

# Les informations sociales dans les rapports annuels : quelle application de la loi NRE ? Une étude sur les sociétés du SBF 120

*Daniel Goudard et Stéphane Itier, Alpha études  
Centre d'études économiques et sociales du Groupe Alpha<sup>1</sup>*

## ● Introduction : des pratiques volontaires à l'obligation de rendre compte – l'article 116 de la loi NRE

La « responsabilité sociale des entreprises » devient monnaie courante dans les discours des entreprises multinationales. Avec l'acuité des préoccupations environnementales et le « retour de la question sociale », plusieurs groupes français font des questions du développement durable un axe privilégié de leur stratégie globale. Si la « bonne gestion » fait l'objet d'un encadrement législatif, la « bonne conduite », quant à elle, se caractérise par une absence remarquable des pouvoirs publics nationaux et internationaux, donnant ainsi souvent aux pratiques de RSE le caractère de « *soft law* » (loi douce).

Pour autant, il existe une tendance générale, notamment dans l'Union européenne, à créer des obligations réglementaires pour faire publier par les entreprises des informations environnementales et sociales relatives à leurs activités (Norvège, etc.).

L'article 116 de la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques (NRE) s'inscrit dans cette tendance. Il impose aux entreprises cotées en France et de droit français de publier dans leur rapport de gestion des informations sur « *la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* ». Le décret n° 2002-221 du 20 février 2002 précise la nature des données suivant deux séries d'indicateurs : les

indicateurs sociaux et sociétaux dans l'article 1 et les indicateurs environnementaux dans l'article 2. 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, a fait l'objet d'un accueil très mitigé :

- de la part des directions d'entreprises qui ne souhaitent pas voir la puissance publique s'immiscer dans un domaine qui relève traditionnellement du seul engagement volontaire ;
- et de celle de certaines organisations syndicales (insuffisamment consultées selon elles) reprochant au texte de n'être pas suffisamment clair et d'être trop timide, notamment sur les questions de contrôle.

Il est vrai que cet article a été adopté de manière précipitée, sans réel débat parlementaire<sup>2</sup>, générant ainsi de multiples interrogations portant entre autres sur :

- l'intégration de façon formelle d'informations sociales et environnementales dans les rapports de gestion des sociétés cotées ;
- la pertinence des items retenus ; le décret est marqué à la fois par les obligations françaises de reporting social des entreprises (notamment le bilan social pour les plus de 300 salariés) et par l'actualité du moment de sa conception (informations sur les difficultés de recrutement) ;
- la question de la fiabilité et du contrôle de ces informations ;
- la question du périmètre du reporting (non défini dans le décret) ;

(1) [d.goudard@groupe-alpha.com](mailto:d.goudard@groupe-alpha.com) ; [s.itier@groupe-alpha.com](mailto:s.itier@groupe-alpha.com).

(2) A. Sobczak, « L'obligation de publier des informations sociales et environnementales dans le rapport annuel de gestion : une lecture critique de la loi NRE et de son décret d'application », *Semaine Juridique Entreprise*, 2003, n° 542, p. 598.

- l'absence de dispositifs de contrôle et de sanctions envers les entreprises récalcitrantes.

Ceci a fait 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 jusque-là.

Il était donc intéressant d'analyser les informations effectivement fournies par les sociétés cotées en application de l'article 116 de la loi NRE. Nous avons mené cette étude courant 2003<sup>3</sup>.

L'étude a été concentrée sur la première partie du décret (l'article 1), à savoir les informations sociales et sociétales. Ce choix s'explique par le champ naturel des préoccupations des coauteurs de l'étude, le Groupe Alpha étant pour sa part le principal intervenant en matière de conseil économique aux comités d'entreprise. Il s'explique également par la volonté de mettre l'accent sur la dimension sociale du développement durable, souvent mise en retrait dans ce type d'approche.

Notre étude a donc porté sur le comportement des entreprises en matière de « reporting » social à partir des documents qu'elles publient à l'occasion de leurs rapports annuels. Elle s'est heurtée de ce fait à deux limites principales qui sont autant de pistes d'approfondissements ultérieurs :

- d'une part, ce n'est pas une analyse des politiques menées par les groupes concernés en matière sociale ou sociétale, mais seulement une analyse de la façon dont ils se sont exprimés publiquement sur ces sujets, même si cela participe à l'appréciation que l'on peut avoir de la conception que se font ces groupes de leur responsabilité sociale ;
- d'autre part, elle est fondée sur des déclarations non auditées dans leur grande majorité, même si certains rapports font état de vérifications des procédures de « reporting » social par les commissaires aux comptes.

### ● Éléments de méthode

L'étude a porté sur 98 entreprises composant le SBF 120, soit plus de 80 % d'entre elles. Les entreprises non étudiées n'étaient alors pas concernées par l'application de la loi NRE (sociétés de droit étranger ou ayant un exercice à cheval sur 2001 alors que la loi prenait effet à partir des exercices commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2002).

### ■ Analyse et notation des entreprises

Une lecture exhaustive de l'article 1 du décret conduit à une liste de plus de trente indicateurs à renseigner. Un premier examen de cette base exhaustive d'indicateurs a rapidement fait appa-

raître qu'aucune entreprise ne pouvait respecter à 100 % les exigences du décret.

Par exemple, quand des entreprises donnaient les embauches totales, notamment au niveau mondial, au lieu du détail des « embauches CDI » et des « embauches CDD » exigé dans le décret, pouvait-on considérer qu'elles n'étaient pas en conformité avec ledit décret ? On se heurtait là à une catégorisation juridique issue du droit français, mais difficile à utiliser dans beaucoup de pays étrangers. La grille de départ a donc été revue en fusionnant certains indicateurs et en considérant que les détails demandés sur certains critères (à l'exemple des embauches) relevaient plus d'une appréciation des informations fournies en termes de qualité que de conformité au décret.

Une nouvelle grille de lecture a été réalisée, ne comportant alors que 22 indicateurs sur la trentaine initiale.

Thématiques retenues	
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 et emploi <sup>4</sup>
Rémunérations	Relations avec les parties prenantes
Charges sociales	Dispositions OIT dans les filiales

L'analyse a donné lieu à deux notations bien distinctes :

- une notation sur le respect formel du décret ; pour chacune des entreprises étudiées, nous avons relevé l'ensemble des informations fournies. Il s'agissait ici d'évaluer le nombre d'items renseignés quel que soit le périmètre de référence et quelle que soit la qualité des informations. Les 22 items renseignés correspondaient à un indicateur de conformité de 100 % ;
- une notation sur la qualité des informations fournies. Les informations données ont été relevées sur chaque périmètre couvert. Nous avons

(3) D. Goudard, S. Itier et B. Saincy (avec la collaboration de), « Les informations sociales dans les rapports annuels : quelle application de la loi NRE ? Une étude sur les sociétés du SBF 120 », *Alpha études*, sept. 2003 (étude renouvelée en 2004).

(4) *Les quatre derniers thèmes s'apparentent davantage aux questions sociétales, même s'il n'est pas toujours aisé de dissocier ce qui relève du social stricto sensu et ce qui relève de la politique sociétale.*

pour cela retenu trois périmètres (holding, France, Monde). La qualité des informations pour chacun des items (éventuellement décomposé en sous-indicateurs) sur chaque périmètre a été notée sur une échelle allant de 0 (existence d'une information, mais sans intérêt) à 3 (informations détaillées et de bonne qualité). La note brute pour chaque item a ensuite été obtenue en pondérant les notes précédentes en fonction des effectifs couverts par chacun des périmètres. L'addition des notes brutes par item a donné une note globale exprimée en pourcentage « de qualité de l'information ».

À travers la première notation, nous avons cherché à nous prononcer sur le respect formel de la loi (avec les réserves indiquées plus haut), autrement dit sur la « lettre ». Cela étant insuffisant, la deuxième notation cherche plus à cerner le respect de « l'esprit » de ce texte, qui s'inscrit dans la volonté de promotion de la RSE.

À partir des notations définies ci-avant et au regard de la première année d'application du décret NRE, nous avons cherché à éviter les interprétations binaires (du type tout ou rien) en adoptant la grille d'interprétation suivante en termes de conformité :

- 80 % et plus d'indicateurs renseignés constituait pour nous un respect correct des obligations ;
- entre 60 % et 80 % d'indicateurs renseignés constituait un respect acceptable ;
- en dessous de 60 %, la conformité était insuffisante de façon plus ou moins marquée. En un certain sens, les entreprises se mettaient « hors la loi ».

Sur la qualité de l'information, la note théorique de 100 % était inaccessible compte tenu de la construction de l'indicateur. L'analyse plus fine des pondérations possibles et de la plus ou moins grande facilité de collecte des données nous a amenés à considérer qu'un taux de 30 % constituait la limite inférieure d'une bonne qualité, toujours pour cette première année de mise en œuvre du décret.

### ● Principaux résultats de l'étude

Le premier enseignement de notre étude réside dans le changement en matière de communication sur les informations sociales. Malgré les limites et les insuffisances que nous avons relevées dans le décret, les sondages que nous avons pu faire sur les rapports des années précédentes ont montré une amélioration en moyenne des informations sociales dans les rapports annuels.

La seule autorégulation, prônée par nombre d'entreprises en matière de responsabilité sociale, s'était certes traduite par des exemples parfois remarquables de prise en compte des dimensions sociales et environnementales de leur activité par certaines sociétés (les pionniers). Mais le nombre de cas en restait toutefois limité. L'une des avancées significatives de ce décret tient au fait que les

entreprises publient dorénavant (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 les effectifs totaux.

Cependant, ce premier constat positif d'amélioration doit largement au piètre niveau de départ et non à une qualité d'ensemble satisfaisante du reporting social dans les rapports annuels sur l'exercice 2002. Il doit tout de suite être contrebalancé par l'appréciation très critique sur la façon dont les entreprises se sont acquittées de leurs obligations. En effet, la majeure partie d'entre elles ne s'inscrit pas dans une véritable démarche de reporting social, soit parce qu'elles ne l'ont jamais fait auparavant et butent sur l'absence d'outils *ad hoc* et la difficulté d'en construire rapidement, soit parce qu'elles considèrent ce reporting seulement comme une contrainte supplémentaire sans véritable intérêt pour elles, ce qui ne les incite pas à fournir les efforts (notamment financiers) nécessaires.

À ce titre, quatre constats ont pu être dressés :

- la qualité moyenne des informations reste très en deçà d'une « bonne » qualité ;
- la conformité moyenne est également peu satisfaisante ;
- les entreprises du CAC 40 s'en sortent globalement mieux que celles constituant le reste du SBF 120 ;
- il n'existe pas de logique sectorielle dans les résultats rendant éventuellement plus facile la démarche de reporting dans tel secteur plutôt que dans tel autre.

### ■ Les entreprises du CAC 40

Une conformité correcte ou à la limite acceptable pour deux entreprises sur trois :

- 45 % des entreprises respectent la loi d'une manière « correcte » compte tenu d'une première année ;
- 25 % des entreprises respectent la loi d'une manière relativement acceptable au regard de la première année ;
- 30 % des entreprises sont en deçà, voire très en deçà, des dispositions légales.

En matière de qualité, seules 7 entreprises sur les 37 étudiées ont un niveau que l'on peut considérer comme correct, c'est-à-dire supérieur à 30 %. Ceci tient à trois raisons bien distinctes :

- certaines entreprises nous renseignent peu sur les thématiques abordées ;
- certaines entreprises ne donnent que des informations de qualité médiocre ;
- certaines entreprises ne donnent pas d'information recouvrant l'ensemble des salariés (périmètre monde) ou n'apportent aucune indication particulière en ce qui concerne les salariés français.

Les difficultés effectives de reporting social, l'absence de définition de périmètre dans le décret tout comme la difficulté à définir mondiale-

ment certains items doivent sans doute 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. Nous avons classé les rapports en six groupes.

- **Les « consciencieux »** (6 entreprises) : ce groupe comprend 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 »** (2 entreprises) : les items sont de bonne qualité... lorsqu'ils sont renseignés. Ces entreprises semblent avoir opéré une sélection dans les rubriques à mentionner. De ce fait, leur indice de conformité est 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 pionnière du développement durable.
- **Les « engagés mais... »** (8 entreprises) : 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... »** (10 entreprises) : sans être en opposition ouverte vis-à-vis du décret, ces entreprises se caractérisent par une position d'attente. À part quelques unes qui avaient déjà publié en 2001 un rapport développement durable, les entreprises composant ce groupe n'ont pas *a priori* développé de système de reporting social.
- **Les « petits malins »** (4 entreprises) : cette attitude, assez isolée, consiste à fournir la quasi-totalité

des informations exigées sur un périmètre très restreint : la holding. C'est par exemple le cas d'Aventis, qui nous renseigne sur la base de 0,2 % de ses effectifs mondiaux. On aboutit ainsi à une bonne conformité pour une qualité faible.

• **Les « rien à cirer » ou les « débutants »** (7 entreprises) : ni conformité, ni qualité, ces entreprises sont les plus mal classées par le faible nombre d'informations fournies dans les rapports annuels. Néanmoins, les comportements adoptés sont très hétérogènes. Michelin a publié, très tardivement (fin 2003), un rapport spécifique qui n'a pu entrer dans le champ de notre étude. Vinci affirme s'inscrire dans une démarche progressive de reporting social mondial de qualité à l'image des items qu'elle a déjà renseignés comme les conditions d'hygiène et de sécurité. Pour les autres, les informations sont notoirement insuffisantes et se limitent pour la plupart à quelques données comptables (*voir graphique ci-dessous*).

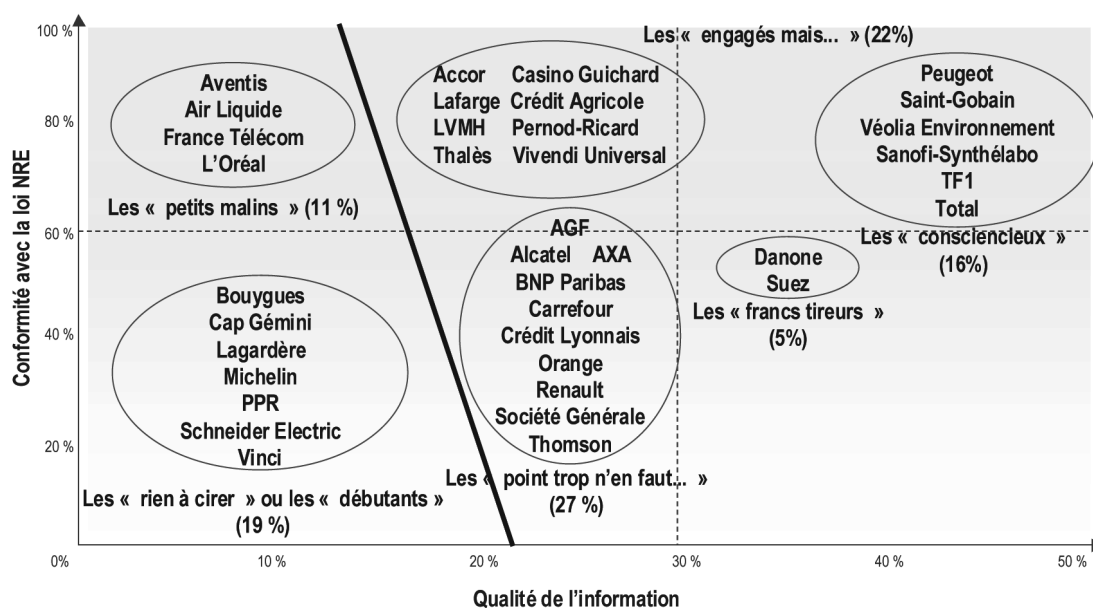
■ **Les entreprises du SBF 80 (sociétés cotées au SBF 120 hors CAC 40)**

Dans ce deuxième ensemble, nous avons retenu 61 entreprises, qui ont leur siège social à l'étranger ou qui avaient alors un exercice comptable à cheval sur 2001-2002 (18 n'entrant pas dans le cadre de la loi et 4 ayant été volontairement exclues du fait de leur nombre d'employés ou de leur activité particulière).

La conformité se dégrade nettement. Deux entreprises sur trois sont en dessous du seuil acceptable.

Ces résultats sont préoccupants, même s'il s'agit de la première année d'exécution du décret.

**Les entreprises du CAC 40**



La piètre performance est accentuée par le fait que seulement quatre entreprises sur les 61 fournissent des informations de « qualité » (avec un indice supérieur à 30 %).

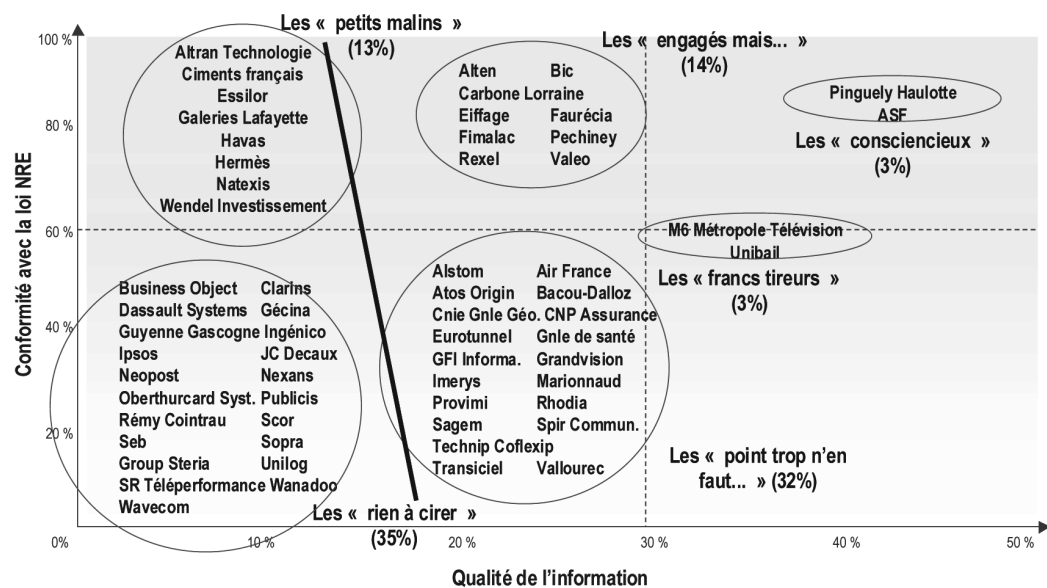
- 15 % des entreprises (contre 45 % pour le CAC 40) respectent correctement la loi au regard de sa première année d'application, à savoir que leur note de conformité au décret est supérieure à 80 % ;
- 23 % des entreprises (chiffre à peu près équivalent pour les entreprises du CAC 40) respectent

la loi de façon acceptable, bien que très moyenne ;

- 62 % des entreprises (contre 30 % pour le CAC 40) sont en deçà des dispositions légales d'une façon assez substantielle.

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

### Les entreprises du SBF 120 (hors CAC 40)



### Items renseignés par les entreprises du SBF 120

Fréquence	Bon	Rémunération Épargne salariale Organisation du travail Départs	Formation Dialogue social Embauches Développement régional	Effectifs
	Acceptable	Restructurations Égalité 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
Qualité				

■ **Qualité et fréquence des items renseignés**

Dès sa parution, le décret a soulevé un certain nombre de réactions assez mitigées, notamment sur la pertinence des critères demandés. Dans l'étude, il nous a paru utile de procéder à une analyse « par critères » reprenant par là-même les deux axes de notations : la conformité et la qualité. La grille précédente fait état des items utilisés par les entreprises du SBF 120. L'interprétation de l'utilisation des critères mentionnés s'établit selon trois approches : insuffisant, acceptable, bon (voir tableau p. 92).

Globalement, pour l'ensemble du SBF 120, nous pouvons noter que les critères les « mieux » renseignés sont ceux qui se trouvaient déjà dans les rapports annuels des années antérieures (effectifs, rémunérations globales, formation des cadres, etc.). À l'inverse, des thèmes nouveaux comme la sous-traitance restent peu investis. Pourtant, l'externalisation d'une partie de leur production, voire la totalité, est aujourd'hui un phénomène majeur dans la pratique des entreprises multinationales. Ne pas en « rendre compte » suscite une série de questionnements, notamment sur leur capacité à se saisir des problématiques sociales de leurs sous-traitants (ou l'opportunité à s'en dessaisir).

Cette vision d'ensemble ne doit pourtant pas cacher des thématiques mieux investies relevées dans les rapports. Pour chaque item, on trouve au moins un rapport donnant des informations de qualité, parfois de façon très originale. Même parmi les entreprises les plus mal classées du CAC 40, on constate un ciblage sur quelques problématiques (en nombre souvent réduit) qui ont fait l'objet d'un bon reporting.

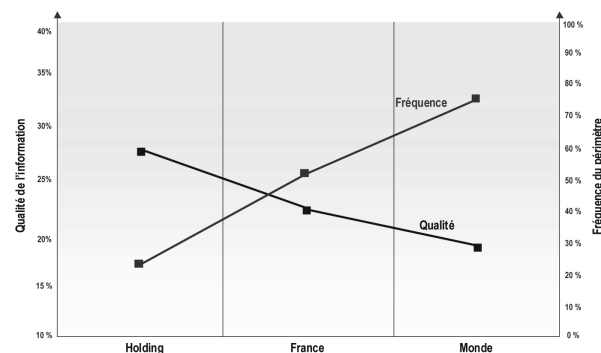
Enfin, il faut noter que l'accessibilité des informations est très variable selon les rapports et qu'en général les informations sociales n'ont pas été rassemblées en un seul et même endroit. Par exemple, certains items (et parmi les plus investis) sont parfois renseignés dans les parties financières *stricto sensu* avec un niveau de détail nettement supérieur à ce qu'on peut trouver dans la partie spécifique des rapports<sup>5</sup>.

■ **La question du périmètre : holding, France ou Monde ?**

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 de retrait 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 » restent d'un niveau inférieur aux informations « France » du fait des difficultés de consolidation de telles données à partir de champs géographiques et juridiques extrêmement divers.

La qualité des informations selon le périmètre renseigné



● **Quelles perspectives pour le reporting social ?**

Schématiquement, les dispositions légales se sont traduites en moyenne par une meilleure prise en compte des préoccupations sociales dans les rapports annuels, ce qui, sur un plan théorique, correspond à l'esprit de la « responsabilité sociale des entreprises ». Mais, malgré cette avancée, les résultats de cette première année d'application sont peu satisfaisants et ce, à mesure que l'on descend dans les profondeurs de la cotation en Bourse.

Bien évidemment, il ne s'agit que de la première année d'application du décret. Avec l'expérience, les difficultés matérielles de collectes seront sans doute atténuées<sup>6</sup>. À ce titre, on peut tout de même s'inquiéter de l'absence de perspectives dans la quasi-totalité des rapports annuels pour ce qui concerne la mise en place et/ou l'amélioration des systèmes de collectes des données sociales.

Néanmoins, les résultats mitigés de cette première année ne sont pas imputables aux seules difficultés de reporting. Les bonnes prestations réalisées par quelques entreprises largement internationalisées montrent que les difficultés d'un reporting social mondial, bien que réelles, sont

(5) C'est par exemple le cas des thèmes comme les restructurations, la sous-traitance, etc.

(6) L'analyse actuelle des rapports 2003 montre effectivement une amélioration d'ensemble, certes modérée mais nette, avec certaines progressions spectaculaires dues à la montée en puissance des outils de reporting social.

surmontables lorsque les moyens sont à la hauteur des ambitions.

Il semble aussi que les entreprises montrent peu d'enthousiasme pour ce genre d'initiatives publiques, qui tendent à encadrer un univers où la seule autorégulation des entreprises constituait auparavant la norme. Pourtant, paradoxalement, des référentiels comme le Global Reporting Initiative (GRI), que beaucoup d'entreprises utilisent dans le cadre de leur reporting social et environnemental, sont nettement plus contraignants (en terme de processus) que le décret NRE, tel que nous le connaissons aujourd'hui.

Dans ce contexte, il nous semble nécessaire de pérenniser et en contrepartie de préciser et de clarifier les obligations de reporting social. Cependant, cette pérennisation renvoie à une question plus générale portant sur le rôle des pouvoirs publics. Les initiatives en matière de « responsabilité sociale des entreprises », aussi avancées soient-elles, ne peuvent faire l'économie de la question du contrôle, corollaire de la régulation sociale et de la transparence.

#### ■ Pérenniser et clarifier l'obligation de reporting social

La pérennisation du dispositif va de soi. Mais elle passe par une nécessaire clarification des informations demandées selon les périmètres pertinents.

Aujourd'hui, le décret ne définit pas de périmètre de consolidation des données. Cette carence a permis à certaines entreprises de se conformer aux obligations légales *a minima*.

Au regard de la diversité des cadres juridiques et devant l'hétérogénéité des cultures, 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.

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, Sanofi-Synthelabo, Saint-Gobain, etc.)<sup>7</sup>. D'autres items plus pertinents au plan national pourraient être renseignés, ce qui correspondrait en partie à une consolidation des bilans sociaux. 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.

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 avec l'idée que la comparaison peut être plus facilement exploitable entre le Crédit Agricole et la BNP Paribas (secteur financier) qu'entre Lafarge et LVMH. Cela reviendrait à instaurer des critères spécifiques pour certains secteurs, tenant compte de la réalité des activités respectives. Par ailleurs, la prise en compte éventuelle des réalités sectorielles ne viendra pas se substituer à la politique de collecte des données sociales mondiales des entreprises. L'étude montre en effet que la variable sectorielle n'influe pas dans les capacités des sociétés à se doter d'outils de collecte plus ou moins performants. Sanofi-Synthelabo, Véolia Environnement ou Peugeot se positionnent très différemment d'Aventis, de Suez ou de Renault.

#### ■ La question épineuse du contrôle

La question du contrôle s'inscrit dans la perspective :

- de s'assurer de la fiabilité des informations transmises : la question des contrôles externes des informations est fondamentale. Bien que les modalités de celui-ci restent à définir, le re-

(7) La question de la pertinence de certaines données consolidées et mondiales reste toutefois posée...

porting social des entreprises doit faire l'objet d'un audit au même titre que les données financières ;

- de crédibiliser la démarche de reporting social des entreprises en associant les représentants des salariés au processus de reporting, la question du bon niveau de représentation des salariés restant posée.

### La fiabilité des informations

Le fait que la loi NRE ne prévoit pas de sanction pour les entreprises qui ne s'acquittent pas des dispositions légales peut, dans la durée, conduire à exonérer de leurs obligations les entreprises qui ne respectent pas la loi tout en décourageant celles qui jouent le jeu en mettant en place un processus de collecte des données sur un plan mondial.

Dès lors, la mise en place d'une instance chargée d'organiser le contrôle et la validation des données sociales et environnementales transmises par les sociétés et, le cas échéant, de sanctionner les « mauvais élèves » pourrait constituer un prolongement cohérent de la loi NRE. Cette instance pourrait se construire sur la base d'un fonctionnement éventuellement ouvert aux parties prenantes comme les organisations syndicales ou les ONG.

La question se pose de la place et du rôle des commissaires aux comptes dans ce dispositif de contrôle. Pour l'instant, quelques entreprises ont publié, dans leur rapport de gestion, l'avis des commissaires aux comptes uniquement sur tout ou partie des procédures de reporting social et environnemental. Il ne s'agit pas là d'une certification au même titre que celle portant sur les comptes. Mais l'extension du champ des informations obligatoires dans les rapports annuels entraîne celle de la mission des commissaires aux comptes dans l'état actuel de la réglementation, ce qui peut poser des problèmes techniques. Il serait donc nécessaire de préciser leur rôle dans l'instance envisagée plus haut.

### Le rôle des partenaires sociaux

À part Lafarge, qui a sollicité l'avis d'un représentant de la Fédération internationale des travailleurs du bois et du bâtiment (FITBB) sur ses pratiques sociales, aucune entreprise n'a évoqué

la participation des représentants du personnel à la démarche de reporting social.

Pourtant, les salariés et leurs représentants, plus que partie prenante, sont *partie intégrante* de l'entreprise et ce, même si les pratiques de RSE n'ont qu'à de rares exceptions sollicité l'acteur syndical dans la démarche.

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.



Les questions liées à la responsabilité sociale des entreprises font toujours l'objet de débats portant sur la pertinence même de cette approche, sur ses conditions d'application, sur le choix des acteurs de la démarche, etc. En France, l'article 116 de la loi NRE participe de ces débats en soulevant, d'une manière générale, une question au cœur de la thématique RSE : la place des pouvoirs publics dans le domaine de la « *soft law* ».

Dans ce cadre, l'obligation pour les entreprises de rendre compte de leur situation sociale crédibilise globalement la démarche. Elle permet en particulier de faire le lien avec la pratique des chartes éthiques et des codes de conduite, qui se heurte dans la majorité des cas à la formulation trop vague des engagements et à l'absence d'objectifs évaluables<sup>(8)</sup>. La généralisation du reporting social devrait permettre de mieux apprécier les évolutions sociales et de vérifier l'effectivité des engagements proclamés afin d'éliminer progressivement le caractère de « *markéthique* » qui apparaît trop souvent dans les pratiques « *développement durable* » des multinationales. ■

(8) 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.