

LES INFORMATIONS SOCIALES DANS LES RAPPORTS 2008

SEPTIEME 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
Jacky Fayolle (j.fayolle@groupe-apla.com)
Natacha Seguin (n.seguin@groupe-alpha.com)

Paris, le 26 Novembre 2009

Septième bilan de l'application de la loi NRE

En rendant obligatoire le reporting social et environnemental pour certaines entreprises cotées, le législateur entendait « inscrire les entreprises françaises dans une démarche de progrès ¹ ». Après sept exercices de reporting NRE, les très grandes entreprises produisent une information dont la qualité stagne autour de la moyenne ² (I). Le manque de transparence récurrent depuis sept années sur des sujets sociaux pourtant structurants dans l'entreprise (dynamique de l'emploi, organisation du travail, rémunérations, organisation de la chaîne de production), nous interroge sur la signification-même du reporting (II).

I. LA QUALITE DES INFORMATIONS DEMEURE MOYENNE

1. Méthodologie

Depuis 2001, les sociétés françaises et cotées en France ont l'obligation 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.

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.

L'analyse est conduite à partir des documents annuels et publics (document de référence, rapport annuel, rapport de développement durable, etc.) ainsi que des sites Internet des entreprises du CAC 40 ; **il est nécessaire de lire tous ces documents avec attention car les informations sont toujours autant disséminées, leur périmètre varie selon les documents.** Le champ d'investigation porte sur les 36 entreprises présentes dans le CAC 40 à la date du début de l'étude, le 6 août 2009.

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) ³ pondérés par les effectifs couverts suivant deux dimensions :

– Une dimension quantitative correspondant à « la lettre » du décret qui donne le pourcentage de critères renseignés.

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 Cette appréciation s'inscrit évidemment dans le cadre de référence qui est celui de notre méthodologie d'évaluation depuis plusieurs années.

³ Depuis l'exercice 2007, le périmètre holding a été abandonné lorsque l'effectif de cette dernière est insignifiant par rapport à l'effectif global. Lorsque l'effectif de la holding est peu ou prou le même que celui de la France, nous avons considéré les informations holding comme celles de la France.

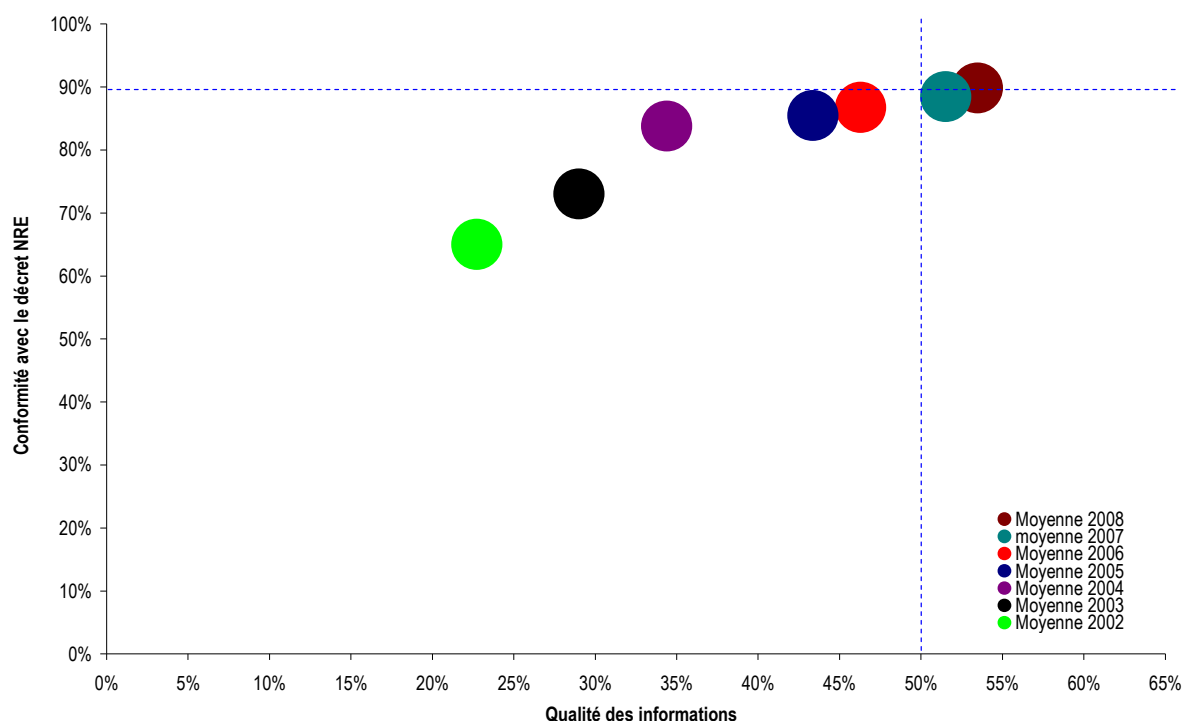


– Une dimension qualitative correspondant à « l'esprit » du décret qui traduit la qualité de l'information.

L'objet de l'étude ne concerne que la qualité du reporting. Il n'est pas de juger la politique sociale en elle-même (contenu concret, principes, 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 2008

Après sept années, les entreprises ne visent-elles que la moyenne ?



Evolution de la moyenne des entreprises

Alors que l'année dernière nous avons constaté qu'après une période de stagnation, la moyenne des entreprises progressait à nouveau, cette année ce n'est plus le cas. L'optimisme du lecteur de rapports cède le pas à la lassitude et à la perplexité quant à la signification de cet exercice pour les directions d'entreprise qui sont responsables du respect de la loi. Simple exercice procédural de mise en conformité avec la loi ou réelle volonté d'informer le lecteur, et notamment l'actionnaire, sur les conséquences sociales de l'activité de l'entreprise ?

En effet, en matière de **conformité à la loi**, la moyenne des entreprises ne progresse plus et oscille autour de 85%/90% pour la quatrième année consécutive. Seulement une dizaine



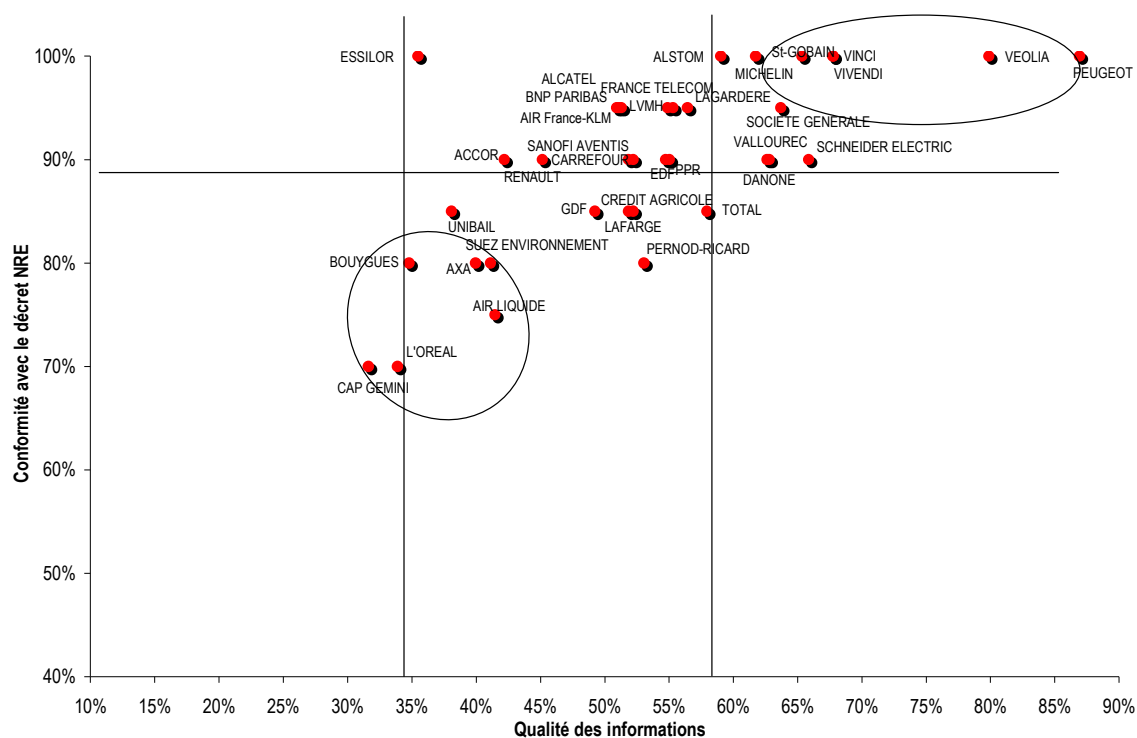
d'entreprises sont en conformité avec la loi et renseignent tous les items du décret d'application.

Fait saillant, L'Oreal – une des marques sans doute les plus connues mondialement- persiste à réaliser son reporting sur le périmètre de la holding alors même que celui-ci n'est pas représentatif en termes d'effectifs (- de 10% des effectifs mondiaux) et que cette pratique n'est pas conforme à l'esprit du texte législatif.

Quant à la **qualité** moyenne des informations fournies, elle oscille entre 50 et 55 %⁴.

La progression que nous avons constatée les premières années résultait d'une amélioration continue de l'information sociale publiée par les meilleures entreprises et des efforts des autres pour atteindre la moyenne. Pour la seconde année, les meilleures n'améliorent plus la qualité de leur reporting social. Ceci s'explique par le fait qu'elles persistent à fournir une information médiocre sur certains sujets (sous-traitance, organisation du travail, par exemple). C'est de la progression des entreprises qui ont un reporting social de qualité moyenne que vient l'essentiel de la légère amélioration de la moyenne.

Trois grandes catégories d'entreprises



Situation des rapports des entreprises en 2008

Notre analyse du reporting social révèle donc trois catégories d'entreprises :

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

⁴ Cette évaluation est le résultat de notre méthode d'analyse des rapports.



- celles qui ne jouent pas le jeu ou jouent un autre jeu

Les trois catégories que nous avons identifiées ne sont évidemment pas monolithiques :

– Parmi les leaders, trois entreprises réalisent un reporting au moins aussi bon que celui de l'exercice précédent (PSA-Peugeot-Citroën, Veolia, Vivendi), une régresse légèrement (Vinci). Saint-Gobain fait son entrée dans le peloton de tête.

– Parmi les entreprises les moins bien classées, certaines fournissent des informations exhaustives et de qualité mais sur un périmètre non significatif (L'Oréal, Air Liquide), d'autres fournissent peu d'informations (Cap Gemini, Axa), d'autres, enfin, fournissent des informations d'une qualité correcte mais sur un nombre minime de sujets (Bouygues). Suez Environnement se distingue en fournissant une information de très bonne qualité mais sur un nombre de sujets trop restreint.

Deux entreprises ont grandement amélioré la qualité de leur reporting (Air Liquide, Saint-Gobain) et aucune ne régresse significativement.

Le constat d'une stagnation répétée de la qualité moyenne nous amène à douter de la valeur attribuée à l'exercice de reporting par la majorité des directions d'entreprise et ce d'autant plus que la qualité moyenne n'est pas très élevée.

II. LE REPORTING SOCIAL, UN SIMPLE EXERCICE PROCEDURAL SANS SUBSTANCE ?

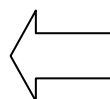
1. Les entreprises ne communiquent guère sur les facteurs de risques sociaux

L'exercice de reporting semble figé : figé en terme de qualité moyenne des informations, figé en terme de contenu thématique des rapports.



Les thèmes les plus renseignés

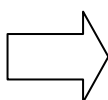
Formation
Santé et sécurité
Relations avec les parties prenantes
Dialogue social
Diversité



*Image et pression
médiatique : la vitrine
sociale ?*

Les thèmes les plus mal renseignés

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



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

Pour la septième année consécutive, la liste des thèmes les mieux renseignés et celle des thèmes les plus mal renseignés est semblable. Seul l'ordre des thèmes dans chacune des deux listes change, souvent au gré de l'actualité sociale du Groupe pour ce qui est des thèmes les mieux renseignés.

L'étude d'impact du décret d'application de la loi NRE⁵ précise pourtant que « (...) dans le domaine social, le document devra informer les actionnaires sur la qualité des rapports sociaux et sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de la société, et donc leur permettre de mieux apprécier les potentialités de développement de celle-ci. (...)

Cette communication permettra à l'entreprise elle-même de mettre en avant les efforts accomplis en vue de limiter ou de réduire ces risques. Elle contribuera à la transparence des choix des partenaires de l'entreprise, notamment ses actionnaires, ce qui justifie l'intérêt porté aux filiales et aux sous-traitants qui, du point de vue environnemental et social, participent aux risques commerciaux et productifs de l'entreprise. »

La qualité des informations fournies progresse légèrement sur les items les plus consensuels du décret notamment la santé et sécurité ainsi que sur la formation. Constatons cependant que même sur ce type de sujets, les entreprises effleurent les thématiques les moins valorisantes pour leur image. Ainsi, nous avons des éléments pour apprécier la politique de formation des cadres de l'entreprise à haut potentiel mais beaucoup moins d'informations sur le nombre de salariés formés, le nombre d'heures de formation par salarié. Or, les enjeux en termes d'employabilité concernent aussi les salariés les moins qualifiés dans l'entreprise.

Par ailleurs, si la presque totalité des entreprises traite de la santé et de la sécurité, celles qui ont de nombreux salariés en France et qui ont été interpellées sur leur prévention des risques psycho-sociaux n'abordent la question que de façon lacunaire. Ainsi, Renault et France Telecom détaillent plus ou moins leur politique en matière de prévention du stress au travail et des risques psychosociaux : « *accentuer l'harmonisation des pratiques entre les équipes*

⁵ décret du 20 février 2002



médicales internationales sur cinq thèmes dont le risque psychosocial, les indicateurs santé physique et psychique », « formation des acteurs de santé au travail à la prévention du stress post-traumatique pour parer immédiatement à un éventuel choc psychologique », « formation à la relaxation pour les salariés », module gestion du stress pour les salariés... mais les rapports ne mentionnent pas le fait que des salariés de l'entreprise se sont suicidés. Certes le sujet est complexe et douloureux mais le fait de taire ce point n'est pas de nature à crédibiliser les rapports développement durable et à permettre aux salariés qui lisent les rapports de se reconnaître dans la réalité décrite.

Ainsi, année après année, notre analyse fait ressortir la pauvreté et la rareté des informations sur des sujets qui concernent l'organisation productive : dynamique de l'emploi (cf. focus infra), organisation du travail (qui renseignent sur les conditions de travail), restructurations (qui indiquent comment le groupe gère ses transformations), sous-traitance (qui met en évidence le réseau partenarial faisant la force et les faiblesses du groupe), rémunérations (cf. focus infra).

Le reporting social ne serait-il qu'un moyen pour les entreprises de ré-enchanter leur monde ?

Focus sur le traitement de l'emploi⁶

Dans l'esprit des rédacteurs de la loi NRE, les entreprises doivent rendre compte des impacts sociaux sur le périmètre de leur activité de groupes transnationaux. La crise financière et économique actuelle a ceci de dévastateur qu'aucune zone géographique mondiale n'échappe aux graves conséquences de la crise sur l'emploi. Si selon les régions les questions peuvent se poser différemment, les inquiétudes quant à l'érosion des effectifs sont, elles, communes à la presque totalité des sites mondiaux.

Au fil des années, les entreprises ont grandement amélioré la qualité de leur reporting en matière d'effectif. En effet, la presque totalité des entreprises informe sur le statut (permanent ou non), le sexe de l'effectif, sa localisation géographique, son appartenance à telle branche d'activité voire à sa catégorie socio-professionnelle (manager ou non). La répartition par âge de l'effectif n'est renseignée que dans la moitié des rapports (et pourtant, la plupart des pays n'interdisent pas de fournir cette information...)

Malgré toutes ces informations, il n'est pas aisé de comprendre comment est constitué le corps social de l'entreprise car ces données sont rarement corrélées : pourcentage de femmes, de jeunes, de jeunes femmes par niveau de qualification, pourcentage de femmes jeunes à tel niveau de qualification.

Les corrélations de ce type sur les effectifs sont pourtant centrales dans le dispositif de reporting social. Elles servent de base de calcul pour nombre d'indicateurs sociaux et elles permettent une plus juste appréciation de la politique sociale des groupes transnationaux.

La dynamique de l'emploi est un des thèmes les plus mal renseignés par les entreprises : 19 d'entre elles sur 36 fournissent une information de qualité inférieure à la moyenne des informations fournies par les entreprises du Cac40 assujetties à la loi.

⁶ Rappelons que l'article 148-2.1 du décret d'application de la loi NRE précise que les entreprises doivent fournir des informations sur « l'effectif total, les embauches en distinguant les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée et en analysant les difficultés éventuelles de recrutement, les licenciements et leurs motifs, la main-d'œuvre extérieure. »



77% des entreprises produisent un indicateur transnational sur les variations d'effectif en précisant rarement si l'indicateur est corrigé des variations de périmètre. Cependant, rares sont celles qui produisent des données interprétables. En effet, trop souvent les variations d'effectifs sont présentées globalement pour le monde ; le solde est ainsi presque toujours positif d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, si une vingtaine d'entreprises fournissent un chiffre sur les licenciements économiques, rares sont celles qui en explicitent les motifs et la localisation. Or, les créations et les destructions d'emplois ne sont pas nécessairement localisées au même endroit. Par ailleurs, pour apprécier les impacts sociaux de l'activité des entreprises, ce niveau de détail est pourtant nécessaire. En effet, d'un pays à l'autre en fonction de la structure du marché de l'emploi, les conséquences ne seront pas les mêmes pour les salariés et le résultat ne sera pas interprété de la même manière : tantôt il sera perçu comme un indicateur de dynamisme, tantôt comme témoin de l'insécurité sociale et de la précarité. Certaines entreprises comme Veolia Environnement exposent la manière dont elles luttent contre la précarité et mentionnent le nombre de contrats non permanents transformés en contrats permanents.

Concernant la main d'œuvre extérieure et la sous-traitance, nous invitons le lecteur à relire ce que nous écrivions l'année dernière sur ce point. Les entreprises n'ayant guère progressé dans la communication sur le sujet, notre analyse demeure toujours valable.

Enfin, concernant les impacts de la crise sur l'emploi, il faudra attendre les rapports sur l'exercice 2009 publiés en 2010 pour savoir comment les entreprises auront traité le sujet. Pour l'instant, elles ne communiquent pas de chiffre. Les renseignements les plus nombreux portent sur une explication succincte des dispositifs mis en œuvre pour en diminuer les impacts négatifs : chômage partiel, mobilité, congés... La mention de certaines mesures exposées dans la rubrique « Limiter l'impact de la crise économique sur l'emploi » est parfois déroutante. Ainsi, Air France-KLM met en avant, parmi d'autres dispositifs, le développement du télétravail en France.

Focus sur le traitement des rémunérations

Le fait que les rémunérations soient un des sujets les plus conflictuels dans l'entreprise est souvent mis en avant pour ne pas le traiter sauf sous l'angle qualitatif (pour vanter l'attractivité de la politique salariale et éventuellement proposé un indicateur sur le pourcentage de salariés ayant une partie de leur rémunération variable). Lorsque l'information est chiffrée, elle est difficilement exploitable puisqu'il s'agit de la masse salariale globale.

Les informations chiffrées les plus complètes concernent la rémunération des dirigeants, sur laquelle nous ne arrêterons pas⁷, ou celle des cadres, pour lesquels il existe des méthodes internationales de calcul (pour faciliter la mobilité internationale). Pour les salariés « ordinaires », les informations sont beaucoup plus rares et parcellaires. Ils semblent n'être considérés qu'à travers des outils de rémunération comme la politique d'intéressement et de participation, le plan d'épargne d'entreprise. Sur ce point, les entreprises expliquent comment elles étendent ces dispositifs à un nombre croissant de pays.

⁷ Les entreprises fournissent sur ce point de nombreuses données très complexes et difficilement comparables.



Quelques entreprises essaient modestement de fournir des informations sur la rémunération mensuelle moyenne (par exemple, Lagardère, Vinci et Suez), d'autres exposent les rémunérations par catégorie socio-professionnelle (par exemple, Accor, Bouygues et Lagardère, PSA Peugeot-Citroën), d'autres enfin essaient de situer le salaire minimum pratiqué par le Groupe avec les salaire minimum légal du pays ou le salaire minimum dans le secteur (par exemple, Danone, PSA Peugeot-Citroën, Suez, Veolia)

Concernant les écarts de rémunération femmes/hommes, 2 entreprises fournissent un indicateur pour la France et pour le monde (PSA Peugeot-Citroën, Veolia Environnement), 6 uniquement pour le monde (Danone, Lagardère, Michelin, Sanofi Aventis, Unibail Rodamco et Vinci) et 5 uniquement pour la France (BNP Paribas, Crédit Agricole, France Telecom, LVMH, Schneider). Les écarts sont rarement explicités.

PSA Peugeot-Citroën mentionne que le groupe « signe des accords salariaux avec la quasi-totalité des organisations syndicales locales. » et Lagardère précise quelle part de l'effectif en cdi par catégorie socio-professionnelle et par sexe a bénéficié d'une augmentation de salaire.

2. Le reporting NRE, un exercice dénaturé ?

La responsabilité sociale des entreprises est une démarche de progrès continu. Les entreprises ont grandement professionnalisé leur exercice de reporting social en l'appareillant d'outils (méthodologie de collecte des données, avis des commissaires aux comptes portant sur la validité de la procédure...). Mais si notre étude montre que la continuité dans l'exercice de reporting est présente, nous ne constatons plus de réel progrès sur la pertinence du contenu des rapports. Les raisons se trouvent sans doute dans l'absence de réponses aux questions suivantes : à qui, à quoi sert cet exercice? Pourquoi tant d'efforts de collecte d'informations et de communication pour une pertinence si limitée ?

Si l'on appréhende l'exercice de reporting dans sa dimension procédurale, il y a quelque raison d'être satisfait : de plus en plus d'entreprises se conforment à l'esprit et à la lettre du texte de loi et publient des informations dans le rapport de gestion qui est remis aux actionnaires avant l'assemblée générale. Certaines entreprises s'efforcent de faire certifier la validation d'un nombre croissant d'indicateurs et la presque totalité des entreprises ont investi dans des moyens techniques pour collecter les informations. Enfin, les entreprises ont cette année poursuivi leur effort pour présenter les indicateurs dans leur évolution historique et les affiner par sexe, par pays ou branche d'activité. La satisfaction s'arrête là.

En effet, les avis des commissaires aux comptes ne portent toujours que sur la validité des procédures et non sur la certification des données. Le périmètre des indicateurs est encore trop souvent flou et peut changer d'un indicateur à l'autre, la précision des résultats par catégorie professionnelle (managers/non managers) demeure toujours exceptionnelle, ce qui ne facilite ni la compréhension ni l'interprétation des résultats.

Dans sa dimension substantielle, le constat est moins nuancé et est toujours aussi redondant: les informations fournies dans les rapports laissent toujours le lecteur aussi sceptique. En ce qui concerne les sujets que les entreprises traitent, elles se présentent dans des habits de vertu et passent sous silence leurs doutes éventuels sur ces mêmes sujets.



Rares sont les entreprises qui assortissent de commentaires les résultats chiffrés de leur reporting. Encore plus rares sont celles qui commentent les mauvais résultats sauf sur des sujets sensibles comme la santé et la sécurité ou sur des sujets relativement consensuels comme l'égalité professionnelle. Sur ces sujets, elles reconnaissent leur marge de progrès.

En outre, certains sujets (sous-traitance, organisation du travail, rémunération des salariés...) ne sont tout simplement pas traités. Ils sont pourtant indispensables pour comprendre ce qu'est l'entreprise, comment elle se structure en tant qu'organisation productive. Si l'on prend l'organisation de la chaîne de production de valeur, l'information est toujours d'aussi mauvaise qualité alors même que les risques sociaux y sont élevés et que les risques en termes d'image y sont substantiels. Les actionnaires pourraient être intéressés par une information de meilleure qualité sur ce point.

Ainsi au terme de ce septième exercice, nous ne pouvons que réitérer le constat fait les années précédentes : la « virtuosité technique » dont les meilleures entreprises font preuve cache en fait les faiblesses de l'exercice puisqu'elles ne communiquent volontiers que sur les sujets les plus « flatteurs ».

C'est le décret d'application de la loi NRE qui fixe les informations attendues des entreprises. Dans deux documents annexes, le législateur a précisé le sens de sa démarche, la nature de l'exercice de reporting.

Dans l'étude d'impact du décret, il est précisé que « en ce qui concerne les informations sociales (article 1), les objectifs qui ont guidé l'élaboration de ce décret tendent à :

- permettre une mesure de l'incidence de la politique de l'entreprise sur le niveau de l'emploi et sa pérennité, ainsi que sur la qualité de l'emploi dans l'entreprise ;
- donner un outil à l'actionnaire lors de sa prise de décision afin de prendre en compte des données sociales ;
- donner une information fiable et synthétique aux actionnaires, grâce à une présentation unifiée et claire de critères objectifs et leur permettre de les apprécier dans le temps ».

Dans la note de cadrage concernant le projet de décret, il est précisé que « l'objectif poursuivi par la loi et son décret d'application est de fournir une information synthétique et lisible à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise sur la démarche de développement durable dans laquelle s'inscrit cette dernière.

Au-delà, il s'agit d'inciter les sociétés françaises à se positionner dans un mouvement international qui fait de l'exigence de transparence en matière de développement durable un impératif de gouvernement d'entreprise et donc de compétitivité. Cette initiative vise à inscrire les entreprises françaises dans une démarche de progrès. »

L'exercice pour des entreprises multinationales n'est pas simple. Mais nous savons depuis plusieurs années que lorsque les directions d'entreprise donnent aux rédacteurs des rapports NRE des moyens de collecter l'information, ils parviennent à fournir une information de qualité. Pourquoi les informations demeurent-elles aussi lacunaires sur un certain nombre de sujets ? Quelle est la signification de l'exercice ?

Si l'on se réfère à la performance de la moyenne des entreprises sur le volet de la conformité à la loi, les entreprises obtiennent de bons résultats (plusieurs années ont cependant été nécessaires pour que elles respectent la lettre de la loi et en renseignent presque tous les items). Si leur seul souci est de s'acquitter de leur obligation légale, alors il est probable que l'exercice de reporting sur le développement durable soit dénaturé.



Par ailleurs, alors que la note de cadrage sur le projet de décret prévoit que « la partie relative à la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité feront l'objet d'une diffusion préalable au Comité d'entreprise comme l'ensemble du rapport et des autres documents destinés à être présentés lors de l'assemblée générale de l'entreprise. (Et que) Le Comité d'entreprise disposera, conformément aux dispositions du code du travail, de la possibilité de faire part aux actionnaires de ses observations, notamment sur ces informations ». Seules trois entreprises donnent la parole à un représentant des salariés dans leur rapport : Carrefour, Lafarge et Total. Et à notre connaissance, très peu de comités d'entreprise ont l'occasion de discuter le reporting social ; la discussion sur le contenu développement durable du rapport de gestion est apparemment très souvent le dernier point d'un ordre du jour copieux.

Nous sommes donc bien loin de l'esprit dans lequel cette loi a été voulue, bien loin de la finalité qui était assigné au reporting pour les actionnaires, pour améliorer la compétitivité des entreprises. Tandis que le développement durable fait l'objet de nombreuses attentions pour le potentiel de solutions qu'il recèle pour sortir de la crise financière et économique, les entreprises ne font toujours pas du reporting social un outil de gestion des risques et opportunités mais uniquement un outil de communication externe.

A l'heure où les législateurs débattent du contenu de l'article 83 du Grenelle 2 qui prévoit une extension et une évolution de l'obligation de reporting, il nous semble opportun de prendre le temps de réfléchir à la meilleure manière de faire évoluer l'exercice et de le rendre conforme à l'esprit dans lequel s'inscrivent ces démarches : progrès, transparence, dialogue. Dans chaque entreprise, il semble aujourd'hui nécessaire de faire un bilan, d'examiner et de *discuter collectivement la pertinence et la qualité des indicateurs* ainsi que celles des explications fournies. C'est probablement *la condition pour relancer le processus de reporting social dans les années à venir.*

