



DEPARTEMENT
ETUDES

**LES INFORMATIONS SOCIALES
DANS LES RAPPORTS 2007**

**SIXIEME BILAN
DE L'APPLICATION DE LA LOI NRE**

29 octobre 2008

Contact :

Groupe Alpha – Département Etudes
20/24 rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13 - 01 53 62 70 00
Hugues Bertrand (h.bertrand@groupe-alpha.com)
Natacha Seguin (n.seguin@groupe-alpha.com)

SIXIEME 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 progrès¹ ». Après six exercices de reporting NRE, les très grandes entreprises atteignent enfin la moyenne² ! (I). L'analyse de quelques sujets peu ou mal renseignés montre que sans une discussion et un approfondissement collectifs le processus ne produira pas une information de qualité sur l'ensemble des champs à renseigner (II).

I. PRESENTATION DE L'ETUDE

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 car les informations sont toujours autant disséminées.

Le champ d'investigation porte sur les 36 entreprises présentes dans le CAC 40 à la date du début de l'étude, le 28 juillet 2008³.

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

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

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

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 de notation depuis plusieurs années.

³ Parmi ces 36 entreprises figurent de manière distinctes Gaz de France et Suez qui en 2007 n'avaient pas encore fusionné.

En 2008, deux entreprises ont rejoint l'indice (Air France/KLM et Unibail-Rodamco), deux l'ont quitté (AGF et Thomson).

⁴ Pour 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.



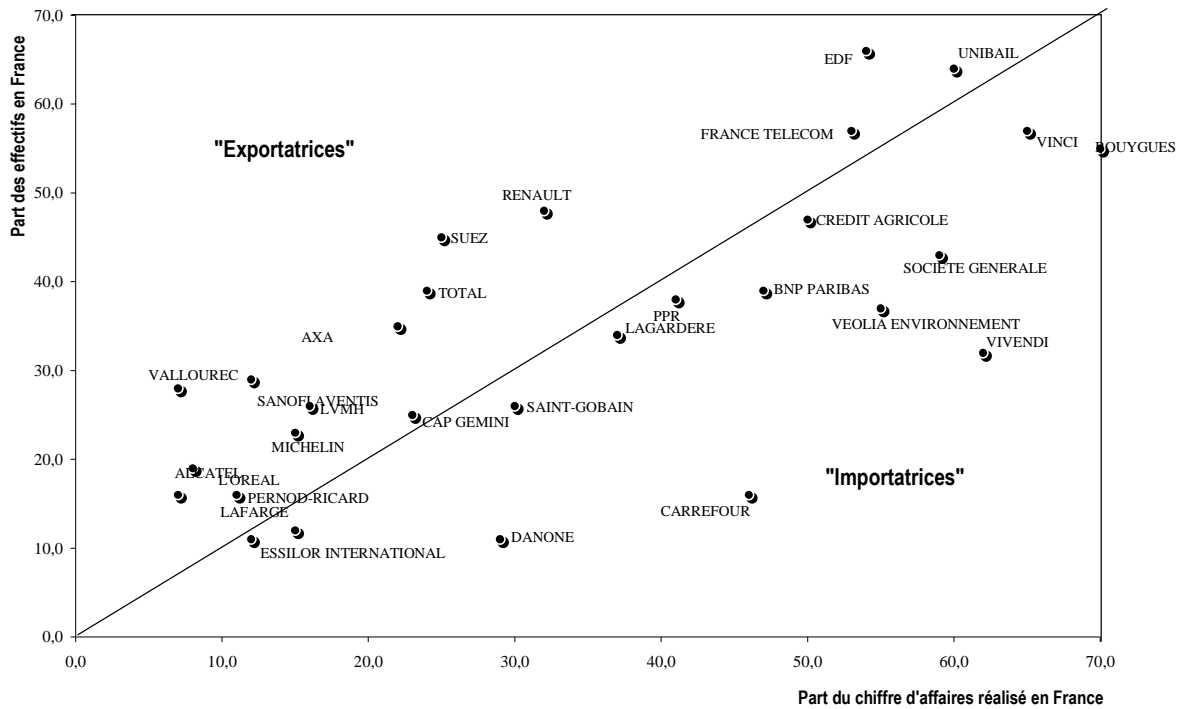
L'objet de l'étude ne concerne que la qualité du reporting. Il n'est pas de juger la politique sociale en elle-même (contenu concret, principes, résultats). L'étude porte donc sur la manière dont les entreprises rendent compte publiquement à leurs actionnaires de leur politique sociale.

Tableau : Répartition des effectifs et du chiffre d'affaires des sociétés du CAC 40 en France et en Europe en 2007

	Part des effectifs en France	Part du chiffre d'affaires réalisé en France
ACCOR	14,0	34,0
AIR FRANCE-KLM	62,0	nd
AIR LIQUIDE	26,0	nd
ALCATEL	16,0	7,0
ALSTOM	21,0	nd
AXA	35,0	22,0
BNP PARIBAS	39,0	47,0
BOUYGUES	55,0	70,0
CAP GEMINI	25,0	23,0
CARREFOUR	16,0	46,0
CREDIT AGRICOLE	47,0	50,0
DANONE	11,0	29,0
EDF	66,0	54,0
ESSILOR INTERNATIONAL	11,0	12,0
FRANCE TELECOM	57,0	53,0
GAZ DE FRANCE	67,0	79,0
L'OREAL	19,0	8,0
LAFARGE	12,0	15,0
LAGARDERE	34,0	37,0
LVMH	26,0	16,0
MICHELIN	23,0	15,0
PERNOD-RICARD	16,0	11,0
PEUGEOT	55,0	nd
PPR	38,0	41,0
RENAULT	48,0	32,0
SAINT-GOBAIN	26,0	30,0
SANOFI AVENTIS	29,0	12,0
SCHNEIDER ELECTRIC	20,0	nd
SOCIETE GENERALE	43,0	59,0
SUEZ	45,0	25,0
UNIBAIL	64,0	60,0
TOTAL	39,0	24,0
VALLOUREC	28,0	7,0
VEOLIA ENVIRONNEMENT	37,0	55,0
VINCI	57,0	65,0
VIVENDI	32,0	62,0
Total	36%	37%

Rq : les chiffres d'affaires France ne sont pas renseignés pour Air France-KLM, Air Liquide, Alstom, Peugeot et Schneider Electric





Part des effectifs et du chiffre d'affaires des sociétés du CAC 40 en France en 2007

2. Vue d'ensemble du reporting social de l'exercice 2007

La qualité des informations atteint enfin la moyenne !

L'an passé, nous avons constaté que la moyenne des entreprises stagnait en matière de reporting social NRE. Cette année elle progresse de nouveau.

En matière de **conformité à la loi**, voici trois ans que la moyenne ne progresse plus guère et oscille autour de 85 %. Seulement 9 entreprises sont en conformité avec la loi et renseignent tous les items du décret d'application (Alstom, EDF, Essilor, Michelin, PPR, PSA-Peugeot-Citroën, Société générale, Veolia, Vinci).

Deux entreprises –Air Liquide et l'Oreal- réalisent leur reporting NRE sur le périmètre de la holding alors même que celui-ci n'est pas représentatif en termes d'effectifs.

Cette année et pour la première fois, la **qualité** des informations fournies par la moyenne des entreprises au titre du reporting NRE atteint 50%⁵.

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. Cette année, pour la première fois, les meilleures n'améliorent pas la qualité de leur reporting social. C'est de la progression des entreprises qui ont un reporting social de qualité moyenne que vient l'essentiel du progrès d'ensemble.

Trois entreprises améliorent considérablement la qualité de leur reporting (Alstom, LVMH et SchneiderElectric) mais cinq régressent tout particulièrement Pernod-Ricard et Lagardère.

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



Une professionnalisation croissante qui produit des données nombreuses et inutiles sur certains thèmes et qui en laisse d'autres dans l'ombre

Les entreprises ont poursuivi cette année leur effort de professionnalisation de l'exercice dans son aspect procédural. Une majorité des rapports contient des développements sur la méthodologie de collecte des données et se termine par un avis des commissaires aux comptes qui ne porte généralement que sur la validité de la procédure. La véracité des données fournies n'est pas certifiée.

Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises se conforment à l'esprit et à la lettre du texte de loi en publiant des informations dans le rapport de gestion qui est remis aux actionnaires avant l'assemblée générale. C'est un des changements majeurs dans l'évolution des pratiques de reporting. Jusqu'alors, les entreprises localisaient leur reporting NRE dans un rapport qui n'était pas déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers et qui n'avait donc aucune valeur officielle, le *Rapport développement durable*, autrement appelé *Rapport de responsabilité sociale*, *Rapport annuel et de développement durable*... Il est cependant encore trop tôt pour établir un lien entre localisation des informations NRE et crédibilisation des données fournies.

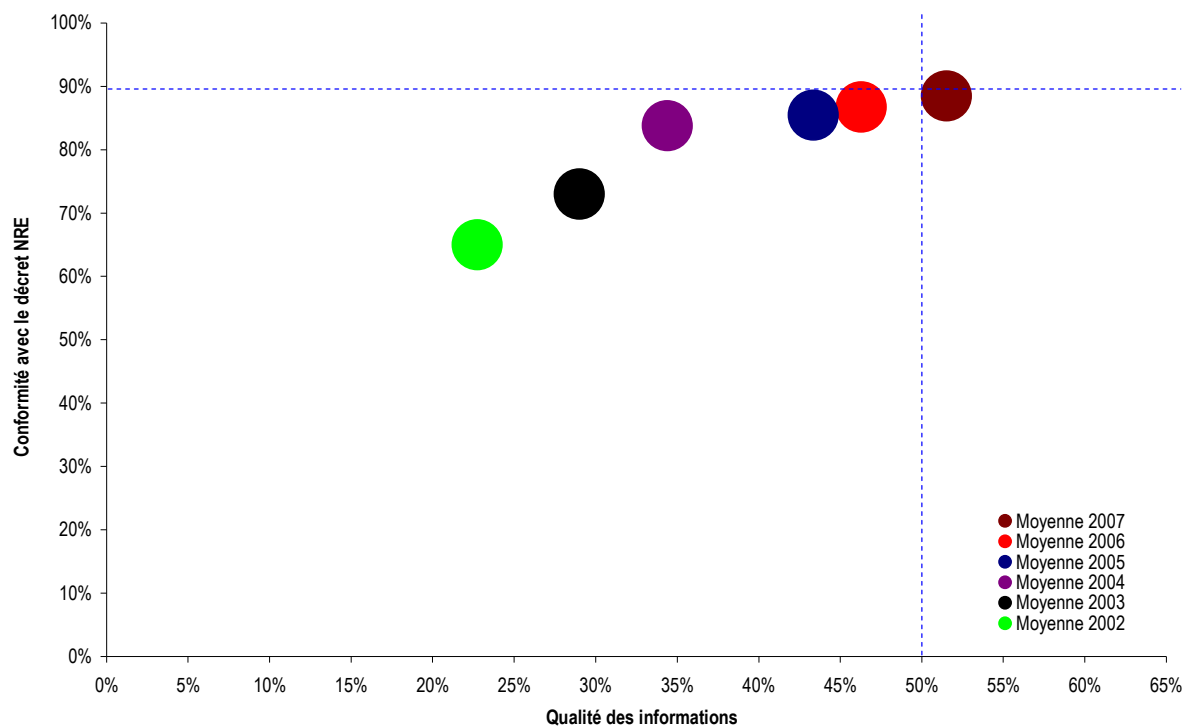
Les entreprises ont cette année poursuivi leur effort pour présenter les indicateurs dans leur évolution historique et les affiner par sexe, par pays ou branche d'activité. La précision des résultats par catégorie socio-professionnelle demeure toujours exceptionnelle bien qu'elle facilite l'interprétation des résultats.

Malgré ces améliorations techniques notables, ces différents constats nous incitent à un optimisme mesuré quant à la pertinence de l'exercice. Les entreprises visent plutôt à enchanter leur monde qu'à en faire apparaître les contours complexes ou plus sombres.

La nouveauté est que pour donner à voir une image valorisante, elles utilisent de plus en plus des techniques empruntées aux méthodes et à la certification financière et comptable (informations dans le rapport de gestion, avis des commissaires aux comptes, explicitation de la méthodologie de reporting, avis des agences de notation extra-financières, parole donnée à un expert de la direction sur tel sujet...). Nous constatons depuis plusieurs années qu'elles ne communiquent guère sur certains sujets qui témoigneraient de leur responsabilité sociale. La « virtuosité technique » dont les meilleures font preuve cache en fait les faiblesses de l'exercice puisqu'elles ne communiquent volontiers que sur les sujets les plus « flatteurs ».

Rares sont les entreprises qui assortissent les résultats chiffrés de leur reporting de commentaires. Encore plus rares sont celles qui commentent les mauvais résultats. Il serait sans doute temps pour les entreprises de revoir leur manière de procéder pour l'élaboration de leur reporting social. L'exercice a de moins en moins d'intérêt pour le lecteur.





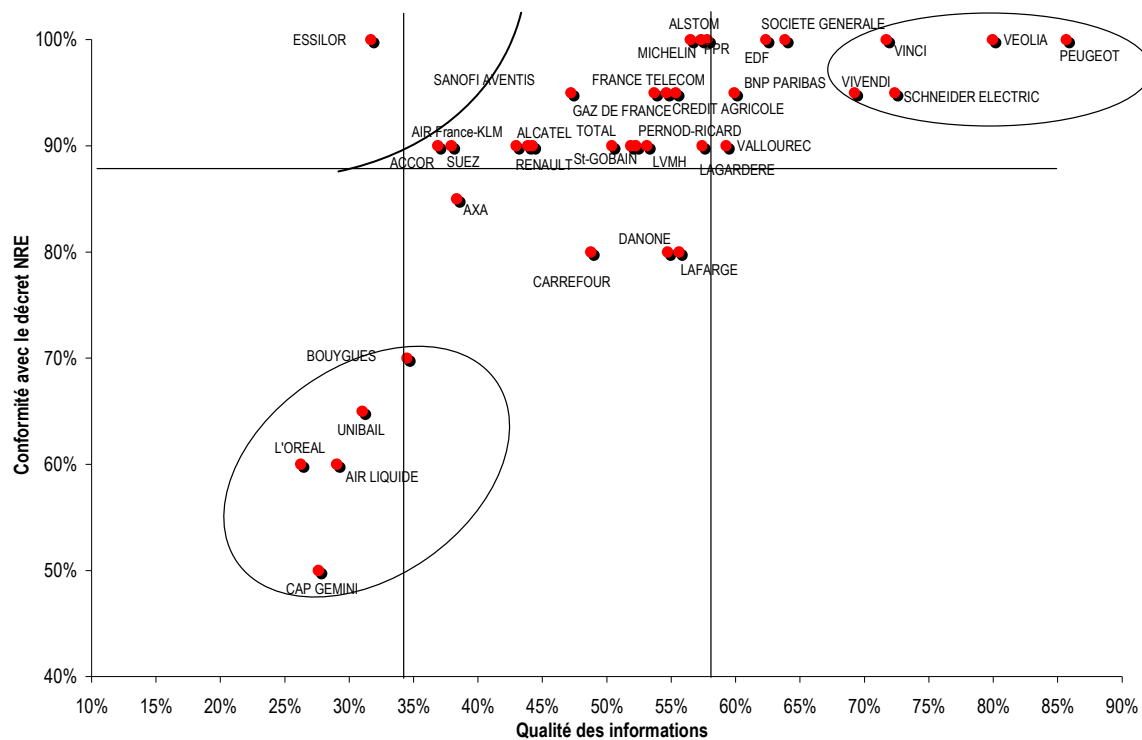
Evolution de la moyenne des entreprises

Trois grandes catégories

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

- *celles qui jouent le jeu* et publient des informations sociales exhaustives et de bonne qualité sauf sur certains sujets « sensibles » (Peugeot-PSA-Citroën, SchneiderElectric, Veolia Environnement, Vinci, Vivendi),
- les « moyennes », qui publient de nombreuses informations de qualité moyenne,
- *celles qui ne jouent pas le jeu ou jouent un autre jeu* : les premières respectent peu l'esprit du décret et communiquent peu d'informations (Bouygues, Cap Gemini, Unibail), les secondes donnent une information de qualité sur quelques sujets en lien avec leur stratégie sociale mais ne remplissent pas leur obligation légale en ne rendant pas compte sur tous les items du décret (Accor, Air Liquide, GDF, Suez).





Situation des rapports en 2007

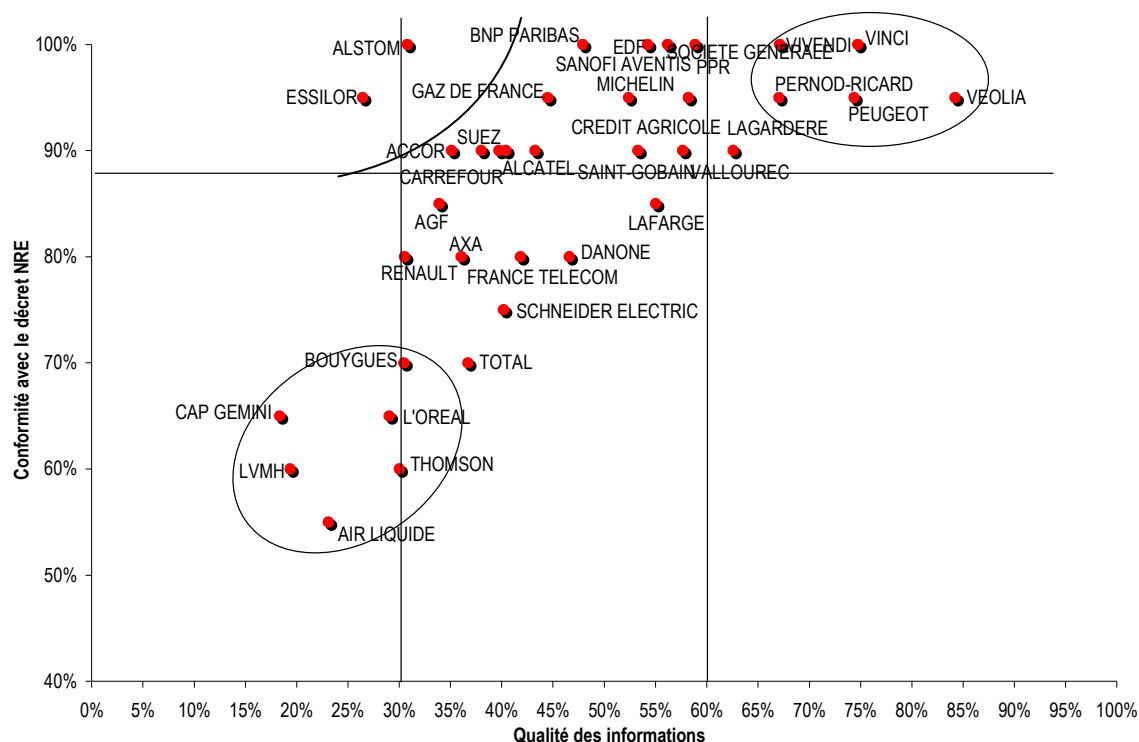
Evolution des entreprises des trois catégories au fil des années

Si l'on exclut l'obligation de se conformer à la loi NRE, la lecture des rapports ne nous permet toujours pas de comprendre précisément quelle est la signification de l'exercice du reporting social pour les entreprises. A celles qui y consacrent des moyens substantiels et fournissent une multitude d'informations, nous voudrions demander : comment expliquer le décalage entre l'importance des moyens engagés et l'intérêt de l'information fournie ? A celles qui y consacrent peu de moyens et se contentent de fournir une information disséminée et sans signification stratégique, nous souhaiterions demander: pourquoi ne pas concentrer ces faibles moyens sur les sujets les plus pertinents ?

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

- Parmi les leaders, deux entreprises réalisent un reporting au moins aussi bon que celui de l'exercice précédent (PSA-Peugeot-Citroën et Vivendi), deux régressent légèrement (Veolia Environnement et Vinci). Schneider Electric fait son entrée dans le peloton de tête. Pernod-Ricard - qui avait l'an dernier fourni un des meilleurs reporting - n'a pas maintenu ses efforts et régresse ;
- Parmi les entreprises les moins bien classées, certaines conservent leur place (L'Oréal) d'autres progressent tout en restant parmi les bons derniers (Air Liquide, Bouygues, Cap Gemini) ;
- Excepté ces trois cas, globalement, les entreprises ayant une position moyenne ont légèrement amélioré leur pratique de reporting social.





Situation des rapports en 2006

Qualité de l'information selon les critères : une information toujours aussi lacunaire sur les sujets qui dérangent

La majorité des entreprises progresse en qualité sur les items les plus simples et les plus consensuels, ce qui laisse penser que l'on s'achemine vers une spécialisation de la pratique de reporting social sur les aspects formation, santé et sécurité, parties prenantes, effectifs. Constatons cependant que même sur les sujets les plus consensuels, les entreprises effleurent les thématiques les moins valorisantes pour leur image. Si la quasi-totalité des entreprises traite de la santé et de la sécurité, celles dont les effectifs sont encore grandement français et qui ont été interpellées sur les risques psycho-sociaux n'abordent la question que de façon lacunaire. Autre type de pratique, l'impossibilité de rentrer dans le détail des mouvements d'effectifs. Certaines entreprises communiquent sur les variations d'effectif mais ne raisonnent que sur des périmètres géographiques étendus – Europe de l'Ouest/ Europe centrale, Asie, Afrique, Amérique...) et ne fournissent aucune information sur les motifs de départ, le taux de turn-over, ... Difficile dans ces conditions d'apprécier la politique de l'emploi ou de rémunération : la seule information sur la masse salariale d'un groupe multiactivité présent dans des dizaines de pays ne nous permet pas de comprendre comment les salariés sont traités sur ce plan.

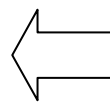
- Année après année, notre analyse fait ressortir la pauvreté et la rareté des informations sur les restructurations (qui indiquent comment le groupe gère ses transformations), la sous-traitance (qui met en évidence le réseau partenarial faisant la force et les faiblesses du groupe), les rémunérations et l'organisation du travail. ;



L'explication que nous avons avancée les années précédentes se confirme donc. Les entreprises communiquent sous une double pression : celle de l'actualité de certains thèmes de société (diversité/égalité femmes-hommes, relations avec le territoire ...), celle de la nécessité de valoriser leur image de groupe multinational (comité d'entreprise européen, nombre de nationalités présentes...). Les informations les plus nombreuses portent sur les critères constituant en quelque sorte leur vitrine (effectif total, formation, relations avec les parties prenantes, santé et sécurité, égalité professionnelle). En revanche, elles ne s'attardent pas sur ce qui se passe en coulisses, à savoir l'organisation et le contenu du travail (dynamique de l'emploi, rémunérations, organisation du travail, sous-traitance et externalisation, restructurations).

Les thèmes les plus renseignés

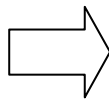
Formation
Santé et sécurité
Relations avec les parties prenantes
Dialogue social
Egalité professionnelle



*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 emploi
Rémunérations
Sous-traitance et externalisation
Organisation du travail
Restructurations

Des thématiques sociales inégalement investies.

Le fait que de plus en plus d'entreprises fassent figurer leur reporting NRE dans leur rapport de gestion, c'est-à-dire dans le document qui est déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers, incite à penser qu'elles sont dorénavant familières de l'exercice et qu'elles ont acquis une certaine aisance technique.

Il convient alors de se demander si la médiocrité des informations sur certaines rubriques est liée à la technique de collecte des informations ou si elle s'explique par la politique des directions, et si l'on n'a pas atteint finalement un optimum technico-politique.



II. ANALYSE THEMATIQUE

Cette année pour illustrer nos propos sur les limites permanentes de l'exercice auquel se livrent les entreprises, nous avons choisi de nous arrêter sur un sujet que les entreprises traitent abondamment et toujours mal – le dialogue social- et sur un sujet régulièrement ignoré – la sous-traitance.

1. Le dialogue social : des données mais quelle est la question ?

Nous entendons par *dialogue social*, la liberté d'association et de représentation des salariés par des organisations indépendantes, ainsi que la consultation et la négociation entre les représentants des salariés et ceux de la direction.

La lecture des rapports et le traitement de l'information qui est réservé par les entreprises à ce sujet rend indispensable ce rappel sémantique ; même les entreprises qui produisent globalement un reporting social de bonne facture ne le traitent pas correctement. Et la qualité de leur reporting ne va pas en s'améliorant. Elles oublient qu'il s'agit là de droits sociaux fondamentaux des salariés et que la communication en direction des salariés fut-elle bien outillée (baromètres sociaux, journaux interne, conventions de salariés...) n'a pas grand-chose à voir avec le respect des conventions universelles de l'Organisation Internationale du Travail sur le sujet.

Ainsi, pour trois groupes mondiaux leaders dans leur secteur (Axa, Bouygues et Essilor) et présents dans des pays identifiés comme risqués sur le thème qui nous intéresse, c'est un non sujet : ils ne le mentionnent même pas sur le périmètre monde. La majorité des entreprises ne font pas beaucoup mieux puisqu'elles se contentent de l'évoquer en fournissant des informations éparses qui ne permettent pas de comprendre la politique du groupe en ce domaine (quelques chiffres sur les accords signés dans quelques pays, des résultats de baromètres sociaux, des informations sur le fonctionnement du comité d'entreprise européen).

Seules 8 entreprises renseignent au niveau mondial le pourcentage de salariés du groupe représentés par des organisations syndicales ou élues indépendantes⁶ (Air Liquide, Danone, Lafarge, Lagardère, Pernod-Ricard, PSA-Peugeot-Citroën, Saint-Gobain, Schneider Electric).

Or, à quelques exceptions près, les entreprises n'exposent pas les moyens qu'elles mettent en œuvre pour respecter les conventions fondamentales de l'OIT (accord de droit syndical, par exemple). Elles ne cherchent même pas à présenter et interpréter la progression d'une année sur l'autre en ce domaine. Elles se contentent de répéter l'exercice précédent sans mise en perspective.

Quelques unes chiffrent le nombre de structures de représentation des salariés au niveau mondial. Cette information n'est évidemment pas suffisante pour apprécier la politique de l'entreprise en

⁶ Air Liquide : % de salariés ayant accès à une structure de représentation/dialogue/concertation, Danone : % de *business units* disposant de représentants du personnel élus ou nommés par des organisations syndicales, Lafarge : % de employés possédant des représentants élus ou syndicaux, Lagardère : % des effectifs bénéficiant d'une représentation du personnel dans leur entité, Pernod-Ricard : % des salariés bénéficiant d'instances de représentation actives, PSA-Peugeot-Citroën : % des collaborateurs représentés dans leur société par des organisations syndicales ou des instances représentatives du personnel, Saint-Gobain : % des salariés disposant dans leur établissement d'une instance représentative du personnel, SchneiderElectric : % des sites déclarant bénéficier d'instances de représentation du personnel (syndicats, comité d'entreprise, comité d'hygiène et sécurité)



matière de liberté syndicale puisque sont comptabilisés tous les types d'institutions représentatives des salariés, notamment en France.

L'image que les entreprises peignent d'elles-mêmes dans leur rapport ne nécessite pas d'encourager la représentation des salariés. A quoi pourraient servir des représentants des salariés ? L'entreprise, telle qu'elle nous est présentée dans les rapports, est un lieu sans conflictualité. Seules trois entreprises mentionnent le nombre de journées de grèves pour le périmètre monde (Danone, Lafarge et PPR).

En résumé, le reporting sur le dialogue social semble être avant tout le moyen pour les groupes d'affirmer leur image internationale (on pourra se reporter aux rapports développement durable sur le comité de groupe européen). La représentation collective et la non discrimination syndicale peuvent apparaître comme des objectifs secondaires.

Pour ces thèmes et pour ceux sur lesquels apparaissent des lacunes, 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*.

Une fois de plus, aucune entreprise ne donne la parole à un élu pour commenter la qualité de son reporting social. Seules quatre entreprises (Carrefour, Lafarge, Saint-Gobain et Total) offrent une tribune à un représentant des salariés pour émettre un avis sur la politique sociale du groupe. Dans le même temps, les inclusions de point de vue des membres de la direction se multiplient tout comme celles des représentants d'ONG.

2. La sous-traitance, quelle sous-traitance ?

Dans un contexte de délocalisation et d'externalisation de certaines fonctions ou d'une partie de la production, les frontières des entreprises deviennent de plus en plus floues. Un des intérêts majeurs de la responsabilité sociale des entreprises est de les obliger à rendre des comptes sur un périmètre qui dépasse celui de leur responsabilité juridique. Elles devraient ainsi s'interroger sur les conditions de travail tout au long de la chaîne de production de valeur.

La presque totalité des entreprises traite du sujet en quelques lignes qui prennent la forme d'une déclaration de politique générale sur les achats responsables. 18 entreprises consignent leur politique dans un document interne (charte interne, code éthique, code de bonne conduite, ...) qui sert de référence dans les relations avec les fournisseurs. Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail et le *Global Compact* sont souvent mentionnés comme cadre normatif. Seules Air Liquide et Vallourec n'y font pas référence ; L'Oréal précise qu'elle situe ses exigences au-delà des normes internationales en fixant l'âge minimum pour travailler à 16 ans.

18 entreprises formalisent davantage leur démarche et incluent une clause de respect des droits fondamentaux dans les contrats passés avec leurs fournisseurs. Trois entreprises (Accor, EDF, Peugeot) mentionnent que les relations fournisseurs sont encadrées par un accord d'entreprise signé avec les organisations syndicales

Rares sont les entreprises qui traitent exclusivement de la sous-traitance ou exclusivement des fournisseurs. La plupart abordent les deux thèmes ou les confondent, certaines y incluant même les intérimaires.



Les entreprises abordent le thème de deux manières :

- soit en se conformant au texte du décret. Elles proposent alors une donnée chiffrée sur l'importance de la sous-traitance : nombre d'établissement concernés (Accor), montant (Air liquide, France Telecom, Vallourec), part des achats (Essilor), équivalent effectifs des emplois sous-traités (Lafarge, France Telecom), part de la masse salariale (Schneider Electric),
- soit en l'abordant à travers les indicateurs santé et sécurité : (Air Liquide, Alstom, Lafarge, Michelin).

Les activités concernées par la sous-traitance sont rarement décrites. Seuls Sanofi-Aventis, l'Oréal, Michelin et Saint-Gobain en décrivent le champ mais de façon succincte.

Presque tous les groupes (30) évoquent la façon dont ils s'assurent du respect des engagements sociaux par leurs fournisseurs. Mais, faute d'un cadre juridique précis, les procédures sont très variables :

- diffusion du référentiel "condition de travail" lors des appels d'offres (Saint-Gobain, France Telecom,...),
- questionnaire ou demande d'information aux candidats fournisseur (Air France-KLM, Crédit Agricole ; France Telecom, Pernod-Ricard, Schneider Electric, ...),
- signature d'une lettre d'engagement (L'Oréal),
- clause contractuelle (Alcatel Lucent, Alstom, Axa, Danone, Michelin, Société Générale, Veolia environnement,).

En matière de contrôle, les groupes ne sont pas aussi diserts et une certaine confusion règne sur la nature des contrôles. Une douzaine affirment réaliser des audits (Air France KLM, Alcatel Lucent, BNP Paribas, Carrefour, Danone, ...) quand d'autres évoquent un simple suivi (Air Liquide, France Telecom, ...) ou se taisent simplement sur la question (Axa, Crédit Agricole, EDF, Essilor, Gaz de France, Essilor, Renault, Saint-Gobain,...).

La présentation des procédures de contrôle peut aller de "un travail systématique est réalisé avec les principaux sous-traitants pour que les conventions sociales en vigueur localement soient appliquées" à une présentation détaillée des procédures d'audit (Danone, l'Oréal). Les procédures en cas de non respect sont peu développées. Les groupes n'évoquent jamais la rupture de contrat et préfèrent s'attarder sur les procédures de progrès et autres démarches d'accompagnement, sans plus de précision.

Seules 8 entreprises évoquent le nombre d'audits réalisés sans qu'il soit possible d'évaluer l'incidence de cette mesure puisque le nombre de fournisseurs n'est pas précisé. Par ailleurs, à l'exception de L'Oréal et de PPR, la plupart des entreprises ne précisent pas s'il s'agit d'audits imprévisibles ou programmés.

Au final, les informations présentées dans le cadre des relations aux fournisseurs demeurent largement discrétionnaires et ne permettent pas de comprendre ce qu'est la politique de sous-traitance de l'entreprise.

