



Centre d'études
économiques
et sociales du
Groupe ALPHA

Les informations sociales dans les rapports 2005

Quatrième année d'application de la loi NRE

Quatrième étude

**Une analyse du reporting social des sociétés du CAC 40
assujetties à la loi NRE**

Version actualisée au 14 décembre 2006

Présentation générale (1/2)

↪ **L'article 116 de la loi NRE** (n°2001-420 du 15 mai 2001) :

Obligation pour les sociétés françaises et cotées en France de publier dans leur rapport annuel des données « *sur la manière dont elles prennent en comptes les conséquences sociales et environnementales de leur activité* »

Le décret n°2002-221 du 20 février 2002 précise la nature des données à renseigner

Environ 700 sociétés sont concernées

↪ **L'objet de l'étude**

De façon régulière, depuis quatre ans, une analyse de la manière dont est appliquée cette obligation

Uniquement la partie sociale et sociétale des obligations légales

Une base d'analyse de 35 entreprises du CAC 40

Présentation générale (2/2)

↳ Méthode d'analyse

Une grille d'analyse constituée selon les 20 critères du décret et quelques autres éléments mentionnés par les entreprises (baromètres sociaux, politique de santé et prévoyance, etc...)

Une analyse suivant **deux** dimensions :

- ✓ « La lettre » : pourcentage de critères renseignés ;
- ✓ « L'esprit » : qualité de l'information en fonction des périmètres retenus (holding, France, monde) pondérés par les effectifs couverts.

↳ Méthode d'évaluation

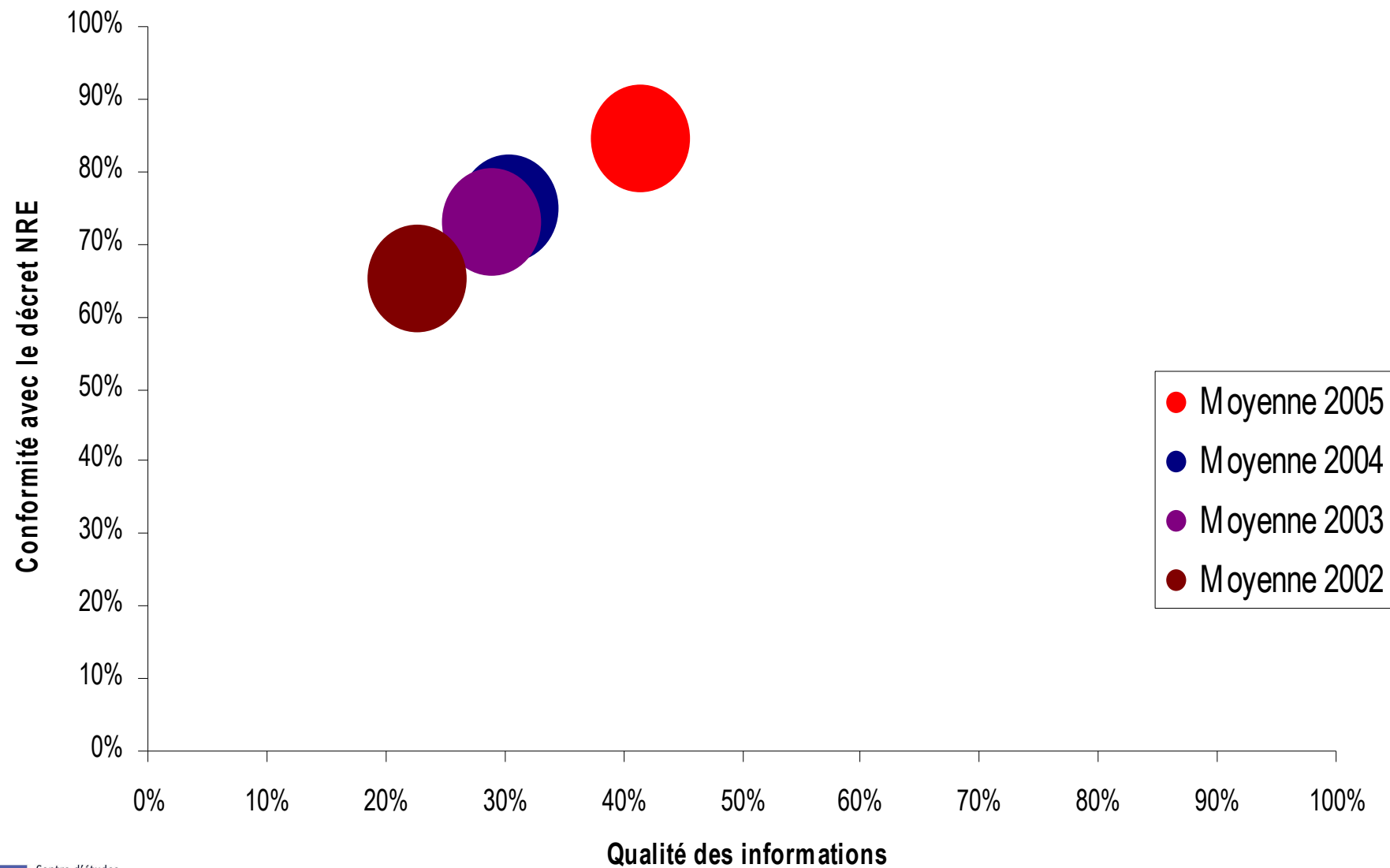
Une échelle par rubrique

Notre étude ne porte que sur la qualité du reporting:

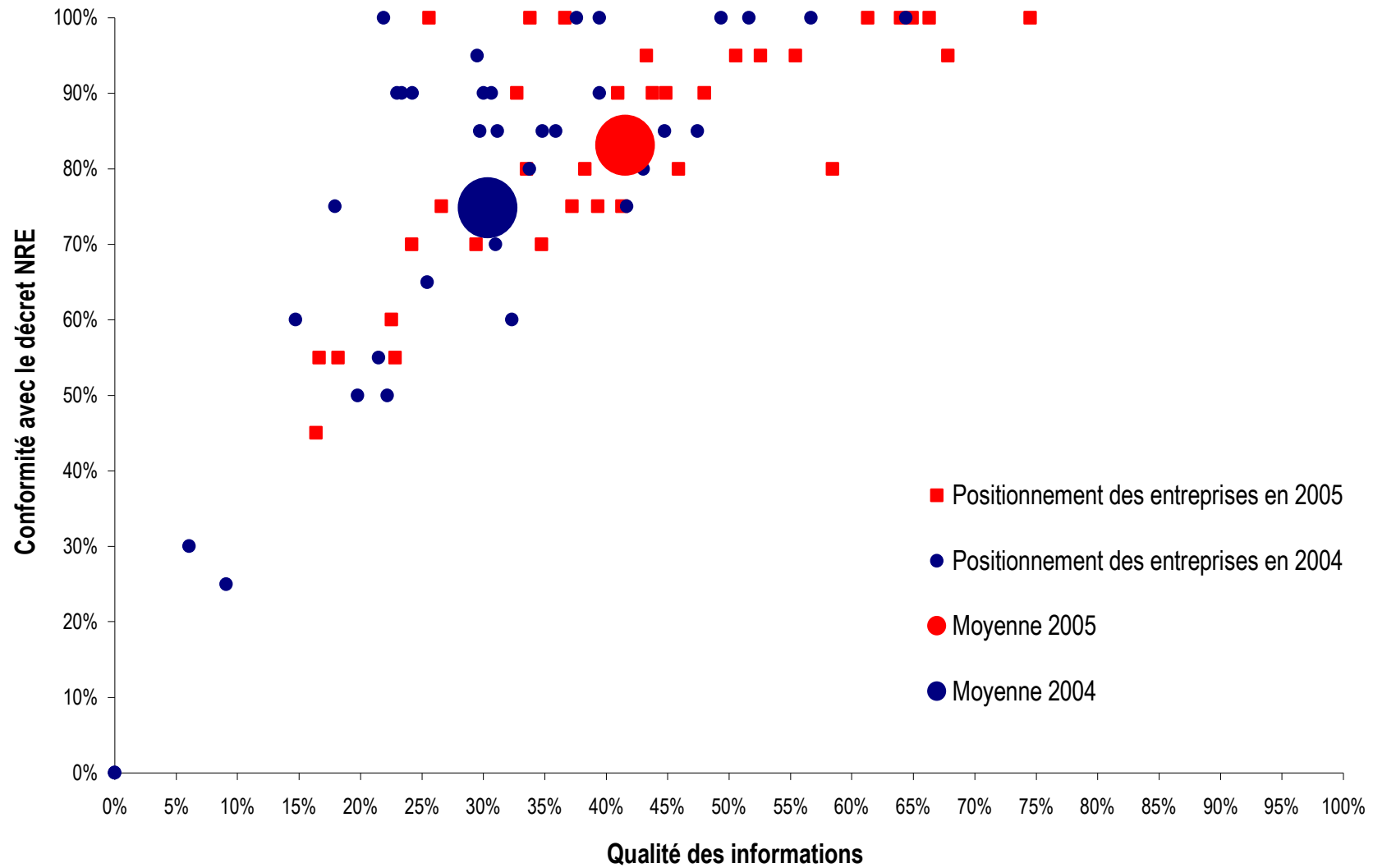
ce que nous étudions ici est donc la manière dont les entreprises rendent compte publiquement de leur politique sociale en direction de leurs actionnaires

nous ne portons pas de jugement sur la politique sociale elle-même (contenu concret, principes...)

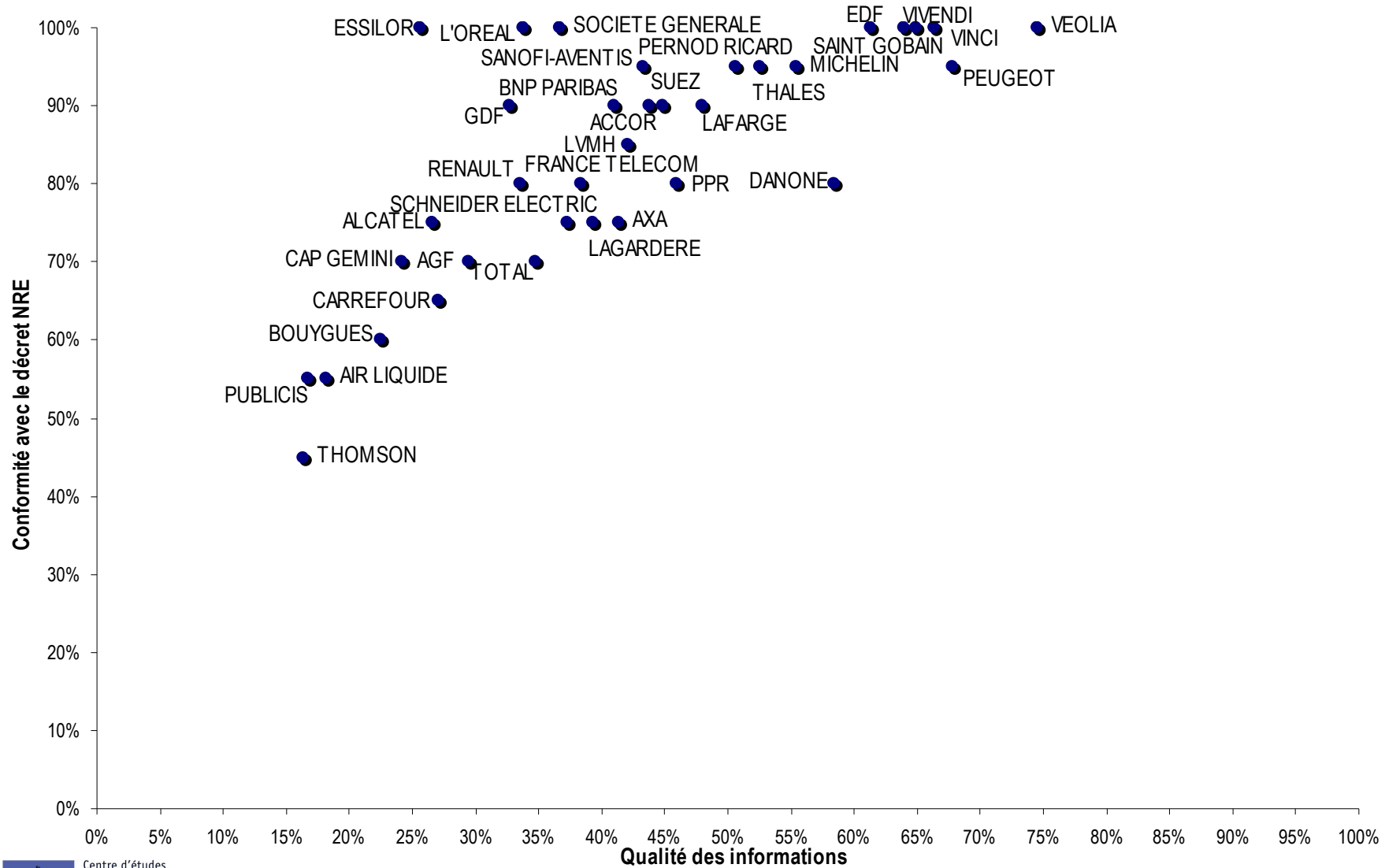
Retour sur les rapports antérieurs



Rapports 2005 : progression sensible de la qualité moyenne (1/2)



Rapports 2005 : progression sensible de la qualité moyenne (2/2)



Un exercice qui s'améliore dans son ensemble..

↪ **Une conformité moyenne autour de 85% aujourd'hui**

↪ **Une progression sensible de la qualité moyenne**

Amélioration continue en matière d'informations sociales publiées pour les meilleures, des efforts pour atteindre la moyenne pour les autres

Sur certaines thématiques, des indicateurs sociaux publiés de bonne qualité

↪ **Une communication sociale de mieux en mieux maîtrisée**

Des dispositifs de remontée des informations substantiels

Une généralisation du contrôle sur les procédures de remontée des informations

Même si elles demeurent rares, de plus en plus d'entreprises communiquent sur leur politique managériale en matière de RSE (enjeux, objectifs, plans d'action, évaluation...)

... mais qui est encore grandement perfectible

- ↪ En matière de qualité des informations, le chemin est encore long
- ↪ Encore des cas d'indifférence ou de désintérêt pour l'exercice
- ↪ De nombreuses thématiques restent peu investies (restructurations, sous-traitance, etc.)
- ↪ Des informations sociales souvent disséminées dans plusieurs documents et difficiles d'accès
- ↪ Un manque de continuité des informations et des indicateurs
- ↪ Un ciblage encore incertain des destinataires de l'information fournie
- ↪ L'amélioration de la qualité varie selon le périmètre de reporting:

Le périmètre des informations est souvent mal défini

La qualité augmente d'autant plus que le périmètre de reporting est large (77% des entreprises obtiennent leur meilleur score sur le périmètre monde)

Une régression de la qualité et de la conformité sur les périmètres nationaux dont la France

Sur certaines thématiques, des indicateurs pertinents mais trop rares

↪ Formation

- évolution de la répartition des jours /heures de formation par PCS, sexe et finalité de formation: Saint-Gobain, Suez, Total, Veolia, Vinci

↪ Santé et sécurité:

- nombre d'accidents mortels: Accor, EDF, France Télécom, Danone, Lafarge, PSA, PPR, Saint-Gobain, Suez, Total, Vivendi Universal

↪ Dialogue social

- nombre de jours de grève: GDF, Danone, PPR, Vinci
- nombre de salariés couverts par une institution représentative des salariés/convention collective: Air Liquide, EDF, GDF, Danone, L'Oréal, Lagardère, Michelin, Pernod, Saint-Gobain, Total

↪ Rémunérations:

- hiérarchie des rémunérations par PCS: EDF, Essilor, GDF, Danone, L'Oréal, Lafarge, Lagardère, LVMH, Michelin, Suez, Vinci

↪ Sous-traitance et externalisation

- taux de fréquence des accidents pour le personnel (groupe, entreprises extérieures): Lafarge, Total
- répartition par cause des accidents mortels du travail (groupe, entreprises extérieures): Total

Des thématiques sociales inégalement investies

Les thèmes les plus renseignés

Effectifs

Formation

Relations avec les parties prenantes

Santé et sécurité

Dialogue social

Égalité professionnelle

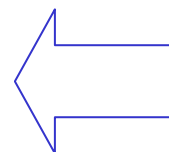
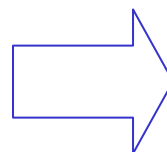


Image et pression
médiatique: la vitrine
sociale ?

Le travail (son organisation et son
contenu) : l'envers du décor ?



Les thèmes les plus mal renseignés

Dynamique de l'emploi

Rémunérations

Organisation du travail

Sous-traitance et externalisation

Restructurations et impacts

Quelle place pour les représentants des salariés dans le dispositif ?

↳ Toujours pas d'association des représentants du personnel:

- **en amont:** pas d'association dans les dispositifs de reporting social (définition d'indicateurs, suivis, etc...), cf. www.alpha-etudes.com « *Le reporting social des entreprises: un enjeu du dialogue social ? Pratiques managériales et appréciations syndicales.* »

- **en aval:** seules cinq entreprises (Axa, Carrefour, Lafarge, Sanofi-Aventis, Schneider-Electric) invitent un représentant des salariés à s'exprimer dans le rapport; il s'agit toujours d'un membre du comité d'entreprise européen.

↳ Conséquences:

- le manque d'implication des salariés ne permet pas de réduire la distance entre les finalités de cet exercice et leurs propres préoccupations;

- la RSE peut-elle véritablement se construire sans les salariés ?

Conclusion et enseignements: des évolutions positives depuis quatre ans...

- **Une amélioration continue du reporting social ;**
- **Un exercice qui se généralise et se professionalise ;**
- **Une formalisation du suivi de la démarche de progrès;**
- **Des indicateurs plus précis et plus opérationnels;**
- **Même les entreprises les plus récalcitrantes commencent à s'y mettre**

L'analyse des rapports montre l'intérêt d'inscrire l'obligation légale de reporting dans la durée.

...mais quelle place pour le travail ?

- ↳ L'information et la communication visent surtout à rendre visible le groupe et à lui donner une cohérence.
- ↳ Elles ne nous permettent toujours pas de comprendre ce qu'est le rôle des salariés dans l'entreprise.

La représentation qui est donnée de la matière sociale relève davantage de l'actualité médiatique (charte diversité, accords-cadres internationaux...) que du fonctionnement social de l'entreprise.

Les salariés comme contributeurs et parties constitutives de l'entreprise sont absents de la représentation de l'entreprise. Ils sont souvent représentés soit en référence à des caractéristiques singulières (femmes, jeunes, handicapés...), soit selon des caractéristiques complémentaires (actionnaires); ils apparaissent comme partie prenante mais non comme collectif de travail ayant une fonction singulière.

Pour tout renseignement, contactez

ALPHA ETUDES

Hugues Bertrand, h.bertrand@groupe-alpha.com

Natacha Seguin, n.seguin@groupe-alpha.com

20/24 rue Martin Bernard 75647 Paris cédex 13

01 53 62 70 00