

LES INFORMATIONS SOCIALES DANS LES RAPPORTS 2009

HUITIEME BILAN DE L'APPLICATION DE LA LOI NRE



Contact :

Groupe Alpha – Centre Etudes et Prospective

20/24 rue Martin Bernard

75647 PARIS cedex 13 – 01.56.62.70.00

Natacha Seguin (n.seguin@groupe-alpha.com)

Jacky Fayolle (j.fayolle@groupe-alpha.com)

Paris, le 14 décembre 2010

Huitième bilan de l'application de la loi NRE : constat de carence en matière de dialogue social !

En 2001, la loi sur les nouvelles régulations économiques entendait « inscrire les entreprises françaises dans une démarche de progrès ¹ ». Ce fut fait, au moins pour certaines et dans une certaine mesure. L'exercice de reporting est inclus dans le calendrier des procédures annuelles de collecte des données, le thème de la responsabilité sociale des entreprises appartient désormais au lexique des directions d'entreprise... Emporté par l'élan du Grenelle de l'environnement, le législateur a étendu aux entreprises non cotées l'obligation de rendre des comptes sur les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités (article 83 de la loi dite Grenelle II).

Mais du progrès à la réalisation d'une démarche signifiante, il y a plusieurs pas que les entreprises n'ont pas franchis.

En ce dernier exercice d'application du décret n°2002-221 du 20 février 2002 de la loi NRE, les constats sont récurrents² et déroutants : pourquoi mettre en œuvre à l'échelle internationale des procédures de collecte des informations aussi lourdes si la finalité assignée à l'exercice est indéterminée (I) ? La pratique des directions d'entreprise en matière de reporting est toujours aussi éloignée de l'esprit des lois et des discours sur le thème de l'entreprise responsable, notamment en ce qui concerne le dialogue avec les parties prenantes. Quelle est la légitimité des informations produites au regard des enjeux du développement durable et du fonctionnement des entreprises (II) ?

I. LA QUALITE DES INFORMATIONS DEMEURE INSATISFAISANTE : LE REPORTING EST UN EXERCICE DE COMMUNICATION PLUS QUE D'INFORMATION

1. Méthodologie

Depuis 2001, les sociétés françaises dont les titres sont admis sur un marché réglementé ont l'obligation de publier dans le rapport présenté à l'assemblée générale des actionnaires des données « *sur la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* ». Le décret n°2002-221 du 20 février 2002 précise la nature des données à renseigner.

Nous réalisons depuis 2003 une étude qui se concentre sur la partie sociale et sociétale des obligations légales et porte sur la manière dont elles sont appliquées.

¹ In *Eléments de cadrage concernant le projet de décret d'application de l'article 116 de la loi sur les nouvelles régulations économiques*

² A ce titre, nous invitons la lectrice ou le lecteur à relire nos précédents rapports disponibles à l'adresse suivante : <http://www.groupe-alpha.com/fr/etudes-prospective/developpement-durable-re.html>



L'analyse est conduite à partir des documents annuels et publics (document de référence, rapport annuel, rapport de développement durable, rapport technique, etc.) ainsi que des sites Internet des entreprises du CAC 40³.

Le champ d'investigation porte sur les 36 entreprises présentes dans le CAC 40 à la date du début de l'étude, le 4 août 2010.

La méthode d'évaluation consiste à renseigner une grille constituée de 20 rubriques correspondant aux 20 critères du décret ainsi que quelques autres éléments mentionnés par les entreprises (baromètres sociaux, politique de santé et prévoyance, etc.).

L'analyse a été effectuée en fonction de deux périmètres (France, Monde)⁴ pondérés par les effectifs couverts suivant deux dimensions :

- Une dimension quantitative correspondant à « *la lettre* » du décret qui donne le pourcentage de critères renseignés.
- Une dimension qualitative correspondant à « *l'esprit* » du décret qui traduit la *qualité de l'information*.

L'objet de l'étude ne concerne que la qualité du reporting. Il n'est pas de juger la politique sociale en elle-même (principes, contenu concret, résultats). L'étude porte donc sur la manière dont les entreprises rendent compte publiquement à leurs actionnaires de leur politique sociale.

2. Vue d'ensemble du reporting social de l'exercice 2009 : la fin du progrès

Il semblerait que les directions d'entreprise, responsables du respect de la loi, considèrent que les efforts qu'elles ont menés dans le passé pour se conformer à la loi française et pour mettre en cohérence leur discours sur la responsabilité avec leurs pratiques sont suffisants. Et pourtant...

Depuis plusieurs années, nous observons les mêmes résultats.

En matière de **conformité à la loi**, la moyenne des entreprises ne progresse plus et oscille dans un intervalle de 85% à 90% pour la sixième année consécutive. Seule une dizaine d'entreprises sont en conformité avec la loi et renseignent tous les items du décret d'application.

Quelques entreprises ne jouent pas du tout le jeu : le seul reporting exhaustif et de qualité qu'elles proposent portent sur un nombre de salariés qui n'est pas significatif au regard de l'effectif total (L'Oréal et Total).

³ Il est nécessaire de lire ces différents documents avec attention car les informations sont disséminées et leur périmètre varie selon les documents.

⁴ Depuis l'exercice 2007, le périmètre holding a été abandonné car il ne reflète pas l'esprit du décret. Alors même que les effectifs de la holding sont insignifiants au regard des effectifs globaux, certaines entreprises persistent à considérer que seuls les effectifs de la holding sont concernés par le décret susmentionné (par exemple, L'Oréal et Total). D'autres publient dans des bilans sociaux disponibles sur leur site internet des informations sociales intéressantes qui concernent de nombreux salariés en France. Cependant, la part des effectifs couverts par ces bilans au regard des effectifs globaux s'amenuise. Pour la première année, nous n'avons pas pris en compte ces informations (Air Liquide, Renault, BNP Paribas, par exemple).

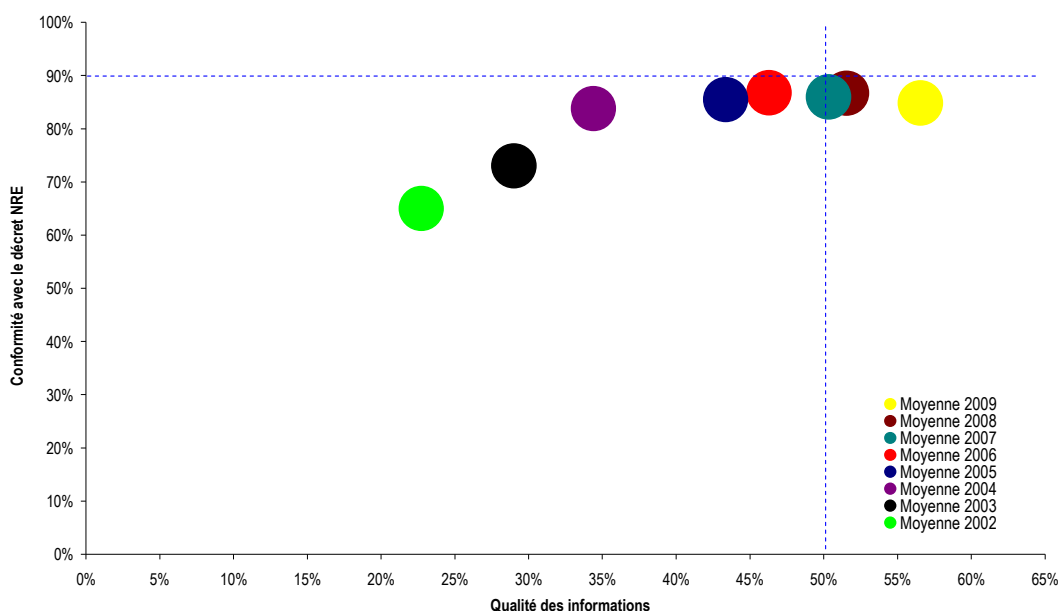


Quant à la **qualité** moyenne des informations fournies, elle oscille autour de 55 %⁵. Elle s'est légèrement améliorée en 2009. L'entrée dans notre panel d'une entreprise qui a fourni un exercice de qualité (Technip), la progression remarquable d'entreprises familières de l'exercice (Axa, France Telecom, Lagardère, LVMH, Michelin, Suez Environnement, Unibail) concourent à cette amélioration globalement limitée.

Tandis qu'un nouveau décret sur le reporting se prépare, il serait intéressant de comprendre les facteurs de cette amélioration très sélective. Est-ce la conviction d'une nouvelle équipe dirigeante ? L'utilisation de nouveaux outils d'information interne ? Le besoin d'améliorer l'image, en cette période de difficile sortie de crise ... ?

Les entreprises qui fournissent le meilleur reporting social ne progressent plus et persistent à fournir une information défectueuse sur certains sujets (sous-traitance, organisation du travail, par exemple). Des entreprises ont produit un reporting social de moins bonne qualité (Cap Gemini, Renault, Schneider Electric et Total) ; certaines d'entre elles semblent être dans une phase de transition dans la manière d'appréhender l'exercice.

Evolution de la moyenne des entreprises



3. Trois catégories d'entreprises

Notre analyse du reporting social révèle trois catégories d'entreprises qui ne sont évidemment pas monolithiques :

- celles qui jouent le jeu
- les « moyennes », qui publient de nombreuses informations de qualité moyenne
- celles qui ne jouent pas le jeu

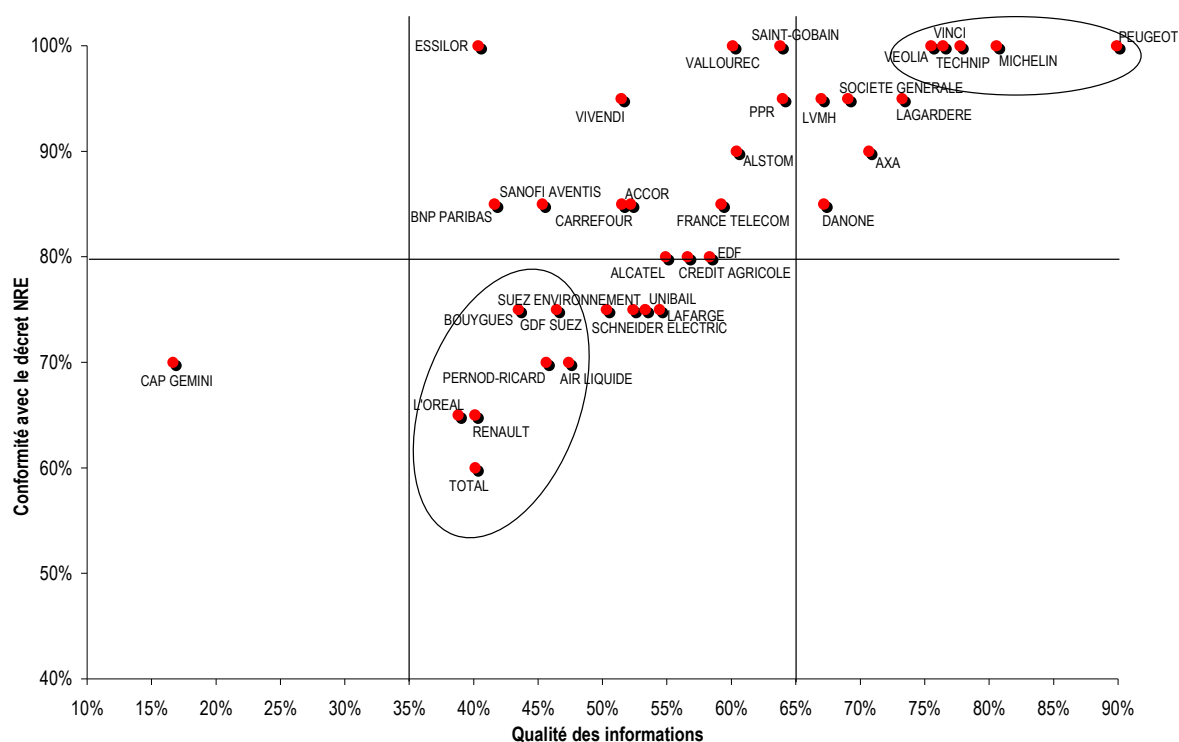
⁵ Cette évaluation est le résultat de notre méthode d'analyse des rapports.



Parmi ces dernières, certaines d'entre elles semblent n'avoir toujours pas compris l'exercice et persistent à fournir des informations très littéraires qui ne permettent absolument pas d'apprécier les impacts sociaux de leur activité (Cap Gemini). D'autres considèrent que l'exercice de reporting se limite à la société mère (L'Oréal, Renault et Total). Le reporting fourni est alors de qualité mais ne concerne qu'une part non significative de l'effectif.

Le constat d'une stagnation répétée de la qualité moyenne à un niveau médiocre nous amène à douter de la valeur attribuée à l'exercice de reporting par la majorité des directions d'entreprise.

Situation des rapports des entreprises en 2009



II. LA TRANSPARENCE ET LA PERTINENCE NE S'AMELIORERONT PAS SANS DIALOGUE CONSISTANT AVEC LES PARTIES PRENANTES CONCERNEES

1. Des informations manquant de légitimité au regard des enjeux sociaux du Développement Durable, et de pertinence, au regard des impacts de la crise

« L'exercice de reporting semble figé : figé en termes de qualité moyenne des informations, figé en termes de contenu thématique des rapports. Pour la (huitième année) consécutive, la liste des thèmes les mieux renseignés et celle des thèmes les plus mal renseignés est semblable⁶ ».

Le fait que nous puissions reprendre mot pour mot le constat que nous faisons l'année précédente témoigne du verrou qui persiste en la matière.

⁶ « Les informations sociales dans les rapports 2008. Septième bilan d'application de la loi NRE », Centre Etudes et Prospective, novembre 2009, page 5



Les thèmes les plus renseignés

Formation
Santé et sécurité
Relations avec les parties prenantes
Diversité
Dialogue social

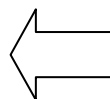
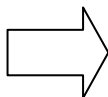


Image et consensus

Les thèmes les plus mal renseignés

*Le travail, son organisation
et son contenu*



Effectifs et dynamique de l'emploi
Rémunérations
Organisation du travail
Sous-traitance et externalisation
Restructurations

Sans la loi NRE et l'obligation de rendre des comptes qu'elle a instituée, qui pourrait dire si les plus importantes capitalisations boursières françaises auraient initié d'elles-mêmes des démarches de transparence en matière sociétale et environnementale ? En ce domaine, le volontarisme est limité à un nombre restreint d'entreprises.

Aujourd'hui, alors que la majorité des entreprises soumises à cette même obligation est toujours hors la loi⁷, les plus grandes entreprises, celles qui sont le plus exposées en termes de risque de réputation semblent se satisfaire d'une qualité médiocre de l'information fournie, au moins pour une majorité d'entre elles.

Au cours des précédents exercices d'analyse de l'application de la loi NRE auxquels nous nous sommes livrés, nous avons fait plusieurs constats. Ils sont récurrents.

Le premier est que les entreprises du Cac40 ont professionnalisé l'exercice et qu'elles se sont outillées pour se conformer à la loi et améliorer la qualité de l'information. Malgré ce progrès indubitable, cette qualité reste insatisfaisante.

Le second est que cet effort technique ne s'est pas accompagné d'une véritable appropriation de l'esprit de la loi. Ainsi, les informations fournies par les directions d'entreprise ne permettent toujours pas d'évaluer les **impacts** sociaux et environnementaux de leurs activités. Alors même que de plus en plus d'entreprises adoptent un modèle organisationnel qui sépare activités stratégiques et activités accessoires (par exemple, les fonctions support) et que de plus en plus de salariés sont placés à la périphérie de l'entreprise, les informations sur l'organisation de la production, la sous-traitance, les réorganisations sont toujours aussi faibles. D'une manière générale, nous ne disposons pas de chiffres sur l'importance de la sous-traitance.

Malgré la difficulté de l'exercice, certaines entreprises (Alcatel-Lucent, Alstom, Axa, Lafarge, LVMH, Michelin, PPR, PSA Peugeot Citroën, Saint-Gobain, Sanofi, Technip,

⁷ Sur les 650 entreprises assujetties à la loi NRE seules une centaine s'y conforme.



Schneider Electric, Suez, Vallourec, Veolia Environnement, Vinci, Vivendi) essaient de produire un chiffre mais les données ne sont pas comparables car les indicateurs retenus sont hétéroclites : nombre de salariés d'une entreprise extérieure, volume des achats de sous-traitance en pourcentage de la masse salariale, nombre de missions réalisées par du personnel extérieur.⁸

Tandis que toutes les entreprises déplorent dans des paragraphes littéraires la dureté de la crise économique et les difficultés traversées, les informations fournies sur les impacts sociaux de cette crise économique sont indigentes : le traitement des restructurations et réorganisations est toujours aussi minimaliste. Les entreprises ne communiquent pas sur le nombre de salariés touchés, elles ne consolident pas les informations sur le nombre de salariés accompagnés et reclassés. Elles proposent au mieux un saupoudrage d'informations, en prenant des cas de sites particuliers.

Seules quelques unes proposent des chiffres cohérents et une analyse des impacts de la crise (parmi celles-ci France Telecom, GDF-SUEZ, Technip, PSA), tels que la diminution du nombre de contrats à durée déterminée, la non reconduction des contrats d'interim, le recours au chômage partiel...

Le traitement de la crise économique dans les rapports des entreprises nous permet donc d'invalider, en partie, l'hypothèse que nous avançons les années précédentes selon laquelle la communication des entreprises en matière de RSE est souvent liée à l'actualité médiatique. Tandis que la crise économique et ses conséquences financières, sociales, budgétaires occupent une large part de l'actualité, les entreprises n'ont guère traité le sujet. Ainsi, pour être précis, il serait plus juste d'écrire que la communication des entreprises est certes liée à l'actualité mais à une actualité consensuelle : la diversité dans l'entreprise, la communication interne, le nombre d'apprentis...

Alors, « *De deux choses l'une, l'autre c'est le soleil* »⁹

Soit les entreprises se conforment à la lettre de la loi en publiant les informations dans le document de référence déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers. L'information est alors destinée aux actionnaires et financiers et dans ce cas, pourquoi ne pas limiter l'exercice à un petit nombre d'indicateurs chiffrés ? Ceux-ci ne viseraient pas à évaluer la qualité de la politique sociale menée par l'entreprise et l'exercice de sa responsabilité sociale, mais uniquement à apprécier ce que coûtent les salariés en termes de formation, de charges sociales... Ce n'est certes pas l'esprit de la loi sur les nouvelles régulations économiques mais le sens du message délivré par les directions d'entreprise serait clair.

Soit l'exercice de transparence en matière de responsabilité vise sincèrement à rendre des comptes sur la manière dont l'entreprise assume son pouvoir sur le devenir des territoires et des Hommes, ainsi que sur l'intérêt général. En ce cas, la manière dont les entreprises produisent l'information, la sélectionnent, la mettent en scène doit être revue et en grande partie corrigée. La qualité des informations fournies depuis huit ans par les entreprises, si elle s'est certes améliorée, demeure très insuffisante au regard des enjeux sociaux et de l'impact des entreprises sur la société.

⁸ D'autres entreprises fournissent des données chiffrées limitées au périmètre français : Accor, BNP Paribas, Bouygues, Essilor, France Telecom, Lagardère, Société générale

⁹ In *Le paysage changeur*, Jacques Prévert



Dans le décret n°2002-221 du 20 février 2002, le législateur utilisait le terme « manière » pour parler de l'exigence d'informer « *sur la manière dont [les entreprises] prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* ».

De plus en plus d'entreprises consacrent dans leur rapport de responsabilité sociale et dans leur rapport de gestion une rubrique sur les systèmes de collecte des informations sociales qu'elles ont mis en place (système d'informations RH consolidées, par exemple). Ce type d'informations pourrait constituer un début d'explication sur « la manière ». Il n'est évidemment pas suffisant car il ne nous permet pas de comprendre comment l'entreprise fait le lien entre ces informations collectées, le pilotage de ses ressources humaines et, ce qui nous importe au premier chef, l'usage de ces informations pour réduire les impacts négatifs et renforcer les impacts positifs de son activité sur les territoires et les populations. Nous avons la conviction que seul un dialogue avec les représentants des salariés et d'autres parties intéressées peut permettre d'améliorer la qualité et la pertinence de la transparence et de répondre aux attentes des parties en matière « d'intelligence des comptes ».

2. Pour parvenir au « Nirvana Disclosure¹⁰ »

Plusieurs motifs de nature différente expliquent que nous fassions de l'obligation de transparence un outil central des démarches de RSE. Etre bien informé est une condition du progrès social dans l'entreprise et du bon fonctionnement du dialogue social. La manière dont les entreprises envisagent cet exercice témoigne du rôle qu'elles entendent endosser au titre de l'intérêt général et de la manière dont elles participent à la vie des territoires sur lesquels elles agissent¹¹.

Après plusieurs années d'exercice dans un cadre légal, il apparaît que le reporting social ne progressera pas tant qu'il ne sera pas un sujet de dialogue social, tant que les représentants des salariés ne seront pas suffisamment associés à la définition et au traitement des enjeux sociaux dans l'entreprise, à la construction des indicateurs et au contrôle des informations collectées.

De ce point de vue, la suppression dans le code de commerce d'un alinéa de l'article 225 de la loi dite « Grenelle II », publiée le 13 juillet 2010, est une régression qui compromet les chances de voir un jour le reporting social rencontrer les attentes des salariés et de leurs représentants. Cet alinéa précisait que « *Les institutions représentatives du personnel et les parties prenantes participant à des dialogues avec les entreprises peuvent présenter leur avis sur les démarches de responsabilité sociale, environnementale et sociétale des entreprises.* »

Aujourd'hui, à quelques exceptions près, dont celles de Danone et de Lafarge, les directions d'entreprise ne communiquent pas sur la manière dont les représentants des salariés considèrent la démarche de RSE qu'elles proposent.

On trouve dans les rapports de développement des paragraphes succincts sur l'importance du dialogue avec les parties prenantes, une liste générique des parties prenantes de l'entreprise mais ces informations restent floues. Elles ne permettent pas d'estimer la qualité et la légitimité des démarches mises en œuvre.

La disposition de l'article L2323-8 du Code du Travail est peu respectée pour ce qui concerne les volets sociaux et environnementaux du rapport de gestion. Elle mérite pourtant d'être

¹⁰ Cet anglicisme renvoie à une question que la direction des Entreprises de la Commission européenne posait aux participants des ateliers qu'elle a organisés en 2009 et 2010 sur le reporting ESG (environnement, social et gouvernance) ; au cours de ceux-ci, elle demandait d'expliquer quel serait leur *nirvana disclosure*.

¹¹ Nous laisserons aux actionnaires le soin d'argumenter sur le fait que la doctrine de libre concurrence implique de leur fournir une information transparente.



rappelée : « *Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise. Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce.* »

Concernant le contenu des rapports lui-même, nous faisons nôtre la proposition du Forum citoyen pour la RSE qui, dans un document daté du 25 juin 2010, expose ce que serait un rapport développement durable approchant de l'idéal. Il est le fruit du dialogue entre syndicalistes et organisations non gouvernementales intervenant dans les champs du développement et de l'environnement.¹²

Plusieurs référentiels institutionnels proposent des indicateurs intéressants en termes de reporting. Quelques entreprises ont construit pas à pas des référentiels internes en matière de collecte des données sociales dont la lecture s'avère fort instructive et témoigne du sérieux de la démarche. La difficulté principale en matière de transparence sur les impacts sociaux n'est donc pas technique. Elle est avant tout politique. Oui ou non, les directions d'entreprise ont-elles la volonté de dialoguer et de soumettre leurs politiques sociales à un examen par les parties qui en subissent l'impact? La vérification par un tiers indépendant, telle qu'elle est prévue dans l'article 83 de la loi dite Grenelle II, ne suffira pas à garantir que les éléments produits par la direction de l'entreprise sont légitimes au regard des enjeux du développement durable.

¹² Cette proposition est disponible sur le site du forum citoyen : <http://www.forumcitoyenpourlarse.org>

