

La vitrine et l'arrière-boutique des multinationales françaises

Introduction

Dans leur communication publique, les entreprises nous donnent à voir non seulement le monde tel qu'elles se le représentent mais aussi la place et le rôle qu'elles considèrent être les leurs dans la société. Au fil des années, la communication des entreprises sur la RSE est donc le reflet non seulement des grands sujets qui animent le débat public mais aussi de la généralisation de nouveaux thèmes : l'entreprise est « agile », les salariés doivent être « engagés » et l'entreprise veille sur leur « bien-être ».

Que ce soit dans le cadre de la loi NRE ou dans celui de la loi dite Grenelle II, les rédacteurs n'ont fixé que des items et pas des indicateurs. La lecture des pages RSE des rapports de gestion pourrait avoir pour fil conducteur la question suivante : que dit la communication des directions d'entreprise des questions qu'elles se posent quant à leur responsabilité vis-à-vis de la société ?

Dans ses aspects techniques, le reporting RSE n'a plus de secret pour les multinationales françaises cotées. En effet, elles se sont outillées pour se conformer au texte de l'obligation légale qui les oblige depuis 2002 à rendre des compte sur les impacts sociaux de leurs activités (l'article R. 225-105 du code de commerce)

Dans ses aspects politiques, c'est-à-dire dans ce que les entreprises choisissent de montrer de leur politique vis-à-vis des salariés, le constat est plus mitigé. Comment passer de la conformité à la loi à la pertinence des informations publiées ? Quelle est la « visée de réalité » proposée par les entreprises à travers leur communication sur la responsabilité sociale ? Après 15 ans, les questions restent entières.

1. Conformité ou pertinence des informations sociales ?

Sans une obligation légale, la majorité des entreprises aurait sans doute continué à jouer les passagers clandestins en matière de responsabilité sociale des entreprises. L'obligation a donc joué le rôle de démarreur. Mais depuis un certain nombre d'années, l'exercice nous semble tourner à vide faute de respecter l'esprit de la loi en matière de transparence.

La volonté de se conformer à une procédure guide encore trop souvent l'exercice.

L'esprit de la loi était plutôt de demander aux entreprises de changer de posture vis-à-vis de la société et de leurs externalités négatives. Heureusement, quelques autres se distinguent en produisant une information qui rend le lecteur plus savant sur la complexité dans laquelle se débattent les multinationales.

L'étude « Bilan d'application de la réglementation française sur le reporting RSE »

Depuis 2003, le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha réalise tous les ans un bilan de la manière dont les multinationales françaises communiquent en matière sociale. Cette Lettre en est une synthèse.

Les salariés et leurs représentants peuvent se servir de cette étude pour questionner les directions d'entreprise sur les informations publiées, leur véricité et leur pertinence.

—*méthodologie* : toutes les informations publiées par les entreprises (document de référence, rapport développement durable, site internet...) sont lues et analysées pour produire une évaluation de la conformité à la loi et de la qualité des informations sociales produites

Il ne s'agit pas d'évaluer la qualité des politiques sociales mais la qualité de la communication sur la RSE.

—*périmètre de l'étude* : 33 entreprises du Cac40 assujetties à la loi française : Accor, Air Liquide, Axa, BNP Paribas, Bouygues, Cap Gemini, Carrefour, Crédit Agricole SA, Danone, Engie, Essilor International, Kering, Legrand SA, L'Oréal, LVMH Moët Vuitton, Michelin, Orange, Pernod-Ricard, Peugeot, Publicis Groupe, Renault, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société générale, Sodexo, Technip, Total, Valeo, Véolia Environnement, Vinci, Vivendi.

TOUTES NOS ÉTUDES SONT DISPONIBLES SUR NOTRE SITE.
 SUIVEZ LE LIEN [BILANS ANNUELS DU REPORTING SOCIAL](#)

Vers une stagnation décennale du reporting ?

Depuis le mitan des années 2000, la performance des entreprises en matière de communication RSE s'est stabilisée :

- autour de 60% pour la qualité ;
- entre 80 et 100% pour la conformité, c'est-à-dire qu'entre 1 et 2 sujets ne sont pas renseignés (cf. encadré 1 sur la méthodologie de notre étude).

A périmètre constant de l'échantillon, les évolutions dans la qualité moyenne des informations fournies n'est pas flagrante.

	Qualité de l'information	Conformité au décret
Exercice 2012	61%	92%

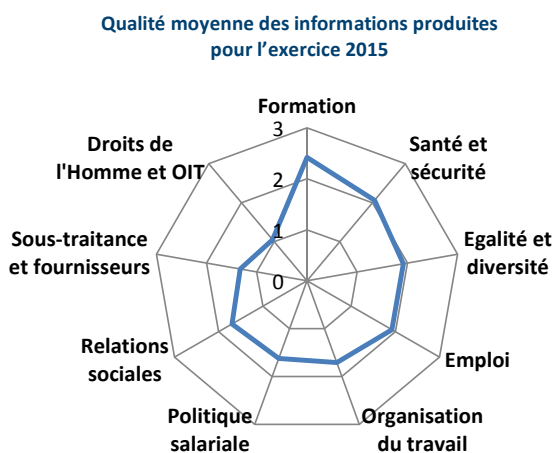
Exercice 2015	58%	97%
---------------	-----	-----

La régression ne nous semble pas significative et peut s'expliquer par trois éléments :

- Nos exigences se sont accrues à mesure que la courbe d'apprentissage des entreprises sur le sujet s'allongeait.
- Notre subjectivité en dépit de notre rigueur dans l'exercice d'analyse.
- Notre note de qualité est pondérée en fonction des effectifs France/monde. Le fait que les entreprises communiquent de moins en moins sujet par sujet sur la situation des effectifs France induit une diminution mécanique de la note.

Le constat que nous formulons se confirme au fil du temps : la qualité du reporting RSE n'est pas limitée par des difficultés techniques mais principalement par des considérations politiques. Lorsque les entreprises veulent produire de l'information de qualité, elles y parviennent en dépit des difficultés inhérentes à certains sujets.

Si l'on regarde entreprise par entreprise l'évolution de la communication (nous n'évaluons pas les pratiques sociales), la situation est stable en matière de conformité. En revanche, en ce qui concerne la qualité des informations fournies par les entreprises, les résultats des entreprises sont moins homogènes.



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises

Les sujets sont mentionnés mais traités de manière partielle : par exemple, la majorité des directions d'entreprise ne semble pas juger nécessaire que les organisations représentatives des salariés soient indépendantes de la direction.

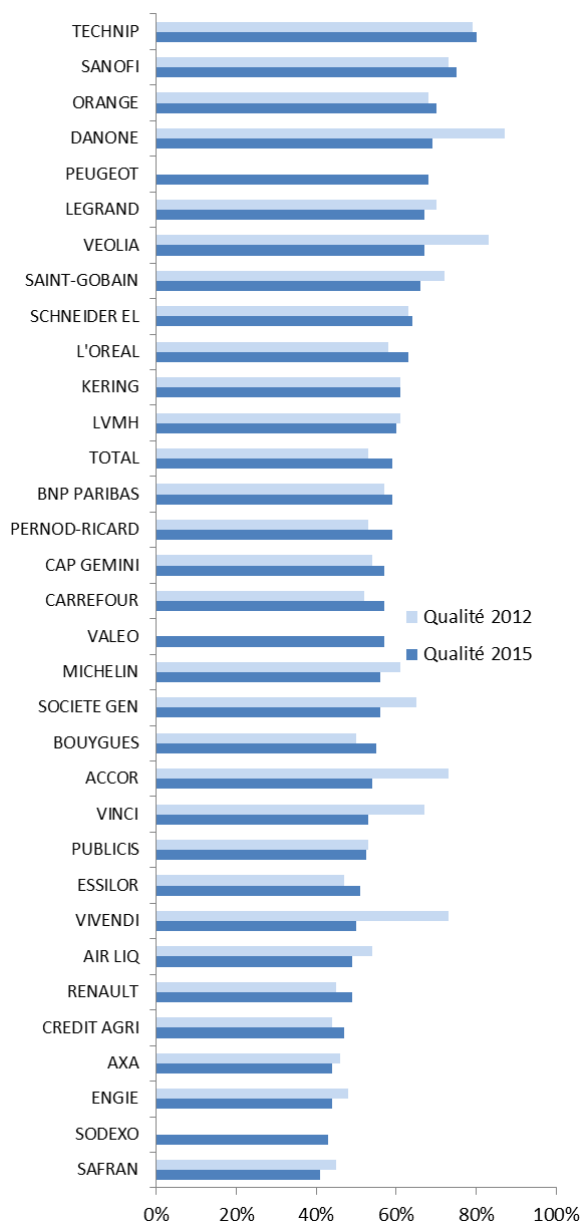
Ils sont également traités de manière partielle : par exemple, un tiers des entreprises de l'échantillon ne communique pas sur la répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle ou alors seulement du point de vue du genre. Cette donnée est pourtant essentielle pour mettre en perspective les informations publiées par l'entreprise et questionner sa politique à l'égard des salariés : par exemple, l'entreprise concentre-t-elle ses efforts de formation sur les salariés les mieux formés ou pas ? Les emplois de cols bleus ont-ils été externalisés ? Si oui, dans quelles conditions, pour les ex-salariés de l'entreprise ?

La RSE est d'abord et avant tout une affaire de questionnement quant aux impacts que les entreprises génèrent et les mesures qu'elles prennent pour les supprimer. C'est le sens des évolutions normatives les plus récentes autour du devoir de vigilance des entreprises.

Tant que les entreprises resteront dans une démarche de conformité à la loi, et non de conformité à l'esprit de la loi et des standards en matière de RSE, la qualité de leur communication ne progressera guère.

Certaines entreprises fournissent une information signifiante

Evaluation de la qualité des informations légales pour les exercices 2015 et 2012



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises

Si certaines entreprises offrent sur l'ensemble des items du décret une information correcte, voire de bonne qualité, d'autres entreprises choisissent les sujets sur lesquels elles souhaitent fournir une information de meilleure qualité.

2. Quelle cohérence entre la qualité de l'information et sa pertinence ?

Nonobstant des difficultés de quantification qui peuvent être réelles sur certains sujets, mais que certaines entreprises arrivent néanmoins à dépasser, que signifie l'absence de chiffre sur certains sujets ? Dans le décret qui précise les informations sur lesquelles les entreprises doivent rendre des comptes, tous les sujets sont considérés à un même niveau d'importance. On ne trouve pas, comme dans certains référentiels, des sujets de rang 1 et d'autres de rang 2.

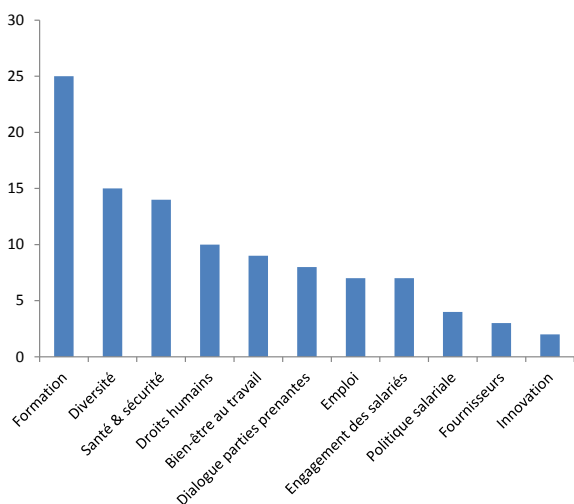
Les sujets les plus pertinents ne sont pas toujours les mieux renseignés

Si l'on fait l'hypothèse que les sujets les mieux renseignés par les directions d'entreprise sont ceux qui sont les plus importants pour elles, la qualité des informations publiées dessine une hiérarchie de fait qui suscite des interrogations.

En effet, si l'on se réfère aux 18 matrices de matérialité dont nous disposons (pour les 33 entreprises) ou pour les entreprises qui n'en ont pas réalisé, si l'on se réfère à la partie engagements, priorités sociales des documents de référence, le lien entre qualité de l'information et importance du sujet n'est pas évident.

Le graphique ci-dessous et le graphique 1 permettent de faire le parallèle entre les sujets considérés comme les plus importants par les directions d'entreprise et ceux sur lesquels elles communiquent le mieux.

Sujets RH considérés comme les plus importants par la direction des 33 entreprises pour l'exercice 2015



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises

S'il existe une cohérence de communication sur les enjeux de formation-rétention des talents, de santé et sécurité, d'égalité des chances-diversité, sur les autres sujets, elle fait défaut : tandis que les droits humains sont prioritaires, c'est le sujet sur lequel les entreprises communiquent le plus mal.

Même sur les sujets pour lesquels une cohérence existe entre importance stratégique et qualité de l'information, la partialité du traitement de l'information demeure.

Écarts de rémunération femmes/hommes

L'égalité des chances et la diversité sont parmi les sujets les plus importants pour les directions d'entreprise. Cela se traduit non seulement par leur présence en bonne position dans les matrices de matérialité et les parties risquées des entreprises, mais également par la qualité de l'information que les entreprises produisent.

Si en matière de rémunération femmes/hommes, qui est une des inégalités les plus criantes, la communication des entreprises sur la RSE s'est quelque peu améliorée, la transparence demeure toujours insuffisante.

11 entreprises sur les 33 (Accor, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Legrand, Orange, PSA, Saint-Gobain, Sanofi, Société générale, Véolia et Vinci) mentionnent directement ou indirectement que de tels écarts existent (mention d'une enveloppe pour réduire les écarts, par exemple). Mais seules les salariées françaises sont concernées. Seules 6 entreprises sur les 33 communiquent sur le niveau des écarts en France (Crédit Agricole, Legrand, PSA, Saint-Gobain, Véolia Environnement). Or, si l'on en juge par les statistiques de l'Organisation Internationale du Travail¹, de nombreux autres pays dans lesquels sont présentes les multinationales françaises sont concernés.

Nombre de morts au travail

Peu d'entreprises renseignent le nombre de morts au travail et la dangerosité du secteur ne semble pas importer.

Les 14 entreprises qui communiquent sur le nombre de morts au travail ²	Les 18 entreprises qui considèrent le sujet sans pertinence du point de vue de la RSE
Accor, Air Liquide, Bouygues, Cap Gemini, Danone, Engie, Essilor International, Legrand, LVMH, Orange, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Total	Axa, BNP Paribas, Carrefour, Crédit Agricole, Kering, L'Oréal, Michelin, Pernod-Ricard, Peugeot, Publicis, Renault, Safran, Société générale, Sodexo, Valeo, Véolia Environnement, Vinci, Vivendi

Comment expliquer cette absence de transparence sur un sujet qui devrait être la première responsabilité de l'entreprise employeur socialement responsable ?

3. Quelques incongruités des rapports RSE

¹ Rapport mondial sur les salaires 2016-2017.

² Technip communique sur le taux de fréquence des accidents mortels mais pas sur le nombre de morts liés au travail.

Bien que la communication des entreprises en matière de RSE se soit améliorée depuis 2003, la lecture des rapports RSE laisse une impression persistante de scepticisme.

Lobbying et RSE

Certaines entreprises consacrent une partie de leur information RSE aux positions publiques qu'elles prennent sur tel et tel sujet mais à notre connaissance, aucun sujet ne concerne les salariés. Les positions publiques avouables ne porteraient-elles que sur des sujets techniques ?

Comment s'articulent les engagements RSE des multinationales et les initiatives des organisations d'employeurs qui les représentent et qui vont à l'encontre de la RSE ? Par exemple :

- Les attaques des organisations représentant les employeurs contre les initiatives nationales³ ou internationales⁴ pour la reconnaissance d'un devoir de vigilance des entreprises donneuses d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants ou fournisseurs.
- Le lobbying des organisations représentatives des entreprises pour faire disparaître la notion de Groupe dans l'appréciation des moyens à mettre en œuvre en cas de plan social⁵.
- Les attaques de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) contre le droit de grève à l'Organisation Internationale du Travail.
- L'initiative de BusinessEurope sur la Directive « secret des affaires » qui remet en cause non seulement la protection des lanceurs d'alerte mais aussi le mouvement historique vers plus de transparence des entreprises en matière économique, sociale et environnementale.
- Le financement des lobbys climato-sceptiques aux Etats-Unis par certaines multinationales françaises ou le soutien aux traités de commerce internationaux qui affaiblissent les normes socialement responsables....

Explosion des inégalités : la charité est-elle la principale réponse de l'entreprise socialement responsable ?

Plusieurs institutions (ONG de développement, Observatoire des inégalités, organisations syndicales, OIT, Fonds monétaire international, Forum de Davos, etc.) alertent sur le fait que l'explosion des inégalités est un des défis majeurs pour nos sociétés et un risque pour la stabilité politique des nations. Les directions d'entreprise relaient ce constat en faisant de l'instabilité politique, du risque pays, un des risques opérationnels majeurs auxquels l'entreprise est confrontée. Et pourtant, dans leur communication RSE, les inégalités n'ont rien à voir avec leurs politiques sociales en matière d'externalisation des

emplois, de partage très inéquitable de la valeur créée notamment par le travail, de confiscation des ressources naturelles (eau, terres), de lobbying pour diminuer le prix du travail, de dumping social, etc.

2/3 des entreprises de notre panel ne mentionnent pas le terme « inégalités ». 8 entreprises le mentionnent soit dans le cadre de leurs actions philanthropiques ou en lien avec les Objectifs pour le Développement Durable 2030 des Nations Unies : Carrefour, Legrand, PSA, Renault, Sanofi, Société générale, Veolia et Vivendi.

Pour les personnes qui ont accès aux programmes de lutte contre la pauvreté, c'est une avancée. Mais quid de l'articulation de ces pratiques avec les stratégies d'évasion fiscale, d'externalisation des emplois et des risques, de privatisation des ressources naturelles, d'austérité salariale qui sont autant de cause de pauvreté ?

Conclusion

La nécessité de faire de la RSE un sujet des relations sociales pour améliorer la pertinence et la crédibilité des démarches et des informations produites est une antienne de nos études. La rémanence d'un certain nombre de constats, qui ne sont guère contrebalancés par certaines améliorations à la marge dans la qualité des informations produites, nous conduit à poser certaines questions : comment passer de la conformité au texte de loi à la conformité à l'esprit de la loi ? Ce qui se joue en matière de RSE, c'est-à-dire en termes de place des entreprises dans la marche du monde, n'a pas seulement à voir avec la légalité, mais aussi avec la légitimité des entreprises. La réponse en termes de respect des procédures managériales est nécessaire mais n'est pas suffisante pour embrasser la complexité dans laquelle les entreprises agissent. Ainsi les dirigeants et les actionnaires pourraient chercher à articuler la logique de l'action et celle de la proscription en s'interdisant certaines pratiques légales mais qui ne sont plus considérées comme légitimes : par exemple, l'externalisation des risques à travers la précarisation des travailleurs, ou l'interdiction de l'amiante partout dans le monde. La RSE ne serait plus alors seulement une démarche managériale mais une manière d'être au monde.

Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA

20-24 rue Martin Bernard 75013 Paris - Tél. : 01 53 62 70 00

Directeur de la rédaction : Alain Petitjean, Directeur du Centre Etudes & Prospective - Rédacteur : Natacha Seguin --- Septembre 2017

³ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

⁴ Projet de traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme.

⁵ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économique.