	(37)	(13)	

[1] *Hors contrats suspendus, contrats de professionnalisation, apprentis, stagiaires et intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

[2] *Les embauches en CDD sont majoritairement destinées à remplacer des salariés absents.*

5.3.2 REMUNERATIONS ET AVANTAGES

Rémunérations et évolutions des rémunérations

La politique de rémunération du Groupe s'inscrit dans une démarche globale qui vise à concilier les paramètres suivants :

- l'évolution de la rémunération des collaborateurs présents et leur fidélisation,
- la captation de nouveaux talents,
- la volonté de privilégier la mobilité interne,
- la nécessaire maîtrise de la masse salariale.

En France, un Comité des Ressources Humaines composé du Directeur Délégué à la Direction Générale, du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur Délégué Finances et Activités Internationales se réunit chaque semaine et veille, aux côtés des managers, à l'atteinte de ces objectifs.

Un processus analogue est retenu dans les entités allemandes du Groupe où un comité, constitué du Directeur International, du Responsable de l'Allemagne et de deux membres du département Finances se réunit au minimum tous les deux mois afin de décider des éventuels recrutements et progressions de salaires au regard de la politique définie par le Groupe.

Des objectifs identiques guident le Directeur Général et le Directeur Administratif et Financier en Belgique.

Les augmentations de salaires et le versement de primes ou de bonus exceptionnels sont fondés sur la performance individuelle et la reconnaissance du mérite. Les rémunérations variables sont déterminées au vu des résultats collectifs et/ou individuels des collaborateurs. Les critères d'attribution sont qualitatifs et/ou quantitatifs et définis contractuellement.

Au sein de l'UES Boileau et de l'UES Régions, les discussions menées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (« NAO ») pour l'année 2015 ayant conduit à des procès-verbaux de désaccord, des mesures unilatérales ont été prises par la Direction du Groupe, notamment en termes d'enveloppes d'augmentation générale et d'enveloppes d'augmentations individuelles.

Participation et épargne salariale

Il existe un accord de participation applicable aux salariés du Groupe.

Les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation définies dans le cadre de cet accord sont celles prévues par la Loi. La réserve ainsi déterminée est répartie entre tous les salariés des sociétés appartenant à l'UES Boileau et à l'UES Régions, quel que soit le niveau de résultat de la société à laquelle ils appartiennent et pour autant qu'ils justifient d'au moins trois mois d'ancienneté à la fin de l'exercice.

La gestion de l'épargne salariale a été confiée à un organisme extérieur qui propose aux collaborateurs des fonds distincts en termes de rendement et de risque pour placer l'épargne ainsi acquise.

Mutuelle et Prévoyance

En France, les collaborateurs du Groupe bénéficient, sous certaines conditions, d'un régime complémentaire « Frais médicaux ». Ils bénéficient également d'un régime complémentaire de prévoyance.

Options d'achat d'actions

Trois plans d'options d'achat d'actions avaient été mis en place par le Conseil d'administration. Les plans n°1 et n°3 sont devenus respectivement caducs en 2009 et en 2013 à la suite du départ du Groupe de leur unique bénéficiaire. Le plan n°2 a donné lieu à l'exercice d'options d'achat en 2014 et est devenu caduc le 15 septembre de cette même année, à la suite de la fin de la période de validité des options exerçables.

Depuis le 31 décembre 2014, il ne reste plus de plan d'options de souscription d'actions ouvert.

5.3.3 ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3.3.1 TEMPS DE TRAVAIL

Organisation générale en France

- Depuis le 1er janvier 2001, le Groupe applique deux accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dont l'un est propre à l'UES Boileau et l'autre à l'UES Régions. Ce dernier accord a fait l'objet d'un avenant en date du 12 novembre 2007.

  En application de ces accords, une commission paritaire se réunit une fois par an afin de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre des accords et de proposer des mesures d'ajustement au vue des éventuelles difficultés rencontrées. Cette commission s'est réunie pour la dernière fois le 9 décembre 2015 pour l'UES Boileau et le 16 décembre 2015 pour l'UES Régions.

- Le statut conventionnel prévoit les dispositions suivantes :

Thématique	Dispositions
Heures supplémentaires	Accomplies sur instruction formelle de la hiérarchie, elles donnent principalement lieu à l'octroi de repos compensateur de remplacement, y compris pour le paiement des majorations de salaire.
Travail le week-end	Le travail du dimanche ne concerne qu'une partie minoritaire des collaborateurs, dans les conditions définies par la loi et/ou la convention collective applicable.
Travail de nuit	La plage horaire de nuit, le statut de travailleur de nuit, ainsi que les contreparties au travail de nuit dépendent de la convention collective ou de l'accord collectif applicable.

  S'agissant du travail de nuit, un accord du 9 juillet 2010, modifié par un avenant en date du 30 septembre 2010, est applicable aux collaborateurs de l'UES Régions. Un accord a par ailleurs été signé le 20 novembre 2015 au sein de l'UES Boileau.

- En complément, d'autres modes d'organisation du travail sont applicables au sein de l'UES Boileau : Le *cycle*[1], mis en place après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, et les *astreintes,* prévues par l'accord sur la réduction du temps de travail évoqué ci-dessus ou mises en place après consultation des institutions représentatives du personnel compétentes, selon les populations.

  [1] *Le cycle est un mode d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, cette organisation se répétant à l'identique d'un cycle à l'autre.*

- Le temps de travail des collaborateurs du Groupe est organisé de la manière suivante :

	Durée du travail	Jours de RTT par an
Salariés non soumis à une convention de forfait en jours		
Cas général [1]	39 h/ semaine	22 jours
Salariés soumis à une convention de forfait en jours		
	217 jours par an	En moyenne, 11 jours
Salariés ayant le statut de cadre dirigeant		
	n/a [2]	n/a. Forfait de 5 jours de repos supplémentaires

[1] *Des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail propres à certaines catégories de salariés ont par ailleurs été mises en place en raison des contraintes particulières de leur activité. A titre d'exemple, les journalistes travaillent 37 heures par semaine et bénéficient de 11 jours de RTT par an.*

[2] *Le personnel cadre dirigeant n'est pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail, conformément à la règlementation en vigueur.*

Organisation du temps de travail à l'international

Dans les entités allemandes du Groupe, la durée légale du travail est de 40 heures par semaine. Il est contractuellement prévu que les heures supplémentaires ne donnent lieu à compensation accrue qu'au-delà de 20 heures par mois, à l'exception des heures supplémentaires effectuées par les salariés du programme radio (rédaction, online, promotion) lorsqu'ils interviennent à l'extérieur des studios. Cette compensation prend généralement la forme d'une récupération des heures, sauf

pour les DJs et les animateurs qui bénéficient d'un cachet supplémentaire.

La durée légale hebdomadaire de travail applicable dans les entités belges du Groupe est de 38 heures. Le régime applicable aux heures supplémentaires, défini dans la législation au même titre que le travail de nuit, le travail du week-end ou le « crédit-temps », prévoit, dans la majorité des cas, une compensation sous forme de récupération des heures travaillées.

Travail à temps partiel

Le Groupe, soucieux de permettre à ses salariés de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, accède dans la plupart des cas aux demandes de travail à temps partiel qui sont formulées.

En France, le nombre de collaborateurs à temps partiel[1] était le suivant, au 31 décembre de chaque année :

	2014	2015
Collaborateurs à temps partiel	118	119
Pourcentage de collaborateurs à temps partiel	8,12 %	8,21%

[1] *Salariés dont la durée contractuelle de travail est inférieure à 35 heures par semaine, hors effectifs en contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires et intermittents, et hors effectifs temporaires des activités de spectacle.*

Au 31 décembre 2015, le nombre de collaborateurs employés à temps partiel était respectivement de 23, soit 13,77% en Allemagne et de 5, soit 35,7% en Belgique.

5.3.3.2 ABSENTEISME ET MOTIFS

France

En France, le volume et le motif des journées d'absence, a été le suivant au cours des deux derniers exercices :

Motifs d'absence	2014[(R)]	2015
Maladie	9 958	10 953
Maladie professionnelle	384	327
Accidents du travail	204	199
Accidents de trajet	60	224
Absences injustifiées non payées	483	434
Nombre total de jours ouvrés	**11 089**	**12 137**

[(R)] *Dans une démarche de progrès continu, en 2015 le Groupe a fait évoluer la méthodologie de calcul du nombre de jours d'absence qui est désormais déterminé en jours ouvrés et non plus en jours calendaires. Afin de favoriser la comparaison, les données de l'exercice 2014 ont été retraitées.*

Allemagne et Belgique

Dans chacun de ces pays, les données, définies selon des critères identiques à ceux de la France, ont été les suivantes au titre de l'exercice 2015 :

Motifs d'absence	Belgique	Allemagne
Maladie	24	1 635
Maladie professionnelle		18
Accidents du travail		
Accidents de trajet		
Absences injustifiées non payées		1
Nombre total de jours ouvrés	**24**	**1 654**

5.3.4 RELATIONS SOCIALES

5.3.4.1 RELATIONS PROFESSIONNELLES

En France, la Direction des Ressources Humaines veille tout particulièrement à la qualité du dialogue social au sein du Groupe.

Au cours de l'année 2015, cette exigence s'est notamment manifestée par l'organisation de nombreuses réunions avec les institutions représentatives du personnel (« IRP ») au sein de l'UES Boileau et de l'UES Régions. En outre, conformément à la réglementation en vigueur, les IRP concernées ont été convoquées à chaque réunion du Conseil d'Administration et à l'ensemble des Assemblées Générales des sociétés faisant partie des UES Boileau et Régions.

Pour l'UES Régions et l'UES Boileau, ces institutions se composaient ainsi au 31 décembre 2015 :

Instance	Nombre d'élus
Délégués du personnel[1]	17
Membres des comités d'entreprise[1]	13
Membres au sein des CHSCT	12
Délégués syndicaux	6
Représentants syndicaux (aux CE et CHSCT)	5

[1] *Titulaires*

L'année 2015 a été marquée par le renouvellement des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel de l'UES Boileau. A ce titre, un protocole d'accord préélectoral a été signé le 26 mars 2015, fixant notamment les modalités relatives à l'organisation matérielle du vote et au déroulement des opérations électorales, conformément aux dispositions du Code électoral.

Par ailleurs, dans le Groupe en France, le paysage syndical est diversifié : la CFDT Medias, le SNJ-FO, le SNRT-CGT Audiovisuel et le SNJ sont les organisations syndicales présentes au sein des UES Boileau et Régions.

S'agissant des entités situées à l'international, la petite taille des entités belges conduit à ce qu'elles n'aient pas d'institutions représentatives du personnel ; elles ont néanmoins créé un comité de concertation sociale qui

permet un échange avec la Direction sur les différents points sociaux.

En Allemagne, la représentation des salariés dans les entreprises est assurée par le *Betriebsrat* dont la mise en place n'est pas obligatoire et ne relève pas de l'employeur mais de la seule initiative des salariés. Dans le Groupe en Allemagne, une seule filiale a élu un *Betriebsrat* ; cet organe a une mission de vérification du respect des normes applicables en matière de droit du travail et a force de proposition.

5.3.4.2 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Sujets traités en 2015

L'année 2015 a notamment été marquée, en France, par les actions suivantes avec les partenaires sociaux :

UES Boileau

- Un procès-verbal de désaccord, faisant état des mesures unilatérales prises par la Direction en matière salariale dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (« NAO ») 2015, a été signé le 18 décembre 2014, avec effet au 1er janvier 2015 ;
- Comme indiqué en § 5.3.4.1, un protocole d'accord préélectoral a été signé le 26 mars 2015 dans le cadre du renouvellement des Délégués du Personnel et des membres du Comité d'Entreprise ;
- Un accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a été signé le 20 novembre 2015 ;
- Un accord relatif au travail de nuit a été signé le 20 novembre 2015.

UES Régions

- Un procès-verbal de désaccord, faisant état des mesures unilatérales prises par la Direction en matière salariale dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (« NAO ») 2015, a été signé le 19 décembre 2014, avec effet au 1er janvier 2015 ;
- Un plan sur la prévention des risques psychosociaux a été signé le 5 janvier 2015 ;
- L'accord collectif sur l'égalité professionnelle conclu en janvier 2012 étant arrivé à échéance au 31 janvier 2015, des négociations en vue de la signature d'un nouvel accord ont été menées au cours du second trimestre 2014. Ces négociations n'ayant pu aboutir, un procès-verbal de désaccord a été signé le 13 janvier 2015 et un Plan d'Action unilatéral a été établi en date du 27 janvier 2015 et pour une durée d'un an ;
- Un accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a été signé le 23 juillet 2015.

Par ailleurs, d'autres négociations ont eu lieu en 2015 au sein des UES Boileau et Régions, mais n'ont pu aboutir, en matière notamment de droit d'expression des salariés (UES Boileau) et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (UES Régions).

Accords collectifs d'entreprise et plans d'actions en vigueur en 2015

Les autres accords collectifs d'entreprise et les plans d'action qui ont été en vigueur en 2015 sont les suivants :

Thématique	Date	
	UES REGIONS	UES BOILEAU
Périmètre des UES		
Périmètre de l'UES Boileau et extension à la société Chérie HD		23/10/2012
Extension de l'UES Régions	12/11/2007 et avenant du 4/03/2008	
Accord consolidé sur le périmètre - UES Régions	28/04/2014	
Plan d'action sur la prévention de la pénibilité		
		21/09/2012
Plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux		
		20/10/2014
Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		
	31/01/2012 [1]	18/03/2014
Accord sur la gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences		
		4/07/2012
Plan d'action portant sur le Contrat de génération		
	27/09/2013	23/09/2013
Epargne salariale		
Accord de participation des salariés aux résultats du Groupe	27/05/1993 et ses avenants	
Accord de participation consolidé des sociétés du Groupe	7/12/2012 et avenant du 27/05/2014	
Plan d'Epargne	7/12/2012 et avenant du 27/05/2014	
Protocole d'accord sur la réduction du temps de travail		
	29/12/2000	
	Avenant du 12/11/2007	
Accord sur le travail de nuit		
	9/07/2010 et avenant du 30/09/2010	
Moyens syndicaux accordés aux organisations syndicales		
Accord sur les moyens accordés	14/11/2007 et avenant du 10/12/2007	
Accord sur le droit d'expression des salariés		
	4/09/2014	
Accord sur les droits d'auteur des journalistes		
	30/09/2010	20/09/2012

[1] *Echu le 31 janvier 2015 et remplacé par un Plan d'Action Unilatéral d'une durée d'un an en date du 27 janvier 2015.*

5.3.5 CONDITIONS D'HYGIENE, DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

5.3.5.1 PREVENTION DES RISQUES

En France, les conditions d'hygiène et de sécurité au sein du Groupe font l'objet d'un suivi régulier, notamment dans le cadre des réunions organisées avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Prévention de la pénibilité

Un Plan d'action sur la Prévention de la Pénibilité avait été signé en janvier 2012 au sein de l'UES Régions et était arrivé à échéance le 31 décembre 2014. Le plan d'action signé septembre 2012 au sein de l'UES Boileau est arrivé à échéance le 21 septembre 2015.

Conformément à ses obligations légales, le Groupe a recensé les salariés soumis, au-delà des seuils légaux, aux facteurs de pénibilité définis par le Code du travail. Le seuil minimal déclenchant l'obligation de négocier sur ce thème (50% de salariés exposés) n'est atteint par aucune des entités.

Prévention des risques psychosociaux

Un plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux a été signé le 20 octobre 2014 au sein de l'UES Boileau et le 5 janvier 2015 au sein de l'UES Régions.

Ces plans visent à organiser une politique efficace de prévention des risques psychosociaux au sein du Groupe, notamment par la mise en place :

- d'actions de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux à destination de l'ensemble des salariés ;
- d'un dispositif d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique, anonyme et confidentiel, mis gratuitement à la disposition des salariés en partenariat avec un cabinet externe.

Ces plans prévoient la création d'une commission de suivi, au sein de chaque UES, se réunissant une fois par an afin, d'une part, de s'assurer de la mise en œuvre et de l'effectivité des actions prévues et, d'autre part, de dresser un bilan précis et pertinent de la situation de l'entreprise en matière de risques psychosociaux, sur la base d'indicateurs chiffrés.

En application de ces accords, la commission s'est réunie pour la première fois le 25 novembre 2015 au sein de l'UES Boileau.

Prévention liée à la sécurité et à l'environnement des sites de diffusion de signaux

En France, l'activité de diffusion de signaux, en radio et en TNT notamment, est exercée par la société towerCast. Ses techniciens bénéficient d'un plan continu de formation et d'habilitation à la sécurité.

Une activité de diffusion est également exercée en Belgique. Le Groupe a toutefois choisi de faire appel à des prestataires de services pour la réalisation de l'ensemble des interventions sur sites.

Prévention des risques à l'international

En Belgique, le Service Interne de Prévention et de Protection au travail (« SIPP ») établit chaque année un rapport destiné aux autorités compétentes sur divers éléments parmi lesquels figurent les mesures prises au cours de l'année écoulée pour promouvoir ou assurer la sécurité au travail ainsi que le plan d'action défini pour l'exercice à venir. Plus globalement, un Plan Global de Prévention portant sur la période 2015-2020 a été établi. Les principales mesures mises en œuvre en 2015 sont relatives à l'analyse des risques des installations électriques par un organisme agréé et à la formation d'une équipe de première intervention de lutte contre l'incendie.

Le rapport annuel du service chargé de la surveillance médicale (un examen médical avant l'entrée en service puis un autre, selon une périodicité allant de 3 à 5 ans selon l'âge du salarié) ainsi que le rapport annuel de visite des lieux de travail établis par le médecin du travail sont joints au rapport produit par le SIPP.

En Allemagne, les salariés bénéficient une fois par an d'un examen médical de surveillance auprès d'un médecin du travail. En outre, sur le plan de la sécurité au travail, un expert effectue chaque année un contrôle dans les différents locaux du Groupe et, le cas échéant, des actions sont prises sur la base des recommandations formulées.

5.3.5.2 NOMBRE, TAUX DE FREQUENCE ET DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

En France, les données[1] relatives aux accidents du travail (« AT ») sont les suivantes :

	2014	2015
Nombre d'AT[2] avec arrêt de travail	12	24
Taux de fréquence[3] des AT par million d'heures travaillées[4]	4,77	9,16
Taux de gravité[5] des AT pour 1 000 heures travaillées[3]	0,15	0,16

[1] *Hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*
[2] *Y compris les accidents de trajet*
[3] *(Nombre d'AT avec arrêt / Nombre d'heures théoriques travaillées) * 1 000 000*
[4] *Les heures travaillées sont calculées à partir du nombre total de jours travaillés sur la période donnée, multiplié par le nombre théorique d'heures travaillées par jour (durée légale)*
[5] *(Nombre de jours calendaires perdus par incapacité temporaire / heures travaillées) * 1000*

En Allemagne, les données sont les suivantes :

	Allemagne
Nombre d'AT[1] avec arrêt de travail	1
Taux de fréquence[2] des AT par million d'heures travaillées[3]	3,375
Taux de gravité[4] des AT pour 1 000 heures travaillées	0,098

[1] *Y compris les accidents de trajet*
[2] *(Nombre d'AT avec arrêt / Nombre d'heures théoriques travaillées) * 1 000 000*
[3] *Les heures travaillées sont calculées à partir du nombre total de jours travaillés sur la période donnée, multiplié par le nombre théorique d'heures travaillées par jour (durée légale)*
[4] *(Nombre de jours calendaires perdus par incapacité temporaire / heures travaillées) * 1 000*

En Belgique, aucun accident de travail n'a généré un arrêt d'activité au cours de l'exercice 2015.

Actions de formation

La prévention des risques en matière de sécurité au travail est une préoccupation constante de la Direction. A ce titre, des actions de formation en matière de prévention et de sécurité sont mises en place en faveur des salariés.

Ainsi, en 2015, en France, 456 salariés ont bénéficié d'une formation, autour des thématiques listées ci-après.

Thématique	Nombre de salariés formés
Sécurité routière [1]	120
Sauveteurs Secouristes du Travail [2]	8
Manipulation d'extincteurs	289
Secourisme et habilitations électriques [3]	10
Guide file et serre file/évacuation [4]	29
Total	**456**

[1] *Journée de sensibilisation aux facteurs de risque liés au conducteur, au véhicule et à l'environnement*
[2] *Formation renouvelée après douze mois puis tous les deux ans*
[3] *Formation axée sur les manipulations à respecter en cas de travaux de câblage, de raccordement et de liaison électrique sur différentes installations électriques*
[4] *Formation permettant de gérer une évacuation de personnel au sein de locaux, lors d'un sinistre incendie, d'une alerte à la bombe ou d'une catastrophe naturelle.*

En Allemagne, une journée de formation aux premiers secours est proposée tous les deux ans dans les différentes stations du Groupe et, en 2015, une journée de formation à la prévention des risques incendie a été mise en place dans les nouveaux locaux du Groupe à Berlin. Des formations analogues sont régulièrement mises en place en Belgique.

5.3.6 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET GESTION DE CARRIERE

5.3.6.1 SUIVI DU COLLABORATEUR

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Conformément au Plan d'action portant sur le Contrat de Génération signé en septembre 2013 au sein de chacune des deux UES du Groupe, le Groupe a mis en place un parcours d'entrée pour les jeunes embauchés de moins de 26 ans afin de faciliter leur intégration. Ces derniers se voient ainsi notamment remettre un livret d'accueil et bénéficient de l'aide d'un salarié référent. Par ailleurs, les jeunes sans diplôme professionnel ou titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat, et nouvellement embauchés, bénéficient d'un accès prioritaire à une formation liée à leur activité professionnelle.

Mobilité interne

Afin de favoriser l'évolution des collaborateurs qui en expriment la volonté, le Groupe a mis en œuvre des procédures destinées à favoriser la mobilité interne. Ainsi, les collaborateurs disposent sur le site intranet du Groupe de la liste des postes à pourvoir afin de faciliter leur démarche.

5.3.6.2 FORMATION

France

Le Groupe est conscient que la formation de ses collaborateurs est un outil essentiel qui contribue à sa performance et à sa pérennité. C'est la raison pour laquelle il lui accorde une place importante

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'heures consacrées à la formation externe (hors Congé Individuel de Formation (« CIF »), Congé de Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE ») et Congé Bilan de Compétences (« CBC »).

	2013	2014	2015
Volume d'heures total	12 697[1]	12 062[2]	8 079[2]

[1] *Contrats de professionnalisation inclus*
[2] *Hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

L'année 2015 amorce un virage dans le domaine de la formation lié notamment aux évolutions législatives qui ont réduit les budgets dédiés à la formation. De ce fait, en 2015, le nombre d'heures de formation est nécessairement impacté. Cependant le Groupe a pris le parti de privilégier les formations collectives afin d'assurer l'accès à la formation au plus grand nombre de collaborateurs.

	2015
Volume d'heures de formation	8 079
Collaborateurs[1] ayant bénéficié d'une formation :	
- Nombre	671
- Pourcentage	46,3%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié[2]	5,6

[1] *Hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*
[2] *Volume d'heures de formation rapporté aux effectifs inscrits au 31 décembre de l'année.*

Afin de mener sa politique en matière de formation, la Direction des Ressources Humaines dispose d'outils informatiques facilitant sa gestion (simplification, rapidité, traçabilité etc.). Le recensement des besoins est ainsi initié via des *workflows* disponibles sur le site intranet du Groupe. La politique de formation est élaborée pour servir les activités du Groupe et elle s'articule principalement autour de formations en lien avec les métiers du Groupe, le management d'équipe et le développement personnel des collaborateurs.

L'année 2015 a été rythmée par des sessions de formation majoritairement collectives auxquels de nombreux collaborateurs ont pu participer. Certaines formations ont permis aux collaborateurs d'entités ou services distincts d'être réunis afin de s'enrichir de leur différente expérience.

Par ailleurs, durant l'exercice 2015, les deux modules de formation portant sur la *Process Com* ont été à nouveau reconduits. Dispensés par Kahler Communication France, ils comportent un module de 4 jours à destination des managers « Développez votre Leadership avec la Process Com » et un module de 3 jours à destination des

collaborateurs « Optimisez votre développement personnel avec la Process Com». Les retours de formation sont toujours très positifs.

La formation sur la « gestion du stress » a été également maintenue. Cette formation est basée sur le volontariat et est ouverte à tous les collaborateurs de l'UES Boileau.

En 2015, 94 managers et commerciaux de la régie ont bénéficié de formations particulières construites après une étude approfondie de la régie. Ce préalable a permis de proposer une formation tenant compte du quotidien des équipes et leur apportant une formation pratique et pertinente ayant pour objectif de développer leur compétence commerciale.

Enfin sur le pôle antenne, des formations pour les journalistes et les animateurs ont été organisées. Ainsi 49 collaborateurs ont pu être formés notamment à l'utilisation des réseaux sociaux (*twitter)*.

International

Au titre de l'exercice 2015, les données relatives à la formation dans les entités belges et allemandes du Groupe sont les suivantes :

	Belgique	Allemagne
Volume d'heures	172	2 094
Collaborateurs[1] ayant bénéficié d'une formation :		
- Nombre	17	73
- Pourcentage	100%	44%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié[2]	12,3	12,5

[1] *Hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

[2] *Volume d'heures de formation rapporté aux effectifs inscrits au 31 décembre de l'année.*

5.3.7 MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

5.3.7.1 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

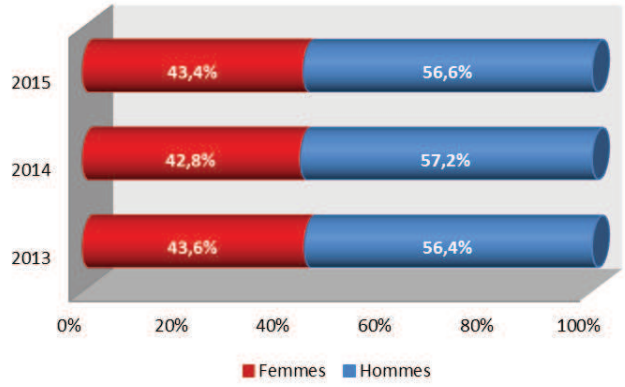
La *Charte d'éthique* du Groupe stipule dans son article 1.2 relatif au respect des droits des salariés, que «le Groupe ne tolère aucune discrimination, de quelle que nature que ce soit, dans les relations de travail et plus particulièrement dans les domaines du recrutement et de l'évolution professionnelle de ses salariés».

5.3.7.2 EGALITE HOMMES / FEMMES

L'égalité professionnelle est un élément fondamental de la politique sociale du Groupe. Elle se traduit par l'absence d'écart de rémunération fondé sur l'appartenance à l'un ou l'autre des sexes et par l'absence de différence de traitement en matière d'embauche, de promotion ou d'accès à la formation. Le principe d'égalité se reflète également dans la composition paritaire du Conseil d'Administration.

Répartition des effectifs

Au 31 décembre, en France, la répartition des effectifs[1] est la suivante :



[1] *Personnes inscrites dans les effectifs au 31 décembre de l'année, hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires et intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

La répartition femmes/hommes[1] par catégorie socio-professionnelle était la suivante au 31 décembre 2015 :

France

	Part des femmes	Femmes	Hommes
Cadres	42%	357	484
Techniciens et agents de maîtrise	41%	145	211
Employés	50%	127	125
Total		629	820

[1] *Personnes inscrites dans les effectifs au 31 décembre de l'année, hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires et intérimaires, intermittents et effectifs temporaires des activités de spectacle.*

Allemagne et Belgique

	Part des femmes	Femmes	Hommes
Cadres[1]			1
Employés	38%	5	8
Total Belgique	**36%**	**5**	**9**
Cadres[1]	16%	3	16
Employés	49%	73	75
Total Allemagne	**46%**	**76**	**91**

[1] *En Belgique, les collaborateurs considérés comme ayant le statut de « cadre » sont les membres du Comité de Direction. En Allemagne, il s'agit de ceux qui occupent un poste de direction et d'encadrement selon une liste limitative définie par le Groupe.*

Accords collectifs

Comme indiqué ci-avant, l'accord collectif sur l'égalité professionnelle conclu en janvier 2012 au sein de l'UES Régions est arrivé à échéance au 31 janvier 2015. Les négociations menées en vue de la signature d'un nouvel accord n'ayant pu aboutir, un Plan d'Action unilatéral a été établi en date du 27 janvier 2015 et pour une durée d'un an. De nouvelles négociations ont été menées sur ce thème au cours du second semestre de l'année 2015 et étaient toujours en cours au 31 décembre 2015.

S'agissant de l'UES Boileau, un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Boileau a été signé le 18 mars 2014.
Le Plan ainsi que l'Accord précités comportent des mesures en matière :

- d'embauche,
- de formation,
- de rémunération effective,
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ils prévoient par ailleurs la tenue de commissions de suivi afin de réaliser un bilan de l'application des mesures prises. Au cours de l'année 2015, ces commissions se sont réunies respectivement le 15 avril pour l'UES Boileau et le 16 décembre pour l'UES Régions.

A la fin de chaque exercice social, il est établi pour chaque UES du Groupe, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ces rapports sont des outils de mesure et de diagnostic permettant de suivre avec une attention particulière les indicateurs de l'égalité professionnelle et, le cas échéant, de prendre les mesures appropriées.

5.3.7.3 INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les négociations en faveur de l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ont conduit à la signature d'un accord en date du 23 juillet 2015 au sein de l'UES Régions et du 20 novembre 2015 au sein de l'UES Boileau. Ces accords visent à mettre en place un plan d'embauche, un plan d'insertion et de formation, un plan de maintien dans l'emploi, des mesures d'accompagnement mais également des actions de sensibilisation et de communication ainsi que des actions permettant de favoriser les relations avec le secteur protégé et le secteur adapté.

Cette volonté, affirmée en 2015, de promouvoir la diversité et l'égalité des chances pour tous s'était déjà traduite, le 11 février 2014, par la signature de la Charte du Conseil supérieur de l'audiovisuel, visant à favoriser la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur de la communication audiovisuelle.

A l'international et notamment en Allemagne où les effectifs sont les plus importants, le Groupe est également soucieux de favoriser, dans toute la mesure du possible, l'insertion professionnelle des personnes souffrant d'un handicap.

Les travaux engagés en 2013 et 2014 sur le site parisien de l'avenue Théophile Gautier ont facilité l'accessibilité des lieux pour les personnes à mobilité réduite. Le Groupe continue à améliorer les conditions de travail pour ces collaborateurs.

Le Groupe promeut par ailleurs la découverte et l'accès à ses métiers auprès des personnes en situation de handicap. Ainsi, dans le cadre de la *Semaine Nationale pour l'emploi des personnes handicapées* organisée en novembre 2015, le Groupe a participé à l'opération "Un jour, un métier en action", en partenariat avec l'AGEFIPH, en proposant à des personnes en situation de handicap, de découvrir, le temps d'une journée, un métier, une entreprise, aux côtés d'un salarié. Six personnes ont ainsi pu être accueillies à Paris et en régions.

Au-delà des actions menées en faveur de l'emploi direct de personnes en situation de handicap, le Groupe a conclu des accords de prestations de services avec des établissements du secteur adapté et protégé. Ainsi, au sein des locaux parisiens, le recyclage des papiers a été confié à la société CEDRE ELISE qui est une Entreprise Adaptée qui crée des emplois pour des personnes en difficultés, handicapées ou sans qualification. De même, la société a eu recours au secteur protégé dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles de l'UES Boileau et pour l'achat de papier.

5.3.7.4 PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») recouvre quatre aspects principaux pour l'établissement d'un « plancher » social dans le monde du travail :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession,
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants.

Les activités directes du Groupe ne sont exercées que dans des zones à faible niveau de risque de non-respect de ces principes et droits, ses implantations étant toutes situées au sein de l'Union Européenne, dans des Etats qui ont ratifiées les conventions de l'OIT.

Le Groupe qui, en France, a inscrit la lutte contre les discriminations au cœur même de sa *Charte d'Ethique*, promeut le respect de ces conventions au sein de ses filiales.

5.4 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Le Groupe étant un Groupe de média exerçant sur le marché de la radio et de la télévision, son activité a de faibles impacts sur l'environnement. Dès 2012, il a toutefois fait le constat qu'il lui était nécessaire de progresser dans la connaissance de cet enjeu en effectuant un travail de mesure et de consolidation des données environnementales. Ce processus de collecte a été enrichi au fur et à mesure des années et encore en 2015, en même temps que le Groupe prenait un certain nombre de mesures destinées à réduire ses consommations de ressources (eau, énergie, papier, etc.) et ses pollutions directes et indirectes (émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements des salariés, déchets, etc.). Parallèlement, le Groupe s'efforce de promouvoir une attitude éco-responsable en interne, en encourageant notamment les économies d'énergie et la réduction des gaspillages.

Le Groupe exerce également une activité de transport et de diffusion de signaux, en radio et en TNT, qui nécessite des infrastructures techniques (antennes et matériel

technique) répartis sur de nombreux sites. En France, cette activité, assurée la société towerCast SAS à partir d'environ 800 sites répartis sur l'ensemble du territoire, est soumise à des réglementations dont le respect permet d'assurer sa meilleure intégration environnementale.

Il est par ailleurs précisé que l'activité du Groupe étant principalement tertiaire, certaines thématiques de l'article 225 de la loi Grenelle II ne sont pas applicables ou sont considérées comme non significatives. En conséquence, certains indicateurs ne sont pas présentés dans ce chapitre. Leur liste exhaustive figure dans le tableau intitulé « Informations RSE », inséré dans les tables de concordance du Document de Référence.

5.4.1 MESURES DE PREVENTION DES NUISANCES SONORES ET DE L'EXPOSITION AUX ONDES ELECTROMAGNETIQUES

5.4.1.1 NUISANCES SONORES

En France, lorsque des tiers en font la demande, la société towerCast effectue des analyses et, le cas échéant, des modifications, afin de réduire les nuisances de ses installations (bruits sur les systèmes de ventilation par exemple). En 2015, la société n'a reçu aucune réclamation de la part de riverains.

Par ailleurs, s'agissant des installations potentiellement bruyantes comme les groupes électrogènes, la société towerCast prend en charge et effectue la mise en service des tests sonores réalisés en limite de propriété afin de s'assurer du respect de la réglementation.

En Belgique où le Groupe exerce également une activité de diffusion, seuls les systèmes de ventilation sont susceptibles de générer des nuisances sonores, rappel étant fait que les installations d'extraction d'air des *shelters* respectent les normes en vigueur. Le cas échéant, les nuisances sonores signalées par le voisinage sont étudiées et des mesures appropriées sont prises afin d'y remédier. Ainsi, à Limal (Région Wallonne) un régulateur a été installé sur la ventilation.

5.4.1.2 ONDES ELECTROMAGNETIQUES

Le paragraphe 4.3.1 - Mesures de champs électromagnétiques (partie « Facteurs de risques et assurances du Document de Référence ») rappelle la réglementation relative à la protection du public à laquelle la société towerCast doit se conformer. En outre, toute personne qui s'interroge sur le niveau des champs électromagnétiques à son domicile, à son travail, à l'école de ses enfants ou, plus généralement en tout lieu de vie, peut demander une mesure de l'exposition aux ondes électromagnétiques. En 2015, une seule demande de cette nature a été formulée par un tiers (Ville de Puy-en-Velay en Haute-Loire).

En Belgique, lors de l'installation de tout nouveau site, des études d'implantation des antennes sont également réalisées afin de s'assurer du respect de la réglementation en vigueur.

5.4.2 MESURES DE PREVENTION, RECYCLAGE ET ELIMINATION DES DECHETS ET MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE DE L'UTILISATION DU PAPIER

- En raison de son activité, le papier représente une part importante des déchets produits par le Groupe. Le papier est également la principale matière première consommée.

  Dans ses sites parisiens, le Groupe s'est donc associé à la société CEDRE ELISE pour la gestion et le recyclage de ses papiers et cartons, avec la mise en place, en décembre 2014, de corbeilles à papier individuelles « ELISE ». La société CEDRE ELISE est une Entreprise Adaptée qui crée des emplois pour des personnes en difficultés, handicapées ou sans qualification. Ainsi, au titre de la seule année 2015, 16,4 tonnes de papier ont été recyclées, ce qui correspond à 278 arbres sauvés, environ 490 000 litres d'eau économisés et 9 tonnes de CO2 préservées.

  La collaboration avec la société CEDRE ELISE a été étendue au début de l'exercice 2015, avec la mise en place, dans les sites parisiens du Groupe, de containers de recyclage des canettes en métal et des gobelets et bouteilles en plastique.

  Dans les locaux de Lyon, chaque collaborateur est invité à mettre ses déchets alimentaires dans des poubelles dédiées, les poubelles de bureau n'étant destinées qu'à recevoir des papiers qui sont ensuite évacués dans les bacs de tri sélectif à couvercle jaune. Par ailleurs, des mesures destinées à réduire la consommation de papier ont été prises, par exemple en systématisant l'impression recto & verso sur les copieurs multifonctions et en sensibilisant les salariés à l'importance d'adopter une « éco-attitude » (impressions limitées en nombre et effectuées en priorité en noir et blanc). Des mesures analogues sont en place dans l'implantation belge du Groupe dans laquelle le recyclage des papiers/cartons, des cannettes/bouteilles en plastique mais également des piles est effectué.

  En Allemagne, les cartons sont déposés dans des poubelles dédiées afin d'être recyclés, tandis que certains papiers sont recyclés, sans que des mesures spécifiques de tri individuel soient en place.

- Le Groupe procède par ailleurs au recyclage des consommables informatiques et bureautiques avec l'appui de son fournisseur unique en France, la société XEROX. Cette société a mis en place un site internet informant l'ensemble des utilisateurs du processus de recyclage et procède à la collecte des toners /cartouches usagées dans l'ensemble des sites du Groupe à l'exception du site de Lyon où ces déchets sont collectés par la société CMI Environnement. En Belgique mais aussi sur le site des services centraux et de certaines stations de radio en Allemagne, une société est également en charge de la collecte des toners et cartouches usagés.

Par ailleurs, les copieurs en fin de vie sont le plus souvent repris par les fournisseurs tandis que les équipements informatiques sont remis en déchetterie.

- Outre ces mesures, le Groupe s'attache autant que possible à envoyer ses courriers postaux en tarification « lettres vertes ». Par ailleurs, la restauration d'entreprise des sites parisiens utilise des couverts en amidon de maïs et des assiettes et des serviettes en papier recyclé.

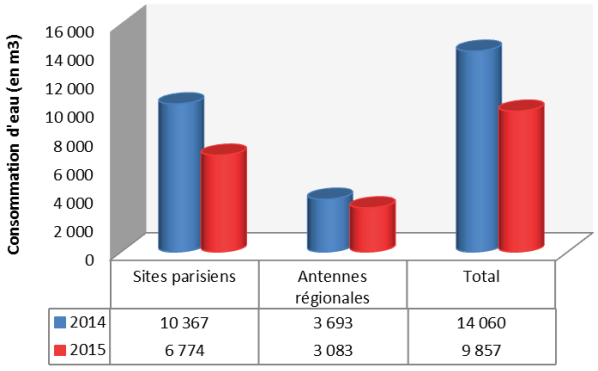
- S'agissant de l'activité de diffusion en France (société towerCast), les principaux déchets d'équipement générés par les opérations de maintenance des sites (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques, câbles, baies électroniques, ferraille) sont apportés en déchetterie. Lors de la réalisation de travaux sur site par un prestataire extérieur, la société s'assure qu'un processus adéquat de collecte des déchets est mis en place par ce dernier.

5.4.3 CONSOMMATION D'EAU ET MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE ENERGETIQUE

France

Du fait des activités exercées par les sociétés du Groupe, les consommations d'eau sont liées à l'utilisation sanitaire dans les bureaux et, ponctuellement, à l'alimentation des circuits de climatisation et de chauffage qui fonctionnent en circuit fermé lors de leur usage courant.

Le graphique ci-dessous récapitule les consommations d'eau dans les sites parisiens (rue Boileau et avenue Théophile Gautier) et dans les 71 sites d'antenne régionale[1]. La consommation d'eau de la société towerCast à Paris est intégrée dans la consommation des sites parisiens et elle est inexistante sur les sites régionaux.



[1] *En régions, consommation d'eau sur un an glissant déterminée comme égale à la variation entre le dernier relevé J et le relevé J-365 jours. Les consommations d'eau des structures qui ne sont pas gérées en direct par le Groupe (sites en location) ont été estimées sur la base de la consommation moyenne par personne des sites gérés en direct et présentant un profil similaire. Cette estimation concerne 44% de la consommation des antennes régionales en 2015 (61% en 2014).*

La consommation totale a été ramenée de 14 060 m^3 en 2014 à 9 857 m^3 en 2015, soit une diminution de près de 30%. Cette évolution résulte principalement des mesures prises par le Groupe dans ses sites parisiens. En effet, soucieux de réduire la consommation d'eau, le Groupe a réalisé un certain nombre d'investissements :

- Les robinets d'eau des bureaux ont été équipés de systèmes d'arrêt automatique en 2014,
- Au cours de l'exercice 2015, des économiseurs d'eau (robinets à détection automatique, limiteurs de débit, urinoirs automatiques) ont été installés sur tous les équipements sanitaires des blocs hygiènes.

Il est précisé que le Groupe n'est pas soumis, dans ses implantations, à des restrictions de consommation d'eau en fonction des contraintes locales.

International

En Allemagne et en Belgique, la consommation d'eau a été la suivante au titre de l'exercice 2015 :

	Allemagne	Belgique
Volume (en m^3)	918[1]	77[2]

[1] *En Allemagne, la part estimée correspond à 44% de la donnée globale*

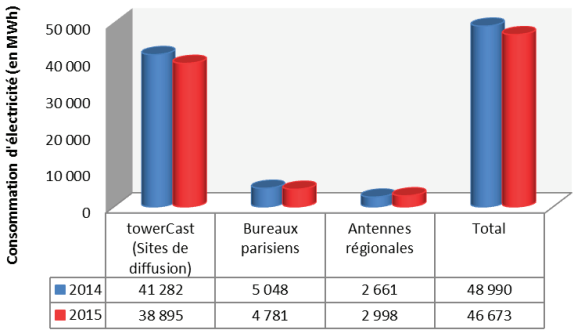
[2] *En Belgique, l'activité est exercée dans des locaux communs à 3 sociétés. La consommation a été répartie entre chacune des sociétés au prorata de la surface occupée.*

5.4.4 CONSOMMATION D'ELECTRICITE ET MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE ENERGETIQUE

La consommation électrique du Groupe est principalement liée à l'activité de diffusion du Groupe (société towerCast) mais également aux équipements techniques de production et de diffusion des programmes en radio et en télévision, au parc informatique et au système de climatisation et d'éclairage des locaux.

France

Le graphique ci-dessous récapitule les consommations d'électricité des sites parisiens (sites abritant les activités de bureau de towerCast), des antennes de régie[1] en régions (71 sites au 31 décembre 2015) et des sites de diffusion de towerCast[2] (804 sites au 31 décembre 2015).



[1] *Consommation d'électricité sur un an glissant : Variation entre le dernier relevé et le relevé (J-365) jours. Les consommations d'électricité des structures qui ne sont pas gérées en direct par le Groupe (sites en location) ont été estimées sur la base de la consommation moyenne par personne des sites gérés en direct et présentant un profil similaire. Cette estimation concerne 14% de la consommation des antennes régionales en 2015 (8% en 2014).*

[2] *En 2014, les consommations d'électricité relatives aux sites de diffusion qui ne sont pas gérés en direct par le Groupe ont été estimées sur la base de la puissance moyenne des sites de diffusion. Ces estimations concernaient 27% de la consommation des sites. En 2015, le montant total de la consommation estimée s'élève à 12%.*

Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables :

La consommation énergétique du Groupe résulte de trois activités principales : une activité tertiaire de bureau, une activité de radio et de télévision et une activité de diffusion.

S'agissant des bureaux en régions, le Groupe est locataire des surfaces et des installations en place (chauffage, climatisation etc.). Ces dernières sont donc gérées par les propriétaires et le Groupe n'a, de fait, que peu d'influence sur la gestion environnementale des bâtiments.

A Paris, le Groupe est propriétaire des immeubles dans lesquels il exerce son activité. Depuis plusieurs années, le Groupe sensibilise ses collaborateurs à la nécessité d'éteindre les lumières et le matériel lorsqu'ils ne sont plus utilisés. Au-delà de ces aspects, le Groupe a mis en place des actions visant à réduire la consommation électrique dans ses bureaux mais également sur ses plateaux de télévision et dans ses studios de radio :

- Dès 2013, une compensation électrique des équipements a été mise en place sur le site de Boileau afin de capter la surconsommation et de la réinjecter directement dans le réseau du Groupe ;
- Les installations électriques sont peu à peu revues. Ainsi, des minuteurs ont été installés sur les sites de Gautier et Boileau en 2014 sur les interrupteurs des parties communes aveugles (sanitaires…) et les compteurs électriques ont été modifiés sur le site de Gautier en 2014 ;
- En 2015, le NODAL utilisé pour l'activité de télévision a été déplacé et bénéficie désormais d'une climatisation nouvelle génération moins consommatrice que la précédente.

Le programme de rénovation des bâtiments, initié depuis plusieurs années et qu'il est prévu de déployer jusqu'en 2018, prévoit l'intégration de pompes à chaleur dans les deux immeubles, la mise en place de Groupes froids (climatisation) avec récupération d'énergie et la mise en place d'éclairages LED. Des écrans LCD, moins consommateurs d'énergie et dégageant moins de chaleur, viendront remplacer les écrans plasma pour l'affichage des marques (30 écrans pour le Studio Live et 2 pour le studio de NRJ). L'ensemble de ces travaux conduiront à ce que des économies significatives soient réalisées.

Les plateaux de télévision construits en 2012/2013 sont par ailleurs équipés d'éclairages LED consommant peu d'énergie et dégageant peu de chaleur, ce qui permet de réduire le recours à la climatisation.

International

En Allemagne et en Belgique, la consommation d'électricité a été la suivante au cours de l'exercice 2015 :

	Allemagne	Belgique
Volume (en MWh)	337	488

En Allemagne, la consommation électrique résulte d'une activité tertiaire de bureau et d'une activité de radio exercées dans 8 sites différents, étant précisé qu'aucun bâtiment ne dispose d'un chauffage électrique.

En Belgique, la consommation électrique résulte d'une activité tertiaire de bureau et d'une activité de radio, du chauffage des locaux[1] mais également des sites de diffusion[2] qui représentent plus de 80% de la consommation en 2015.

[1] *L'activité étant exercée dans des locaux communs à 3 sociétés, la consommation a été répartie au prorata de la surface occupée.*

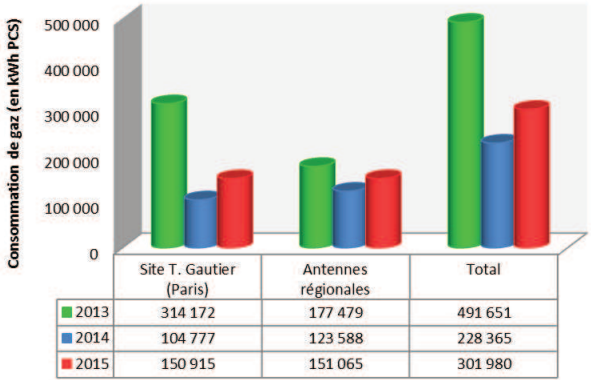
[2] *La consommation électrique des sites pour lesquels le Groupe ne disposait pas de décompte a été estimée sur la base de la puissance du site. L'estimation correspond à 61% de la consommation publiée.*

5.4.5 CONSOMMATION DE GAZ ET MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE ENERGETIQUE

France

Le graphique ci-dessous récapitule la consommation de gaz des locaux des antennes de régies en régions qui bénéficient de ce type de chauffage ainsi que la consommation de l'immeuble du Groupe sis Avenue Théophile Gautier, qui abrite notamment les activités de la société towerCast à Paris ainsi que les activités du Groupe en télévision.

Le deuxième immeuble du Groupe sis Rue Boileau, à Paris, bénéficie d'un chauffage électrique ; Par ailleurs, la société towerCast ne consomme pas de gaz sur ses sites en régions.



[1] *Antennes régionales - Consommation sur un an glissant : Variation entre le dernier relevé et le relevé J-365 jours.*

L'augmentation de la consommation de gaz constatée entre 2014 et 2015 dans les bureaux parisiens s'explique par une défaillance du prestataire multi technique qui n'a pas systématiquement respecté les consignes qui lui avaient été données par le Groupe, notamment quant à la fermeture du chauffage lorsque les bureaux sont inoccupés (week-ends et soirées). Pour pallier ce problème, à l'avenir, une Gestion Technique du Bâtiment (GTB) sera mise en place. Elle permettra d'automatiser cette régulation et conduira, en outre, à ce qu'une gestion économique analogue soit mise en place sur les éclairages, la climatisation et la ventilation des deux immeubles.

International

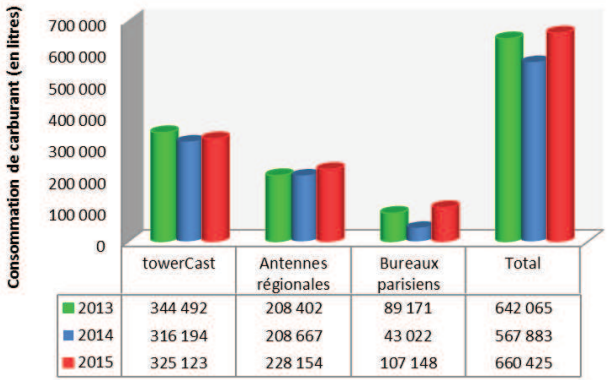
En Allemagne et en Belgique, la consommation de gaz a été la suivante au cours de l'exercice 2015 :

	Allemagne	Belgique
Volume (en kWh)	364 286	66 873

5.4.6. CONSOMMATION DE CARBURANT ET MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE ENERGETIQUE

Le graphique ci-dessous présente la consommation en carburant de la flotte de véhicules du Groupe, ainsi que la consommation issue de l'utilisation professionnelle de véhicules personnels de salariés et ayant donné lieu à remboursement de frais.

France



Remarques : En 2014, la consommation des véhicules rattachés aux bureaux parisiens ne prenait pas en compte les véhicules ne disposant pas de cartes de paiement de carburant, soit environ un tiers de la flotte, ni la consommation issue du remboursement de notes de frais. Par ailleurs, les données de 2014 relatives aux antennes régionales ont été légèrement modifiées afin de corriger une anomalie de calcul.

International

En Allemagne et en Belgique, la consommation de carburant a été la suivante au cours de l'exercice 2015 :

	Allemagne	Belgique
Volume (en litres)	71 679	6 710

5.4.7 EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

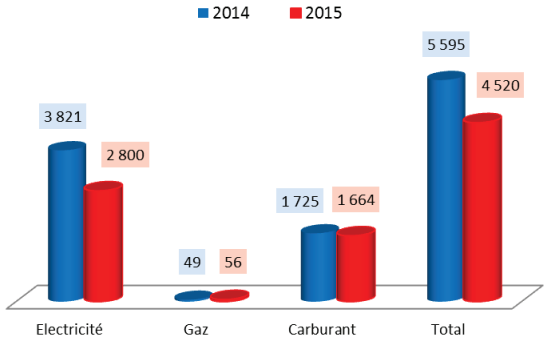
Une estimation des émissions de gaz à effet de serre (GES) a été réalisée à partir des données de consommation d'énergie décrites aux paragraphes 5.4.3 à 5.4.6.

France

2015			
Source	Coefficient de conversion [1]		Equivalent CO2 (en tonnes)
		Type	
Electricité	0,06	kCO_2eq / kWh	3 053
Gaz	0,184	kCO_2eq / kWh PCS	56
Carburant	2,52	kCO_2eq / litre de diesel [2]	1 664
Total			**4 773**

[1] *Source : Base carbone de l'ADEME, mise à jour 2015*
[2] *La flotte étant majoritairement composée de véhicules Diesel, ce coefficient de conversion a été appliqué à l'ensemble des consommations de l'exercice.*

Le graphique ci-dessous traduit l'impact des mesures prises par le Groupe sur le volume global d'émission de gaz à effet de serre (en tonnes) :



Méthodologie et sources identiques, les données 2014 étant issues de la Base Carbone de l'ADEME, mise à jour 2014.

International

Belgique

2015			
Source	Coefficient de conversion [1]		Equivalent CO2 (en tonnes)
		Type	
Electricité	0,22	kCO_2eq / kWh	108
Gaz	0,185	kCO_2eq / kWh PCS	12
Carburant [2]	2,52	kCO_2eq / litre de diesel	17
Total			**137**

[1] *Source : Base carbone de l'ADEME - Mise à jour 2015*
[2] *Parc uniquement constitué de véhicules Diesel*

Allemagne

2015			
Source	Coefficient de conversion [1]		Equivalent CO2 (en tonnes)
		Type	
Electricité	0,461	kCO_2eq / kWh	155
Gaz	0,185	kCO_2eq / kWh PCS	68
Carburant	2,26	kCO_2eq / litre d'essence	162
Total			**385**

[1] *Source : Base carbone de l'ADEME - Mise à jour 2015*
[2] *Parc constitué majoritairement de véhicules Essence*

Mesures prises pour réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre

Malgré l'absence de bilan carbone, le Groupe met en place des mesures destinées à réduire les émissions de gaz à effet de serre. A ce titre, outre les mesures évoquées dans les paragraphes 5.4.2 à 5.4.6 ci-avant, le Groupe :

- entretient régulièrement sa flotte de véhicules et sensibilise ses collaborateurs à l'éco-conduite,
- a négocié, en France, sa flotte de véhicules en contrats de location courts (36 mois) avec, pour conséquence, l'utilisation de véhicules neufs,
- a défini, en France, une politique « Voyages » qui donne la priorité à l'utilisation du train au détriment de l'avion pour tout trajet d'une durée inférieure à 3h30.

5.5 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DESIGNE ORGANISME TIERS INDEPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société NRJ GROUP désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048[2], nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015 (ci-après les « Informations RSE »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration 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 référentiel utilisé par la société, (ci-après le « Référentiel ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion et qui est disponible sur demande auprès de la Direction Financière du Groupe.

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 d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

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

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre novembre 2015 et mars 2016 pour une durée d'environ quatre 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 d'exercice professionnel 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 sur la sincérité, à la norme internationale ISAE 3000[3].

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

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

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

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

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe 5 du rapport de gestion.

---

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

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

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons 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 des entretiens avec quatorze 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 et 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.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes[4] :

- 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[5] 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 96% des effectifs et entre 91% et 99% des informations quantitatives environnementales présentées.

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'échantillonnage 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.

---

[4] **Informations quantitatives**

Social : Effectifs par zone géographique ; Répartition de l'effectif par catégorie socio-professionnelle ; Part des intermittents par rapport à l'effectif moyen France ; Nombre d'embauches ; Nombre de licenciements ; Nombre de collaborateurs à temps partiel ; Nombre de jours d'absence par motif ; Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ; Nombre moyen d'heures de formation par salarié ; Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation.

Environnement : Consommation d'électricité ; Consommation de carburant ; Estimation des émissions de gaz à effet de serre.

Informations qualitatives

Social : Bilan des accords collectifs ; Prévention des risques psychosociaux ; Actions de formation mises en œuvre en 2015 ; Politique en faveur de l'égalité homme/femme.

Environnement : Mesures de prévention, recyclage et élimination des déchets ; Mesures prises pour améliorer l'efficacité de l'utilisation du papier ; Economies d'énergie réalisées dans les immeubles parisiens ; Dialogue avec les riverains concernant les impacts potentiels des antennes et des groupes électrogènes.

Sociétal : Nombre d'antennes du Groupe sanctionnées par le CSA au titre de l'exercice 2014 ; Volume d'heures des émissions conformes à la Charte Alimentaire ; Accessibilité des programmes télévisés aux personnes souffrant d'un handicap auditif ou visuel ; Actions de la Fondation NRJ pour la recherche en neurosciences ; Traitement des thèmes Diversité et Handicap au sein des programmes du Groupe.

[5] **Entités sélectionnées** : France (UES Boileau, UES Régions, towerCast), Allemagne.

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.

Neuilly-sur-Seine, le 31 mars 2016
L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Olivier BROISSAND