

Centre  
français  
d'information  
sur les  
entreprises

# ÉTUDE ANNUELLE 2009

Sur l'information sociale  
et environnementale  
dans les rapports  
annuels des  
entreprises

Accor  
Air France-KLM  
Air Liquide  
Areva  
Axa  
BNP Paribas  
Bonduelle  
Bongrain  
Bouygues  
Carrefour  
Casino  
Club Méditerranée  
CNP Assurances  
Crédit Agricole  
Danone  
Dexia  
EDF  
Eiffage  
Faurecia  
France Telecom  
GDF Suez  
Imerys  
JCDecaux  
Lafarge  
Lagardère  
L'Oréal  
LVMH  
M6  
Michelin  
Nestlé  
Novartis  
Pernod Ricard  
Peugeot SA  
Pierre et Vacances  
PPR  
Rémy Cointreau  
Renault  
Saint-Gobain  
Sanofi Aventis  
Schneider Electric  
SEB  
Société Générale  
Sodexo  
Suez Environnement  
TF1  
Total  
Valeo  
Veolia Environnement  
Vinci  
Vivendi



# ETUDE ANNUELLE 2009

SUR L'INFORMATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE  
DANS LES RAPPORTS ANNUELS DES ENTREPRISES

Une comparaison de la qualité des informations sociales,  
sociétales et environnementales de 50 entreprises.

(A ce panel, 10 rapports ont été ajoutées pour constituer le panel statistique)

Ont participé à cette étude : Danielle AKEREY, Christina BRATSA, Jérôme GAULIARD,  
Amadou IDRISSE, Alice LIMAGNE, Pascale NAQUET, Philippe VESSEREAU.

Sous la direction de Martial COZETTE

---

**CFIE-conseil**

---

## AVERTISSEMENT

A travers son article 116, la loi française sur les nouvelles régulations économiques (loi NRE) a impulsé parmi les entreprises admises aux négociations sur un marché réglementé un important mouvement de formalisation des impacts sociaux et environnementaux. L'année 2008 constitue la sixième année d'application de cette loi et CFIE-conseil dresse, dans l'étude présentée aujourd'hui, un état des lieux, en analysant le niveau de transparence des rapports édités par cinquante grandes entreprises et les évolutions observées.

Ce document est un véritable outil de travail permettant :

- D'analyser la capacité des entreprises à rendre compte avec justesse de leur "profil sociétal" et de leurs performances en ce domaine ;
- D'évaluer la maîtrise par les entreprises de la politique sociale et environnementale qu'elles annoncent ;
- De susciter un dialogue susceptible de générer une dynamique de progrès entre les entreprises et leurs parties prenantes (syndicats, ONG, collectivités territoriales, actionnaires, investisseurs financiers, gérants de fonds...).

### ATTENTION

**Il est important de souligner que l'étude n'a pas pour objet d'évaluer la véracité des informations sociales et environnementales communiquées, ni même de juger des performances des entreprises en la matière, mais bien d'apprécier la transparence et la présence de ces données dans les rapports annuels.**

## METHODOLOGIE SUIVIE POUR L'ANALYSE DES RAPPORTS

---

## METHODOLOGIE

L'un des enjeux majeurs de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises est de donner à ces dernières davantage d'ancrage dans la société et, partant, plus de visibilité et plus de stabilité. Encore faut-il qu'elles puissent faire valoir clairement leur situation en la matière et, pour reprendre une terminologie comptable connue, montrer une " image sincère et fidèle " sur ces aspects. L'objectif de l'étude que nous présentons pour la septième année consécutive est donc d'évaluer la qualité de l'image sociétale proposée par les entreprises, c'est-à-dire le degré de réponse des entreprises aux attentes d'une société en proie à l'incertitude. Plus simplement, nous nous attachons à évaluer ce qui est dit, à identifier ce qui ne l'est pas, à différencier ce qui est communiqué avec précision et de manière convaincante et ce qui reste flou ou du registre de la déclaration.

En analysant la qualité de l'image exposée par les entreprises, nous mesurons la cohérence de leurs politiques sociales et environnementales, leur aptitude à maîtriser la complexité, à justifier les éventuels signaux et informations défavorables et à relever les défis.

Nous sommes conscients que la méthodologie utilisée est encore perfectible, mais nous apportons un soin constant à son amélioration d'année en année et sommes convaincus que l'étude qui en résulte constitue un excellent outil de dialogue entre les entreprises et leurs parties prenantes et qu'elle permet une meilleure superposition des intérêts des grandes entreprises et de ceux de toutes les dimensions de la société. Un rapport transparent est susceptible de susciter des questions de qualité, plus approfondies, de la part des parties prenantes de l'entreprise et, en conséquence, de mettre en évidence de nouveaux axes de progrès de la politique sociale et environnementale de l'entreprise.

Rappelons enfin quelques règles essentielles :

- Nous accordons une attention particulière aux informations permettant de mesurer l'amélioration de l'entreprise sur les différents aspects sociaux, sociétaux et environnementaux qu'elle montre ;
- Nous sommes plus sensibles à la précision de l'information qu'à sa quantité ;
- Dans un souci de comparabilité, nous aspirons à ce que les informations aient comme référence l'exercice comptable ;
- Les informations retranscrites doivent, autant que possible, intégrer les principes essentiels de la RSE, à savoir distinguer ce qui est du registre du respect des réglementations et ce qui découle d'une démarche volontaire de l'entreprise allant au-delà de ces réglementations d'une part, et " internaliser " les effets sociaux et environnementaux indirects, positifs et négatifs, de sa politique et de ses pratiques.

### **Le référentiel de transparence 2009**

#### *Evolution du référentiel*

Le référentiel utilisé par CFIE-conseil pour étudier le niveau de transparence social et environnemental des rapports des entreprises a été profondément remanié cette année. Les principaux objectifs de cette modification sont :

- De renforcer comme chaque année les exigences en termes de transparence pour les aligner progressivement sur celles qui émanent de la société ;
- D'équilibrer davantage les deux critères structurant la méthodologie (exhaustivité et précision) ;

- De donner plus d'importance au volet sociétal ;
- De faire apparaître pour la première année un nouveau volet (le volet organisationnel) qui devrait se renforcer dans les années à venir ;
- De donner plus de sens aux rubriques (qui sont maintenant 22), en redistribuant les items qui les composent et en les enrichissant d'autres items ;
- La note a été ramenée sur 100 (144 en 2008).

Cela se traduit concrètement par une augmentation du nombre de volets, de rubriques, d'items et d'indicateurs. CFIE-conseil a également modifié légèrement les coefficients pondérant le volet environnemental en fonction des différents secteurs, dans la mesure où, de son point de vue, les différences observées entre les secteurs sur cette dimension s'estompent progressivement (voir ci-dessous).

#### *Evolution de la structure de notation*

	2008	2009
Nombre de critères	2	2
Nombre de volets	3	4
Nombre de rubriques	18	22
Nombre d'items	58	106
Nombre d'indicateurs	633	815
Nombre de points attribués	144	100

#### *Impact du changement de méthodologie sur la note moyenne du panel étudié*

	Note moyenne 2009 (méthodologie 2008)	Impact méthodologique (en points)	Note moyenne 2009 (méthodologie 2009)
Volet social	19,0	- 3,5	15,5
Volet sociétal	18,0	- 4,2	13,8
Volet environnemental	17,7	- 3,2	14,5
Volet organisation	0,0	+ 4,8	4,8
<b>Note totale</b>	<b>54,7</b>	<b>- 6,1</b>	<b>48,6</b>
Critère d'exhaustivité	32,4	- 4,6	27,8
Critère de précision	22,3	- 1,5	20,8

#### *Description du référentiel*

##### *Les critères*

Le référentiel établi par CFIE-conseil vise à établir le niveau de transparence des informations étudiées sur la base de deux critères :

- l'exhaustivité des informations ;
- la précision des informations.

Pour analyser l'exhaustivité, CFIE-conseil a sélectionné 106 items (contre 58 l'an dernier), eux-mêmes répartis en 22 rubriques (18 en 2008) consolidées en quatre volets (3 en 2008) : social, sociétal, environnemental et organisation.

Pour mesurer l'exhaustivité des informations fournies, CFIE-conseil examine la proportion d'items abordés dans les documents de l'entreprise, l'étendue du périmètre géographique (France, Europe, monde) auquel se rapporte chacune des informations concernées par les indicateurs de précision utilisés par la méthodologie, et celle du périmètre de consolidation concerné par chacun des 106 items (pourcentage d'employés, d'activité, du chiffre d'affaires... pris en compte). En ce qui

## Etude annuelle 2009

sur l'information sociale et environnementale dans les rapports annuels des entreprises

concerne le volet social, CFIE-conseil a en outre examiné si les informations communiquées concernaient une catégorie spécifique ou l'ensemble du personnel.

La précision a été évaluée à partir de la qualité des informations des 106 items sélectionnés. Au total, 364 indicateurs ont été définis pour spécifier ces 106 items et apprécier la précision des informations délivrées dans les documents des entreprises.

### Répartition des indicateurs

	Exhaustivité	Précision	Transparence
Social	211	159	370
Sociétal	83	67	150
Environnemental	121	116	237
Organisation	36	22	58
Total	451	364	815

### Les 22 rubriques : brève description

L'architecture du référentiel d'analyse des rapports d'entreprise s'appuie sur la loi NRE française enrichie par des éléments extraits de la GRI 3 et par les quatorze années d'expérience de CFIE-conseil. Pour les six premières éditions de l'étude, le référentiel d'analyse était articulé autour de 18 rubriques. Pour la septième édition, il comprend 22 rubriques de manière à tenir davantage compte des dimensions sociétale et organisationnelle de l'entreprise.

#### 1. L'emploi

CFIE-conseil cherche à évaluer la dynamique de l'entreprise en matière d'emploi : les efforts déployés pour créer des emplois, les mesures adoptées pour les maintenir, en particulier en cas de restructuration. A cette fin, CFIE-conseil s'intéresse à la politique générale de l'entreprise en la matière, aux effectifs, à leur évolution (embauches, mais aussi licenciements et nature de ceux-ci). CFIE-conseil regarde également si l'entreprise externalise une partie de ses activités (appel à la main-d'œuvre extérieure et à la sous-traitance), si des restructurations ont eu lieu et si des mesures ont été prises pour accompagner le personnel concerné.

#### 2. Les rémunérations

Plusieurs questions importantes recouvrent cet item : les rémunérations permettent-elles de pourvoir aux besoins des salariés ? La politique de rémunération est-elle équitable ? La politique de couverture sociale protège-t-elle l'ensemble du personnel de l'entreprise ? Toutes les catégories de personnel sont-elles prises en compte ? Existe-t-il une disparité entre les hommes et les femmes ? Le personnel bénéficie-t-il d'une couverture sociale convenable dans tous les pays d'implantation (certaines législations peuvent être relativement pauvres sur ce plan) ? La politique d'intéressement et de participation au résultat est-elle équitable et concerne-t-elle tous les pays ?

#### 3. Le temps de travail

Cette rubrique prend en compte la durée du temps de travail pour les salariés à temps plein. Les législations étant différentes d'un pays à l'autre, CFIE-conseil s'attend à ce que les rapports mettent en exergue les durées normales du temps de travail dans les différentes zones d'implantation. Mais il lui semble également important d'examiner le niveau de flexibilité adopté par l'entreprise (proportion de salariés à temps partiel, organisation et durée du travail à temps partiel, horaires individualisés, heures supplémentaires...) et son impact sur la durée du temps de travail des salariés.

#### 4. L'hygiène, la sécurité, la santé

Quelle est la politique de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de santé (principaux axes, prévention, actions correctives...) ? Quels sont les résultats obtenus par cette politique en termes d'accidents, mais aussi de pathologies pouvant être imputées aux différents métiers du groupe ? Certains indicateurs, comme l'absentéisme et ses motifs, peuvent utilement informer le lecteur sur l'efficacité de cette politique. CFIE-conseil est particulièrement sensible aux informations pouvant indiquer des disparités entre les zones d'implantation, les métiers et les niveaux de responsabilité des salariés. Enfin, il paraît intéressant de savoir si l'entreprise s'est engagée auprès de ses salariés dans une démarche d'accompagnement des politiques de santé publique (sida, paludisme, pandémies, tabagisme, équilibre alimentaire...).

## 5. L'égalité des chances/l'intégration

La loi NRE n'évoque que les questions de la parité hommes/femmes et des personnes handicapées. Mais les pratiques discriminatoires touchent un grand nombre d'autres populations. La question des discriminations croise en outre celle de la diversité (humaine), de plus en plus souvent considérée comme une richesse insuffisamment exploitée par les entreprises. C'est pourquoi CFIE-conseil a ajouté trois points d'attention, à savoir la politique à l'égard des seniors (du reste, concernée par la législation française), des minorités ethniques et des autres populations exclues du marché de l'emploi (jeunes issus des "quartiers", chômeurs longue durée...). Il est indispensable de dépasser le cadre national et de démontrer que l'entreprise a bien mis en place une politique globale qui tienne compte des spécificités locales.

## 6. L'évolution/la formation

Pour cette rubrique, il paraît indispensable de vérifier que la politique de formation bénéficie à l'ensemble du personnel, de manière à permettre un renforcement des capacités de l'entreprise, mais aussi des connaissances et du savoir-faire des salariés : catégories socioprofessionnelles, hommes et femmes, différentes zones d'implantation... CFIE-conseil juge également intéressant de connaître les principaux types de programmes de formation accordés et leur proportion dans l'ensemble des formations, ainsi que l'existence éventuelle de formations qualifiantes. CFIE-conseil a associé à cette problématique celle de l'évolution dans l'entreprise.

## 7. La sous-traitance et les fournisseurs

Ce sont notamment les mauvaises conditions de travail chez les sous-traitants de certaines grandes marques qui ont contribué à l'essor à la RSE. Dans un contexte de réorganisation mondiale de la chaîne de production et de service, les relations entretenues par un groupe et l'influence qu'il peut exercer sur ses sous-traitants et fournisseurs sont déterminantes. En un mot, CFIE-conseil s'efforce d'examiner comment l'externalisation des activités s'accompagne d'une externalisation de l'amélioration des conditions de travail. CFIE-conseil s'intéresse donc à la filière, à son identification, aux volumes des principaux achats, aux métiers exposés aux "risques sociaux" en amont des activités de l'entreprise et aux dispositifs instaurés pour générer une amélioration des conditions de travail (contrôles, actions correctives...).

## 8. Les relations sociales

La méthodologie comprend la question des relations sociales à deux niveaux : celui des relations collectives et celui des relations individuelles. Sur le premier point, il s'agit d'évaluer la politique de l'entreprise vis-à-vis de la liberté d'association et d'expression syndicale, y compris, et peut-être surtout, dans les pays où le contexte politique et social rend cet exercice difficile. Les acteurs concernés, les accords collectifs signés, mais aussi, pour être complet, les accords non aboutis ainsi que les difficultés et conflits rencontrés sont autant d'indicateurs permettant de se faire une idée de la situation. En ce qui concerne les éléments pouvant caractériser les relations individuelles, CFIE-conseil est attentif aux dispositifs mis en place, qui permettent d'améliorer les relations et l'intégration (entretiens individuels – et à l'intention de qui –, suivi des carrières, procédures d'accueil, tutorat, etc.).

## 9. Les enjeux mondiaux de société

La société mondiale est confrontée à un certain nombre d'enjeux qui déterminent la qualité et la pérennité de son développement. Sans y être nécessairement astreintes (les réglementations internationales s'adressent le plus souvent aux Etats qui les ratifient), les entreprises peuvent jouer un rôle positif sur un certain nombre de questions qui résultent de consensus plus ou moins larges (Pacte mondial de l'ONU, objectifs du Millénaire pour le développement, Cites, convention d'Ottawa...) en intégrant les principes de ces consensus dans leur fonctionnement. Au-delà de l'adhésion aux grandes conventions internationales, les entreprises peuvent également être partie prenante sur des enjeux mondiaux comme l'obésité, l'alcoolisme, la sécurité routière, etc.

## 10. Les droits humains

Le champ couvert par les droits humains (leurs violations ou leur promotion) est très large. CFIE-conseil est attentif à la manière dont l'entreprise les prend en compte dans la conduite de ses affaires. L'entreprise intègre-t-elle la question des droits sociaux fondamentaux et s'appuie-t-elle sur les principales conventions de l'OIT ? Déploie-t-elle une politique active pour permettre aux populations d'accéder aux biens et services essentiels ? Prend-elle en compte l'émergence d'éventuels conflits entre l'exercice de ses activités et les droits fondamentaux des populations (liberté d'expression, droit d'accès à la



terre, souveraineté alimentaire...). Enfin, CFIE-conseil dirige son attention sur l'attitude de l'entreprise vis-à-vis de sa présence dans des pays où la sécurité des personnes n'est pas assurée en raison de la nature du régime ou du caractère sensible des activités de l'entreprise.

#### 11. Les relations avec les parties prenantes

Il s'agit de l'une des clés de voûte de la RSE. Les relations avec les parties prenantes sont à prendre au sens large (concertations avec des parties prenantes partenaires ou avec celles qui émettent, le cas échéant, des positions critiques), sur un plan tant global que local. CFIE-conseil est également attentif à la nature des relations avec les pouvoirs publics : partenariats, politique de l'entreprise pour prévenir les actes de corruption, position quant aux actions d'influence (lobby).

#### 12. Le développement local

La contribution de l'entreprise au développement local est un élément majeur de son ancrage territorial. CFIE-conseil s'intéresse donc à sa contribution directe et indirecte en termes de création d'emploi et, plus largement, de développement économique. Mais, plus précisément, il paraît essentiel que l'entreprise aborde la question de sa contribution fiscale dans les régions où elle est implantée et tire ses revenus et, a fortiori, qu'elle soit transparente sur sa présence éventuelle dans les paradis fiscaux.

#### 13. Les actions de "générosité"

CFIE-conseil classe sous cette rubrique les actions engagées par l'entreprise et qui n'ont pas un lien direct avec son activité et, plus précisément, celles qui offrent des avantages au personnel du groupe indépendamment de la rémunération (les œuvres sociales sont intégrées dans cette catégorie) d'une part, et celles qui conduisent à une amélioration des conditions de vie des populations locales, d'autre part (le mécénat est intégré à cette catégorie).

#### 14. La consommation des ressources

Toutes les entreprises sont concernées, y compris pour l'eau et les différentes matières, telles que les matériaux bruts, les produits semi-finis ou finis, les produits chimiques, les emballages, le papier... CFIE-conseil recherche des données assez précises, qui permettent de rendre compte des progrès réalisés par les entreprises, tant en valeur absolue qu'en performance (c'est-à-dire rapportées à une unité de compte : équivalent temps plein, nombre d'unités...), de leurs efforts pour intégrer la rareté des ressources dans leur analyse (absolue ou selon des zones d'implantation) et des conséquences écologiques de leurs choix. CFIE-conseil attend également que les entreprises interviennent sur leurs fournisseurs pour faire progresser les pratiques.

#### 15. L'énergie

La loi NRE insiste sur la question de la consommation d'énergie, intérêt qui rencontre celui de la plupart des entreprises. Au-delà des données portant sur la consommation elle-même, CFIE-conseil analyse les informations sur les mesures adoptées pour améliorer le rendement énergétique, réduire les consommations (électricité, carburant, chaleur...), mais aussi pour améliorer "l'impact énergétique" direct ou indirect des produits et des services offerts par le groupe. CFIE-conseil a également intégré à cette rubrique les démarches engagées par l'entreprise dans le domaine des énergies renouvelables.

#### 16. La gestion des déchets et des rejets

Rejets dans l'eau (de mer, de surface, dans les réseaux urbains...), rejets dans l'air (production, logistique, déplacements, climatisation, rejets indirects – achats, utilisation d'infrastructures...), rejets dans le sol et le sous-sol, déchets et traitement des déchets, impact des produits et services..., les items à prendre en considération sont très nombreux et nécessitent, du point de vue de CFIE-conseil, un diagnostic préalable précis de la part de l'entreprise, quitte à instaurer et défendre des priorités. En ce qui concerne l'impact des produits et des services, CFIE-conseil prend en compte la réduction des impacts négatifs des produits et des emballages durant leur durée de vie et en fin de vie, mais aussi les apports positifs que les produits et les services peuvent avoir directement sur l'environnement et les comportements.

#### 17. Les autres pollutions

Sous cette rubrique sont classées toutes les autres pollutions : nuisances sonores, olfactives, radioactives, électromagnétiques... CFIE-conseil s'est intéressé aux mesures prises par l'entreprise pour réduire ces nuisances et leurs risques potentiels, mais aussi aux relations qu'elle entretient avec les parties concernées par ces risques.

## 18. L'emprise sur les sols, le paysage et les écosystèmes

Ces questions sont à la fois larges et, force est de le reconnaître, difficiles à appréhender par les entreprises. Elles sont pourtant d'une importance capitale. Toute activité humaine transforme l'environnement et les entreprises n'échappent évidemment pas à cette règle. L'emprise sur les sols, plus ou moins importante, affecte les écosystèmes et modifie le paysage urbain et naturel. CFIE-conseil examine si l'entreprise a établi un inventaire de ses impacts et les mesures qu'elle a adoptées. Ces impacts peuvent être directs ou indirects dans le cas de financements de projets, par exemple d'orientations prises dans la restauration collective ou de choix technologiques (agrocultures...), etc. CFIE-conseil intègre également sous cette rubrique les contributions consenties pour conserver ou développer le patrimoine écologique des régions d'implantation.

## 19. Les risques et les impacts environnementaux

Sous cette rubrique, CFIE-conseil s'intéresse aux mesures adoptées pour identifier, prévenir et limiter les risques environnementaux (et leur ampleur) liés aux activités de l'entreprise et de ses partenaires d'une part, et pour corriger, chiffrer (tant pour l'environnement que pour l'entreprise elle-même) les impacts environnementaux lorsqu'ils se produisent d'autre part. L'entreprise valide-t-elle sa démarche environnementale en la faisant certifier ? De quelles certifications s'agit-il (EMAS, ISO 14001, Haute qualité environnementale...) ? Quels sont les sites concernés et ceux qui ne le sont pas ? CFIE-conseil pense en outre que les entreprises devraient faire part de leur veille prospective et législative en matière environnementale, mais aussi distinguer le plus souvent possible les mesures qu'elles prennent dans le cadre des législations et réglementations en vigueur et celles qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de pratiques volontaires allant au-delà de ces réglementations. Quels moyens ont-elles mis en place pour réduire les risques pour l'environnement ou faire face aux accidents de pollution ? Quelles sont les procédures de nature environnementale en cours, les provisions enregistrées ou les indemnités versées ?

## 20. L'organisation de la RSE et la prise en compte du développement durable

Il paraît essentiel de disposer d'une bonne description de l'organisation mise en place pour définir et mettre en œuvre la politique de l'entreprise en matière de RSE et de développement durable. Quels sont ses prérogatives, les moyens dont elle dispose, ses champs de responsabilité ?...

## 21. La formation et la sensibilisation sur le développement durable

Il ne peut y avoir de politique de RSE efficace sans modification des mentalités, des habitudes et des pratiques et sans un renforcement des connaissances et des savoir-faire en matière de développement durable et d'application de celui-ci à l'entreprise. Quels sont les outils disponibles en termes de sensibilisation et de formation du personnel et des partenaires économiques ? Quels sont les acteurs concernés ? Quels sont les types de formation éventuellement dispensés ?

## 22. L'examen des rapports

L'apparition de cette nouvelle rubrique est à mettre en parallèle avec l'accroissement des démarches engagées par les entreprises auprès d'organismes spécialisés. CFIE-conseil examine si ces organismes vérifient les procédures, les données et fait la distinction entre les données sociales et les données environnementales.

### **Le panel d'observation**

#### *Sélection du panel*

La sélection du panel s'effectue en fonction de plusieurs critères, dont les principaux sont : la recherche de comparabilité avec les études des années précédentes, le souci de compléter les secteurs d'activité constitués, un volume minimal d'informations sociales et environnementales disponible, l'accessibilité de cette information, le souci manifeste de l'entreprise de vouloir progresser dans une démarche de plus grande transparence.

Cette année, le panel est constitué de deux cercles : un premier cercle formé de 50 entreprises qui font l'objet d'une fiche détaillée et dont les analyses entrent dans les statistiques de la présente étude, auquel s'ajoute un deuxième cercle de 10

## Etude annuelle 2009

sur l'information sociale et environnementale dans les rapports annuels des entreprises

entreprises supplémentaires, pour lesquelles l'étude des rapports entre également dans les statistiques, mais qui ne font pas l'objet d'une fiche (en italique).

Accor, Air France – KLM, Air Liquide, *Alcatel-Lucent*, Areva, Axa, BNP Paribas, Bonduelle, Bongrain, Bouygues, *Capgemini*, Carrefour, Casino, Club Méditerranée, CNP Assurances, Crédit agricole, Danone, *Dassault Systèmes*, Dexia, EDF, Eiffage, *Essilor*, Faurecia, France Télécom, GDF Suez, Imerys, JCDecaux, Lafarge, Lagardère, L'Oréal, LVMH, M6, *Maurel & Prom*, Michelin, *Natixis*, Nestlé, Novartis, Pernod Ricard, Pierre & Vacances, PSA Peugeot Citroën, PPR, *Publicis*, Rémy Cointreau, Renault, *Roche*, Sanofi Aventis, Saint-Gobain, Schneider Electric, Seb, Société générale, Sodexo, Suez Environnement, TF1, Total, *Unibail-Rodamco*, Valeo, *Vallourec*, Veolia Environnement, Vinci, Vivendi.

**La notation** (en italique, les 10 entreprises entrant dans les calculs statistiques, mais ne faisant pas l'objet d'une fiche)

Secteur	Coeff. 2008	Coeff. 2009	Entreprises
Agroalimentaire	1,0	1,0	Bonduelle, Bongrain, Danone
Agroalimentaire (boissons)	1,0	1,0	Pernod Ricard, Rémy Cointreau
Automobile (constructeurs)	1,0	1,0	PSA Peugeot Citroën, Renault
Automobile (équipementiers)	1,0	1,0	Faurecia, Valeo
Automobile (manufacturiers)	1,0	1,0	Michelin
Construction	1,0	1,0	Bouygues, Eiffage, Vinci
Construction (matériaux)	1,0	1,0	Imerys, Lafarge, Saint-Gobain
Distribution	1,15	1,1	Carrefour, Casino
Distribution spécialisée	1,15	1,1	PPR
Energie (pétrole, gaz)	1,0	1,0	Total, <i>Maurel &amp; Prom</i>
Energie (électricité)	1,0	1,0	Areva, EDF
Energie et services aux collectivités	1,0	1,0	GDF Suez, Suez Environnement, Veolia Environnement
Equipements électriques	1,0	1,0	Schneider Electric
Finance (assurances)	1,3	1,2	Axa, CNP Assurances
Finance (banques)	1,3	1,2	BNP Paribas, Crédit agricole, Dexia, Société générale, <i>Natixis</i>
Fournitures médicales	1,15	1,1	<i>Essilor</i>
Immobilier	--	1,1	<i>Unibail-Rodamco</i>
Ingénierie industrielle	1,0	1,0	Alstom, <i>Vallourec</i>
Logiciels et services informatiques	1,3	1,2	<i>Capgemini</i> , <i>Dassault Systèmes</i>
Luxe	1,15	1,1	LVMH
Matériaux de base	1,0	1,0	Air Liquide
Médias et publicité	1,3	1,2	JCDecaux, Lagardère, M6, <i>Publicis</i> , TF1, Vivendi
Petit équipement domestique	1,0	1,0	Seb
Pharmacie	1,0	1,0	Novartis, <i>Roche</i> , Sanofi Aventis
Produits de soins personnels	1,0	1,0	L'Oréal
Restauration collective	1,15	1,1	Sodexo
Services de transport	1,0	1,0	Air France – KLM
Télécommunications	1,3	1,2	France Telecom, <i>Alcatel-Lucent</i>
Tourisme et loisirs (hôtellerie)	1,15	1,1	Accor
Tourisme et loisirs	1,15	1,1	Club Méditerranée, Pierre & Vacances

### Description des « fiches entreprises »

Les « fiches entreprises » sont constituées de deux parties.

La première partie présente plusieurs graphes et tableaux donnant la note du rapport, son positionnement par rapport au panel étudié et son profil. Cette partie est constituée de deux pages qui fournissent donc :

- Une indication permettant de savoir si une partie ou la totalité des procédures et des données contenues dans le rapport ont été examinées par un organisme d'audit extérieur (cases noircies) ;
- La note obtenue par le rapport (sur un total possible de 100) comparée à la note moyenne du panel et aux notes minimale et maximale des rapports du panel ;
- L'évolution de la note entre 2008 et 2009 décomposée par volet, par critère et en fonction de l'impact méthodologique et de l'impact de performance ;

- Le classement général du rapport ainsi que son positionnement par volet et son évolution entre 2008 et 2009 ;
- Le positionnement du rapport par classe, tant au niveau général que par volet. CFIE-conseil a défini huit classes, nommées de A à H. La classe A contient les rapports dont la note est comprise entre 80 % et 100 % de la note maximale, la classe B, les rapports dont la note est comprise entre 70 % et 79,99 % de la note maximale et ainsi de suite jusqu'à la classe G, et enfin la classe H, qui contient les rapports dont la note s'établit entre 0 et 19,99 ;
- Un graphe présentant le profil général du rapport détaillé par rubrique ;
- Un graphe comparant les résultats obtenus par le rapport de l'entreprise en matière de transparence, détaillés par rubrique et comparés, pour chaque rubrique, à la moyenne du panel ;
- Une série d'indicateurs chiffrés (voir explication *infra* " les indicateurs quantitatifs ").

La deuxième partie présente :

- Un commentaire structuré selon les trois volets définis (social, sociétal, environnemental) soulignant les points forts et les axes de progrès relevés dans les rapports des entreprises, ainsi que les améliorations et les éventuels reculs constatés d'une année à l'autre ;
- Trois commentaires portant respectivement sur la transparence des rapports en matière de politique destinée à promouvoir l'emploi, à encourager la diversité et à mesurer ses émissions de gaz à effet de serre ;
- Le positionnement du rapport réparti en quartiles (A, B, C, D) pour chacun de ces trois thèmes.

### **Les indicateurs quantitatifs**

CFIE-conseil a défini des indicateurs quantitatifs permettant de mesurer le niveau de transparence des rapports des entreprises :

- Le rapport précision sur exhaustivité. Il permet d'évaluer le niveau de précision des informations fournies ;
- Le pourcentage d'items abordés sur un total maximal de 106 ;
- Le taux de données quantitatives. Pour la plupart des 106 items, CFIE-conseil attend une ou plusieurs données chiffrées illustrant la politique de l'entreprise. Cet indicateur donne le pourcentage d'indicateurs chiffrés fournis par les documents par rapport au nombre total d'indicateurs chiffrés requis ;
- Le pourcentage de données couvrant le monde.

## SYNTHESES THEMATIQUES

---

## LA CONTRIBUTION A L'EMPLOI

L'analyse des informations sociales, et surtout de celles qui sont centrées sur l'emploi, laisse une impression d'inachevé. De nombreuses questions, liées les unes aux autres, restent en suspens. Celles-ci peuvent être organisées autour de cinq thèmes :

- Les informations générales. Il s'agit des effectifs (à la fin de l'exercice, moyens, équivalent temps plein, à périmètre constant...), de la pyramide des âges, etc. ;
- La création d'emploi. Un certain nombre d'indicateurs permettent de se forger une idée sur ce thème : les embauches, mais aussi les départs et/ou le taux de rotation, les actions menées pour promouvoir le développement indirect local de l'emploi et, le cas échéant, une indication des résultats obtenus. A l'inverse, il s'agit également des événements fragilisant l'emploi indirect local et des impacts mesurés, des efforts menés en matière d'insertion et, en particulier, de celle de la main-d'œuvre autochtone ;
- L'employabilité et la protection de l'emploi. CFIE-conseil a sélectionné trois axes d'intervention possibles : la politique et les mesures adoptées en matière de mobilité interne ; les actions de formation (adaptation, perfectionnement, mais aussi formations qualifiantes, voire diplômantes) et la politique affichée à cet égard ; les actions menées et les résultats obtenus sur le terrain des restructurations de l'entreprise ou des processus de réorganisation ;
- Le traitement de la précarité et de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Conscient que les contraintes de l'une et de l'autre sphère se heurtent parfois, CFIE-conseil considère que l'employeur doit accorder une certaine attention aux facteurs qui peuvent altérer non seulement la capacité de développement individuel du salarié et de sa famille, mais aussi ses aptitudes, voire sa lucidité sur le lieu de travail. C'est pourquoi plusieurs indicateurs ont été sélectionnés, qui semblent aller dans ce sens : la politique du groupe par rapport au recours au travail intérimaire, aux contrats à durée déterminée, au temps partiel ainsi que des données chiffrées ; les mesures prises pour faciliter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ; le montant des revenus de la main-d'œuvre la moins qualifiée.

Pour cette première année de mise en œuvre de la mesure de la transparence des politiques et contributions des entreprises en matière d'emploi, CFIE-conseil n'a pas souhaité publier *in extenso* le classement des entreprises. Ce classement sera probablement proposé l'année prochaine. Quoiqu'il en soit, on peut souligner que parmi les 50 rapports qui forment le panel examiné, aucun n'est parvenu à atteindre une note supérieure à 6,5 sur 10 et que seuls 4 d'entre eux ont obtenu la moyenne. Peugeot Citroën SA (PSA) est la première entreprise du classement (6,43) suivi par BNP Paribas (5,90). De plus, les 5 premières entreprises du classement font partie de secteurs très variés (industrie automobile, services financiers, construction, médias, industrie pharmaceutique), ce qui laisse penser que le secteur n'est pas un facteur déterminant pour expliquer la performance.

La plupart des rapports ne parviennent pas à présenter globalement les informations en associant la politique (les principes adoptés, la logique qui inspire ces principes, les objectifs poursuivis...), les mesures adoptées et les moyens engagés, et quelques indicateurs qui permettent d'avoir un aperçu des résultats obtenus et d'évaluer la qualité de la stratégie déployée par l'entreprise. On peut formuler une autre remarque générale, mais qui concerne un nombre plus restreint de rapports. Certaines entreprises publient des informations bien analysées accompagnées de plusieurs indicateurs, mais elles s'appuient sur les données émanant du bilan social, qui ne concerne que la France, voire des périmètres plus réduits encore.

Par ailleurs, on constate que la majorité des documents fournissent au lecteur des informations " positives " et occultent les informations " négatives ". CFIE-conseil estime qu'un " bilan " équilibré doit faire état d'un " actif " et d'un " passif ", même si ce dernier est considéré comme non significatif par l'entreprise. A titre indicatif, on retrouve dans 56 % des rapports étudiés des actions illustrant la contribution positive au développement économique et, par conséquent, à la création d'emploi, même si ces éléments manquent le plus souvent de précision, alors que les événements " négatifs " pouvant fragiliser l'emploi local ne sont abordés que par 20 % des rapports. Un déséquilibre qui mériterait d'être rétabli, compte tenu de la crise financière et de l'impact négatif significatif que les difficultés des donneurs d'ordre peuvent avoir sur les fournisseurs, les sous-traitants (1<sup>er</sup> rang, etc.) et les autres partenaires économiques.

Une dernière remarque générale importante concerne la présentation des effectifs et de leur évolution. Celle-ci est rarement bien expliquée et, en l'occurrence, les rapports fournissent peu souvent les éléments qui permettent d'apprécier s'il s'agit de créations nettes, d'une variation du périmètre du groupe ou de l'influence d'autres facteurs. Du reste, lorsque des acquisitions expliquent un écart entre deux exercices et que cette explication est avancée, le nombre de salariés concernés est rarement indiqué. Une solution pourrait consister à introduire systématiquement dans les rapports des données à périmètre constant (44 % des rapports fournissent ce type d'information).

En ce qui concerne la formation, qui peut être considérée comme une clé pour la protection de l'emploi, si la plupart des rapports insistent sur le fait qu'elle permet de développer les compétences des salariés et si un nombre important d'entre eux fournissent des indicateurs chiffrés (comme le nombre d'heures dispensé, le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une formation, voire une palette des formations offertes), on sait rarement si, dans ses programmes, l'entreprise intègre des formations diplômantes (20 % des rapports). Dans une conjoncture de plus en plus instable, ce type de formation peut offrir des garanties supplémentaires aux salariés pour qu'ils conservent ou retrouvent un emploi. Dans ce registre, on trouve toutefois quelques références à la " validation des acquis de l'expérience " pour la main-d'œuvre la moins qualifiée ou une formation qui prévoit explicitement les changements de métier (un seul rapport).

Lorsqu'on veut examiner certains facteurs influençant la précarité de l'emploi, on relève que la question du personnel temporaire (main-d'œuvre extérieure et intérimaires) varie beaucoup en précision d'un rapport à l'autre. Certains rapports affichent avec soin leurs effectifs en contrats à durée déterminée (CDD) ou mettent en exergue le nombre de CDD transformés en CDI. Un seul rapport développe réellement la politique du groupe en matière de recours à la main-d'œuvre temporaire. Par ailleurs, 20 % seulement des rapports font état du niveau de salaire de la main-d'œuvre la moins qualifiée, soit en le comparant avec le salaire minimum des pays d'implantation lorsque celui-ci existe, soit en décrivant succinctement la manière dont les salaires sont construits. Mais, dans tous les cas, il manque une information déterminante : les rémunérations permettent-elles aux salariés de répondre à leurs besoins essentiels ? Plus généralement, la politique de promotion des autochtones dans les pays d'implantation (accès aux programmes de formation, évolution, part dans l'encadrement, écarts des salaires par rapport aux expatriés...) n'est abordée, le plus souvent assez succinctement, que par moins d'un tiers des rapports.

La question de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, fondamentale dans la société moderne, est très souvent omise. La plupart des 15 % de rapports qui abordent la question n'évoquent que la Charte de parentalité, qui ne concerne que la France. Les documents devraient décrire plus précisément l'organisation du travail et aussi dans quelle mesure les salariés et/ou les représentants du personnel sont partie prenante dans sa mise en place, qu'elle ait un caractère pérenne ou qu'elle soit conjoncturelle.

La dernière remarque porte sur la mobilité interne, qui n'est évoquée que par un rapport sur deux. Mais pour les documents d'entreprise qui abordent cette question, d'une part, on ne sait pas toujours s'il s'agit de mobilité contrainte (résultant, par exemple, d'une restructuration) ou choisie et, d'autre part, on manque la plupart du temps d'informations précises permettant d'apprécier les résultats de l'entreprise en la matière.

### Quelques indicateurs permettant d'évaluer la promotion de l'emploi

(fréquence dans les rapports et niveaux de précision)

Indicateurs	Pourcentage de rapports	Niveau de précision (1 à 3)
Effectifs	100 %	2,00
Pyramide des âges	55 %	1,56
Embauches	94 %	1,85
Départs de l'entreprise	84 %	1,64
Développement de l'emploi indirect	40 %	1,72
Promotion des autochtones	30 %	1,40
Événements fragilisant l'emploi	11 %	1,27
Mobilité interne	45 %	1,78
Formations (adaptation, perfectionnement...)	94 %	2,10
Formations (qualifiantes, diplômantes...)	20 %	1,50
Restructurations	44 %	1,69
Équilibre vie privée/vie professionnelle	16 %	1,75
Revenus de la main-d'œuvre non qualifiée	20 %	1,40

## LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITE

Le sujet de la diversité semble préoccuper l'ensemble des entreprises du panel avec un degré qui varie notablement de l'une à l'autre. CFIE-conseil a voulu évaluer le degré d'investissement des entreprises sur ce thème à travers six groupes (les femmes, les personnes handicapées, les jeunes en général, les seniors, les "minorités ethniques", les autres groupes en marge du marché du travail) et selon quatre niveaux :

- Le niveau d'intérêt que l'entreprise porte à la question de la diversité : celle-ci représente-t-elle un enjeu ? L'entreprise a-t-elle mis en place des instruments d'identification de comportements discriminatoires (volontaires ou involontaires) ?
- Les engagements et les actions menées par les entreprises : les déclarations, les chartes, les conventions signées, les mesures adoptées au niveau des embauches, de la sensibilisation du personnel, de la promotion interne des "groupes cibles", des salaires...
- Les indicateurs disponibles permettant de vérifier les résultats obtenus à l'issue des plans d'action engagés par l'entreprise ;
- La démarche de progrès de l'entreprise : analyse des résultats obtenus, objectifs que l'entreprise se fixe à terme.

L'impression d'ensemble qui transparaît de l'analyse des rapports est que presque 20 % d'entre eux fournissent des informations qui permettent d'avoir un aperçu intéressant de la politique de gestion des ressources humaines en matière de diversité. Sur les 50 rapports étudiés, tous abordent la question d'une manière ou d'une autre, même si l'approche est parfois très sommaire.

Les renseignements concernant les différents groupes sélectionnés dans le cadre de l'analyse du panel sont également développés de manière très inégale. La plupart des rapports mentionnent des actions engagées dans le cadre de la promotion de l'insertion des personnes handicapées (22 % des rapports n'en font toutefois pas état ou ne font que citer très sommairement cet aspect) et des femmes (34 % des rapports n'évoquent aucune mesure particulière). Pour les indicateurs transmis dans les rapports, les écarts salariaux ne concernent que les femmes. Un autre groupe assez souvent cité est celui des jeunes issus des quartiers défavorisés. Mais l'information disponible se limite le plus souvent à l'insertion d'un nombre très limité de jeunes dans quelques régions de France, voire simplement d'Ile-de-France. Les autres catégories de jeunes sont abordées dans le cadre de la mise en place de contrats d'apprentissage, qui visent une population très ciblée. On bénéficie rarement de précisions sur le "profil" des étudiants accueillis en fonction de leur niveau de formation (Bac + 2, BTS...), alors que de nombreuses initiatives évoquées semblent ne s'adresser qu'aux hauts potentiels.

A l'inverse, 74 % des rapports n'avancent aucune mesure concernant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des seniors, ce qui peut paraître surprenant puisque la problématique est très largement ancrée dans le débat public et que les entreprises doivent impérativement prendre des mesures dans le cadre de la loi française. De même la question des "minorités ethniques" est-elle particulièrement délaissée. On trouve volontiers des références à la pluralité des nationalités dans l'entreprise et aux avantages que cela peut apporter à l'entreprise. Trois entreprises communiquent, chiffres à l'appui, sur la diversité des nationalités. Cependant, ces informations ne répondent pas à la question de la lutte contre la discrimination envers les minorités ethniques dans les pays d'implantation.



**Description de mesures prises dans les rapports**  
(par type de population)

	Pourcentage de rapports
Egalité Hommes/femmes	66 %
Personnes handicapées	78 %
Jeunes (en général)	48 %
Seniors	26 %
Minorités ethniques	22 %
Autres groupes "sensibles"	44 %

D'une manière générale, il est très rare de croiser dans un rapport des approches montrant la manière dont l'entreprise examine une situation pouvant potentiellement poser problème (audit, état des lieux, "testing", concertation...), les actions et les résultats qui découlent de ce préalable, leur évaluation à l'aide d'indicateurs pertinents et les objectifs fixés. Sur les quatre phases du processus (détection, actions, indicateurs et progrès), les deux parties souffrant du plus fort déficit sont la détection et le progrès. Certains rapports sont encourageants dans la mesure où ils se réfèrent, même brièvement, à la consultation des représentants des salariés ou à un partenariat avec une organisation spécialisée pour mener une enquête sur la discrimination dans la phase de recrutement.

Le périmètre est souvent restreint au pays d'origine. Cette pratique est courante, surtout à propos des conventions et des accords sur la diversité signés entre l'entreprise et les syndicats, accords qui concernent la plupart du temps la France et plus rarement d'autres pays européens. Parfois, le périmètre n'est pas précisé, maintenant de fait une certaine ambiguïté. En ce qui concerne les actions, on trouve des exemples en faveur de différents groupes "sensibles" dans d'autres pays que le pays d'origine, comme une formation-sensibilisation des cadres au Royaume-Uni, mais ils n'englobent jamais les initiatives engagées au niveau du groupe. Cela étant, certains exemples bien choisis permettent d'apprécier, même partiellement, la volonté de l'entreprise de rompre avec certaines "habitudes" discriminatoires. Mais ces démarches sont encore rares. Deux rapports seulement font ainsi référence à des efforts spécifiques menés au Maroc pour favoriser la place des femmes au sein de l'entreprise.

Le dernier point qui nécessite d'être souligné concerne la distinction entre obligation légale et initiative volontaire. Il importe, bien entendu, de ne pas occulter la difficulté posée par la disparité des obligations légales dans les différents pays d'implantation. Toutefois, lorsqu'une politique est engagée sur tel ou tel "groupe cible", il importe de la comparer aux éventuelles obligations légales dans le ou les pays d'implantation.

## LES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Sans tomber dans le catastrophisme, il y a désormais un large consensus pour une diminution des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'origine humaine. Du 7 au 12 décembre prochain se déroulera à Copenhague la Conférence des Nations unies sur le changement climatique, au cours de laquelle les Etats chercheront à se mettre d'accord sur les objectifs à poursuivre en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Dans ce concert, les entreprises ont un rôle déterminant à jouer, à condition de disposer des outils nécessaires et de mettre en œuvre les moyens susceptibles d'obtenir des résultats tangibles. Dans son dernier rapport, le Carbon Disclosure Project (CDP) montre que si les 300 plus grandes entreprises européennes ont progressé en matière de *reporting*, leurs émissions globales de GES auraient augmenté de 5 % entre 2007 et 2008. Mais elles auraient diminué de 2,5 % en extrayant certains facteurs résultant d'acquisitions ou d'un élargissement du champ mesuré. Quoi qu'il en soit, l'évolution n'est pas très favorable.

Par ailleurs, le champ pris en compte dans le calcul des émissions doit encore être élargi. Par exemple, la distribution et la logistique externes ainsi que le "coût carbone" résultant de l'utilisation des biens et services ne sont pris en considération que dans 31 % des cas, alors que leur part est considérable dans les émissions globales dues aux activités des entreprises.

CFIE-conseil a analysé la transparence des rapports de 50 entreprises (voir composition du panel dans le paragraphe réservé à la méthodologie) et leur a attribué une note sur 10 suivant cinq critères principaux (CFIE-conseil procédant pour la première année à cette notation, il a été décidé de ne pas publier de classement en 2009) :

- La définition du champ et des paramètres pris en compte par le rapport : la question des gaz à effet de serre est-elle abordée ? Les quantités sont-elles données de manière globale et/ou par unité de mesure (employé, chiffre d'affaires, quantité d'unités produites...) ? Les GES concernés, le périmètre géographique et les fonctions de l'entreprise pris en compte sont-ils précisés ?
- L'étendue du champ pris en considération dans les préoccupations de l'entreprise et/ou ses calculs d'émissions de GES : production, achat d'énergie, achats des autres fournitures, matériaux, investissements, logistique, déplacement du personnel, distribution des produits et services, usage des produits et services, déplacement des clients... CFIE-conseil a examiné si, lorsque l'entreprise était concernée, elle prenait en compte les émissions liées à chacune de ces phases et si elle les intégrait dans son calcul ;
- Le détail des informations fournies. L'entreprise communique-t-elle les émissions de gaz à effet de serre par métier, par type de GES (lorsque cela s'avère nécessaire) et aux différentes phases (voir ci-dessus) ;
- L'approche prospective. L'entreprise donne-t-elle l'évolution de ses GES et en justifie-t-elle les écarts ? Des plans d'actions sont-ils décrits ? Se fixe-t-elle des objectifs ?
- Les éléments de fiabilité. Le ou les référentiels de diagnostic et/ou de calcul sont-ils indiqués ? Un organisme extérieur a-t-il garanti les données fournies par le rapport ?

CFIE-conseil a été particulièrement attentif à la précision et à l'exhaustivité des informations retranscrites. Cette approche particulièrement exigeante n'en demeure pas moins indispensable pour pouvoir apprécier la portée des efforts menées par les entreprises afin de réduire activement leurs émissions de GES. Par ailleurs, un exposé précis peut être fait de manière concise et s'avère parfois aussi efficace que de longues descriptions.

### Note moyenne des 50 entreprises du panel réparties par critère

	Note moyenne	/total	% du total
Définition du champ et des paramètres	1,44	2,50	57,6 %
Etendue du champ	0,95	2,50	38,0 %
Détail des informations fournies	0,38	1,80	21,7 %
Approche prospective	0,65	1,80	36,1 %
Eléments de fiabilité	0,48	1,40	34,3 %
TOTAL	3,90	10,00	39,0 %

Le dioxyde de carbone est le plus connu des gaz à effet de serre, mais d'autres gaz sont émis, avec un pouvoir de réchauffement global (PRG) et une durée de séjour dans l'atmosphère différents du CO<sub>2</sub>, comme le montre le tableau ci-dessous.

Potentiel de réchauffement et durée de séjour des principaux gaz à effet de serre					
Gaz à effet de serre (GES)	Formule	PRG	Durée de séjour (ans)	Principales sources d'émission via l'activité humaine	
Dioxyde de carbone	CO <sub>2</sub>	1	200 environ	- Combustion des énergies fossiles - Combustion du bois	
Méthane	CH <sub>4</sub>	23	12,2 ± 3	- Combustion du gaz naturel dont il est le principal constituant - Processus digestif des ruminants - Sites d'enfouissement technique	
Protoxyde d'azote	N <sub>2</sub> O	310	120	- Utilisation d'engrais azotés - Moteurs à combustion interne - Pots catalytiques des voitures	
Fluoro-carbures (FC)	Dichlorodifluoro-méthane	CCl <sub>2</sub> F <sub>2</sub>	6 200-7 100	102	- Production de froid - Climatisation
	Chlorodifluoro-méthane	CHClF <sub>2</sub>	1 300-1 400	12,1	- Mousses isolantes - Nettoyants industriels
	Hydrofluoro-carbures	HFC	120-12 000	1,5 à 264	- Production de froid - Climatisation - Mousses isolantes
Hexafluorure de soufre	SF <sub>6</sub>	23 900	3 200	- Applications médicales - Production d'aluminium et de magnésium - Fabrication de semi-conducteurs - Construction électrique	
Perfluorocarbures	PFC	5 700-11 900	2 600-50 000	- Fabrication de semi-conducteurs	

Nous avons résumé, dans les pages suivantes, les informations concernant les GES des entreprises du panel (niveau d'attention accordé, priorités, plans d'action, méthodes de calcul adoptées...).

## SYNTHESE GENERALE

---

## PHOTOGRAPHIE 2009

**48,6** sur 100

Note moyenne 2009

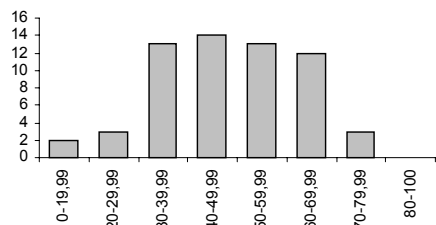
	Exhaustivité	Précision	Total
Social	8,9	6,6	15,5
Sociétal	7,8	6,0	13,8
Environn.	8,2	6,3	14,5
Orga.	3,0	1,8	4,8
<b>Total</b>	<b>27,9</b>	<b>20,7</b>	<b>48,6</b>

Répartition de la note  
par critère et volet

Rubriques	Note 2009	Poids pondéré
1. L'emploi	4,48	4,32 %
2. Les rémunérations	4,40	4,24 %
3. Le temps de travail	2,57	2,47 %
4. L'hygiène, la sécurité, la santé	4,03	3,89 %
5. L'égalité des chances/L'intégration	3,70	3,57 %
6. L'évolution/La formation	5,47	5,27 %
7. La sous-traitance et les fournisseurs	4,50	4,34 %
8. Les relations sociales	3,88	3,74 %
9. Les enjeux mondiaux de société	3,67	5,65 %
10. Les droits humains	3,17	4,88 %
11. Les relations avec les parties prenantes	3,18	4,91 %
12. Le développement local	3,52	5,42 %
13. La générosité	4,90	7,56 %
14. La consommation des ressources	3,63	4,66 %
15. L'énergie	5,44	6,98 %
16. La gestion des déchets et rejets	4,97	6,39 %
17. Les autres pollutions	1,81	2,32 %
18. L'emprise sur les sols, le paysage et les écosystèmes	3,63	4,67 %
19. Les risques et impacts environnementaux	3,80	4,88 %
20. L'organisation de la RSE	4,78	4,10 %
21. La formation et la sensibilisation sur la RSE et le DD	3,73	3,20 %
22. L'examen des informations dans les rapports	2,97	2,54 %

Le tableau ci-contre présente, pour chacune des 22 rubriques définies par la méthodologie de CFIE-conseil, la note moyenne obtenue par les 60 rapports du panel étudié (50 faisant l'objet d'une fiche, auxquels s'ajoutent 10 rapports n'ayant pas fait l'objet d'une fiche) ainsi que le poids qu'elle représente dans la moyenne, compte tenu des différentes pondérations appliquées aux volets (voir partie méthodologique).

Note moyenne et poids dans la note globale des rubriques



Distribution du nombre de rapports (60)  
par intervalle de note

Gén.	Soc.	Soc.	Env.
A	0	A	0
B	3	B	5
C	12	C	13
D	13	D	19
E	14	E	11
F	13	F	6
G	3	G	4
H	2	H	2

Répartition des rapports (60 rapports) par classe  
(classement général, social, sociétal, environnemental)

La note moyenne des 60 rapports étudiés s'établit à 48,6 sur un total possible de 100 points. Près de 50 % des documents étudiés (27 sur 60 exactement) sont situés dans l'intervalle de points qui s'établit entre 40 et 60. Notre classement ne permet à aucun rapport d'atteindre la note de 75 sur 100. Enfin, 9 rapports obtiennent une note inférieure à 35. La concentration observée dans la répartition des rapports par rapport à la note globale s'observe également pour les volets social et environnemental, mais avec une tendance un peu moins marquée pour la dimension environnementale. Quant au volet sociétal, la nouvelle méthodologie adoptée, légèrement plus exigeante que les années précédentes, autorise une répartition plus régulière des rapports le long de l'échelle de notation. Celle-ci s'avère à peu près équilibrée entre les différentes classes, à l'exception de la classe A qui ne comprend aucun rapport.

On note une disparité entre les différents volets. Le mieux traité reste le volet social, avec une moyenne de 15,5 sur 30. Le volet environnemental vient ensuite avec 14,5 points sur 30, puis le volet sociétal (13,8 sur 30). Le volet organisation, nouvellement intégré cette année, obtient 4,8 sur 10, mais avec un niveau de précision qui demande à être largement amélioré (37,5 % seulement de la note globale de ce volet).

Le niveau de précision présente toujours un déficit : la note qui permet de l'évaluer représente 42,6 % de la note globale, avec une moyenne de 20,7 sur 50. Seuls 17 rapports sur 60 obtiennent une note supérieure à la moyenne pour ce critère (contre 36 pour le critère mesurant le niveau d'exhaustivité) et 5 sur 50 seulement une note supérieure à 30. Sur l'ensemble des rapports étudiés, 17 ont un ratio précision/exhaustivité supérieur à 0,8. On relève un rapport (celui de Pierre & Vacances) dont le ratio est légèrement supérieur à 1, mais il résulte surtout d'un faible niveau d'exhaustivité.

Si l'on entre davantage dans le détail des rubriques, on constate que les cinq rubriques les mieux traitées sont par ordre décroissant : l'évolution/la formation, la consommation d'énergie, la gestion des déchets et des rejets, les actions de "générosité" et l'organisation de la RSE et du développement durable. Les cinq suivantes émanent toutes du volet social. Pour chacune de ces rubriques, on relève des disparités dans le traitement des items qui les composent. Ainsi, pour l'évolution/la formation, si la plupart des rapports fournissent, par exemple, des données chiffrées moyennes ou globales (nombre d'heures moyen, nombre de salariés formés...) – c'est le cas de 59 rapports sur 60 –, les informations permettant d'apprécier la politique de l'entreprise en matière de formation des salariés les moins qualifiés est plus rare (15 rapports sur 60 seulement). Les informations sur la consommation d'énergie, de plus en plus stratégique pour l'entreprise, s'améliorent, mais avec toujours une légère déception relative à la question des énergies renouvelables, même si la quantité d'informations progresse dans ce domaine. Gestion des déchets et rejets : l'analyse de cette rubrique très étoffée met en évidence une disparité entre les questions des rejets dans l'air et des déchets (traitées par la quasi-totalité des rapports) et celles relatives aux rejets dans l'eau (abordées par 43 rapports sur 60) et aux rejets dans le sol qui sont, de l'avis de CFIE-conseil, largement sous-estimés par les entreprises. Les actions de "générosité" sont l'occasion pour l'entreprise de mettre en valeur les avantages qu'elle offre à ses salariés et aux communautés qui forment son environnement. Seuls 3 rapports ne parlent pas de la politique de mécénat du groupe et 20 ne font aucune référence aux œuvres sociales de l'entreprise. Enfin, l'organisation de la RSE et du développement durable est maintenant bien établie, même si 13 rapports n'y font pas encore référence.

Les cinq rubriques pour lesquelles une attention particulière devrait être requise sont (par ordre croissant) : les relations avec les parties prenantes (pour lesquelles les rapports privilégient le plus souvent les consultations avec des panels sélectionnés et occultent, à l'inverse, les échanges pouvant résulter de différends avec des groupes divers) ; la question des droits humains (qui n'aborde pas assez la problématique de l'accès aux biens et services essentiels et, dans une moins grande mesure encore, celle de la présence dans les pays "sensibles") ; l'examen des informations figurant dans les rapports (à ce titre, on note que les organismes qui en sont chargés semblent avoir une légère préférence pour les données environnementales) ; l'organisation du temps de travail (qui devrait souligner les aspects les plus significatifs pouvant avoir une influence tant sur le fonctionnement de l'entreprise que sur les conditions de travail des salariés) ; et, enfin, les autres pollutions (rubrique qui regroupe, notamment, les éléments autres que les rejets et déchets pouvant perturber l'environnement).

Enfin, pour terminer ce bref état des lieux de la transparence des rapports en matière sociale et environnementale, les cinq rubriques qui ont le poids le plus important dans la construction de la note finale, compte tenu du jeu des diverses pondérations appliquées, sont par ordre décroissant : les actions de "générosité", la consommation d'énergie, la gestion des déchets et rejets, les enjeux mondiaux de société et le développement local.

## EVOLUTION

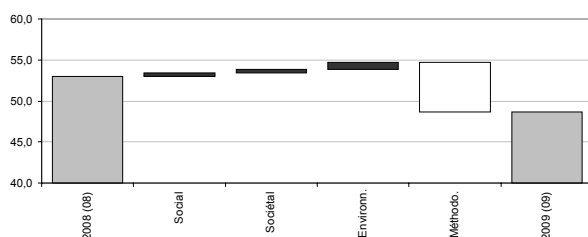
**53,0** sur 100



**48,6** sur 100

Note moyenne 2008

Note moyenne 2009



### Décomposition de l'évolution de la note entre 2008 et 2009

	2008 (08)	Var. perf	2009 (08)	Var. méth	2009 (09)
Note sociale moyenne	18,6	+ 0,4	19,0	- 3,5	15,5
Note sociétale moyenne	17,6	+ 0,4	18,0	- 4,2	13,8
Note environnementale moyenne	16,8	+ 0,9	17,7	- 3,2	14,5
Note organisation moyenne				+ 4,8	4,8
<b>Note globale moyenne</b>	<b>53,0</b>	<b>+ 1,7</b>	<b>54,7</b>	<b>- 6,1</b>	<b>48,6</b>
Note d'exhaustivité	31,4	+ 1,0	32,4	- 4,6	27,8
Note de précision	21,6	+ 0,7	22,3	- 1,5	20,8

### Décomposition de l'évolution de la note entre 2008 et 2009

Rubriques	Note 08	Note 09	Var.
1. L'emploi	3,42	3,53	+ 3,22
2. Les rémunérations	3,78	3,77	- 0,26
3. Le temps de travail	3,03	3,05	+ 0,66
4. L'hygiène, la sécurité, la santé	3,90	3,82	- 2,05
5. L'égalité des chances/L'intégration	2,68	2,93	+ 9,33
6. L'évolution/La formation	4,30	4,32	+ 0,47
7. La sous-traitance et les fournisseurs	2,50	2,73	+ 9,20
8. Les relations sociales	3,20	3,25	+ 1,56
9. Les enjeux mondiaux de société	2,30	2,35	+ 2,17
12. Le développement local	3,42	3,43	+ 0,29
13. La générosité	3,75	3,90	+ 4,00
14. La consommation des ressources	3,87	3,99	+ 3,10
15. L'énergie	3,88	4,15	+ 6,96
16. La gestion des déchets et rejets	2,61	2,71	+ 3,83
18. L'emprise sur les sols, le paysage et les écosystèmes	2,22	2,41	+ 8,56
19. Les risques et impacts environnementaux	2,14	2,29	+ 7,01
Démarche d'évaluation et de conformité	3,14	3,38	+ 7,64
Organisation et formation sur la gestion de l'environnement	3,33	3,44	+ 3,30

Evolution de la note moyenne des rubriques  
à méthodologie constante (note maximale : 6)

La note globale recule de 8,3 % sur un an. Cette variation se décompose en une modeste progression de 3,2 % pour la performance (évolution à méthodologie constante) et une baisse de 11,5 % pour l'impact méthodologique. Il convient de préciser que la modification du panel des rapports analysés entre 2008 et 2009 a également influencé la note moyenne à la baisse d'environ 6,6 %.

En termes de performance – 2009 (08) contre 2008 (08) –, le volet environnemental est celui qui a le plus progressé, même si cette progression reste modeste (+ 5,4 %). Les deux autres volets, sociétal et environnemental, progressent respectivement de 2,3 % et de 2,1 %. Les deux critères exhaustivité et précision progressent dans la même proportion (+ 3,2 %).

L'évolution de la méthodologie modifie assez peu la hiérarchie entre les volets. Le volet environnemental en tire cependant un léger avantage, suivi par le volet social. En revanche, la différence d'impact est beaucoup plus importante pour les deux critères : - 14,6 % pour l'exhaustivité et - 6,9 % pour la précision, ce qui rétablit légèrement l'équilibre entre les deux critères. Le ratio précision/exhaustivité passe ainsi de 0,69 à 0,75.

A méthodologie constante, les rubriques qui progressent le plus sont les suivantes : l'égalité des chances et l'intégration, la sous-traitance et les fournisseurs, l'emprise sur les sols, le paysage et les écosystèmes, la démarche d'évaluation et de conformité, les risques et impacts environnementaux et la consommation d'énergie. A l'exception de ce dernier point, on continue à attribuer les progressions observées d'une année sur l'autre à un léger effet de rattrapage.

Parmi les sujets qui peinent à progresser, voire qui reculent légèrement, on relève l'hygiène, la sécurité, la santé, les rémunérations, le développement local, l'évolution et la formation, le temps de travail et les relations sociales.

## PRECISION

**0,69**

Année 2008



**0,75**

Année 2009

Impact méthodologique	+ 0,06
Impact de performance	+ 0,00

### Rapport note de précision/note d'exhaustivité

Items concernés	% de note max
Effectifs totaux	88,17 %
Embauches	72,61 %
Consommation d'énergie	71,75 %
Formation (données globales ou moy.)	71,10 %
Politique d'intéressement	68,29 %
Rémunérations	64,57 %
Mécénat	64,34 %
Egalité hommes/femmes	64,17 %
Rejets dans l'air	63,79 %
Prévention des accidents	62,02 %

### Meilleures notes par item

Items concernés	% de rapports
Effectifs totaux	100,00 %
Embauches	96,67 %
Consommation d'énergie	95,00 %
Formation (données globales ou moy.)	95,00 %
Rémunérations	93,33 %
Consommation d'eau	90,00 %
Rejets dans l'air	90,00 %
Déchets	88,33 %
Démarche d'éval. ou de certification	88,33 %
Politique d'intéressement	86,67 %

### Données chiffrées fournies

Items concernés	% de rapports
Effectifs totaux	76,43 %
Description d'un service interne RSE	53,10 %
Consommation d'énergie	52,92 %
Rejets dans l'air	46,11 %
Déchets	43,33 %
Egalité hommes/femmes	41,46 %
Embauches	40,95 %
Prévention des accidents	40,68 %
Formation (données globales ou moy.)	40,40 %
Mécénat	39,29 %

### Pourcentage d'informations requises couvrant un périmètre monde

Ce tableau indique les 10 meilleures notes obtenues en pourcentage de la note maximale possible pour les 106 items pris en compte dans la méthodologie utilisée. Parmi les items les moins bien notés, on relève la consommation d'eau (59 % de la note maximale possible), les licenciements (54 %), les mesures prises en cas de restructuration de sites (45 %), la politique suivie pour lutter contre la corruption (39 %), la consommation de papier (23 %), l'emploi et l'insertion des seniors (15 %), la contribution fiscale locale (10 %) et la présence dans les paradis fiscaux (quasiment absente des rapports).

Les rapports ne produisent que 40 % des données chiffrées requises par la méthodologie. Parmi les items les plus négligés, on peut citer l'emploi et l'insertion des seniors (10 %), la formation de main-d'œuvre la moins qualifiée (13 %), le volume des principaux achats permettant d'identifier la filière (18 %), l'organisation et la durée du temps de travail à temps plein (25 %), la consommation de papier (30 %), les rejets dans l'eau (40 %), le montant des provisions pour risque environnemental (43 %), les heures supplémentaires (50 %) et la durée du temps de travail pour les salariés à temps plein (55 %).

Parmi les informations requises, celles pour lesquelles on dispose le moins souvent de données couvrant un périmètre mondial sont : les relations avec les parties prenantes (1 % seulement des informations), l'emploi et l'insertion des seniors (3 %), les conditions d'utilisation des sols et l'impact sur le paysage (5 %), l'organisation et la durée du temps de travail à temps partiel (6 %), l'accompagnement des politiques de santé publique (9 %), l'adoption de conventions internationales (14 %), la durée du temps de travail pour les salariés à temps plein, les motifs d'absentéisme (19 %), le pourcentage ou le nombre de salariés à temps partiel (20 %) et le développement des énergies renouvelables (22 %).



Items concernés	% de rapports
Effectifs totaux	86,67 %
Embauches	38,33 %
Formation (données globales ou moy.)	36,67 %
Egalité hommes/femmes	26,67 %
Licenciements	23,33 %
Accidents du travail	23,33 %
Main-d'œuvre extérieure	21,67 %
Rémunérations	18,33 %
Durée travail salariés à temps plein	18,33 %
Proportion salariés temps partiel	18,33 %

Détail par zone géographique

Items concernés	% de rapports
Effectifs totaux	93,33 %
Rémunérations	30,00 %
Embauches	28,33 %
Restructurations/fermetures sites	21,67 %
Formation (données globales ou moy.)	20,00 %
Proportion salariés temps partiel	18,33 %
Evolution dans l'entreprise	10,00 %
Licenciements	6,67 %
Organisation, temps travail partiel	5,00 %
Formation m.-o. la moins qualifiée	5,00 %

Informations réparties entre hommes et femmes

Items concernés	% de rapports
Egalité hommes/femmes	78,33 %
Formation (données globales ou moy.)	65,00 %
Embauches	45,00 %
Rémunérations	35,00 %
Evolution dans l'entreprise	33,33 %
Proportion salariés temps partiel	20,00 %
Licenciements	18,33 %
Emploi et insertion des handicapés	15,00 %
Durée travail salariés à temps plein	11,67 %
Main-d'œuvre extérieure	10,00 %

Détail par CSP

Items concernés	% de rapports
Adhésion conv. fondamentales OIT	38,33 %
Pacte mondial	26,67 %
Accidents du travail	23,33 %
Rejets dans l'air	11,67 %
Adoption conv. internationales	10,00 %
Consommation d'énergie	8,33 %
Consommation d'eau	6,67 %
Enjeux de société	6,67 %
Conso. matières prem. et de base	5,00 %
Déchets et rejets	5,00 %

Sous-traitants et fournisseurs impliqués

La distinction des informations par zone géographique permet d'évaluer l'adaptation des entreprises aux contextes locaux et de sortir des moyennes globales qui n'offrent, dans la plupart des cas, qu'un intérêt limité, l'articulation du global et du local étant un des principes importants de la RSE. Les informations les moins souvent détaillées sur ce plan sont : l'emploi et l'insertion des minorités visibles (2 %), l'organisation et la durée du temps de travail à temps partiel (5 %), les charges sociales (8 %), la durée du temps de travail pour les salariés à temps plein (18 %), l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés (18 %), les rémunérations (18 %) et les accidents du travail (23 %).

La préoccupation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est désormais généralisée dans les rapports des entreprises. Il reste maintenant aux directions d'une part, à convaincre le lecteur qu'elles ont mis en œuvre une politique et des moyens pour tendre vers cette égalité et, d'autre part, à fournir les indicateurs de performance qui attestent que cette politique aboutit à des résultats tangibles. Force est de constater que l'on ne dispose pas encore de ces clés de lecture dans les rapports des entreprises et que la proportion d'informations allant dans ce sens n'évolue pas d'une année sur l'autre.

La distinction des informations transmises dans les rapports entre les catégories professionnelles est un élément essentiel pour apprécier l'égalité des chances entre les différentes catégories de salariés. Pour la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, les données évoluent peu. Deux autres items sont encore plus délaissés en la matière : les motifs des licenciements (7 % des rapports seulement les distinguent par catégorie socioprofessionnelle) et les questions liées aux restructurations et aux fermetures de sites (1 seul rapport fait la distinction).

La relation des entreprises avec leurs fournisseurs et l'influence qu'elles peuvent avoir sur leurs pratiques sociales et environnementales sont un peu à l'origine du mouvement entourant la RSE. Le tableau ci-contre montre que les entreprises communiquent encore assez peu sur cette question malgré la multiplication des questionnaires qu'elles font parvenir à leurs sous-traitants et fournisseurs. Certains items sont particulièrement négligés, et notamment la consommation de papier (1 seul rapport), les rejets dans l'eau (1 rapport), les déchets (3 rapports), la consommation d'eau (4 rapports), la consommation d'énergie (5 rapports) et les rejets dans l'air (7 rapports).

Items concernés	% de rapports
Effectifs totaux	55,00 %
Consommation d'énergie	55,00 %
Consommation d'eau	38,33 %
Rejets dans l'air	31,67 %
Embauches	31,67 %
Déchets et rejets	30,00 %
Accidents du travail	21,67 %
Formation (données globales ou moy.)	18,33 %
Consommation de papier	13,33 %
Rejets dans l'eau	13,33 %

Explication des écarts entre les exercices

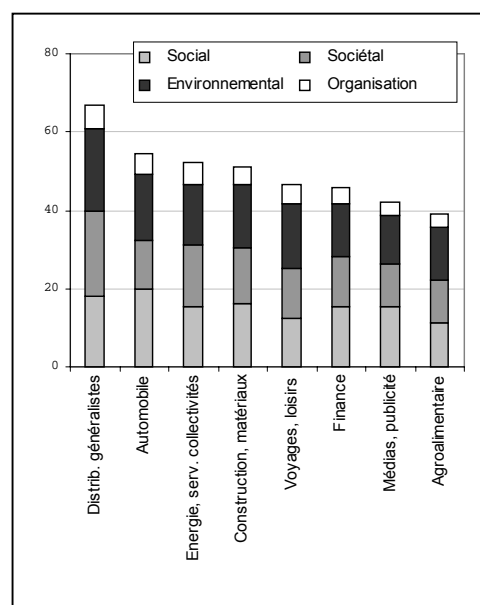
Dans toute étude de performance, il importe de pouvoir expliquer les écarts observés d'un exercice à l'autre. Le plus souvent, lorsque ces écarts sont abordés, ils le sont de manière assez floue sans qu'on ait l'impression d'une réelle maîtrise. Certaines informations mériteraient, de ce point de vue, d'être approfondies : l'évolution des maladies et pathologies professionnelles (1 seul rapport), l'évolution des salariés à temps partiel (3 rapports), la consommation des matières premières et des matériaux de base (4 rapports) et l'évolution de l'absentéisme (8 rapports seulement).

## LES SECTEURS

Une comparaison sectorielle est relativement périlleuse, tant à cause de la diversité des enjeux entre les secteurs que de la relative étroitesse de l'échantillon étudié. On peut néanmoins tirer quelques enseignements de la juxtaposition des performances en termes de transparence des différents secteurs. Nous avons regroupé certains secteurs assez voisins, même si ce regroupement induit une approximation supplémentaire.

Les secteurs retenus sont les suivants :

- Distributeurs généralistes : Carrefour, Casino ;
- Energie et services aux collectivités : Areva, EDF, GDF Suez, Maurel & Prom, Suez Environnement, Total, Veolia Environnement ;
- Constructeurs automobiles, équipementiers et manufacturiers : Faurecia, Michelin, PSA Peugeot Citroën, Renault, Valeo ;
- Finance : Axa, BNP Paribas, CNP Assurances, Crédit agricole, Dexia, Natixis, Société générale ;
- Construction et matériaux de construction : Bouygues, Eiffage, Imerys, Lafarge, Saint-Gobain, Vinci ;
- Médias et publicité : JCDecaux, Lagardère, M6, Publicis, TF1, Vivendi ;
- Agroalimentaire : Bonduelles, Bongrain, Danone, Nestlé, Pernod Ricard, Rémy Cointreau ;
- Voyages et loisirs : Accor, Club Méditerranée, Pierre & Vacances.



### Notes moyennes attribuées par secteur/évolution (décomposée en méthodologie et performance)

	Distributeurs généralistes	Automobile	Energies, services aux collectivités	Construction, matériaux	Voyages et loisirs	Finance	Médias et publicité	Agro-alimentaire
<b>Social</b>	18,05	20,06	15,33	16,17	12,34	15,27	15,31	11,09
<b>Sociétal</b>	21,75	12,15	15,96	14,13	13,00	12,96	11,13	11,25
<b>Environnemental</b>	20,97	16,88	15,27	16,15	16,50	13,50	12,27	13,23
<b>Organisation</b>	6,25	5,50	5,77	4,79	4,86	4,23	3,26	3,33
<b>Note globale</b>	67,02	54,59	52,33	51,24	46,70	45,96	41,97	38,90
<b>Var. méthodologie</b>	-7,43	-9,05	-7,04	-6,61	-3,67	-8,10	-6,88	-1,88
<b>Var. performance</b>	+3,55	+0,82	+0,81	+1,28	+4,74	-1,73	+0,97	+6,23
<b>Var. globale</b>	-3,88	-8,23	-6,23	-5,33	+1,07	-9,83	-5,91	+4,35

Les écarts entre les secteurs se creusent légèrement par rapport à 2008 (le rapport entre celui qui obtient la meilleure note moyenne et celui à qui est attribuée la moins bonne note passe de 1,5 en 2008 à 1,7 cette année). Cela résulte principalement du fait que le secteur de l'agroalimentaire a vu ses effectifs s'enrichir d'entreprises dont les rapports sont situés dans le bas du classement. C'est toutefois ce secteur qui progresse le plus en performance entre 2008 et 2009 avec une évolution de 18,03 % à méthodologie comparable. Concernant les autres secteurs, seul celui des voyages et loisirs enregistre une progression significative avec 10,39 % d'évolution favorable.

Les secteurs qui progressent le plus dans le volet social sont la distribution généraliste (+ 8,3 % à méthodologie constante) et l'agroalimentaire (+ 7,7 %). Pour le volet sociétal, on assiste à un effet de « rattrapage » : l'agroalimentaire progresse de 28,4 % et le secteur des voyages et loisirs de 21,6 %. Enfin, le volet environnemental enregistre les meilleures progressions dans les deux mêmes secteurs avec respectivement une évolution de + 18,9 % et de + 14,5 %.

## CLASSEMENTS ET POSITION DES RAPPORTS

---

## LES CLASSEMENTS

(sur la base du panel élargi à 60 rapports)

<b>Classement général 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) (par ordre alphabétique à l'intérieur de chaque catégorie)	
<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)	
<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)	
France Télécom, Sanofi Aventis, Veolia Environnement	
<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)	
Accor, Air France – KLM, Carrefour, Casino, Danone, LVMH, Michelin, PSA Peugeot Citroën, PPR, Saint-Gobain, Total, Vivendi	
<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)	
Alcatel-Lucent, BNP Paribas, EDF, GDF Suez, Lafarge, Lagardère, L'Oréal, Renault, Schneider Electric, Société générale, TF1, Valeo, Vinci	
<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)	
Air Liquide, Areva, Axa, Bongrain, Bouygues, Club Méditerranée, CNP Assurances, Crédit agricole, Eiffage, Imerys, Seb, Sodexo, Suez Environnement, Vallourec	
<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)	
Capgemini, Dassault Systèmes, Dexia, Essilor, Faurecia, JCDecaux, Natixis, Nestlé, Novartis, Pernod Ricard, Pierre & Vacances, Roche, Unibail- Rodamco	
<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)	
Bonduelle, M6, Rémy Cointreau	
<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)	
Maurel & Prom, Publicis	

<b>Classement général 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) (à méthodologie 2008)	
<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)	
<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)	
Accor, Carrefour, Casino, Danone, France Télécom, Michelin, PSA Peugeot Citroën, PPR, Saint-Gobain, Sanofi Aventis, Société générale, Total, Veolia Environnement	
<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)	
Air France – KLM, BNP Paribas, EDF, GDF Suez, Lafarge, L'Oréal, LVMH, Renault, TF1, Vinci, Vivendi	
<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)	
Alcatel-Lucent, Areva, Axa, Club Méditerranée, CNP Assurances, Crédit agricole, Lagardère, Schneider Electric, Seb, Sodexo, Valeo	
<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)	
Air Liquide, Bongrain, Bouygues, Capgemini, Dassault Systèmes, Dexia, Eiffage, Essilor, Faurecia, Imerys, JCDecaux, M6, Nestlé, Novartis, Suez Environnement, Vallourec	
<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)	
Natixis, Unibail-Rodamco	
<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)	
Bonduelle, Maurel & Prom, Pernod Ricard, Pierre & Vacances, Rémy Cointreau, Roche	
<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)	
Publicis	

<b>Classement 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) <b>Volet social</b>	<b>Classement 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) <b>Volet sociétal</b>	<b>Classement 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) <b>Volet environnemental</b>
<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)	<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)	<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)
<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)	<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)	<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)
Lagardère, Michelin, PSA Peugeot Citroën, Saint-Gobain, Sanofi Aventis	Carrefour, Casino, Danone, France Télécom, Saint-Gobain, Sanofi Aventis, Total, Veolia Environnement, Vivendi	Carrefour, France Télécom
<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)	<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)	<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)
Air France – KLM, Casino, CNP Assurances, EDF, LVMH, PPR, Renault, Schneider Electric, Société générale, Total, Valeo, Veolia Environnement, Vivendi	Accor, Alcatel-Lucent, GDF Suez, L'Oréal, Michelin, PSA Peugeot Citroën, PPR, Société générale	Accor, Air France – KLM, Areva, Casino, Eiffage, LVMH, Michelin, Saint-Gobain, Total, Valeo, Veolia Environnement, Vivendi
<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)	<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)	<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)
Accor, Air Liquide, Axa, BNP Paribas, Bongrain, Caggemini, Carrefour, Crédit agricole, Danone, Faurecia, France Télécom, Lafarge, L'Oréal, Seb, Sodexo, Suez Environnement, TF1, Vallourec, Vinci	Air France – KLM, BNP Paribas, Caggemini, EDF, Lafarge, Nestlé, Novartis, Sodexo	Axa, BNP Paribas, Bongrain, Bouygues, Danone, GDF Suez, Lafarge, Lagardère, Pernod Ricard, PSA Peugeot Citroën, PPR, Sanofi Aventis, Société générale, TF1, Vallourec, Vinci
<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)	<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)	<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)
Alcatel-Lucent, Areva, Bouygues, Club Méditerranée, Dassault Systèmes, Eiffage, GDF Suez, Imerys, JCDecaux, Roche, Unibail-Rodamco	Areva, Bouygues, Club Méditerranée, Crédit agricole, Dassault Systèmes, Dexia, Eiffage, Lagardère, LVMH, Renault, Schneider Electric, Suez Environnement, TF1, Vinci	Air Liquide, Alcatel-Lucent, Club Méditerranée, CNP Assurances, Dexia, EDF, Faurecia, Imerys, JCDecaux, L'Oréal, Natixis, Nestlé, Pierre & Vacances, Renault, Schneider Electric, Suez Environnement
<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)	<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)	<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)
Essilor, M6, Natixis, Novartis, Pernod Ricard, Rémy Cointreau	Air Liquide, Axa, Bongrain, CNP Assurances, Essilor, Imerys, Roche, Seb, Unibail-Rodamco	Crédit agricole, Dassault Systèmes, Essilor, Novartis, Rémy Cointreau, Seb, Sodexo, Unibail-Rodamco
<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)	<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)	<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)
Dexia, Nestlé, Pierre & Vacances, Publicis	Bonduelle, JCDecaux, M6, Natixis, Pernod Ricard, Pierre & Vacances, Publicis, Valeo	Bonduelle, Caggemini, M6, Roche
<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)	<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)	<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)
Bonduelle, Maurel & Prom	Faurecia, Maurel & Prom, Rémy Cointreau, Vallourec	Maurel & Prom, Publicis

<b>Classement 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) <b>Critère exhaustivité</b>	<b>Classement 2009</b> (Panel élargi : 60 rapports) <b>Critère précision</b>	<b>Classement 2009</b> <b>Evolution de la note 2009 vs 2008</b> (Panel élargi : 60 rapports) (à méthodologie constante)
<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)	<b>Catégorie A</b> (entre 80 et 100 % de la note maximale)	<b>Supérieure à 10 points</b>  Bongrain
<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)  Carrefour, Casino, Danone, France Télécom, LVMH, Michelin, PSA Peugeot Citroën, Saint-Gobain, Sanofi Aventis, Total, Veolia Environnement, Vivendi	<b>Catégorie B</b> (entre 70 et 80 % de la note maximale)	<b>Supérieure à 5 points</b>  Alcatel-Lucent, Bonduelle, Capgemini, Carrefour, Eiffage, Nestlé, Pierre & Vacances, Total
<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)  Accor, Air France – KLM, BNP Paribas, EDF, Eiffage, GDF Suez, Lafarge, Lagardère, L'Oréal, PPR, Schneider Electric, Société générale, TF1	<b>Catégorie C</b> (entre 60 et 70 % de la note maximale)  Casino, France Télécom, Saint-Gobain, Sanofi Aventis, Total	<b>Supérieure à 2 points</b>  Accor, Club Méditerranée, CNP Assurances, Danone, France Télécom, L'Oréal, Lagardère, LVMH, Michelin, Novartis, Rémy Cointreau, Saint-Gobain, Sanofi Aventis, Seb, Valeo, Vallourec
<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)  Alcatel-Lucent, Areva, Bongrain, CNP Assurances, Renault, Seb, Sodexo, Suez Environnement, Valeo, Vallourec, Vinci	<b>Catégorie D</b> (entre 50 et 60 % de la note maximale)  Accor, Air France – KLM, Alcatel-Lucent, Carrefour, Danone, GDF Suez, Michelin, PSA Peugeot Citroën, PPR, Renault, Veolia Environnement, Vivendi	<b>Légère progression</b>  Air France – KLM, Air Liquide, BNP Paribas, Bouygues, Casino, Dassault Systèmes, GDF Suez, JCDecaux, Lafarge, M6, Société générale, Vivendi
<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)  Air Liquide, Axa, Bouygues, Capgemini, Club Méditerranée, Crédit Agricole, Dassault Systèmes, Dexia, Imerys, JCDecaux, Natixis, Nestlé, Pernod Ricard, Rémy Cointreau, Roche, Unibail-Rodamco	<b>Catégorie E</b> (entre 40 et 50 % de la note maximale)  Areva, BNP Paribas, Bongrain, Bouygues, Club Méditerranée, EDF, Lafarge, Lagardère, L'Oréal, LVMH, Schneider Electric, Société générale, Suez Environnement, Valeo, Vinci	<b>Pas de progression</b>  Areva, Axa, Crédit Agricole, Dexia, EDF, Essilor, Faurecia, Imerys, Maurel & Prom, Natixis, Pernod Ricard, PSA Peugeot Citroën, Publicis, Renault, Roche, Schneider Electric, Suez Environnement, Sodexo, TF1, Unibail-Rodamco, Vinci, Veolia Environnement
<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)  Essilor, Faurecia, M6, Novartis, Pierre & Vacances	<b>Catégorie F</b> (entre 30 et 40 % de la note maximale)  Air Liquide, Axa, CNP Assurances, Crédit agricole, Dexia, Eiffage, Faurecia, Imerys, Novartis, Pierre & Vacances, Seb, Sodexo, TF1, Unibail-Rodamco, Vallourec	
<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)  Bonduelle, Maurel & Prom	<b>Catégorie G</b> (entre 20 et 30 % de la note maximale)  Capgemini, Dassault Systèmes, Essilor, JCDecaux, Natixis, Nestlé, Pernod Ricard, Roche	
<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)  Publicis	<b>Catégorie H</b> (entre 0 et 20 % de la note maximale)  Bonduelle, M6, Maurel & Prom, Publicis, Rémy Cointreau	

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

A la lecture des résultats de l'étude, nous pensons que les entreprises doivent franchir un nouveau cap. Le ralentissement très sensible de l'amélioration des rapports en matière de transparence, visible depuis deux ou trois ans, est maintenant largement confirmé. Seuls 9 rapports (sur 60) montrent une progression de plus de 5 points (sur 100) à méthodologie constante, ce qui, ramené en pourcentage, donne une progression moyenne de 20 % pour ces 9 rapports. L'effet "rattrapage" existe encore, comme les années précédentes, mais il est plus faible. On constate ainsi que les 15 premiers rapports du classement 2009 progressent en moyenne de 2,4 % sur un an, les 15 suivants presque pas, la troisième série de 15 rapports de 4,7 % et les 15 derniers de 9,9 %. Une remarque : comme en 2008, les rapports des 4 entreprises de droit étranger introduites dans le panel obtiennent une moyenne assez sensiblement inférieure à la moyenne du panel : 37,7 contre 48,6 pour le panel (59 % de cette différence sont imputables au volet social et 37 % au volet environnemental).

### **Mieux définir**

Il importe que les différents aspects structurant les rapports soient mieux cernés : enjeux, périmètres, indicateurs. Les enjeux sont de mieux en mieux définis, mais, à notre avis, les rapports devraient systématiquement justifier les choix faits par l'entreprise, éventuellement les "impasses", ainsi que les aspects qu'elle a écartés pour diverses raisons. Certains enjeux sont parfois considérés comme non déterminants par les groupes parce que la mobilisation de l'opinion est trop faible sur ces questions (ou moins importante que sur d'autres) ou qu'ils sont soutenus par des mouvements jugés "hostiles". C'est là, de notre point de vue, se priver de dispositifs de veille performants, qui anticipent souvent les événements et qui sont en outre souvent gratuits.

Le périmètre pris en compte par la politique du groupe, dans le cadre des actions menées ou pour la construction des indicateurs, devrait lui aussi être précisé à chaque fois que cela s'avère nécessaire. Outre le fait que l'absence de précision entretient parfois une certaine ambiguïté, il ne paraît pas déraisonnable de disposer de périmètres différents en fonction des indicateurs. L'élargissement des périmètres peut même constituer un objectif méritant d'être mesuré pour les directions du développement durable.

Par ailleurs, les indicateurs ne doivent pas se contenter de moyennes, souvent peu adaptées surtout lorsque les informations font intervenir des contextes fort disparates, ce qui est souvent le cas. Des données globales ne sont jamais inutiles, mais elles nécessitent d'être systématiquement accompagnées de données ramenées à des clés de répartition pertinentes et d'informations soulignant les valeurs extrêmes (souvent très instructives), du détail en fonction des différents paramètres contextuels (le salaire minimum en fonction des différentes régions d'implantation, par exemple), voire d'informations externes qui permettent une comparaison objective (le salaire minimum garanti dans les principaux pays d'implantation ou, mieux, le salaire considéré comme répondant au minimum vital).

### **Mieux structurer et équilibrer**

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner, il nous semble indispensable que les rapports listent les enjeux identifiés, les priorités sélectionnées, les objectifs fixés (à plusieurs termes), les moyens engagés, les indicateurs de mesure (ainsi que ce qu'ils doivent en principe indiquer) et établissent clairement les liens entre ces différents aspects. D'une manière générale, il nous paraît également essentiel que les rapports soient plus équilibrés, en d'autres termes, qu'ils occultent moins les aspects qui peuvent paraître négatifs au premier abord et montrent davantage les marges de progrès et les nouvelles ambitions de l'entreprise. Il nous semble qu'ils y gagneraient en crédibilité. Sur cet aspect également, le "contact" avec les parties prenantes est primordial et mérite d'être recherché. Par ailleurs, toujours en vue d'une meilleure objectivité, les informations rapportées doivent faire la distinction entre ce qui est du registre de la loi et des réglementations et ce qui découle des initiatives volontaires de l'entreprise pour aller au-delà ou anticiper la législation. Enfin, l'impact de l'entreprise sur la société (ses valeurs, son développement autre qu'économique et global...) reste un aspect développé de manière insuffisante par les rapports et sur lequel les entreprises devraient se pencher davantage, encore une fois en se rapprochant et étant plus à l'écoute des acteurs de terrain.



### **Pouvoir comparer**

Cela peut être un objectif important des lecteurs. Pour être sincère, l'exercice n'est pas toujours facile. Même si l'on peut admettre qu'un rapport ne mette pas spontanément en exergue les résultats obtenus par les concurrents de l'entreprise, surtout lorsqu'ils ne sont pas favorables à celle-ci (même s'il nous est arrivé – rarement – de disposer de ce type d'information), il nous paraît crucial que l'entreprise fasse en sorte de ne pas écarter les éléments qui lui sont le moins favorables lorsqu'elle intègre des éléments d'appréciation extérieurs. Cela étant, les informations devraient pouvoir être comparées d'un exercice à l'autre. Cela suppose en premier lieu qu'elles soient très précisément bornées dans le temps. Mais l'exercice est surtout rendu difficile dans la mesure où les périmètres varient d'une année sur l'autre, impactant parfois de manière artificielle les performances sociétales. L'externalisation d'activités doit impérativement s'accompagner d'internalisation des données sociétales. La solution consiste à fournir aussi souvent que possible des données à périmètre comparable. Ce qui est rarement le cas. Dans le prolongement de ce constat, nous aimerions disposer plus souvent d'une explication des écarts constatés d'un exercice sur l'autre de manière aussi précise que possible (écarts résultant du changement de périmètre, de la variation du volume d'activité et de son mix, d'autres facteurs n'ayant pas de lien avec la mesure de la performance sociétale...).

## ANNEXES

---

## LA LOI NRE

La loi sur les nouvelles régulations économiques fixe (art.116) l'obligation pour les sociétés française cotées sur un marché réglementé de rendre compte dans leur rapport annuel de leur gestion sociale et environnementale au travers de leur activité.

### **Texte de l'article 116 de la loi " Nouvelles régulations économiques ", sur le " reporting social " et environnemental des sociétés cotées françaises**

#### **Article 116**

- I. - Après l'article L. 225-102 du code de commerce, il est inséré un article L. 225-102-1 ainsi rédigé : " Art. L. 225-102-1. - Le rapport visé à l'article L. 225-102 rend compte de la rémunération totale et des avantages de toute nature versés, durant l'exercice, à chaque mandataire social. Il indique également le montant des rémunérations et des avantages de toute nature que chacun de ces mandataires a reçu durant l'exercice de la part des sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-16. Il comprend également la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toute société par chacun de ces mandataires durant l'exercice. Il comprend également des informations, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité. Le présent alinéa ne s'applique pas aux sociétés dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. "
- II. - Les dispositions des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce prennent effet à compter de la publication du rapport annuel portant sur l'exercice ouvert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001. Les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 225-102-1 du même code prennent effet à compter de la publication du rapport annuel portant sur l'exercice ouvert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**Décret n° 2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n° 67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales (loi NRE)**

**Art. 1<sup>er</sup>.** - Dans le décret du 23 mars 1967 susvisé, il est rétabli, après l'article 148-1, un article 148-2 ainsi rédigé :

“ Art. 148-2. - Figurent en application du quatrième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, dans le rapport du conseil d'administration ou du directoire, les informations sociales suivantes :

1° a) L'effectif total, les embauches en distinguant les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée et en analysant les difficultés éventuelles de recrutement, les licenciements et leurs motifs, les heures supplémentaires, la main-d'œuvre extérieure à la société ;

b) Le cas échéant, les informations relatives aux plans de réduction des effectifs et de sauvegarde de l'emploi, aux efforts de reclassement, aux réembauches et aux mesures d'accompagnement ;

2° L'organisation du temps de travail, la durée de celui-ci pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel, l'absentéisme et ses motifs ;

3° Les rémunérations et leur évolution, les charges sociales, l'application des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

4° Les relations professionnelles et le bilan des accords collectifs ;

5° Les conditions d'hygiène et de sécurité ;

6° La formation ;

7° L'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés ;

8° Les œuvres sociales ;

9° L'importance de la sous-traitance.

Le rapport expose la manière dont la société prend en compte l'impact territorial de ses activités en matière d'emploi et de développement régional.

Il décrit, le cas échéant, les relations entretenues par la société avec les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines.

Il indique l'importance de la sous-traitance et la manière dont la société promeut auprès de ses sous-traitants et s'assure du respect par ses filiales des dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

Il indique en outre la manière dont les filiales étrangères de l'entreprise prennent en compte l'impact de leurs activités sur le développement régional et les populations locales. ”

**Art. 2.** - Dans le même décret, il est inséré, après l'article 148-2, un article 148-3 ainsi rédigé :

“ Art. 148-3. - Figurent dans les mêmes conditions, dans le rapport du conseil d'administration ou du directoire, les informations suivantes relatives aux **conséquences de l'activité de la société sur l'environnement**, données en fonction de la nature de cette activité et de ses effets :

1° La consommation de ressources en eau, matières premières et énergie avec, le cas échéant, **les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique** et le recours aux énergies renouvelables, les conditions d'utilisation des sols, les rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement et dont la liste sera déterminée par arrêté des ministres chargés de l'environnement et de l'industrie, les nuisances sonores ou olfactives et les déchets ;

2° Les mesures prises pour **limiter les atteintes à l'équilibre biologique**, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées ;

3° **Les démarches d'évaluation ou de certification** des entreprises en matière d'environnement ;

4° Les mesures prises, le cas échéant, pour **assurer la conformité** de l'activité de la société aux dispositions législatives ;

5° **Les dépenses engagées** pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement ;

6° **L'existence au sein de la société de services internes de gestion de l'environnement**, la formation et l'information des salariés sur celui-ci, les moyens consacrés à la réduction des risques pour l'environnement ainsi que l'organisation mise en place **pour faire face aux accidents de pollution** ayant des conséquences au-delà des établissements de la société ;

7° Le **montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement**, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours ;

8° Le **montant des indemnités versées au cours de l'exercice** en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et les actions menées en réparation de dommages causés à celui-ci ;

9° Tous **les éléments sur les objectifs que la société assigne à ses filiales à l'étranger** sur les points 1° à 6° ci-dessus. ”

**Art. 3.** - Le ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, la garde des Sceaux, ministre de la Justice, le ministre de l'Aménagement du territoire et de l'environnement et le secrétaire d'Etat à l'Industrie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 20 février 2002.