



**ALPHA**  
ETUDES

Centre d'études économiques et sociales du groupe Alpha

# **Les informations sociales dans les rapports annuels : deuxième année d'application de la loi NRE**

## **Premiers éléments à partir des sociétés cotées au CAC 40**

**Daniel Goudard – Directeur**

**Stéphane Itier – Chargé d'études**

**Alpha Études**

19 rue Fauchier  
13002 Marseille

Tel : 04 91 14 81 30  
Fax : 04 91 14 81 31

**Juillet 2004**



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
<b>1 BILAN DE LA PREMIÈRE ANNÉE D'APPLICATION DU DÉCRET NRE .....</b>	<b>3</b>
1.1 LES ENTREPRISES DU CAC 40.....	4
1.2 LES ENTREPRISES DU SBF 80 (SOCIÉTÉS COTÉES AU SBF 120 HORS CAC 40) .....	6
1.3 FRÉQUENCE ET QUALITÉ DES ITEMS TRAITÉS.....	7
1.4 LA QUESTION DU PÉRIMÈTRE.....	8
<b>2 LA NOUVELLE ÉTUDE POUR LA DEUXIÈME ANNÉE D'OBLIGATION DU REPORTING SOCIAL.....</b>	<b>9</b>
2.1 LE CHAMP RETENU : LES SOCIÉTÉS DU CAC 40.....	9
2.2 LA GRILLE D'ANALYSE RETENUE.....	10
2.3 LA SEGMENTATION DES PÉRIMÈTRES COUVERTS .....	11
2.4 SCHÉMA DE NOTATION.....	12
<b>3 LES ENTREPRISES RÉPONDENT MIEUX AUX EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES ..</b>	<b>13</b>
3.1 REMARQUES D'ENSEMBLE.....	13
3.2 UNE AMÉLIORATION PORTÉE PAR LA PLUPART DES ENTREPRISES .....	14
3.3 LE POSITIONNEMENT DES ENTREPRISES.....	16
<b>4 MAIS LA QUALITÉ DES INFORMATIONS RESTE INÉGALE .....</b>	<b>18</b>
4.1 DES PRÉOCCUPATIONS PLUTÔT « INTERNATIONALES » .....	18
4.2 DES DONNÉES « MONDE » DE MEILLEURE QUALITÉ.....	20
4.3 LA FRANCE : UN PÉRIMÈTRE QUI INSPIRE PEU .....	21
<b>5 CONCLUSION : VERS UNE FORMALISATION DU PROCESSUS DU REPORTING SOCIAL ? .....</b>	<b>22</b>
5.1 L'INTÉRÊT DU DISPOSITIF NRE : NÉCESSITÉ DE PÉRENNISER L'OBLIGATION DE REPORTING SOCIAL .....	22
5.2 UNE PROBLÉMATIQUE À INVESTIR : QUELS INDICATEURS PERTINENTS POUR QUEL PÉRIMÈTRE ?.....	23
5.3 FIABILITÉ ET VÉRACITÉ DES INFORMATIONS SOCIALES : QUEL CONTRÔLE ET QUELLE PLACE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LA DÉMARCHE DE REPORTING SOCIAL ?.....	25

**Alpha Études**

19 rue Fauchier

13002 Marseille

Tel : 04 91 14 81 30

Fax : 04 91 14 81 31

Siren n° 442 087 557 RCS Marseille



# Introduction

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les entreprises cotées et de droit français doivent publier dans leur rapport annuel un certain nombre d'informations sur « *la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* ». Cette obligation a été introduite par l'article 116 de la loi du 15 mai 2001, dite loi NRE, et précisée par un décret du 20 février 2002 sur la nature des indicateurs sociaux et environnementaux. Cette spécificité française s'inscrit dans une tendance générale, notamment dans l'Union Européenne, à basculer en matière de responsabilité sociale des entreprises de l'autorégulation à des obligations réglementaires.

Pourtant, en dépit de la généralisation de ces questions dans la plupart des pays et institutions européennes, l'adoption de la loi NRE en France, et plus particulièrement de son article 116, avait fait l'objet d'un accueil très réservé. Il est vrai que l'adoption de cet article s'était faite de manière précipitée, sans réel débat parlementaire, générant ainsi de multiples interrogations portant entre autres sur la pertinence des items retenus, le périmètre du reporting (non défini par les textes), la fiabilité et le contrôle de ces informations.

Cet accueil réservé, renforcé par les annonces de certaines entreprises d'un respect *a minima* des obligations légales et l'absence de sanctions des manquements, faisait naître une interrogation sur la façon dont les entreprises concernées (environ 700 au total) allaient s'acquitter de leurs obligations, d'autant plus que la consolidation des données sociales nécessite une organisation dont peu d'entreprises s'étaient dotées jusqu'alors.

Nous avons mené une première étude en 2003<sup>1</sup>, en collaboration avec Bernard SAINCY en charge des questions de RSE à la CGT, sur la manière dont les sociétés cotées avaient rempli leurs obligations dans les rapports de l'exercice 2002.

Nous renouvelons cette étude pour la deuxième année d'application de la loi NRE. Notre travail comprend deux phases :

- une première, centrée sur l'analyse des évolutions du reporting social entre les rapports 2002 et les rapports 2003. Elle est menée à méthodologie constante pour bien apprécier cette évolution et limitée aux sociétés du CAC 40 ;

---

<sup>1</sup> D. Goudard, S. Itier, « *Les informations sociales dans les rapports annuels : quelle application de la loi NRE ? Une étude sur les sociétés du SBF 120* », Alpha Études, septembre 2003. Étude réalisée en collaboration avec B. Saincy (CGT).



- la deuxième phase sera plus qualitative. Elle portera principalement sur la pertinence du reporting et des indicateurs renseignés, sur la fiabilité et la transparence du dispositif de reporting. Elle s'attachera en particulier à relever les pratiques les plus intéressantes avec l'avis des principaux acteurs du côté des directions et des représentants du personnel. Elle sera étendue aux sociétés du SBF 120 indépendamment de l'obligation légale ainsi qu'à quelques entreprises non cotées (publiques et privées). Elle fera l'objet d'un rapport spécifique à l'automne prochain.

Le présent rapport porte sur la première phase de l'étude des rapports de l'exercice 2003.

Nous rappelons dans une première partie les principaux résultats de la précédente étude sur les rapports 2002. L'étude actuelle et sa méthodologie sont présentées dans la deuxième partie. La partie trois met en évidence les progrès réalisés sur le reporting social et la partie quatre revient sur les périmètres et les indicateurs utilisés. En conclusion, nous évoquons les voies d'une meilleure formalisation du reporting social.

## **1 Bilan de la première année d'application du décret NRE**

Le premier enseignement de notre étude 2003 résidait dans le changement en matière de communication sur les informations sociales. Malgré les limites et les insuffisances que nous avons relevées dans le décret et en dépit de l'accueil assez mitigé que lui ont réservé les entreprises, nous avons noté une amélioration en moyenne des informations sociales dans les rapports annuels. Les entreprises ont publié en 2003 (éventuellement de façon très lacunaire) des données sociales, sociétales et environnementales sur leur activité là où bon nombre d'entre elles se contentaient avant de ne mentionner que quelques informations relatives aux effectifs totaux ou à la formation des cadres.

Cependant, la majeure partie d'entre elles ne s'étaient pas inscrite dans une véritable démarche de reporting social et l'amélioration constatée devait beaucoup plus au piètre niveau de départ qu'à une qualité d'ensemble satisfaisante du reporting social dans les rapports annuels sur l'exercice 2002. A ce titre, trois constats principaux avaient été dressés :

- la qualité moyenne des informations restait faible ;
- la conformité moyenne était également peu satisfaisante ;
- les entreprises du CAC 40 s'en sortaient globalement mieux que celles constituant le SBF 80<sup>2</sup> ;

---

<sup>2</sup> La SBF 80 regroupe les 80 valeurs du SBF 120 n'appartenant pas au CAC 40.



## 1.1 Les entreprises du CAC 40

Les rapports présentaient une conformité correcte ou à la limite acceptable pour seulement deux entreprises sur trois.

En matière de qualité, seules 7 entreprises sur les 37 étudiées avaient un niveau que l'on pouvait considérer comme correct. Ceci tenait à trois raisons bien distinctes : soit peu d'informations fournies, soit des informations de qualité médiocre, soit encore des informations de bonne qualité sur un périmètre restreint.

Les difficultés effectives de reporting social, l'absence de définition de périmètre dans le décret tout comme la difficulté à définir mondialement certains items pouvaient expliquer ces mauvais résultats. Néanmoins, la politique plus ou moins volontariste menée par les entreprises pour satisfaire aux obligations légales reste l'élément déterminant dans les résultats obtenus en matière de reporting comme le montre bien la nouvelle étude.

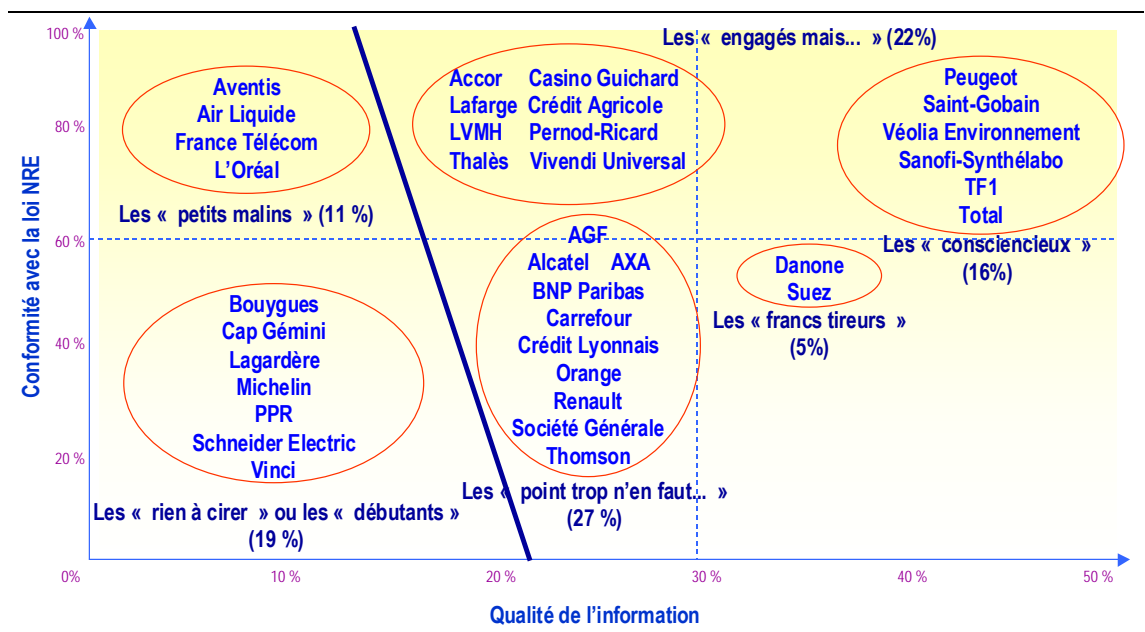
Ainsi, différence de volonté, différence d'outils, différence de situation se sont traduit en différences de comportement des entreprises que nous avons synthétisées ainsi :

- les « consciencieux » : ce groupe comprenait les entreprises qui ont le plus et le mieux répondu aux obligations légales par un respect à la fois de la « lettre » et de « l'esprit » du décret ;
- les « francs-tireurs » : les informations étaient de bonne qualité, ... lorsqu'elles étaient données. Les entreprises composant ce groupe semblaient avoir opéré une sélection dans les rubriques à renseigner. De ce fait leur indice de conformité était bien en deçà de ce que l'on aurait pu espérer. Cette attitude s'explique sans doute par leur « réserve » vis-à-vis d'un décret assez contraignant au regard de leur qualité de « pionnières » du développement durable ;
- les « engagés mais... » : le comportement de ces entreprises s'illustre par le fait que les items renseignés sont d'une qualité moindre et qu'ils couvrent rarement la totalité des employés du groupe ;
- les « point trop n'en faut... » : sans être en opposition ouverte vis-à-vis du décret, ces entreprises se caractérisaient par une position d'attente, n'étant pas toujours armées en interne pour un reporting social performant ;
- les « petits malins » : l'attitude de ce groupe, assez isolée, a consisté à fournir la quasi-totalité des informations exigées sur un périmètre très restreint : la holding. On aboutit ainsi à une bonne conformité pour une qualité très faible des informations transmises ;



- les « rien à cirer » ou les « débutants » : ni conformité, ni qualité : les entreprises composant ce groupe étaient les plus mal classées par le faible nombre d'informations fournies dans les rapports annuels. Néanmoins, les comportements adoptés étaient très hétérogènes. C'est par exemple le cas de Michelin qui a publié, très tardivement (fin 2003), un rapport spécifique qui n'a pu entrer dans le champ de notre étude. Vinci, de son côté, avait affirmé s'inscrire dans une démarche continue de reporting social mondial non achevée à l'époque<sup>3</sup>. En revanche, pour les autres, les informations étaient notoirement insuffisantes et se limitaient pour la plupart à quelques données comptables.

### Comportements adoptés en 2003 en matière de reporting social par les entreprises du CAC 40



<sup>3</sup> Ce que confirme l'analyse du rapport 2003.



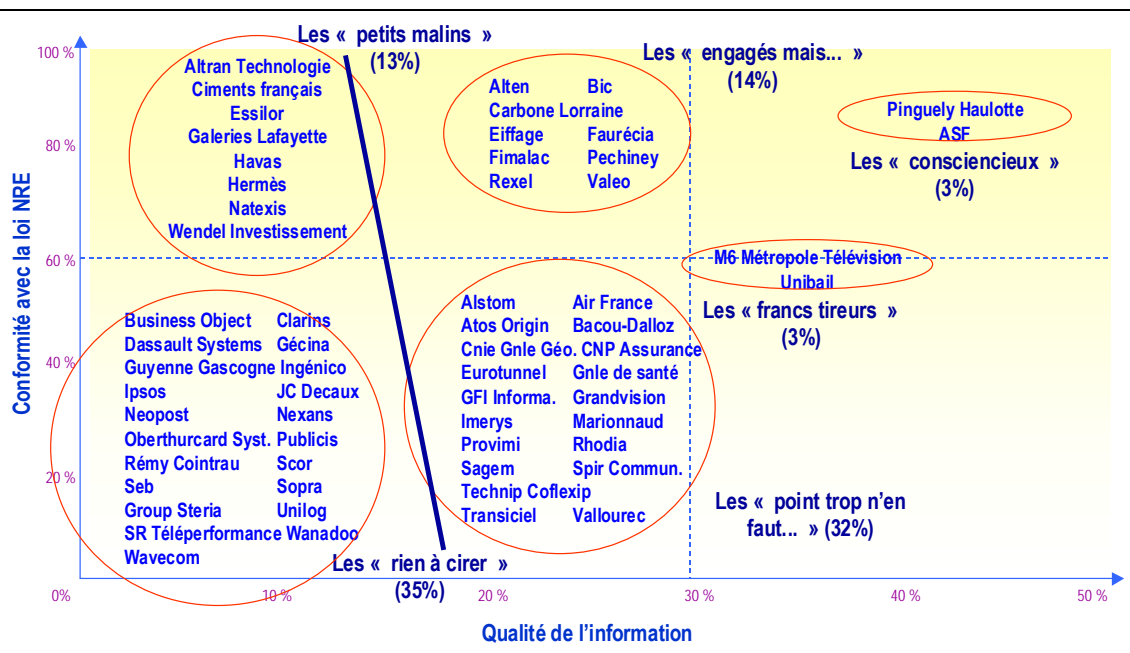
## 1.2 Les entreprises du SBF 80 (sociétés cotées au SBF 120 hors CAC 40)

Dans ce deuxième groupe d'entreprises, nous avons retenu 61 entreprises (18 n'entrant pas dans le cadre de la loi et 4 ayant été volontairement exclues du fait de leur faible nombre d'employés ou de leur activité particulière).

La conformité se dégradait nettement. Deux entreprises sur trois étaient en dessous du seuil acceptable.

Globalement, le positionnement général des entreprises du SBF 80 se situait très en deçà de celui des 37 premières vues précédemment. En reprenant la typologie des comportements établie pour les entreprises du CAC 40, on aboutissait à la représentation suivante :

### Comportements adoptés en 2003 en matière de reporting social par les entreprises du SBF 80



## 1.3 Fréquence et qualité des items traités

Globalement, pour l'ensemble du SBF 120, les critères les « mieux » renseignés étaient ceux qui se trouvaient déjà dans les rapports annuels des années antérieures (effectifs, rémunérations globales, formation des cadres, etc.). A l'inverse, des thèmes nouveaux comme la sous-traitance ou encore la main d'œuvre extérieure étaient peu développés, même si l'externalisation d'une partie de la production, voire la totalité, est aujourd'hui un phénomène majeur dans la pratique des entreprises multinationales.

**Utilisation des critères par les entreprises du SBF 120 dans les rapports annuels 2002**

FREQUENCE	Bon	Rémunération Épargne salariale Organisation du travail Départs	Formation Dialogue social Embauches Développement régional	Effectifs
	Acceptable	Restructurations Egalité professionnelle Travailleurs handicapés Œuvres sociales	Conditions d'hygiène et de sécurité	
	Insuffisant	Absentéisme Main d'œuvre extérieure Heures supplémentaires Charges sociales Sous-traitance	Relations avec les parties prenantes Dispositions OIT (filiales, sous-traitants)	
		Insuffisant	Acceptable	Bon
		QUALITE		

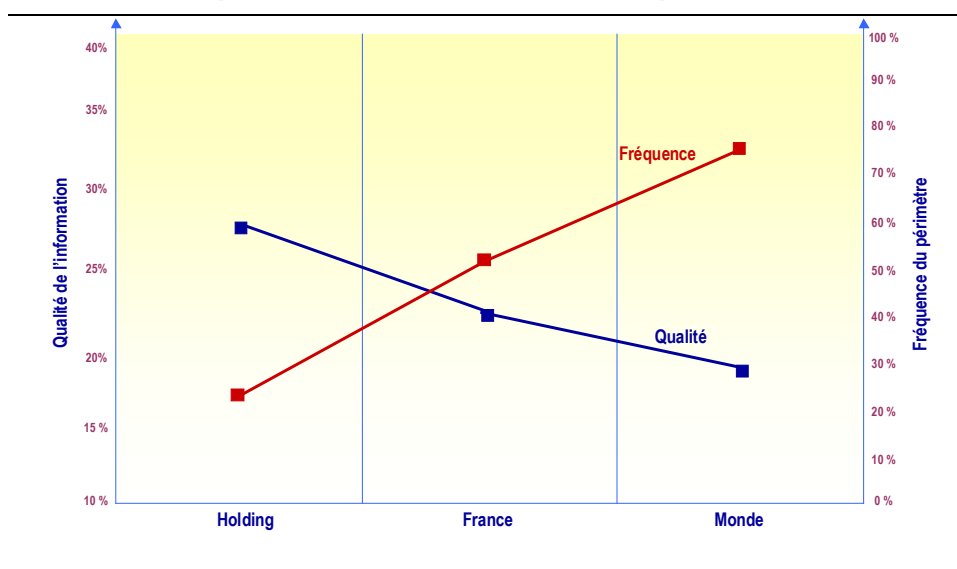


## 1.4 La question du périmètre

En l'absence de précision, les entreprises ont choisi le ou les périmètres sur lesquels elles ont donné des informations. Nous avons vu que certains de ces choix pouvaient relever d'attitudes de principe vis-à-vis de cette prescription réglementaire. D'autres ont été dictés par la vision qu'en avait l'entreprise (entreprise « mondiale ») et certains plus simplement par des contingences matérielles.

Dans l'ensemble les entreprises ont plutôt privilégié une vision « Monde » pour leurs données sociales. Un travail réalisé sur les seules entreprises du CAC 40 a montré que les informations « Monde », couvrant la quasi-totalité des salariés, étaient plus fréquentes que les informations cantonnées au seul territoire français et encore plus que celles concernant uniquement la holding. En revanche, d'un point de vue qualitatif, les informations « Monde » restaient d'un niveau inférieur aux informations « France » pour cette première année d'obligation du reporting social.

La qualité des informations selon le périmètre abordé



## 2 La nouvelle étude pour la deuxième année d'obligation du reporting social

Conscients que les prestations des entreprises en matière de reporting social s'évaluent non pas sur une année mais sur plusieurs, la présente étude s'attache à montrer comment les entreprises du CAC 40 ont une nouvelle fois répondu aux dispositions NRE.

Au-delà des positionnements figés respectifs, il nous paraît important de mettre en exergue la manière dont les groupes évoluent (ou pas) au regard de la loi NRE. Pour cela l'analyse a été menée avec la même méthodologie que la précédente que nous rappelons brièvement.

L'étude a, une nouvelle fois, été concentrée sur la première partie du décret (l'article 1), à savoir les informations sociales et sociétales.

En outre, notre étude porte sur le comportement des entreprises en matière de « reporting » social à partir des documents qu'elles publient à l'occasion de leurs rapports annuels et non sur les politiques sociales menées qui peuvent s'écarter de ce qu'il en est déclaré du fait de la quasi absence de procédure de contrôle externe.

### 2.1 Le champ retenu : les sociétés du CAC 40

Pour cette première contribution, nous avons choisi de ne retenir que les sociétés du CAC 40. Parmi les 40 entreprises initiales, quatre ne font pas l'objet de notre étude dans la mesure où leur siège social est implanté à l'étranger (Luxembourg pour Arcelor, Belgique pour Dexia et Pays-Bas pour EADS et ST Microelectronics).

La présente étude porte sur l'ensemble des documents que les entreprises ont mis à disposition, y compris les rapports spéciaux. Certaines d'entre elles ne disposent que d'un seul rapport lorsque d'autres communiquent sur leurs résultats annuels à partir de trois documents bien distincts : rapport financier, rapport d'activité, rapport « développement durable ».

Bien que toutes les entreprises ont consacré une partie, même minime, à la thématique NRE ou sociale, il est apparu utile de ne pas se fonder sur cette seule partie, aussi importante soit-elle.

En effet, le décret mentionne des indicateurs comme la rémunération ou les charges sociales. Mais ces derniers figurent déjà de façon plus ou moins détaillée dans la partie « comptes » du rapport. Nous avons donc jugé que vérifier la manière dont les entreprises répondaient au décret nécessitait



une lecture globale du document où chaque rubrique, y compris comptable, peut renfermer des informations entrant dans le périmètre du décret NRE.

Dans la deuxième phase de notre étude (automne 2004) qui tiendra moins compte du respect de l'obligation légale et plus de la qualité du reporting, nous restreindrons l'analyse aux seules données figurant dans les parties spécifiques des rapports annuels

## 2.2 La grille d'analyse retenue

De manière à opérer une comparaison formelle des entreprises à travers leur reporting social 2003 et 2004, nous avons décidé d'utiliser la même grille d'analyse que l'année précédente. Celle-ci avait fait l'objet de multiples modifications lors du premier exercice dans la mesure où certains items retenus apparaissaient comme trop flous et d'autres au contraire, trop précis<sup>4</sup>.

La grille de lecture des rapports compte alors 22 indicateurs dont 4 « sociétaux »<sup>5</sup> :

### Indicateurs retenus dans notre grille d'analyse

Effectifs	Égalité professionnelle
Embauches	Dialogue social
Heures supplémentaires	Conditions d'hygiène et de sécurité
Main d'œuvre extérieure	Formation
Départs et motifs	Travailleurs handicapés
Restructurations	Œuvres sociales
Organisation du travail	Sous-traitance
Absentéismes et motifs	Développement régional*
Rémunérations	Relations avec les parties prenantes
Charges sociales	Dispositions OIT dans les filiales
Épargne salariale	Dispositions OIT chez les sous-traitants

*\* Les quatre derniers thèmes s'apparentent davantage aux questions sociétales*

<sup>4</sup> Un premier examen des rapports annuels sur la base des quelques 30 indicateurs initiaux que compte le décret, a rapidement fait apparaître qu'aucune entreprise ne respectait à 100% les demandes du décret. Or, par exemple, quand la plupart des entreprises indiquait les embauches totales, notamment au niveau mondial, au lieu des « embauches CDI » et « embauches CDD » stipulées dans le décret pour préciser le critère général, pouvait-on considérer qu'elles n'étaient pas en conformité avec ledit décret ? La grille de départ a donc été revue en fusionnant certains indicateurs, considérant que les détails demandés sur certains critères (ainsi l'exemple des embauches) relevaient plus d'une appréciation des informations fournies en terme de qualité que de conformité au décret.

<sup>5</sup> Par commodité, nous employons « social » lorsque les pratiques se réfèrent à l'entreprise, à son organisation, son fonctionnement, etc. Par « sociétal », nous considérons qu'il s'agit des pratiques de l'entreprise à l'attention ou en direction de la communauté. Cette distinction opérée à plusieurs reprises dans l'étude reste cependant en partie floue car certaines pratiques qui relèvent à la fois du « social » et du « sociétal ». L'évaluation des effets des politiques sociales et sociétales d'une entreprise demeure donc très difficile.



## 2.3 La segmentation des périmètres couverts

Nous rappelons les trois niveaux possibles que nous avons retenus :

- le périmètre minimum : la holding ;
- le périmètre traditionnel : la France ;
- le périmètre élargi : le groupe consolidé.

La holding constitue sans doute ce qu'il convient de définir dans certains cas comme l'application minimale du décret. Pouvant ne concerner que moins d'un 1% de l'effectif global, ce type de renseignements n'apparaît *a priori* pas comme la traduction d'une volonté des entreprises de s'inscrire dans une véritable démarche de reporting social sauf si comme France Télécom, BNP Paribas ou encore le Crédit Agricole, la maison mère est composée de près de la moitié des salariés du groupe consolidé.

La France constitue le deuxième niveau géographique que nous avons souhaité prendre en compte. Ce choix réside dans le fait que les entreprises étudiées sont de droit français, largement implantées en France et qu'elles réalisent chaque année<sup>6</sup> un bilan social. Elles sont donc théoriquement outillées pour la remontée d'informations sociales, tout au moins sur un plan national même si la plupart des entreprises ne dispose pas d'un bilan social agrégé.

Enfin, le groupe consolidé constitue le troisième niveau géographique retenu dans notre étude. La quasi-totalité des entreprises évoluant également à l'étranger, il était important de relever la manière dont elles parvenaient à rendre compte de leurs informations sociales et sociétales hors des frontières hexagonales.

Ainsi, pour chaque information communiquée, nous avons relevé son ou ses périmètre(s) de référence afin d'apprécier l'étendue des données fournies par les entreprises. Nous l'avons ensuite rapproché de la répartition des effectifs entre la holding, la France et l'international.

---

<sup>6</sup> Pour celles de plus de 300 salariés.



## 2.4 Schéma de notation

Nous avons formalisé les deux axes de notation déjà indiqués :

- **le respect formel du décret NRE** ; la présence des 22 critères définis précédemment correspond à une conformité s'élevant à 100 %. Pour chacune des entreprises, nous avons relevé le nombre d'indicateurs renseignés (indépendamment de la qualité de l'information) afin d'attribuer une note allant de 0 à 100 % selon le nombre des critères renseignés ;
- **la qualité de l'information fournie** ; pour l'apprécier, nous avons pris en compte l'exhaustivité et la pertinence des informations communiquées par les entreprises. Chaque critère a été décomposé en sous indicateurs, puis noté sur une échelle allant de 0 à 3 selon le schéma suivant :

- Information absente : « rien »
- Information présente de qualité nulle<sup>7</sup> : « 0 »
- Une seule information : « 1 »
- Plusieurs informations pour un même critère : « 2 »
- Plusieurs informations commentées : « 3 »

Ainsi, les 36 entreprises entrant dans le champ de la présente étude se sont chacune vu attribuer deux « notes ». Une première note de 0 à 100 % évalue le respect formel du décret. Une deuxième note évalue la qualité des informations transmises, pondérée par leur périmètre et la répartition des effectifs.

Au total, l'analyse porte donc sur « la lettre » et « l'esprit » de la loi. Pour autant, indépendamment des précautions méthodologiques prises lors de la construction de notre grille et en dépit de plusieurs lectures réalisées pour chacun des rapports, il convient de préciser que l'appréciation formulée pour chacune des entreprises laisse une part relative à des éléments de subjectivité, plus ou moins identifiés mais jamais neutralisés en totalité.

---

<sup>7</sup> Par qualité nulle, nous entendons une information disponible dans le rapport mais sans qu'aucun élément factuel ou mesurable ne vienne l'enrichir. Par exemple, l'indication selon laquelle l'entreprise « dispose d'une politique de formation » ne constitue pas, à notre sens, une information de qualité à l'inverse d'une entreprise qui indiquera le taux de masse salariale alloué à la formation, le nombre de stagiaires, le nombre d'heures ou encore les contenus de formation...



## 3 Les entreprises répondent mieux aux exigences réglementaires

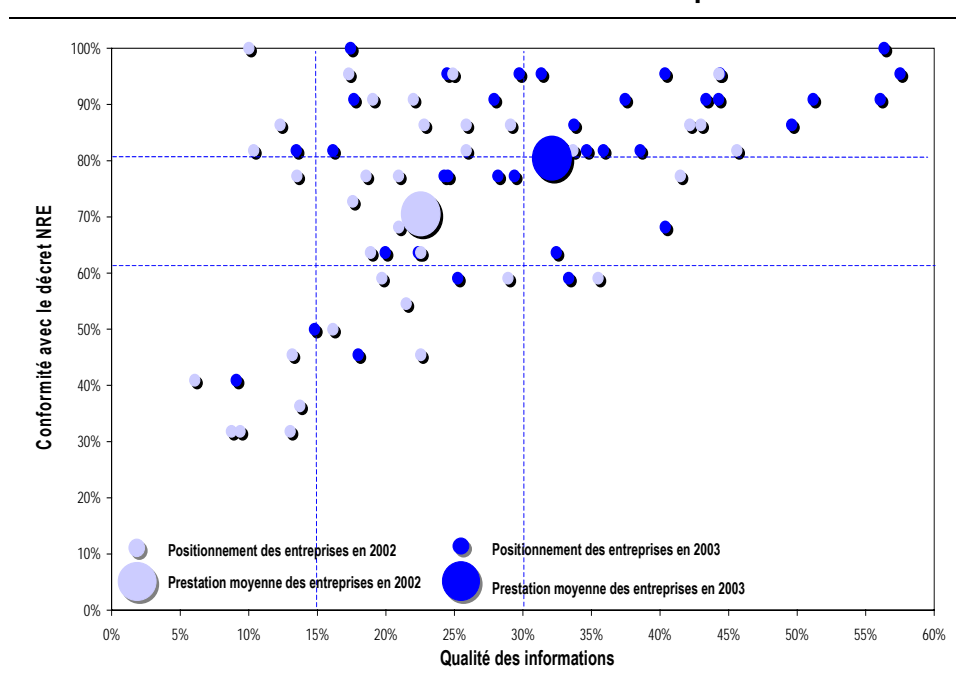
### 3.1 Remarques d'ensemble

La seconde année d'application de l'article 116 de la loi NRE doit, théoriquement, faire apparaître une série d'évolutions positives relatives au taux de couverture des informations transmises, à leur qualité, etc. Nombre d'entreprises, ayant entamé un processus de collecte des informations sociales à des niveaux plus ou moins étendus, la qualité du reporting social devrait globalement s'en trouver améliorée.

En tendance, les entreprises du CAC 40 se sont globalement mieux assorties de leur tâche que l'année précédente. Mais ce constat positif doit être nuancé par :

- la très relative amélioration du reporting social. Nous n'avons pas assisté à un « boom » en matière de qualité du reporting ; seulement à une évolution lente à la fois en terme de qualité de l'information et en terme de conformité ;
- quelques entreprises qui semblent avoir régressé dans la qualité de leur reporting social ce qui interroge sur la fiabilité et la stabilité de la politique développement durable des groupes concernés.

#### Une amélioration d'ensemble de la qualité



Le graphique montre que la prestation moyenne des entreprises en terme de qualité des informations progresse de près de 40 % sur une année.



S'agissant de la conformité au décret, les entreprises renseignent en moyenne 15 % d'items de plus que l'année précédente.

Pour autant, cette progression est sans surprise au regard de la prestation moyenne réalisée l'année précédente par la majorité des entreprises. Les marges de progression sont plus importantes dès lors que les positionnements de départ sont relativement mauvais.

De plus, comme nous le verrons, ces évolutions restent très inégales entre :

- d'un côté, des entreprises qui ont fortement voire très fortement amélioré leur dispositif de reporting ;
- de l'autre, des entreprises qui ont certes, mieux répondu aux exigences du décret NRE que ce qu'elles avaient fait l'année dernière, mais qui n'ont pas nécessairement profité de cette année pour améliorer leur dispositif de recueil des données sociales et sociétales.

### **3.2 Une amélioration portée par la plupart des entreprises**

Deux entreprises du CAC 40 sur trois ont donné des informations de qualité relativement supérieure à celles fournies l'année précédente. Parmi cette majorité de sociétés, des entreprises comme Vinci ou Casino ont fortement amélioré leur dispositif conformément aux engagements qu'elles avaient formulés l'année précédente. Cette amélioration de la prestation passe par de nombreuses combinaisons :

- certaines entreprises donnent des informations couvrant l'ensemble des salariés du groupe à travers le monde là où il leur était impossible de le faire précédemment (Vivendi Universal) ;
- certains groupes comme Aventis nous renseignent davantage sur le périmètre monde que sur leur holding ;
- certaines sociétés traitent des problématiques jusque là inabordées se rapprochant ainsi davantage des exigences du décret (Vinci ou Pinault Printemps La Redoute) ;
- plusieurs entreprises se sont également questionnées sur la pertinence des indicateurs affichés et ont fourni des informations assez détaillées sur des thématiques bien précises (Danone et les restructurations, Suez et les questions de rémunération, etc.).



## Une amélioration portée par la plupart des entreprises

<b>Forte amélioration</b>	Aventis PPR Vinci	Axa Carrefour Casino Lafarge Vivendi Universal	
<b>Amélioration</b>	Air Liquide Cap Gemini France Télécom L'Oréal Michelin Schneider Electric Sodexo Alliance	Alcatel BNP Paribas LVMH Pernod Ricard Renault Société Générale	Danone Peugeot Véolia Environnement
<b>Statut quo</b>	Bouygues Lagardère	AGF Crédit Agricole	Saint-Gobain Suez TF1
<b>Dégradation</b>		Accor Thomson Thalès	Sanofi-Synthélabo Total
	<b>Insuffisante</b>	<b>Acceptable</b>	<b>Bonne</b>
	<b>Point de départ qualité 2002</b>		

Parmi les entreprises pour lesquelles nous avons estimé que la qualité de leur reporting social était restée à un niveau équivalent à celui de l'année précédente ou s'était dégradée, nous pouvons relever ici aussi deux cas de figure :

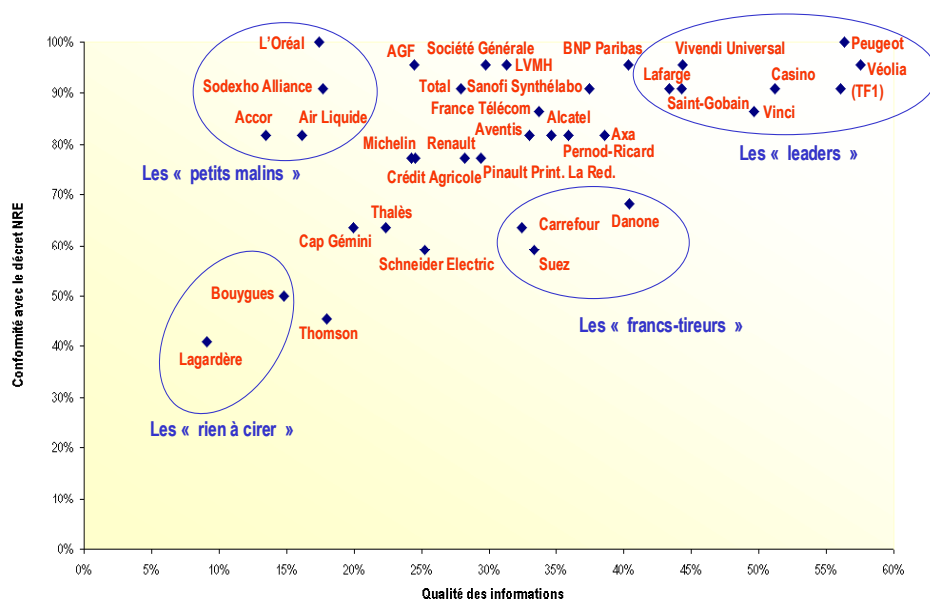
- ou bien ces entreprises avaient fourni l'année précédente des informations sociales de qualité ; dans ce cas, il s'agit pour elles de consolider les efforts entrepris précédemment afin de s'inscrire dans la viabilité et la régularité du système de reporting (Saint-Gobain ou Suez). Cependant, ceci peut devenir problématique pour des entreprises comme Total ou Sanofi-Synthélabo qui cette année, quittent le groupe des « leaders » compte tenu de la relative dégradation des informations sociales fournies ;
- ou bien ces entreprises étaient l'année dernière assez mal classées ou considérées comme « moyennes » au regard de la première année d'application du décret. Dans ces cas, le statut quo voire la dégradation de leur reporting social nous amène à nous questionner, voire à douter de la qualité et de la continuité des politiques de reporting social entreprises par les groupes.



### 3.3 Le positionnement des entreprises

Sur le plan de la conformité au décret NRE, près d'une entreprise du CAC 40 sur trois renseigne moins de 80 % des indicateurs du décret. S'agissant de la qualité des informations, près de la moitié continue à fournir des informations d'une qualité insuffisante (indice inférieur à 30 % dans notre schéma). Ceci vient quelque peu nuancer le sentiment général positif que nous avons à propos de l'amélioration quasi générale des systèmes de reporting social des entreprises du CAC 40.

#### Positionnement des entreprises en 2003



Comme l'illustre le présent graphique, les entreprises du CAC 40 adoptent des politiques très différentes en matière de reporting social. Elles s'acquittent donc de façon très inégale au décret NRE. Au-delà d'un positionnement « ramassé » pour la majorité des entreprises située autour de la moyenne générale, quatre types de comportement assez homogènes se distinguent :

- **les « riens à cirer » :** aucun effort réel de reporting social n'a franchement été remarqué depuis l'année dernière. Ces entreprises ne brillent ni par la qualité, ni par la quantité d'informations transmises ;
- **les « petits malins » :** à défaut d'une politique de reporting social consolidée, ces entreprises ne fournissent généralement que des informations relatives à la holding (de 10 à 15 % seulement des effectifs). Accor pour sa part nous renseigne essentiellement sur la base de 1 289 salariés, soit 0,9 % de son effectif groupe !



- **les « francs-tireurs »** : ces entreprises, considérées comme « pionnières françaises » du développement durable, fournissent en général des informations de bonne voire de très bonne qualité sur certains items qu'elles ont elles-mêmes préalablement sélectionnés. Mais dans l'ensemble, ces entreprises ne se soucient pas de leur conformité au décret ;
- **les « leaders »** : les entreprises composant ce groupe mettent en œuvre des moyens importants pour se doter d'un dispositif de consolidation de données sociales « monde » couvrant la majeure partie des indicateurs du décret sans pour autant négliger la qualité des items renseignés.

S'agissant des autres entreprises, les comportements observés en matière de reporting social sont plus hétérogènes. Certaines entreprises fournissent de nombreuses informations, parfois sans véritable cohérence, éparpillées dans plusieurs parties des rapports annuels. D'autres en revanche disposent d'une politique développement durable « affirmée » et inscrivent leur démarche dans un processus long non encore abouti. Aussi, contrairement à l'année précédente, nous n'avons pas jugé opportun de les typologiser.



## 4 Mais la qualité des informations reste inégale

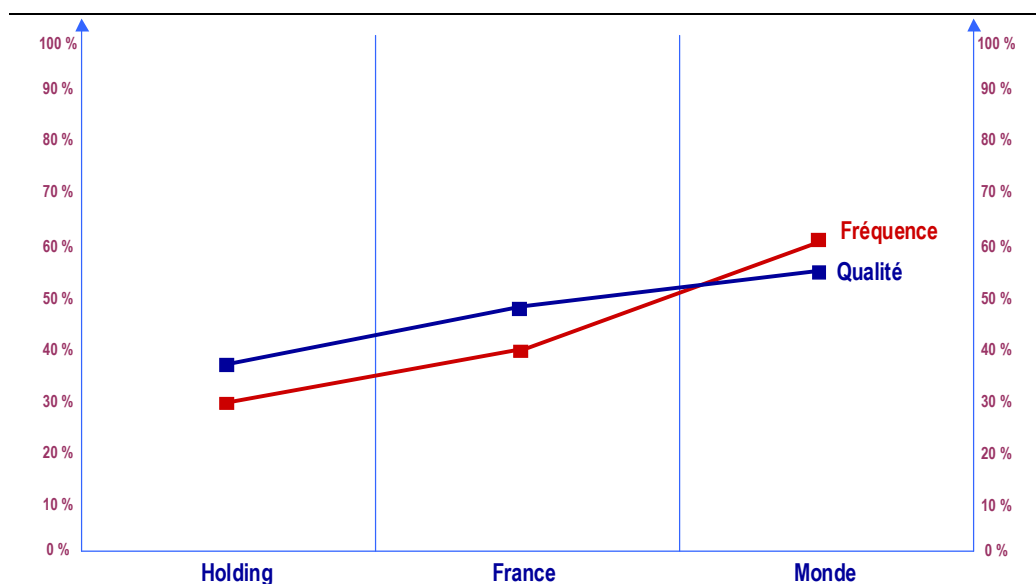
### 4.1 Des préoccupations plutôt « internationales »

L'un des débats récurrents autour du décret NRE tourne autour de la question du périmètre de reporting. L'année dernière, nous nous étions déjà prononcé en faveur d'un reporting social qui prenne en compte l'ensemble des salariés des groupes concernés s'agissant de certains indicateurs pertinents pour l'ensemble des thématiques regroupées dans le décret. Mais il nous semblait également que le reporting devait également rendre compte de l'état de la politique sociale française au regard de l'origine des groupes et de leur implantation sur le territoire (environ 40 % des salariés « du CAC 40 » évoluent en France).

Au regard de ces deux préoccupations et compte tenu des carences législatives en la matière, nous nous sommes penché une nouvelle fois sur l'appréciation des informations fournies en fonction des périmètres « holding », « France » et « monde ».

Comme pour le précédent exercice, on constate dans les rapports une plus grande utilisation du périmètre « monde » (en fréquence) en comparaison aux deux autres périmètres de référence « holding » et « France ». En revanche, contrairement à l'année dernière, les données « monde » sont, en tendance, de meilleure qualité que les données « holding » et « France ».

#### Le périmètre « monde » privilégié...

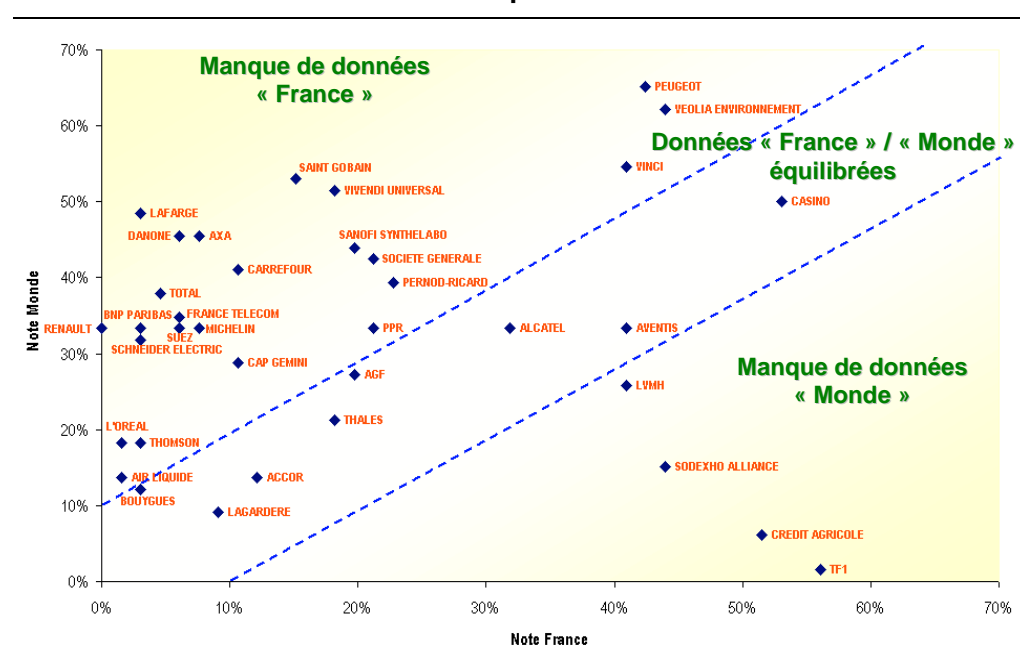


Ceci s'explique par :

- la démarche « volontariste » adoptée par certaines entreprises qui souhaitent fournir des informations à la fois pertinentes et représentatives du groupe dans sa totalité ; les informations « monde » sont alors d'une bonne qualité ;
- la démarche « frileuse » de certaines entreprises qui fournissent beaucoup d'informations relativement limitées à la fois dans le taux de couverture et dans leur pertinence et leur qualité (c'est par exemple le cas d'informations consignées dans la rubrique « comptes ») ; dans ce cas, les informations sont d'une qualité plus moyenne voire nulle dû à la position « défensive » des entreprises sur ce sujet.

Par ailleurs, le graphique suivant met en exergue le trop grand déséquilibre dans le choix des périmètres retenus. Il met en balance les notes brutes (avant pondération par les effectifs) « France » et « monde ». Il illustre le caractère international des groupes ; une majorité d'entreprises doivent leur notation aux informations « monde » qu'elles ont transmises. Ici, on relève bel et bien la volonté des groupes de dépasser et de progressivement abandonner le territoire d'origine au profit d'une image et d'une stature « mondiales ».

### ...Au détriment du périmètre « France »

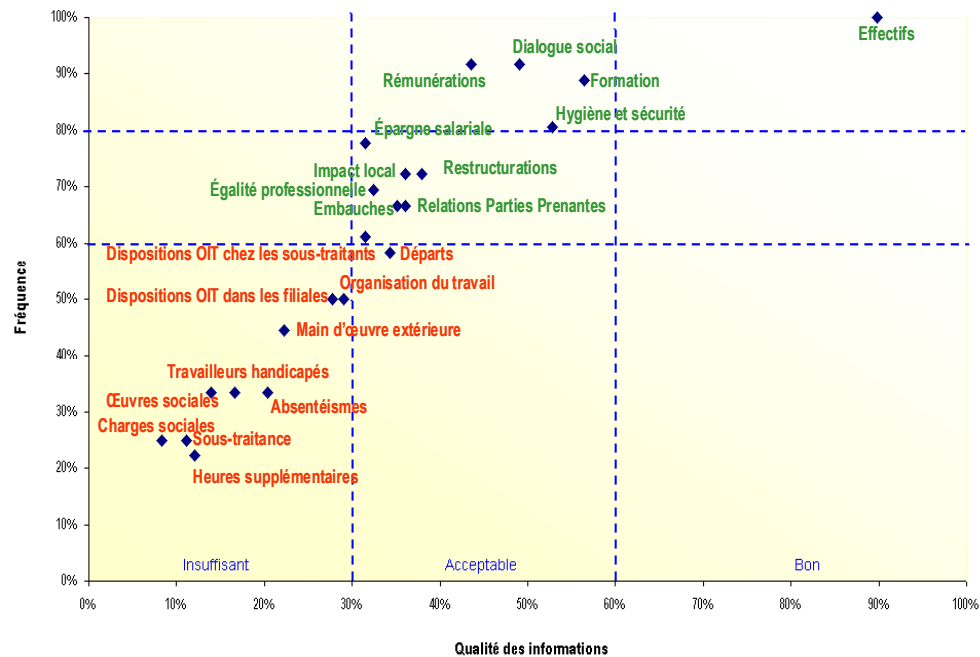


## 4.2 Des données « monde » de meilleure qualité

Les questions d'hygiène et de sécurité, de formation, d'épargne salariale sont des thèmes assez bien traités dans l'ensemble. Le dialogue social est également une thématique développée mais souvent à l'échelle européenne (via les comités de groupe européens). En revanche, parmi les points noirs récurrents :

- les questions de sous-traitance ;
- les questions de droits fondamentaux (OIT) même si 60 % des entreprises étudiées déclarent dans leur rapport avoir adhéré au Pacte Mondial de l'ONU ;
- les thématiques telles que les œuvres sociales, les charges, les heures supplémentaires ou les questions d'absentéismes. Mais dans cette configuration, il est vrai que les cadres juridiques et culturels hétérogènes ne favorisent pas toujours les possibilités de synthèse de ces thématiques au plan mondial.

### État de la qualité des indicateurs sur le périmètre « monde »



Même si les difficultés de consolidation sont réelles, il n'en demeure pas moins que la démarche n'est pas impossible comme l'illustre le travail de plusieurs entreprises sur la question des rémunérations, des embauches, de la formation, des conditions d'hygiène et de sécurité, etc. Aussi, il nous paraît utile de mettre l'accent sur la volonté ou non de se doter d'un outil de collecte des informations sociales mondiales même si les différences culturelles et juridiques font partie des problèmes récurrents des entreprises multinationales.



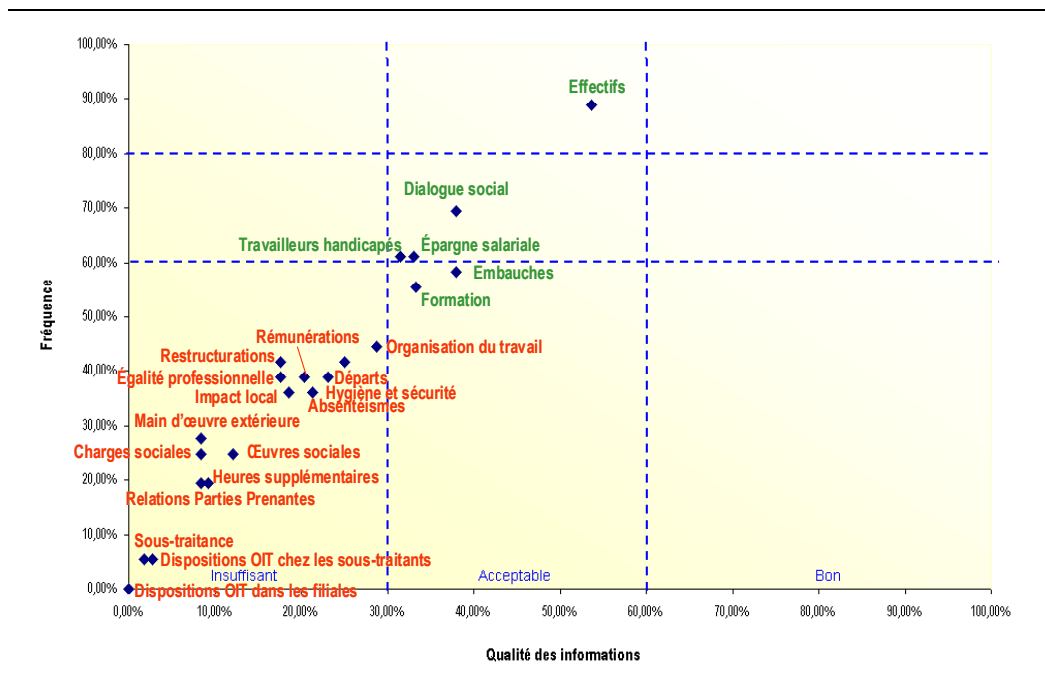
### 4.3 La France : un périmètre qui inspire peu

Au regard de la qualité très moyenne des indicateurs traités au sujet du périmètre France, on peut souligner, comme nous l'avons vu précédemment, que le territoire français fait rarement l'objet d'un reporting social propre.

Pourtant, les procédures de collecte des informations à cette échelle existent ne serait-ce qu'à travers la formalisation des bilans sociaux. Un reporting social « local » axé sur certains indicateurs pourrait se substituer aux limites des bilans sociaux qui sont rarement agrégés à l'échelle d'un groupe et ne sont obligatoires que pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Comme évoqué précédemment, le peu d'attention portée au périmètre France nous interroge sur la capacité et la volonté des entreprises du CAC 40 à **rendre compte de leur politique sociale sur un périmètre qui compte encore près de 40 % des effectifs totaux** en dépit d'un important mouvement d'internationalisation connu ces dernières années.

#### État de la qualité des indicateurs sur le périmètre « France »



Quelques thématiques comme la question des travailleurs handicapés ou le dialogue social font l'objet d'un développement acceptable. En revanche, les questions d'égalité professionnelle, d'organisation du travail, de restructurations ou de sous-traitance restent les parents pauvres du reporting social français au même titre que la question des droits fondamentaux de l'OIT qui se pose en des termes différents sur des territoires comme la France où le droit du travail continue tant bien que mal à jouer son rôle de protecteur.



## 5 Conclusion : vers une formalisation du processus du reporting social ?

Au regard de la physionomie des résultats obtenus par les entreprises du CAC 40, les trois questions soulevées l'année précédente restent d'actualité :

- la nécessité de pérenniser l'obligation de reporting social via le dispositif NRE ;
- la question des indicateurs pertinents et du périmètre du reporting ;
- la question du contrôle des informations et de la place des salariés et de leurs représentants dans la démarche de reporting social des entreprises.

### 5.1 L'intérêt du dispositif NRE : nécessité de pérenniser l'obligation de reporting social

D'après la prestation des entreprises en matière de reporting social sur les cinq dernières années, force est de constater que l'obligation légale contribue à faire apparaître de nombreuses données sociales dans les rapports annuels là où auparavant, seul le nombre de salariés faisait office d'item social. Ainsi, la majorité des entreprises, qui jusque là ne s'était jamais engagée dans une quelconque politique de reporting social a pu, par ce biais, être sensibilisée même si cela ne s'est pas toujours concrétisé par des résultats très probants. Et manifestement, plusieurs entreprises indiquent mener des actions pour améliorer encore leur système de reporting social.

Il va de soi que l'abandon d'un tel dispositif constituerait un recul notable. C'est d'ailleurs l'une des principales conclusions remises au gouvernement sur le bilan de l'application par les entreprises de l'article 116 de la loi NRE où il ressort clairement que « *la législation française, malgré ses imperfections, est souvent citée en exemple à l'étranger [et qu'à ce titre], toute modification de la loi dans le sens d'un recul serait incomprise par les entreprises françaises qui ont consacré de réels efforts pour satisfaire à ces exigences nouvelles* »<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> EPE, ORÉE, ORSE, « *Bilan critique de l'application par les entreprises de l'article 116 de la loi NRE : rapport de mission remis au gouvernement* », avril 2004.



En revanche, le maintien en l'état du dispositif NRE ne peut, à terme, être satisfaisant et ce pour deux raisons essentielles :

- d'une part, il est paradoxal qu'une obligation légale ne fasse l'objet d'aucun contrôle des pouvoirs publics, ni d'aucune sanction en cas de manquement ;
- d'autre part, il va de soi que le statut qui viendrait décourager des entreprises impliquées dans la démarche et qui se sont réellement dotées d'un processus de collecte des informations sociales *ad hoc* (les « leaders ») sans pour autant pénaliser les groupes qui ne font aucun effort réel de reporting (les « rien à cirer »).

Et naturellement, une réflexion doit avoir lieu sur la pertinence des informations ainsi que sur le périmètre des renseignements fournis.

## 5.2 Une problématique à investir : quels indicateurs pertinents pour quel périmètre ?

La loi NRE qui contribue à accroître la transparence des entreprises ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la pertinence des items à fournir en fonction des périmètres.

La seconde partie de notre étude prévue à l'automne 2004 permettra d'approfondir cette question. Pour autant, quelques idées peuvent d'ores déjà être avancées.

Le défaut d'indication sur le périmètre à retenir, en dépit d'une simple lettre de cadrage portant sur le projet de décret d'application de l'article 116<sup>9</sup>, a permis à quelques entreprises de fournir la plupart des informations exigées dans le décret sur la base de la seule société cotée : la holding, soit dans certains cas, moins de 1 % des effectifs totaux.

Au regard de la diversité des cadres juridiques et devant l'hétérogénéité des cultures « nationales » et « géographiques », il semble nécessaire de préciser un ou plusieurs périmètres qui prendraient en compte à la fois la dimension internationale de la plupart des entreprises et leur spécificité française.

Aussi, bien que des définitions comme l'absentéisme ou les accidents du travail varient d'un pays à l'autre, il est possible, à l'instar des entreprises les mieux placées dans notre schéma de notation, de fournir des renseignements mondiaux sur des thèmes *a priori* non consolidables. D'ailleurs, cette année, les entreprises ont fourni beaucoup plus de données sur un périmètre « monde » que sur les périmètres « France » et « holding ».

---

<sup>9</sup> Cette lettre indique que « *s'il n'est pas possible en droit d'imposer l'obligation de consolidation des informations au niveau du groupe, les sociétés peuvent le faire si elles disposent des données ou si elles ont pris les dispositions pour les réunir ; ce qui améliorera la lisibilité et la pertinence de l'information produite* »



C'est pourquoi nous nous prononçons clairement pour l'introduction dans les rapports de gestion de données mondiales, dans la mesure où certaines d'entre elles sont consolidables (à l'instar du reporting de Véolia Environnement, Saint-Gobain, etc.). À ce niveau, et sans multiplier les obligations de reporting des entreprises, une réflexion pourrait également avoir lieu à l'échelle européenne, sachant que les approches juridiques et politiques tendront dans les prochaines années à s'harmoniser.

D'autres items plus pertinents au plan national pourraient être renseignés, ce qui correspondrait en partie à une consolidation des bilans sociaux. Mais l'étude fait apparaître un relatif désintérêt lorsqu'il s'agit d'émettre une spécification nationale et ce en dépit des 40 % des effectifs du CAC 40 qui évoluent encore en France.

En somme, le législateur pourrait contribuer à éclaircir les parties floues du décret en précisant pour chaque périmètre les informations à fournir. Au-delà du caractère obligatoire et contraignant de la démarche, il est important que les entreprises aient un prescrit suffisamment précis pour affiner leur processus de collecte des informations.

Il semble utile également de questionner le choix des items retenus. En effet, certains d'entre eux, comme la « durée du travail à temps partiel » ou les « embauches CDD » sont extrêmement précis, à l'inverse d'autres, comme la « formation » ou « les conditions d'hygiène et de sécurité », pour lesquels les renseignements peuvent paraître extrêmement divers et variés.

Un arbitrage est ainsi exercé par les entreprises tendant à ne fournir que des renseignements « positifs » au détriment d'informations moins favorables à l'image de l'entreprise. Enfin, et c'est l'un des mérites du décret que de l'initier, une réflexion doit avoir lieu sur la finalité de telles informations dans les rapports de gestion. L'instauration d'un référentiel social et environnemental « public » à l'attention des actionnaires, des investisseurs et des analystes repose sur l'idée que ces dimensions sont prises en compte dans les choix d'investissement au même titre (mais dans une moindre mesure) que la dimension économique et comptable.

Mais, partant de ce postulat, les informations sociales et environnementales ne peuvent pas être considérées comme pertinentes si elles ne font pas l'objet de comparaisons dans le temps (performances calculées d'une année sur l'autre), et dans « l'espace » (d'une entreprise à l'autre). À ce propos, la création de « référentiels sectoriels » pourrait apparaître comme une piste intéressante. Cela reviendrait à instaurer des « critères spécifiques » en plus des critères généraux pour certains secteurs, tenant compte de la réalité des activités respectives.



## 5.3 Fiabilité et véracité des informations sociales : quel contrôle et quelle place pour les représentants du personnel dans la démarche de reporting social ?

Deux types d'enjeux découlent de la question du contrôle :

- la fiabilité et la véracité des informations transmises par les entreprises ; en substance, c'est la question du rôle des commissaires aux comptes ou d'une instance *ad hoc* qui se pose ;
- la place et le rôle des salariés et de leurs représentants dans la démarche de reporting social de l'entreprise.

### 5.3.1 Le contrôle des informations

Depuis l'entrée en vigueur de la loi NRE, le seul contrôle externe à la société relevé est celui exercé par les commissaires aux comptes dans le cadre.

Notre étude fait apparaître que 30 % des sociétés du CAC 40 ont soumis leur procédure de reporting social à leurs commissaires aux comptes. Cependant, pour toutes, ce sont les procédures de collecte des informations qui ont été vérifiées, non l'information elle-même.

A ce titre, une réflexion doit avoir lieu sur la possibilité pour les commissaires aux comptes d'étendre leurs prérogatives aux dimensions sociales et environnementales puisque celles-ci sont consignées dans le rapport annuel.

Pour nous, une démarche de certification ou d'agrément d'acteurs chargés de contrôler et valider la véracité des informations sociales cantonnées dans les rapports annuels serait intéressante. Dans ce cas, on peut très bien imaginer une instance rattachée à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) ou à l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) chargée de cette certification. Les modalités seraient alors à définir notamment pour ce qui est de l'association des parties prenantes externes (ONG) et des organisations syndicales représentatives.



### 5.3.2 Le rôle des partenaires sociaux dans les démarches de reporting social

L'étude précédente réalisée par Alpha Études sur le contenu des chartes éthiques<sup>10</sup> a mis en exergue la difficulté pour les entreprises concernées d'associer les représentants du personnel dans les démarches conduites sur des thèmes sociaux qui les concernent.

En effet, ces derniers sont rarement associés aux démarches de RSE d'une façon générale et ce à quelque échelon que ce soit. Pourtant, ces acteurs considérés à tort comme des « parties prenantes » comme les autres restent les mieux situés pour se prononcer sur la qualité du reporting social de leur entreprise. Pour nous, s'agissant des informations sociales dans les rapports de gestion, *a minima* l'avis des représentants du personnel devrait constituer le pendant de l'avis que peut donner le comité d'entreprise sur les résultats financiers. Leur association à la démarche de reporting relève, elle, des impératifs de transparence dans la gouvernance des entreprises que sous-tend le développement de leur responsabilité sociale.

Or, la lecture des rapports annuels de l'exercice 2003 montre une extrême pauvreté en la matière. Quatre entreprises abordent partiellement mais clairement la question :

- Axa qui expose le point de vue du secrétaire général du comité de groupe sur la qualité de leur dialogue social ;
- Vinci qui affirme diffuser les résultats du reporting à ses instances représentatives du personnel ;
- Danone et Carrefour font état de leur relation avec une organisation syndicale internationale (Carrefour et l'UNI et Danone avec l'UITA)

Sur ces maigres exemples, on ne peut réellement dénoter une volonté de l'entreprise de construire son modèle de reporting social sur la base d'une collaboration avec ses représentants du personnel. Bien évidemment, la question du « bon niveau » de représentation se pose et il semble que même s'il faille se pencher du côté des instances européennes ou mondiales, la réflexion nécessite d'être approfondie en collaboration avec les acteurs concernés. Une chose est sûre, une telle association conduirait indubitablement à renforcer la qualité de la politique de reporting social de l'entreprise et de la même façon à renforcer sa crédibilité.

La présente analyse à partir des prestations des entreprises du CAC 40 suscite, nous l'avons vu, de nombreux questionnements. L'analyse prévue à l'automne portant sur les autres entreprises du SBF 120 devra valider, affiner ou modifier le diagnostic général d'amélioration tiré de l'étude des 40 premières entreprises, les plus exposées médiatiquement et donc les plus soucieuses, en tendance, de leur image et de leur réputation.

---

<sup>10</sup> D. Goudard, S. Itier et B. Saincy (avec la collaboration de), « Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social », Alpha Études, mars 2004.

