

MR21



MANAGERS RESPONSABLES

DECRYPTAGE DU REPORTING EXTRA-FINANCIER

Clés de lecture pour l'analyse de la Déclaration de Performance Extra-Financière des entreprises.

JUIN 2021

DECRYPTAGE DU REPORTING EXTRA-FINANCIER

MR21 - Juin 2021

La compréhension des grands enjeux sociaux et environnementaux et l'urgence de leur prise en compte sont désormais largement partagées en France. En conséquence, les citoyens et citoyennes sensibles aux inégalités et engagés dans la réduction de leur empreinte écologique personnelle s'interrogent également sur l'impact de leur activité professionnelle, les enjeux auxquels leur entreprise est confrontée et les réponses qu'elle y apporte : cette entreprise est-elle un acteur positif pour la Société ou contribue-t-elle au creusement des inégalités, au réchauffement climatique et à l'effondrement de la biodiversité ? Se positionne-t-elle parmi les pionnières ou les retardataires dans son secteur d'activité ? Est-elle transparente sur ses impacts négatifs ? A-t-elle pris la mesure de la transition écologique et de ses possibles effets sur les emplois ?

Évaluer l'engagement de son entreprise en faveur du développement durable et de l'inclusion sociale passe par la compréhension de sa politique de Responsabilité Sociétale (RSE), une démarche désormais en place dans la plupart des grandes entreprises. Mais la diversité des enjeux couverts et celle des référentiels normatifs ne facilitent pas son approche. La communication à son sujet est particulièrement variable en forme, exhaustivité et rigueur.

Néanmoins, une publication fait référence : la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), obligatoire pour les grandes entreprises et à fortiori celles qui sont cotées. Intégrée dans un document plus large, le Document d'Enregistrement Universel (DEU) qui comprend également des informations sur le marché dans lequel opère l'entreprise, sa gouvernance, ses résultats financiers et son approche des risques, la DPEF décrit la stratégie de RSE et donne une photographie actualisée des plans d'action, avec des objectifs et des indicateurs.

La direction RSE consacre une partie importante de son activité à la production de la DPEF, qui est utilisée essentiellement par les agences de notation extra-financières, les régulateurs et les ONG.

Mais l'appropriation de la DPEF par les collaborateurs et leurs représentants au sein du Comité Social et Économique de l'Entreprise, voire par le grand public, semble beaucoup plus rare. Elle constituerait pourtant un partage d'information important pour nourrir des échanges constructifs et renforcer l'appropriation des sujets par toutes les parties prenantes.

C'est pour faciliter son décryptage que l'association MR21, qui rassemble des professionnels de la RSE, propose dans ce document une grille de lecture de la DPEF à partir de quelques questions clés.

Nous espérons que ce guide contribuera à une meilleure compréhension des démarches RSE mises en place par les entreprises et qu'il facilitera ainsi la transformation de celles-ci pour en faire des lieux d'engagement collectifs vers l'économie durable.



SOMMAIRE

Du reporting extra-financier à la mesure de l'impact	05
Organisation du Document d'Enregistrement Universel	08
Identification des enjeux RSE par les risques et opportunités	10
Relations avec les parties prenantes	12
Place de la RSE dans la gouvernance de l'entreprise	14
Effets de l'activité quant au respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales	19
Conséquences sociales de l'activité	22
Conséquences sociétales de l'activité	28
Effets sur l'environnement, notamment sur le climat	29
Relation fournisseurs et politiques d'achats responsables	35
Produits et Services	37

LISTE DES FOCUS

06	Focus 1 : Informations attendues dans la DPEF
06	Focus 2 : Rôle des agences de notation extra-financières
07	Focus 3 : Utilisation des ODD dans le reporting
09	Focus 4 : Référentiel GRI
14	Focus 5 : Loi Pacte
20	Focus 6 : Conventions de l'OIT, Principes Ruggie
20	Focus 7 : Loi sur le Devoir de vigilance
23	Focus 8 : Evolution du dialogue social, la BDES
26	Focus 9 : Index Egalité Hommes - Femmes (Index Penicaud)
29	Focus 10 : Outillage des stratégies climat

Quelques acronymes rencontrés fréquemment dans les rapports extra-financiers

BDES	Base de Données Economiques et Sociales
CDP	Carbon Disclosure Project
CSE	Comité Social et Économique
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DEU	Document d'Enregistrement Universel (URD en anglais)
DPEF	Déclaration de Performance Extra Financière
ESG	Environnement, Social, Gouvernance
GRI	Global Reporting Initiative
IIRC	International Integrated Reporting Committee
ICP	Indicateurs Clé de Performance (KPI - Key Performance Indicator)
NFRD	Non Financial Reporting Directive
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques (OECD)
OIT	Organisation Internationale du Travail (ILO)
OTI	Organisme Tiers Indépendant
ODD	Objectifs de développement durable (SDG - Sustainable Development Goals)
RSE	Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (Corporate Social Responsibility)
SBTi	Science Based Target initiative
TCFD	Task Force on Climate Related Financial Disclosure

Du reporting extra-financier à la mesure de l'impact

Le reporting extra-financier des entreprises répond à la demande de transparence par les parties prenantes sur les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance des entreprises. La France, pionnière sur ce sujet a rendu ce reporting obligatoire pour les entreprises cotées en bourse dès 2001, avec la loi NRE sur les nouvelles régulations économiques. Le cadre légal a évolué une première fois en 2010 avec la loi Grenelle 2.

Les informations données dans le présent document concernent la Déclaration de Performance Extra-financière découlant de la directive européenne NFRD transcrite en 2017 dans le droit français, soit le reporting extra-financier rédigé selon la réglementation actuelle, qui restera applicable jusqu'en 2023. (Voir focus 1)

La future réglementation européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) applicable en 2024 sur les informations 2023 fera évoluer considérablement le contenu de la DPEF et son périmètre d'application qui sera étendu à des entreprises de plus 250 personnes contre un seuil de 500 aujourd'hui. Une obligation de connectivité entre informations financières et extra-financières sera apportée pour que les entreprises produisent non plus deux approches séparées mais un reporting de « Durabilité ». L'objectif général est d'apporter aux investisseurs, entreprises et observateurs de la société civile, une même lecture de l'impact des activités économiques sur la société et l'environnement, de façon à identifier et développer uniquement celles qui contribuent à la transition écologique et sociale attendue. Les membres de MR21 appellent de leurs vœux dans cette future réglementation et ses transcriptions nationales, un lien fort avec les Objectifs de Développement Durable et l'Agenda 2030 (Voir le focus 3).

Ces évolutions importantes renforcent le besoin d'appropriation des sujets de développement durable des entreprises par toutes les parties prenantes.

Ce guide se focalise sur les entreprises qui publient déjà des DPEF, soit des entreprises de taille importante, mais une réflexion est conduite dès à présent par le gouvernement français envers l'ensemble des entreprises. La plateforme impact.gouv.fr, mise en ligne le 27 mai 2021 leur propose la publication de 47 indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance pour les entraîner à la consolidation des données RSE dont la présentation pourrait devenir obligatoire au travers de la CSRD. La réglementation relative à la DPEF ne propose pas de liste d'indicateurs exhaustive aux entreprises. Nous mentionnerons dans ce document, pour information uniquement, les indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr dans chaque thématique.

A noter que, parmi les entreprises, les acteurs financiers, qui ont en sus des enjeux portés par l'entreprise elle-même, des enjeux indirects liés à leurs investissements, ne sont pas étudiés sous cet angle dans ce document.



FOCUS 1 Informations attendues dans la DPEF

L'obligation de reporting selon la DPEF, déclinaison française de la directive européenne NFRD, s'applique depuis 2017 aux entreprises cotées de plus de 500 salariés et 40 millions d'euros de chiffre d'affaires et les entreprises non cotées dont le total du bilan dépasse 100 millions d'euros. La vérification de la conformité légale de cette publication et de la sincérité des informations par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) fait généralement partie de l'obligation.

Selon l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la DPEF doit présenter « les informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ». Les entités cotées, doivent en outre préciser « les effets de cette activité quant au respect des droits de l'Homme et à la

lutte contre la corruption et à l'évasion fiscale ».

Pour chacune des quatre catégories d'informations, une description des principaux risques, des politiques appliquées par l'entreprise pour prévenir, identifier et atténuer leur survenance, ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance doit être réalisée.

L'entreprise doit communiquer sur les enjeux les plus importants en fonction de son activité mais la loi précise que des informations sont attendues à minima sur :

- Les conséquences de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit sur le changement climatique ;

- Ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- Les accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés ;
- Les actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.

Pour contextualiser ces informations, la DPEF doit présenter le modèle d'affaires de la société¹.

FOCUS 2 Rôle des agences de notation extra-financières

La politique RSE des entreprises cotées est régulièrement scrutée par les agences de notation extra-financières qui fournissent des analyses aux investisseurs désireux d'intégrer dans leurs portefeuilles des titres émis par des entreprises responsables. Pour réaliser ces analyses, les agences de notation utilisent les informations de la DPEF et les complètent parfois par des questionnaires adressés directement à l'entreprise.

Il existe de nombreuses agences de notation extra financières. Certaines sont généralistes (MSCI, Sustainalytics,...) d'autres sont spécialisées sur des thématiques (CDP Climat, Eau et Forêt,...) ou sur des domaines sectoriels (Access to Medicine Index pour les entreprises pharmaceutiques par exemple).

Des notations d'entreprises sont également réalisées à destination non pas des investisseurs mais d'autres entreprises clientes, par exemple sur la performance RSE dans la chaîne d'approvisionnement (Ecovadis).

Le détail des travaux des agences n'est pas fourni aux entreprises gratuitement. En revanche, la note générale attribuée à l'entreprise, ainsi que son classement par rapport aux entreprises du même secteur sont généralement à sa disposition. Si elle est bien positionnée dans ces classements, l'entreprise utilise souvent ces résultats comme éléments de communication concernant sa politique de RSE. On trouvera ainsi dans le reporting de l'entreprise des mentions du type « Leadership CDP » (relative au climat) ou « niveau Gold ECOVADIS »

(évaluation des enjeux RSE dans la chaîne d'approvisionnement).

L'utilisation des données extra-financières par les investisseurs et leur rapprochement avec les données financières est une clé essentielle pour le développement de la finance durable et le fléchage des investissements au service de la transition sociale et écologique. Cette démarche sous-tend l'élaboration des prochaines réglementations pour les entreprises et les acteurs financiers en Europe, en particulier la taxonomie environnementale et sociale et la CSRD.

¹ Pour plus d'informations sur le cadrage de la DPEF voir le **guide d'application publié par le MEDEF** [13260-guide-dpef.pdf \(medef.com\)](#) ainsi que le **rapport réalisé en 2019 par l'AMF** [rapport-2019-sur-la-responsabilite-sociale-societale-et-environnementale-des-societes-cotees_0.pdf \(amf-france.org\)](#)

FOCUS 3 Utilisation des ODD dans le reporting

Le Pacte Mondial (ou Global Compact) est une initiative des Nations Unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir dix principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. L'ONU dispose de relais locaux du Global Compact dans de nombreux pays dont la France.

Dans le prolongement du Pacte Mondial, l'adoption des Objectifs de Développement Durable en 2015 par les Nations Unies constitue un cadre d'engagement dans lequel le secteur privé est très attendu.

Selon le Pacte Mondial en France, 79% des entreprises déclarent

déjà communiquer sur les ODD qui apparaissent comme un outil de dialogue commun avec les parties prenantes. La quasi-totalité des reporting des entreprises soumises à la DPEF font mention des ODD même ils ne sont pas évoqués dans la loi. Néanmoins leurs usages sont de différents degrés :

L'entreprise peut faire de façon minimale une utilisation des ODD à posteriori pour afficher le lien entre une action et un ou plusieurs ODD avec un simple affichage.

Les entreprises peuvent avoir fixé des indicateurs pour suivre leur contribution positive ou négative aux ODD.

Bien plus engageante est l'inscription de l'entreprise dans la contribution à l'Agenda 2030, avec des produits et services conçus pour participer à un

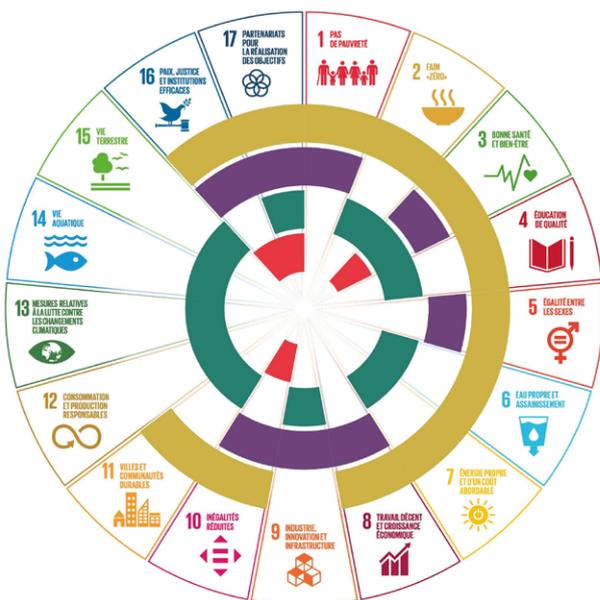
ou plusieurs ODD, avec des indicateurs associés.

Même si les référentiels sont en cours de construction, l'importance donnée à la contribution à l'Agenda 2030 par l'entreprise peut être évaluée dans le reporting selon qu'elle relève de la communication aval ou de l'intégration amont dans la stratégie.

De la mesure d'impact et du partage de l'information entre les entreprises et les investisseurs, dépend le financement de la transition écologique et sociale. L'appropriation de l'Agenda 2030 et des Accords de Paris par les entreprises et tout le secteur privé est donc d'une extrême importance.



Des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

== DROITS DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



❄️ NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



🌊 ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



⚡ LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 3, 10, 16, 17

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Organisation du Document d'Enregistrement Universel

Le DEU est publié chaque année, généralement en mars ou avril, il est disponible sur le site internet de l'entreprise.

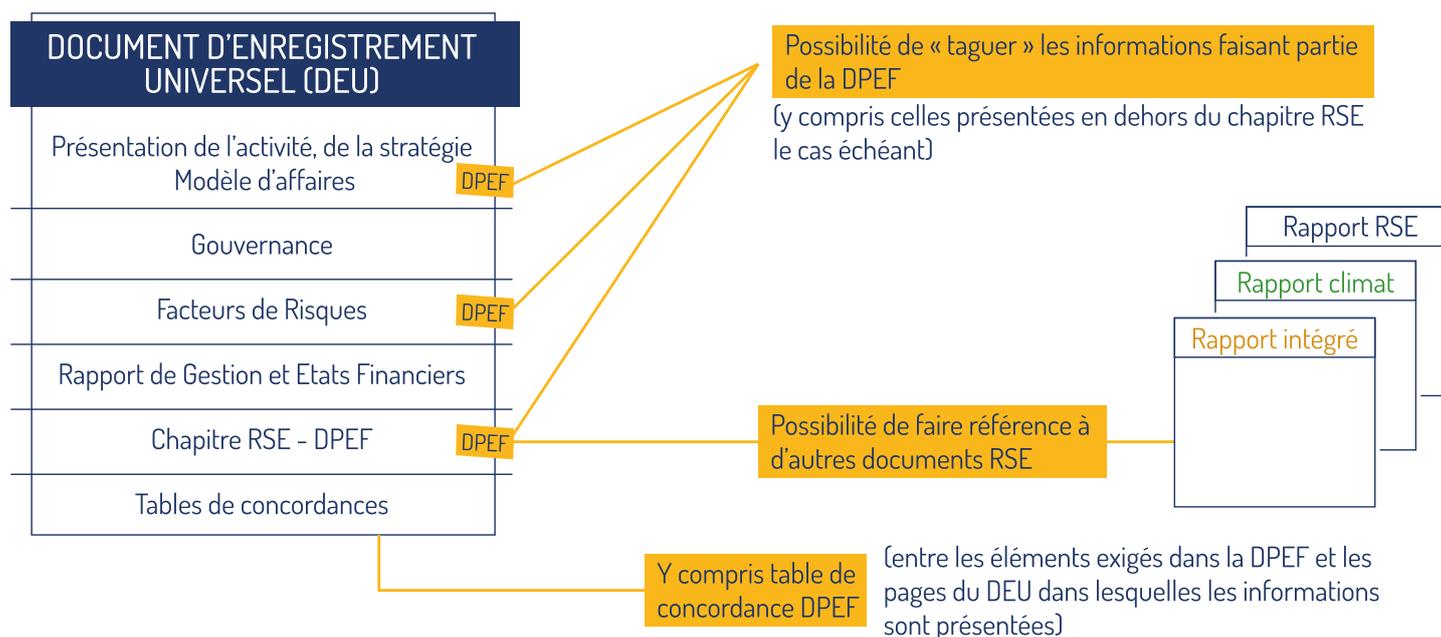
Avant d'analyser les questions proposées dans la grille de lecture ci-dessous, centrées sur la performance extra-financière, il est conseillé de se renseigner sur le contexte global de l'entreprise, son activité, ses pays d'implantation, ses ressources humaines et ses chiffres clés financiers.

Les informations extra-financières elles-mêmes, bien que concentrées dans un chapitre dédié à la DPEF, peuvent se lire aussi dans la déclaration du dirigeant, les risques que l'entreprise a identifiés ou son mode de gouvernance. Il est donc nécessaire de prendre quelques repères dans l'ensemble du document. Le sommaire des DEU est très semblable d'une entreprise à l'autre.

On y trouvera en général les éléments suivants:

- La lettre du (de la) dirigeant(e) ;
- La présentation du groupe ou de l'entreprise ;
- Un « Rapport Intégré », c'est-à-dire une vision synthétique de l'écosystème de l'entreprise, de ses risques et opportunités, financières et extra-financières, de sa stratégie ;
- Un chapitre sur la gestion des risques et le contrôle interne ;
- Un chapitre sur le gouvernement d'entreprise contenant le rapport du (de la) Président(e) de l'instance principale de gouvernance ;
- Un descriptif de l'activité menée pendant la période de reporting ;
- Le rapport de gestion et les états financiers ;
- Le chapitre sur les informations extra-financières attendues dans la DPEF. Parfois rassemblées intégralement dans ce chapitre dédié, ces informations peuvent être ventilées dans plusieurs parties du document. Dans ce cas, une table de correspondance ou des repères visuels permettent au lecteur de les localiser dans l'ensemble du DEU ;
- Le rapport de l'OTI (Organisme Tiers Indépendant) figure en général à la fin du DEU avec l'ensemble des rapports des auditeurs ;
- Le Plan de Vigilance pour les entreprises qui y sont soumises (voir focus 7) ;
- Un ensemble d'informations complémentaires, dont les tables de correspondance avec les référentiels utilisés, par exemple la table de correspondance GRI pour les entreprises qui appliquent ce référentiel (voir focus 4).

Le schéma ci-dessous présente les différents chapitres du DEU avec une répartition possible des éléments attendus de la DPEF.



FOCUS 4 Référentiel GRI

Le Global Reporting Initiative (GRI) est un organisme international indépendant qui propose des normes pour universaliser le reporting et les indicateurs. Les objectifs de cette démarche sont d'assurer la transparence et la comparabilité des politiques de responsabilité sociétale des entreprises dans le monde entier.

Les standards GRI proposent des normes à tous les niveaux d'application de la démarche : formulation des engagements, plans d'action, indicateurs de moyens, de résultats et de performance. Des approches sectorielles ont également été développées.

L'application des normes GRI par les entreprises se fait sur une base volontaire. Lorsqu'elles sont utilisées, un tableau de correspondance est généralement publié dans le DEU².

² Les standards GRI (2016) sont disponibles en français : [french-consolidated-set-of-gri-sustainability-reporting-standards-2016.pdf](https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards/gri-standards-2016/) (globalreporting.org)

Identification des enjeux RSE par les risques et opportunités

La DPEF précise que l'entreprise doit axer son reporting sur les enjeux « matériels », c'est-à-dire véritablement importants pour l'entreprise et ses parties prenantes. L'identification de ces enjeux est donc un élément très structurant de la politique RSE. Elle se fait à la fois par l'approche des risques et des opportunités qu'ils représentent.

Le Document d'Enregistrement Universel (DEU) comprend un chapitre sur les risques spécifiques liés à l'activité de l'entreprise. Les entreprises doivent y faire figurer les 10 à 15 principaux risques auxquelles elles sont soumises en les hiérarchisant par importance de l'impact généré. Pour chacun des risques identifiés doit figurer dans le reporting une description des politiques et des plans d'action appliqués par la société pour éviter ou amoindrir ce risque, avec des résultats mesurés par des Indicateurs Clés de Performance (ICP). Un tableau de synthèse de l'ensemble des indicateurs clés de performance est une bonne pratique du reporting pour donner une vision globale des résultats.

Des enjeux de responsabilité sociétale peuvent figurer parmi ces risques si l'analyse conduite a montré que leur survenance aurait des conséquences financières ou juridiques pour l'entreprise, ou pourrait porter atteinte à sa réputation. L'évolution prévisible des dérèglements environnementaux et des attentes sociétales rend cette analyse essentielle pour l'entreprise, ses investisseurs et actionnaires.

Un autre exercice mené par l'entreprise conduit à identifier des enjeux de responsabilité sociétale qui peuvent comporter des risques mais aussi représenter des opportunités (nouveaux produits et marchés, fidélisation des collaborateurs, attractivité pour les nouveaux entrants...). C'est la « matrice de matérialité », qui doit résulter d'un dialogue avec les parties prenantes concernées.

Pour comprendre le choix des thématiques RSE et l'importance relative qui leur est accordée par l'entreprise, il est donc nécessaire de regarder à la fois les enjeux RSE qui figurent parmi les principaux risques et ceux qui sont identifiés dans la matrice de matérialité.



Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
L'identification des enjeux de RSE		
<p>Où trouver la liste des enjeux RSE majeurs pour l'entreprise ?</p>	<p>Les risques majeurs sont listés dans le chapitre « Risques » du DEU. La matrice de matérialité, quand elle existe, est présentée dans le « Rapport Intégré » ou dans le chapitre sur les informations extra-financières.</p>	<p>La liste des enjeux RSE majeurs de l'entreprise ainsi que la méthodologie pour les sélectionner est importante car la politique RSE de l'entreprise doit se structurer autour de ces axes prioritaires.</p>
<p>Comment l'entreprise a-t-elle identifié ces enjeux ?</p>	<p>La méthodologie qui a conduit à la sélection des enjeux matériels doit être expliquée selon une recommandation de l'Autorité des Marchés Financiers.</p>	<p>Ces éléments permettent de comprendre si l'entreprise applique le concept de « double matérialité » qui recouvre à la fois l'impact financier de l'enjeu pour l'entreprise (« outside-in ») et l'impact de l'entreprise sur l'environnement et la société dans son ensemble (« inside-out »), soit l'importance de l'enjeu à la fois pour l'entreprise et pour ses parties prenantes. La proximité de ces enjeux avec le modèle d'affaires donne une indication également importante.</p>

Relations avec les parties prenantes

L'ISO 26000, principale norme de la Responsabilité sociale pour tous les types d'organisation parue en 2010 a mis en avant l'importance de l'identification et du dialogue avec les parties prenantes de l'entreprise. Ces parties prenantes internes ou externes ont en commun d'être impactées, positivement ou négativement, par les activités de l'entreprise. L'environnement et les générations futures doivent figurer comme des parties prenantes essentielles qui donnent à l'entreprise une responsabilité sur les enjeux de long terme.

En fonction du type d'interlocuteur et du sujet, ces échanges peuvent aller de la simple information à la négociation. Certaines entreprises ont intégré un « comité de parties prenantes externes » dans leur gouvernance.

Dans le cadre de la transformation de l'entreprise vers le partage de la valeur et du pouvoir, ce dialogue ne pourra que se renforcer et se professionnaliser. Pour aller plus loin, voir le rapport MR21 : « Repenser les relations parties prenantes de l'entreprise »



Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Identification et mise en place du dialogue avec les parties prenantes		
<p>L'entreprise a-t-elle identifié ses parties prenantes ?</p> <p>A-t-elle instauré un réel dialogue avec elles pour entendre leurs attentes ?</p> <p>Comment répond-elle à ces attentes ?</p>	<p>La création de « cartographies de parties prenantes » a été systématisée depuis quelques années dans les rapports RSE.</p> <p>On les trouvera parfois dans le Rapport intégré ou dans le chapitre sur les informations extra-financières avec une description des modes de dialogue par typologie de parties prenantes et des thèmes traités.</p>	<p>Au-delà de sa mise en place, le dialogue partie prenante peut être analysé sous les angles suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présence ou non des acteurs concernés par les enjeux les plus matériels au regard de l'activité de l'entreprise - La couverture par les participants du panel de toutes les zones géographiques où l'entreprise est présente - La restitution des avis/besoins remontés par les parties prenantes et la manière dont l'entreprise y répond - La présence dans le reporting d'avis de parties prenantes dont certains éventuellement critiques peuvent éclairer des enjeux ou dilemmes. - Une référence faite aux éventuelles controverses parues dans les médias et la réponse apportée.

Partage de la valeur avec les parties prenantes

<p>Comment l'entreprise partage-t-elle la valeur créée avec l'ensemble de ses parties prenantes (salariés, actionnaires, États et territoires, fournisseurs, communautés...)?</p>	<p>Concernant les parties prenantes internes, la loi Pacte a instauré l'obligation de publier le ratio d'équité qui mesure le rapport entre la rémunération des dirigeants et la rémunération médiane des salariés. Ce ratio se trouve dans la partie « Gouvernance » du DEU.</p>	<p>Au-delà des salaires, le partage des bénéfices vers les collaborateurs fait l'objet de mécanismes comme l'intéressement, la participation, ou l'actionnariat salarié dont certains sont obligatoires. Il faut donc faire la part de la réponse légale et de la démarche volontaire selon le contexte.</p>
		<p>En ce qui concerne le partage de valeur avec les États et les territoires (politique fiscale de l'entreprise), le taux d'imposition global (et taux par pays) peut donner une vision de la redistribution de valeur au niveau des États.</p>

Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr

- Dispositif(s) d'actionnariat salarié.
- Existence d'un accord d'intéressement.
- Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile).
- Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane).
- Ratio d'équité (entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés).

L'OCDE tient une base de données du taux d'imposition par pays : <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps/base-de-donnees-statistiques-de-l-impot-sur-les-societes.htm>

Pour les mécanismes qui peuvent être mis en place avec les fournisseurs (par ex: respect des délais de paiement), voir la section « Politique Achats Responsables »

Place de la RSE dans la gouvernance de l'entreprise

La manière dont l'entreprise est gouvernée est décrite dans un chapitre « Gouvernance » qui répond aux normes dictées par l'Autorité des Marchés Financiers.

La gouvernance de l'entreprise comprend entre autres les sujets d'éthique et de conformité vis-à-vis du dispositif légal et réglementaire. Parmi ces sujets, la lutte contre la corruption est considérée comme faisant également partie du champ de la responsabilité sociétale et compte parmi les sujets à traiter dans la DPEF pour les entreprises cotées. Elle sera donc examinée dans le cadre du reporting extra-financier.

Mais il est essentiel de regarder par ailleurs quelle place est faite à l'ensemble des sujets de RSE dans la gouvernance, une place que La Loi Pacte a renforcée.



FOCUS 5 La Loi Pacte

La Loi Pacte (**Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises**) promulguée en mai 2019 vise à renforcer la prise en compte par les entreprises des enjeux sociaux et environnementaux liés à leurs activités. Le dispositif comprend trois paliers.

Le premier palier, applicable à toutes les entreprises, modifie l'article 1833 du code civil et affirme que la société est gérée dans son intérêt social, **en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité**. Ainsi, administrateurs et dirigeants de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont amenés à s'interroger sur ces enjeux dans leurs décisions de gestion.

Le deuxième palier qui modifie l'article 1835 du code civil, permet aux entreprises qui le souhaitent

de définir une « **Raison d'être** » et d'intégrer celle-ci dans leurs statuts. L'entreprise peut ainsi poursuivre, dans le respect de son objet social, un projet entrepreneurial répondant à un intérêt collectif et qui donne sens à l'action de l'ensemble des collaborateurs. Réfléchir à sa raison d'être revient pour l'entreprise à questionner en plus de l'intérêt de ses actionnaires, sa finalité, la valeur créée pour ses parties prenantes, et par là son rôle d'acteur de l'intérêt commun en sus de celui d'agent économique.

Le troisième enfin, permet aux entreprises volontaires, de faire état de la qualité de « **Société à mission** » en faisant de la **Raison d'être** le moteur de l'engagement. Il s'agit pour ces entreprises, quelle que soit leur forme juridique, de

mettre en place un processus plus complet pour la mise en œuvre et le contrôle de la mission qu'elles se sont donnée. La société à mission implique de définir la **Raison d'être** de l'entreprise avec l'adhésion des équipes et du management, d'en décliner les objectifs, et de la porter concrètement dans l'organisation et les activités de l'entreprise. Un processus de suivi et d'évaluation devra enfin être mis en place.

D'autres volets de la loi concernent l'épargne durable, l'économie sociale et solidaire, la participation des salariés, la transparence et l'encadrement des rémunérations (publication du « Ratio d'équité »), dans une dynamique générale d'amélioration du partage de la valeur et du pouvoir.

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Lutte contre la corruption		
<p data-bbox="118 282 520 421">L'entreprise est-elle exposée à des risques de corruption et quelles actions mène-t-elle pour se prévenir de ces risques ?</p> <hr/> <div data-bbox="0 676 555 949" style="background-color: #FFD700; padding: 5px;"> <p data-bbox="111 685 520 752">Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <p data-bbox="111 766 520 936">Pour les Entreprises multinationales : existence d'un contrôle de conformité aux principes du Pacte mondial des Nations unies. (Voir focus 3)</p> </div>	<p data-bbox="593 282 1002 524">Dans le DEU, l'entreprise cotée doit lister ses principaux risques en matière de corruption en lien avec son activité, ainsi que les politiques qu'elle a mises en place pour les prévenir/atténuer et les résultats qu'elle a obtenus dans ce domaine. La Loi Sapin 2 impose à :</p> <ul data-bbox="593 560 1002 940" style="list-style-type: none"> - toutes les entreprises de plus de 50 salariés de se munir d'un système d'alerte, ce système doit être mis à disposition du public, donc sur le site internet de l'entreprise. - toutes les entreprises de plus de 500 salariés ou 100M de CA d'établir une cartographie des risques de corruption et un code éthique. Ce code éthique est public, accessible sur le site internet de l'entreprise. 	<p data-bbox="1075 282 1481 488">Le fait que l'entreprise ait analysé ses risques et identifié les actions à mener est une première indication de prise en compte de la mesure, notamment si l'entreprise est sous les seuils de la réglementation.</p> <p data-bbox="1075 506 1481 784">Il est pertinent d'analyser comment ces règles éthiques sont diffusées dans l'entreprise, à savoir si des formations sont régulièrement assurées auprès des salariés ou encore si des outils d'aide à la décision sont mis en place au plus haut niveau de décision de l'entreprise.</p> <p data-bbox="1075 801 1481 936">Il est complexe de mesurer l'efficacité des mesures, toute mesure de résultat dans ce sens est une preuve de maturité de l'entreprise.</p>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Importance donnée à la RSE dans la gouvernance		
<p>La RSE fait-elle partie des sujets portés publiquement par la direction de l'entreprise ?</p>	<p>Le DEU s'ouvre en général par une lettre du/de la dirigeant.e.</p>	<p>En lisant la lettre (et le discours en général) du/de la dirigeant.e, il est possible de se faire une idée de la place faite à la politique RSE dans l'entreprise, de sa maturité et de sa contribution à la stratégie.</p> <p>La plupart de ces prises de paroles évoquent à minima l'enjeu climat (sauf en cas d'activité très spécifique dans laquelle un autre enjeu RSE majeur est plus pertinent).</p> <p>Une communication « mature et crédible » sur la RSE portée au niveau de la direction de l'entreprise est un premier signe de l'intégration des enjeux extra-financiers au niveau de la gouvernance.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication d'une DPEF ou d'un rapport RSE. • Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE. • Agrément ESUS³. 		
<p>L'entreprise a-t-elle formulé une Raison d'être inscrite dans les statuts de l'entreprise ?</p>	<p>Si l'entreprise a formulé une Raison d'être intégrée dans les statuts, cette information est donnée au chapitre « Gouvernance ».</p>	<p>Si l'entreprise a formulé une Raison d'être, c'est une indication de sa volonté à s'inscrire dans une démarche durable (même si des cas de « purpose washing » existent).</p> <p>La Raison d'être a préalablement été définie et validée par le management et le conseil d'administration.</p> <p>La méthodologie de construction de la Raison d'être peut varier d'une entreprise à l'autre. Les bonnes pratiques veulent qu'à minima les salariés de l'entreprise soient impliqués dans sa définition.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raison d'être dans les statuts 		

³ L'agrément ESUS permet aux entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) qui en relèvent de bénéficier d'aides et de financements spécifiques. Les critères d'attribution concernent l'utilité sociale qui doit être un objectif principal de l'entreprise, ainsi que la limitation des écarts de rémunérations et l'interdiction d'introduction du capital de l'entreprise sur les marchés financiers.

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
<p>L'entreprise a-t-elle adopté la qualité de « Société à mission » ?</p>	<p>Cette information est donnée dans le chapitre « Gouvernance » du DEU.</p>	<p>L'adoption de cette qualité d'entreprise à mission par l'entreprise est un signal fort de sa volonté de s'inscrire dans une démarche durable.</p> <p>Néanmoins, une entreprise peut tout à fait avoir intégré les enjeux RSE dans sa mission et sa stratégie et s'être engagée dans une démarche durable sans pour autant être passée par les dispositifs offerts par la loi PACTE. Tout dépend de l'historique et de la culture de l'entreprise en question.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Société à mission. 		
<p>La RSE est-elle une démarche holistique et tous les enjeux sont-ils couverts ?</p> <p>A quelle direction la RSE est-elle rattachée ?</p>	<p>Le chapitre « Informations extra-financières » comprend un paragraphe sur l'organisation de la RSE et son rattachement hiérarchique.</p> <p>Si la RSE est rattachée à un membre du Comité Exécutif, cette information sera également visible en regardant la composition de celui-ci sur le site internet de l'entreprise.</p>	<p>Il n'y a pas de modèle unique du rattachement hiérarchique de la RSE (Direction ou secrétariat général, Stratégie, Direction de l'Environnement, Direction des Ressources Humaines, Communication ..), qui, selon les entreprises, peut couvrir ou non l'ensemble des thématiques. Si les enjeux environnementaux sont prédominants, le volet social restera peut-être l'apanage de la Direction des Ressources Humaines (DRH). Si la RSE comprend essentiellement les sujets sociaux, il faut alors vérifier qu'une responsabilité a été confiée sur les enjeux environnementaux.</p> <p>Dans tous les cas, le niveau de rattachement de la direction RSE par rapport à la direction générale peut donner des indications sur la facilité d'accès de cette direction au top management.</p> <p>Avec la transformation des modèles d'affaires et l'intégration croissante des enjeux RSE dans la stratégie générale de l'entreprise, la RSE ne devrait plus être un métier à part, mais l'affaire de tous. La mise en place d'une direction RSE spécifique pourrait donc progressivement être questionnée au profit d'une responsabilité partagée entre l'ensemble des directions. Certaines entreprises ont déjà adopté cette approche.</p>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
<p>Un comité du Conseil d'administration a-t-il la responsabilité de la RSE ?</p>	<p>La partie « Gouvernance » du DEU décrit les comités du Conseil d'administration (comité d'audit, comité des rémunérations...).</p> <p>Si un comité du Conseil d'administration a la responsabilité de la RSE, l'information sera donnée à cet endroit. Ce comité est souvent en charge à la fois de la RSE, de l'éthique et du mécénat.</p>	<p>La loi Pacte donne au Conseil d'administration une responsabilité accrue sur les impacts sociaux et environnementaux de l'activité.</p> <p>L'affectation de la RSE à un comité spécialisé du Conseil d'administration donne un signe positif de l'importance donnée au sujet. Un des enjeux actuels des conseils d'administration est la montée en compétence des administrateurs en matière de climat, de biodiversité ou de lutte contre les inégalités sociales.</p>

Critères RSE dans les rémunérations

<p>Des critères RSE sont-ils inclus dans la rémunération des dirigeants, voire dans la rémunération des managers et des équipes ?</p>	<p>Dans la partie « Gouvernance » du DEU, une section est consacrée à la rémunération du PDG ou du président et du directeur général selon les cas. Elle donne des informations sur la rémunération fixe et sur les critères de performance qui déterminent sa rémunération variable. Un ou plusieurs critères de performance extra-financière (climat, mixité, score dans les rating extra-financiers, ...) peuvent rentrer dans le calcul de cette part variable.</p> <p>Concernant les managers et les équipes, l'information peut être donnée dans la partie « Organisation de la RSE » dans le chapitre sur les informations extra-financières.</p>	<p>Prévoir des critères RSE dans la rémunération des dirigeants est l'un des leviers à la disposition des administrateurs pour impliquer les dirigeants sur les sujets de RSE. La proportion accordée aux critères RSE dans la part variable donne une indication : elle est parfois très faible (5%) avec des critères assez flous (ex : « présence de l'entreprise dans un nombre défini d'indices de rating ESG »)</p> <p>L'application de ce principe aux rémunérations des managers, au moins ceux qui perçoivent une part variable, permet d'engager les différentes directions de l'entreprise. Pour être efficace, la démarche nécessite indicateurs et processus de suivi fiables.</p>
---	--	---

Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr

- Part variable dans la rémunération des dirigeants liée à des critères de performance de long terme ou de RSE.

Périmètre des actions de RSE

<p>L'entreprise prend-t-elle en compte l'intégralité de son périmètre d'activités, des pays dans lesquels elle intervient, et de la totalité de ses implantations (succursales et filiales) pour faire son reporting RSE ?</p> <p>Limite-t-elle son reporting au périmètre financier ou inclut-elle l'ensemble de sa chaîne de valeurs (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, franchisés,...) ?</p>	<p>L'obligation de reporting de la DPEF porte sur le même périmètre que celui des comptes financiers consolidés. L'entreprise est donc a priori attendue sur ce périmètre complet et ce, sur tous les sujets.</p> <p>Le chapitre sur les informations extra-financières doit comprendre une note méthodologique qui précise sur quelle période et quel périmètre les indicateurs ont été remontés sur les volets sociaux, sociétaux et environnementaux.</p>	<p>Dans les faits, le périmètre d'action et de mesure varie souvent selon les thématiques. Il est attendu qu'il progresse chaque année.</p> <p>La question du périmètre élargi au-delà des comptes consolidés se pose par exemple pour la question du climat puisque la majorité des émissions de Gaz à Effet de Serre ont lieu en amont ou en aval de la chaîne de valeur (voir chapitre Climat).</p>
---	--	--

Effets de l'activité quant au respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales

Pour les entreprises occidentales, les risques sur les Droits Humains surviennent essentiellement dans les filiales ou les chaînes d'approvisionnement opérant dans les pays à faible cadre social qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT.

De grands scandales, notamment l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza en 2013 au Bangladesh dans lequel travaillaient dans des conditions indignes des ouvrières de sous-traitants du secteur du vêtement, ont généré une forte mobilisation de la société civile et ont conduit la France à légiférer pour rendre les entreprises donneuses d'ordre pénalement responsables. La loi sur le Devoir de Vigilance a été promulguée en 2017 et fait école dans l'Union Européenne. Elle concerne les Droits Humains, mais également les atteintes graves envers les libertés fondamentales, la santé sécurité et l'environnement.



Concernant les risques spécifiques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, l'ONG Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF) propose un cadre de référence pour une prévention sincère et durable de ces risques. Bâti sur la base des cadres de référence existants, de l'expérience de terrain de RHSF et des questions opérationnelles des entreprises du Lab 8.7 (incubateur de solutions de prévention du travail des enfants et du travail forcé), le cadre de référence RHSF est à la disposition de toutes les parties, afin de permettre des actions complémentaires et, surtout, d'assurer que ces actions sont d'abord tournées vers les populations vulnérables au travail abusif⁴.

⁴ Ce cadre de référence, disponible sur demande à l'heure où nous écrivons ces lignes, sera ouvert à tous, lecteurs et potentiels contributeurs, au cours du 2ème semestre 2021 sur le centre de ressources de RHSF : rhansfrontieres.org/ressources/.

FOCUS 6 Conventions de l'OIT, Principes Ruggie

Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) s'adressent aux États, mais non aux entreprises. Ces dernières dépendent donc du cadre légal et des conventions ratifiées par leurs pays d'accueil. Certains groupes ont profité du faible cadre social de pays hors OCDE pour y installer leurs filiales ou leurs chaînes d'approvisionnement, et ainsi baisser leurs coûts au détriment des droits humains.

En 1998, dans la « Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁵ » l'OIT a qualifié de « fondamentales » huit conventions qui traitent de principes et de droits pour les travailleurs :

- La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- L'abolition effective du travail des enfants
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces « normes fondamentales du travail »

concernent tous les États membres de l'OIT, quels que soient leur niveau de développement et le nombre de conventions que ces États ont ratifiées. Par conséquent, toutes les entreprises, quels que soient les pays dans lesquelles elles opèrent, doivent respecter à minima ces mêmes droits pour les travailleurs qui sont considérés comme une condition préalable à la possibilité d'application des autres droits.

Pour appeler à la responsabilité à la fois les entreprises et les États, l'ONU a fait adopter par les pays membres en 2011 les Principes Directeurs « Entreprises et Droits de l'Homme », principes dits « Ruggie » du nom du représentant spécial de l'ONU John Ruggie. Ces principes reposent sur le triptyque « Protéger, Respecter, Réparer ». Le 3ème pilier donne pour la première fois aux victimes potentielles le droit d'être entendues. Les entreprises ont donc l'obligation de mettre en place un système d'alerte pour leurs salariés et toute partie prenante concernée.

Ce cadre a inspiré les Principes Directeurs de l'OCDE en direction des

multinationales⁶.

L'OCDE dispose de points nationaux (PCN) dans chaque pays membre, auprès desquels les parties prenantes peuvent venir porter plainte sur les manquements aux Principes.

Il est à la source également de la loi française sur le Devoir de Vigilance.

Une évolution importante vers une convergence des problématiques sociales et environnementales a été réalisée en 2015 avec l'adoption par l'OIT des « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous⁷ ». Selon le cadre onusien, cette transition juste doit permettre le renouveau du paysage social et de l'emploi dans le cadre d'une économie sans carbone. Elle doit être fondée sur un dialogue social constructif à tous les niveaux pour veiller à une juste répartition des charges et s'assurer que personne ne soit laissé pour compte, en cohérence avec l'Agenda 2030.

FOCUS 7 Loi sur le Devoir de Vigilance

Les entreprises qui dépassent certains seuils (5 000 collaborateurs en France ou 10 000 dans le monde) doivent «établir et mettre en œuvre un plan de vigilance comportant les mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir «les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant

de leurs activités». La loi s'applique aussi aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs).

Les plans de vigilance peuvent être rédigés dans le DEU ou dans un document à part⁸.

Pointant que l'Etat français n'avait pas mise en place de dispositif de suivi pour l'application de la loi, les ONG Sherpa

et CCFD-Terre Solidaire ont lancé le site plan-vigilance.org pour identifier les entreprises soumises à la loi sur le devoir de vigilance et vérifier que celles-ci ont bien publié leur plan.

⁵ Déclaration de l'OIT relative aux Principes et droits fondamentaux au travail (ilo.org)

⁶ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales - OCDE (oecd.org)

⁷ Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (ilo.org)

⁸ Pour plus d'information sur le plan de vigilance : <https://www.novethic.fr/lexique/detail/devoir-de-vigilance.html>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Respect des Droits Humains		
<p>L'entreprise respecte-t-elle les droits humains dans toute sa chaîne de valeur ?</p>	<p>Dans le cas des entreprises qui ont des implantations (succursales et filiales) à l'étranger, les informations sont dans le volet social de la DPEF où les collaborateurs sont décomptés au moins par grandes régions du monde. L'entreprise y présente les risques identifiés en matière de droits humains ainsi que les politiques mises en œuvre pour les prévenir ou les atténuer ainsi que les résultats obtenus.</p> <p>Concernant les risques dans la chaîne d'approvisionnement, et pour les entreprises soumises à la loi sur le devoir de vigilance uniquement, les risques et les plans d'actions pour les atténuer sont présentés dans le Plan de Vigilance.</p>	<p>Pour garantir le respect des droits humains dans toute sa chaîne de valeur, l'entreprise doit connaître ses risques et mettre en place des garanties, elle a donc à minima réalisé une cartographie des risques en fonction des pays dans lesquels elle fait des achats.</p> <p>De nombreuses coalitions sectorielles ont été créées par des acteurs économiques et des ONG pour promouvoir les droits humains, mutualiser la réalisation d'audits sociaux, ou modifier les pratiques locales concernant le travail des enfants. Ces démarches sont louables mais ne remplacent pas un dialogue avec les parties prenantes locales qui vont peut-être amener à l'entreprise d'autres problématiques.</p>

Conséquences sociales de l'activité

Sur le thème social comme pour l'ensemble des informations attendues, une liste de sujets est proposée mais il appartient aux entreprises de dire lesquels sont pertinents ou pas pour leur activité.

Le dialogue social est un élément central de la politique de gestion des ressources humaines, encore renforcé par la réforme du Code du travail mené en 2017 (voir focus 8). Le reporting de l'entreprise sur le volet social évoque sans forcément le détailler ce cadre de négociation et les accords dans lesquels sont formulés ses engagements. Pour bien juger de l'action de l'entreprise sur ces thématiques, il est important de comprendre le rôle donné aux instances de représentation du personnel et de situer la part de l'entreprise en propre, par rapport aux accords professionnels de sa branche.

Les informations sociales sont rassemblées dans un volet de la DPEF, avec une extension possible sur la question des Droits Humains dans le Devoir de Vigilance.

Les grandes entreprises sont souvent pionnières dans la lutte contre les discriminations. Il est donc attendu à minima qu'elles aient labellisé tout ou partie de leur démarche (label Diversité français, Geis pour l'égalité hommes-femmes), soient bien notées dans les baromètres internationaux (Exemple Equileap pour l'égalité hommes-femmes), aient engagé des programmes innovants ou créé des coalitions pour développer un thème qui les concernent particulièrement.

Les questions d'égalité entre les sexes et de place faite au handicap sont par obligation légale le fruit de négociations collectives assorties d'objectifs. Il s'agit d'avoir annuellement un suivi de l'atteinte de ces objectifs.

Les entreprises se sont saisies également de thèmes liés aux origines, à l'orientation et l'identité sexuelle ou l'appartenance religieuse, en signant des chartes, en prenant des positions publiques, en créant des comités de collaborateurs très impliqués.

Toutes ces questions sont le plus souvent examinées sur le périmètre français, une approche « monde », traitée au plus près du terrain avec les partenaires locaux, distinguera l'entreprise.

Les informations sociales sont rassemblées dans un volet de la DPEF, avec une extension possible sur la question des Droits Humains dans le Devoir de Vigilance.



FOCUS 8 Evolution du dialogue social, la BDES

La réforme du Code du travail de 2017 a modifié l'organisation du dialogue social dans l'entreprise et lui a donné un rôle majeur sur plusieurs thèmes en lien avec la RSE.

La loi a eu deux impacts majeurs :

1. La fusion de plusieurs instances de représentations (CHSCT, CE, ...) dans le CSE (Comité social et économique). Le CSE comporte selon la taille de l'entreprise différents comités par exemple sur les thèmes : « Santé et sécurité », « Economie », « Formation », « Egalité professionnelle » et probablement bientôt un comité « Environnement » qui fera du CSE un observateur et contributeur de l'ensemble de la politique de RSE. L'entreprise doit mettre en place un CSE central ainsi que des CSE dans chaque établissement distinct.
2. L'inversion des priorités entre accord de branche et accord d'entreprise en donnant la primauté à la négociation au plus près du terrain c'est-à-dire aux accords d'entreprise. Néanmoins, pour certaines matières visées par la loi, un accord d'entreprise ne peut s'appliquer que s'il assure des « garanties au moins équivalentes » pour les salariés à celles prévues par l'accord de branche ou interprofessionnel. Plusieurs thématiques relevant de la partie

sociale de la RSE appartiennent à cette liste (les salaires minima hiérarchiques, certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Pour d'autres thèmes, relevant tous de la RSE, la primauté de l'un ou de l'autre des accords est décidé au niveau de l'accord de branche : la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical, les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En sus les entreprises d'une certaine taille (toutes les entreprises soumises à la DPEF sont concernées) ont l'obligation d'engager au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail ;

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sous réserve du franchissement d'un seuil d'effectif précisé par la loi⁹;

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 personnes ont l'obligation de mettre en place un partage de données économiques et sociales de l'entreprise (BDES) avec les instances de représentation du personnel, qui ont donc accès à bien plus d'informations que les salariés non élus.

Les données renseignées doivent permettre d'avoir une vision claire et précise pour mener à bien les consultations et informations récurrentes, liées au dialogue social de l'entreprise. La BDES doit être accessible à tout moment par les élus. Les données doivent être à jour et facilement interprétables, sous peine de sanction.

L'intégration des indicateurs environnementaux et de l'ensemble des éléments de la politique de RSE dans la BDES fait partie des évolutions législatives prévues. La BDES est d'ailleurs renommée base de données économiques, sociales ET environnementales par la Loi Climat dont le vote est attendu à la rentrée 2021. La reconnaissance législative de nouvelles prérogatives pour les instances représentatives du personnel, couvrant davantage de thématiques liées à la RSE, est donc en cours.

⁹ Pour en savoir davantage : Appliquer les ordonnances travail 2017 dans mon entreprise (medef.com)

Compte tenu du constat établi ci-dessus, les questions que l'on peut se poser sur les indicateurs sociaux sont les suivantes :

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Dialogue social et emploi		
<p>Quelle est la politique de recrutement de l'entreprise et son impact pour le territoire ?</p> <p>Quels types de contrats propose-t-elle ?</p> <p>Quelle est la politique salariale ?</p> <p>Quelle est la politique d'emploi et de mobilité vis-à-vis des jeunes et des seniors ?</p> <p>Quel est le niveau du turn-over ?</p>	<p>En matière d'emploi on doit trouver à minima dans le volet social l'effectif total et la répartition des salariés par genre, par âge et par zone géographique. Les natures de contrat peuvent y être mentionnées ainsi que les embauches et licenciements de l'année, les rémunérations et leur évolution, le turn-over.</p> <p>Concernant les salaires hors direction, le volet social de la DPEF comprend souvent un indicateur sur le salaire moyen et les salaires d'entrée pour les hommes et les femmes.</p> <p>La loi Pacte a introduit une notion de « Ratio d'équité » (voir plus haut notre paragraphe « Partage de la valeur ») qui oblige à rendre public l'écart de salaire entre celui du dirigeant et la moyenne des salaires.</p>	<p>Les indicateurs permettent de lire facilement la répartition des salariés dans le monde et la place des femmes dans l'entreprise. Il est plus rare d'y trouver l'importance donnée à l'emploi des jeunes via l'apprentissage, ainsi que les politiques d'emploi et de mobilité pour les seniors.</p> <p>L'analyse du turn-over n'est pas facile (un minimum est nécessaire, mais un turn over au-dessus de 10% interroge).</p> <p>La part de contrats à durée indéterminée (Open Ended Contract) par rapport à l'ensemble des contrats est bien sûr importante pour qualifier la pérennisation des emplois.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de salariés seniors (55 ans ou plus) 		
<p>Quel est l'étendue et la qualité du dialogue social ?</p> <p>Chaque entité du groupe a-t-elle une instance de représentation des salariés ?</p> <p>Toutes les entités de l'entreprise sont-elles couvertes par des accords d'entreprise similaires ou au meilleur niveau selon le pays dans lequel l'activité est menée ?</p>	<p>Doit être décrite l'organisation de ce dialogue, avec les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci, ainsi que le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail</p> <p>Concernant son activité hors de France, l'entreprise doit mentionner qu'elle respecte à minima les huit conventions fondamentales de l'OIT dans tous les pays où elle opère, dont fait partie le droit syndical.</p> <p>La loi Climat et Résilience prévoit que le sujet « Environnement » fasse dorénavant partie des prérogatives des CSE (voir focus 8).</p>	<p>Au vu de l'importance donnée par la loi française au dialogue social dans l'entreprise, il est important de comprendre quelle latitude est donnée au CSE et quels thèmes ont fait l'objet d'une négociation, obligatoire ou additionnelle.</p> <p>Pour la part d'activité hors de France, c'est la place donnée à la représentation syndicale elle-même qui est importante, sachant que ce droit est bafoué dans de nombreux pays hors OCDE. La question cruciale pour les entreprises en activité dans ces pays est d'aller au-delà du cadre légal parfois très faible du pays d'accueil. Les entreprises feront référence à leur adhésion aux cadres internationaux (Conventions de l'OIT, Principes de l'OCDE, Principes Ruggie de l'ONU, ...).</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de litiges prud'homaux (par salarié). Accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales (voir focus 8). 		<p>Sur l'ensemble des droits humains hors de France, se reporter au chapitre « Droits Humains ».</p>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Conditions de travail		
<p>Quelle est l'organisation du travail?</p> <p>Quelles sont les modalités du télétravail ?</p> <p>Quelle est la politique de congés, de RTT et de temps partiel ?</p>	<p>L'organisation du temps de travail doit être décrite avec à minima un indicateur concernant l'absentéisme.</p>	<p>Le télétravail a pris une importance majeure et ses conditions d'application conditionnent désormais la qualité de vie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Concernant le temps partiel il faut vérifier s'il est choisi, par les hommes comme par les femmes, auxquelles il est plus souvent imposé.</p> <p>Concernant l'absentéisme, la difficulté de l'analyse réside dans le fait que cet indicateur est défini en France mais généralement pas dans les autres pays où l'entreprise a des activités.</p>
Santé et sécurité, qualité de vie au travail		
<p>Quelle est la politique de l'entreprise en matière de santé et sécurité ?</p> <p>Existe-t-il des métiers particulièrement à risque ?</p> <p>De façon générale quel est le cadre de vie et l'offre sociale de l'entreprise (logement, santé, activités sportives et culturelles.) ?</p>	<p>Les indicateurs attendus concernent les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les absences liées aux maladies professionnelles.</p> <p>Les politiques de lutte contre le harcèlement sous toutes ses formes, ainsi que la gestion du stress doivent être évoquées.</p>	<p>Le périmètre sur lequel les indicateurs sont remontés est particulièrement important car, si les risques sont faibles pour les métiers exercés au sein du siège social par exemple, ils peuvent être plus élevés dans les sites de production, en France ou à l'étranger.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de turnover (par salarié) • Taux d'absentéisme au travail (par salarié). • Taux d'accidents du travail (par salarié). 		

FOCUS 9 Index Égalité Hommes - Femmes (Index Penicaud)

Toutes les entreprises françaises de plus de 50 salariés doivent calculer et communiquer leur « index égalité hommes/femmes ». C'est un indice composite noté sur 100, calculé à partir de trois sous-index : les salaires

relatifs des hommes et des femmes de l'entreprise, la place des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations et les augmentations au retour des congés maternité. Il doit être publié sur le site internet de l'entreprise, communiqué au

CSE et aux pouvoirs publics¹⁰.

La temporalité n'étant pas la même que celle de la sortie du DEU, l'index le plus récent n'est pas toujours évoqué dans la DPEF.

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Lutte contre les discriminations et égalité des chances		
<p>De quelle manière sont représentées la diversité, la parité, et les différents points de vue de la société dans les instances de gouvernance ?</p>	<p>La partie « Gouvernance » du DEU liste la composition du conseil d'administration, avec la part des femmes, des administrateurs indépendants et des représentants des salariés. La loi impose qu'y figure une description de la politique de diversité appliquée aux organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise au regard de critères tels que, par exemple, l'âge, le genre, les qualifications et l'expérience professionnelle.</p>	<p>En termes d'égalité hommes-femmes la loi Copé Zimmermann (2011) impose que la proportion des administrateurs de chaque genre ne puisse être inférieure à 40 % dans les sociétés de taille moyenne ou grande. Il faudra donc vérifier si la loi s'applique dans la structure et si elle est à minima respectée.</p> <p>La loi française ne permet pas de disposer d'indicateurs liés à l'origine. Ce critère est très peu pris en compte, comme la diversité sociale des administrateurs.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parité du comité exécutif ou du comité de direction. • Nombre d'administrateurs indépendants (ce critère renvoie également à d'autres sujets de gouvernance). 		
<p>Concernant la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances, quelles thématiques principales sont retenues et pour quel résultat ?</p> <p>Quelle place est faite à la parité ?</p> <p>Quels recrutements et accompagnement sont prévus pour les travailleurs handicapés ?</p>	<p>Le volet social doit comporter la politique de lutte contre les discriminations, les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et celles en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées. L'entreprise peut avoir initié d'autres actions liées aux critères de discriminations (25 sont identifiés dans la loi française) mais les seuls indicateurs chiffrés concernent la parité, l'âge et le handicap.</p>	<p>Concernant la parité, les chiffres donnés dans le rapport sont plus intéressants s'ils permettent de comprendre la part des femmes à chaque niveau managérial, puisqu'elle s'érode généralement en montant ces échelons. La difficulté réside dans l'absence d'homogénéité de cette notion dans les pays où l'entreprise est implantée.</p> <p>Pour l'index Hommes - Femmes (Index Penicaud) un résultat inférieur à 75% est considéré comme mauvaise performance (avec obligation pour l'entreprise de progresser sous 3 ans).</p>

¹⁰ Pour en savoir plus voir : Index Egapro (travail.gouv.fr)

Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr

- Score de l'index Pénicaud.
- Sous-index Pénicaud : écart de rémunération hommes/femmes.
- Sous-index Pénicaud: nombre de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité.
- Existence d'un plan d'action en faveur de la prise en compte de l'emploi et de la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap.
- Taux de travailleurs handicapés.
- Accessibilité du site internet.

Le taux de travailleurs handicapés par rapport à l'ensemble des collaborateurs doit être mentionné (obligation fixée à 6% par la loi française). Cette obligation peut être remplie également par des achats réalisés auprès d'ateliers protégés qui emploient des travailleurs handicapés.

Pour le handicap, seul sujet sur lequel existe une discrimination positive, le score des entreprises par rapport aux 6% légalement attendus est généralement autour de 2 à 3%, une performance supérieure est un bon résultat.

La part des travailleurs handicapés peut être complétée par une approche de leur évolution professionnelle (part de mobilité professionnelle des travailleurs handicapés / celle de l'ensemble des collaborateurs).

La question de l'accessibilité aux produits et aux informations à leur sujet par toutes les personnes en situation de handicap doit être également traitée.

Evolution des compétences et employabilité

Quelles mesures sont mises en place pour accompagner la transformation de l'entreprise sur le plan des ressources humaines ?

Quelles mesures sont prises en faveur de l'employabilité du personnel et des compétences des collaborateurs vers des métiers d'avenir ?

La formation et le développement des compétences des collaborateurs apparaît-il dans les risques RSE présentés dans la DPEF ?

Les métiers d'avenir de l'entreprise, les compétences nécessaires à la transformation de l'entreprise, ont-ils été identifiés, et apparaissent-ils dans le plan de formation ?

La digitalisation a-t-elle été prise en compte ?

Dans le volet social du chapitre sur les informations extra-financières sont présentées les mesures prises par l'entreprise en faveur de l'employabilité.

L'entreprise peut décrire les actions menées dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) obligatoire pour les entreprises de plus de 300 personnes, ainsi que le nombre d'heures de formation ou nombre moyen d'heures de formation par salarié.

La DPEF a apporté une nouveauté : dans la politique de formation mise en œuvre (qui doit être décrite), une place doit être faite aux formations à la protection de l'environnement.

Les indicateurs classiques pour la formation se focalisent sur les moyens (nombre d'heures de formation globale et par personne) plutôt que sur les résultats (nouveaux développements d'activité ou mobilités effectuées grâce aux formations), ce qui serait pourtant plus intéressant.

Il est donc assez rare de trouver des éléments quantitatifs probants.

L'entreprise peut prendre en charge ou non les formations de ses personnels hors CDI.

Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr

- Taux de salariées en alternance ou en apprentissage.
- Nombre annuel d'heures de formation des salariés.

Conséquences sociétales de l'activité

Le volet sociétal comprend à minima l'engagement de l'entreprise en termes de mécénat, mais peut évoquer d'autres thèmes lorsque l'entreprise a de fortes interactions avec le territoire où elle est implantée.

La RSE et le mécénat doivent s'articuler mais ne se remplacent pas. La RSE a pour objectif de transformer le modèle économique pour le rendre compatible avec la transition écologique et sociale. Le mécénat est réglementé dans les entreprises, et bien séparé des activités commerciales. A cette condition il permet une importante défiscalisation (loi Aillagon).

L'entreprise peut avoir choisi ou non de créer une structure dédiée (par exemple une Fondation).

Qu'il relève du don financier, du mécénat de compétence ou du don en nature, le mécénat peut prolonger la RSE là où l'entreprise ne peut pas agir économiquement. Il a aussi vocation à fédérer les collaborateurs.



Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
<p>Quel est le sens de l'engagement de l'entreprise en termes de mécénat ?</p> <p>Quelle est l'articulation avec la RSE?</p>	<p style="text-align: center;">Le mécénat</p> <p>La politique de mécénat est évoquée dans le volet sociétal de la DPEF. Le choix des thématiques et du mode d'engagement doit être expliqué.</p> <p>Les indicateurs présentent en général les montants des dons annuels répartis dans les trois catégories de mécénat ainsi que les coûts de structure (ex : fondation) et les associations destinataires.</p>	<p>Idéalement le mécénat prolonge l'approche de RSE au-delà des capacités d'action de l'entreprise, en soutenant des associations sur un thème cohérent avec l'activité menée. Mais une grande liberté de choix est possible, y compris vers des causes sans lien avec l'entreprise qui sont difficilement finançables en dehors du mécénat.</p>

Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr

- Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature).
- Ratio du montant alloué au mécénat / CA.

Effets sur l'environnement, notamment sur le climat

Le climat est un enjeu pour toutes les entreprises puisque, à minima, elles utilisent de l'énergie et génèrent des déplacements pour mener à bien leurs activités.

Il est crucial pour celles dont l'activité est particulièrement émettrice de gaz à effet de serre par leurs processus industriels (exemple : production d'énergie) ou par l'utilisation de leurs produits (exemple : l'automobile).

Le climat n'aura donc pas la même place dans un cas ou dans l'autre.

Le cas des banques, dont le fonctionnement en propre est celui d'une activité tertiaire, mais dont l'activité peut financer des projets très émetteurs de carbone, est à considérer différemment, nous ne le traitons pas spécifiquement ici.



FOCUS 10 Outillage des stratégies climat

La mesure des émissions de GES par les outils les plus courants (GHG protocole ou Bilan Carbone français⁹) découpent la mesure en trois périmètres soit trois « scopes » :

- Le scope 1 comprend les émissions liées à l'énergie produite sur le site de l'entreprise (carburant brûlé dans les sources fixes et mobiles de l'entreprise, fuites de fluides frigorigènes...);
- Le scope 2 comprend les émissions liées à l'énergie achetée ;
- Le scope 3 représente les émissions de GES dans l'approvisionnement, la logistique amont et aval, et jusqu'à l'utilisation des produits¹¹.

L'**initiative Science Based Targets (SBTi)** lancée en 2015 est un projet conjoint du Carbon Disclosure Project (CDP), du Global Compact des Nations Unies, du World Resource Institute (WRI) et du World Wildlife Fund (WWF).

L'initiative vise à encourager les entreprises

à définir des objectifs de réduction (aussi appelés cibles de réduction) des émissions de gaz à effet de serre (GES) en cohérence avec les préconisations scientifiques. Il s'agit de promouvoir des stratégies alignées sur le niveau de décarbonisation requis pour maintenir l'augmentation des températures mondiales en deçà de 2°C, voire en deçà de 1,5°C, par rapport aux températures préindustrielles, conformément aux recommandations du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et à l'Accord de Paris sur le Climat.

Les entreprises qui s'engagent dans l'initiative doivent publier une lettre d'engagement signée par la direction, et développer un objectif aligné sur les connaissances scientifiques et validé par le comité scientifique de SBTi.

Le **référentiel TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)** permet de structurer les informations communiquées par les entreprises sur le climat. Ce cadre de reporting volontaire, structuré autour de recommandations

et d'une liste d'éléments de publication, vise à intégrer les effets du dérèglement climatique dans les décisions stratégiques des entreprises et à produire une information utile à la décision pour le secteur financier et les autres observateurs. Depuis 2021, il est obligatoire pour les entreprises du CAC 40.

Dans le cadre du Green Deal européen, la **Taxonomie Européenne** actuellement en construction est un **outil de classification** qui fournit à tous les acteurs financiers une compréhension commune de ce qui est doit être considéré comme une activité « verte » ou « durable ». Elle doit aider les investisseurs, entreprises, émetteurs et promoteurs de projets à orienter leurs investissements dans des activités économiques respectueuses de l'environnement. Parmi les 6 catégories d'activités visées, les deux premières, qui concernent le climat, sont les plus abouties sans avoir donné lieu à date à tous les actes délégués.

¹¹ Pour plus d'information voir le site de l'ADEME : <https://www.bilans-ges.ademe.fr/fr/accueil/contenu/index/page/bilan%2Bges%2Borganisation/siGras/1>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Stratégie et plans d'action climat		
<p>Quelle est l'importance donnée au climat par rapport à l'activité de l'entreprise ?</p> <hr/> <p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposition aux énergies fossiles (part du CA réalisée dans les énergies fossiles) • Intensité énergétique (consommation de GWH par million d'euros de chiffre d'affaires) 	<p>L'importance donnée au climat dans la stratégie de l'entreprise peut être évaluée par sa présence ou son absence dans plusieurs parties du DEU :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La lettre du (de la) dirigeant(e). - Le modèle d'affaires - La formulation de la Raison d'être si elle a été rédigée - Les principaux risques identifiés. <p>Le risque climatique peut y être traité sous deux angles : les risques physiques (ceux que les changements climatiques vont faire peser sur l'entreprise, sur ses approvisionnements, sur la sécurité de ses sites, ...) et les risques de transition (si l'entreprise ne se met pas en route suffisamment vite pour transformer son modèle : risque financier si le carbone est taxé, risque de réputation, risque de pertes de marché, de hausse des coûts de l'énergie, ...)</p>	<p>Si le changement climatique figure dans la liste des risques majeurs pour l'entreprise, elle doit avoir mis en œuvre une stratégie, car l'ensemble de ses processus, voire de son modèle d'affaires, devront évoluer.</p>
<p>L'entreprise a-t-elle une stratégie climat ?</p> <p>A quel niveau de gouvernance la question climatique est-elle traitée ?</p> <p>Quelle est la compétence des administrateurs sur le climat ?</p> <p>Les rémunérations des dirigeants intègrent-elles une part liée aux résultats de cette stratégie ?</p>	<p>Si l'entreprise a adopté le référentiel TCFD on trouvera dans le DEU au minimum un sommaire permettant de comprendre les éléments exigés par ce référentiel.</p> <p>Si l'entreprise n'a pas adopté le référentiel TCFD, alors la stratégie climat, si elle existe, sera à rechercher dans le volet « Environnement » de la DPEF, voire dans un rapport spécifique sur le climat.</p> <p>S'il constitue un risque majeur pour l'entreprise et ses parties prenantes, il est aussi traité dans le Plan de vigilance.</p>	<p>La compétence des administrateurs sur le climat est rarement mentionnée.</p> <p>Pour les critères de RSE dans la part variable, voir plus haut dans le chapitre « Gouvernance ».</p>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
<p>L'entreprise a-t-elle formulé des objectifs compatibles avec les Accords de Paris ?</p>	<p>Si les objectifs de l'entreprise en matière de réduction des émissions de GES sont alignés avec les SBTi (voir focus 11), elle s'inscrit publiquement dans le respect des Accords de Paris, avec la neutralité carbone en 2050 et une baisse importante avant 2030.</p>	<p>Entrer dans l'initiative SBT n'est pas obligatoire.</p> <p>Si l'entreprise ne fait pas référence aux SBT lorsqu'elle énonce ses objectifs en matière climat, il est difficile de savoir si elle s'inscrit réellement dans une trajectoire 1,5 ou 2°C au-delà de la réduction de ses émissions.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposition aux énergies fossiles (part du CA réalisée dans les énergies fossiles) • Intensité énergétique (consommation de GWh par million d'euros de chiffre d'affaires) 		
<p>Quel périmètre est couvert par la mesure des émissions de gaz à effet de serre (GES) ?</p>	<p>La mesure minimale est effectuée sur les scopes 1 et 2, elle peut être exprimée en ratio (par unité produite, par millions d'euro de CA ..)</p>	<p>La mesure des émissions de gaz à effet de serre est d'autant plus pertinente que l'entreprise étend sa mesure en amont et en aval, dans le scope 3, au-delà des scopes 1 et 2 dont la publication est obligatoire (voir focus 11).</p>
<p>Quelles actions sont menées par l'entreprise ?</p>	<p>Le chapitre sur les informations extra-financières dans son volet environnemental donne à la fois les indicateurs et les plans d'action. On y trouvera les différentes actions possibles, au regard des risques et des opportunités identifiés. Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changement du mix énergétique pour les sièges sociaux et les lieux de production. - Désinvestissement des énergies fossiles, investissement dans les énergies renouvelables (ENR). - Économie circulaire, économie de fonctionnalité. - Modification de la logistique amont et aval. - Innovation (captation du carbone, nouveaux produits neutres en carbone ..). 	<p>L'effort doit porter aussi sur l'engagement des parties prenantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information des collaborateurs. - Co-élaboration du plan d'action. - Sensibilisation des clients, démarches de marketing responsable, mise en avant des produits « zéro carbone » - Partenariats avec les fournisseurs et valorisation financière du mieux disant sur le carbone. <p>Après réduction maximale des émissions, la compensation peut être évoquée mais elle n'est qu'un dernier recours.</p> <p>Si la transformation du modèle d'affaires est évoquée, le sujet corrélé est celui de la gestion des compétences car l'impact sur l'emploi n'est pas exclu.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un plan d'action de réduction ou d'optimisation des consommations de ressources et d'énergie. • Certifications environnementales. • Existence d'un plan de déplacement d'entreprise. 		

	<p>- Plan de mobilité pour les collaborateurs.</p> <p>Une partie de la stratégie peut concerner l'intégration du carbone dans la comptabilité (avec un prix fictif donné au carbone en anticipant les futures réglementations).</p>	<p>L'entreprise peut faire évoluer son modèle en considérant que la transition est autant une opportunité qu'un risque.</p>
<p>Quels sont les résultats de la démarche de réduction l'empreinte carbone ?</p>	<p>Dans le DEU, les indicateurs donnés sur les deux ou trois dernières années permettent de lire l'évolution des résultats.</p> <p>Si l'entreprise est engagée dans une trajectoire de réduction ou de neutralité, elle communique tous les ans sur sa performance dans l'avancement vers son objectif.</p> <p>Les mesures d'émission carbone en valeur absolue sont parfois complétées par des mesures d'intensité en valeur relative, exprimées par exemple en fonction du chiffre d'affaires.</p>	<p>Concernant les réductions des émissions, il faut à la fois regarder l'évolution en valeur absolue car l'objectif est bien de réduire les GES globales mais aussi la mesure en ratio qui permet de comprendre si la réduction présentée relève bien des efforts de l'entreprise à cet effet et ne découle pas seulement d'une diminution de son activité.</p> <p>Les objectifs de neutralité en 2050 sont en général associés à des jalons (2035, 2030...) dont l'atteinte ou non devra être examinée.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilan des émissions de gaz à effet de serre, scope 1, 2 et 3. • Total des émissions de gaz à effet de serre. • Intensité des émissions de GES (ratio émission / CA). 		

Gestion des déchets, économie circulaire, eau et biodiversité

<p>L'entreprise a-t-elle une démarche d'économie circulaire¹² ?</p>	<p>Ces informations sont données dans le volet environnement du chapitre sur les informations extra-financières.</p>	<p>L'économie circulaire recouvre différentes pratiques comme notamment la prolongation de la durée de vie des produits, la récupération des pièces détachées ou encore la gestion des déchets (réduction des ressources utilisées, recyclage, réemploi).</p> <p>On préférera une stratégie de réduction de déchets à une stratégie de recyclage puisque le meilleur déchet est celui qui n'existe pas.</p> <p>Le recyclage est pertinent si cela ne consomme pas plus d'énergie que la production.</p>
---	--	---

¹² Pour en savoir plus sur l'économie circulaire, voir le site de l'ADEME [Economie circulaire - Consommation durable - ADEME](https://www.ademe.fr/economie-circulaire) et celui de la Fondation Ellen MacArthur [Circular Economy - UK, USA, Europe, Asia & South America - The Ellen MacArthur Foundation](https://www.ellenmacarthurfoundation.org/)

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
<p data-bbox="134 232 523 300">Comment l'entreprise gère-t-elle les déchets créés ?</p> <hr/> <div data-bbox="113 864 523 931" style="background-color: #FFD700; padding: 5px;"> <p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> </div> <ul data-bbox="113 949 523 1102" style="list-style-type: none"> • Ratio de déchets dangereux sur l'ensemble des déchets. • Suivi de la gestion et/ou recyclage des déchets. 	<p data-bbox="593 232 1002 407">Dans le volet environnement du chapitre sur les informations extra-financières on trouvera les informations relatives aux déchets produits</p> <ul data-bbox="593 425 1002 542" style="list-style-type: none"> - Lors de la phase de production - Dans les sièges sociaux et dans les bureaux <p data-bbox="593 560 1002 766">Les indicateurs courants sont le poids des déchets produits, le taux de déchets valorisés, le taux de recyclage de ces déchets ainsi que des informations sur les déchets dangereux.</p> <p data-bbox="593 784 1002 958">La DPEF demande un focus sur le gaspillage alimentaire. Si ce sujet a été identifié comme un enjeu fort pour l'entreprise, elle fera état des plans d'action mis en place.</p>	<p data-bbox="1078 232 1487 443">A l'image de tous les sujets, il faut s'assurer du périmètre pris en compte en amont et aval de la chaîne de production. Plus le périmètre sera large, plus la politique mise en place sera pertinente.</p> <p data-bbox="1078 461 1487 600">Par exemple, il peut être intéressant d'obtenir des informations sur la fin de vie du produit (réparabilité, recyclabilité, collecte...).</p> <p data-bbox="1078 618 1487 927">A noter que la recyclabilité ne peut pas être envisagée indépendamment des opérations successives que sont la collecte, le tri et enfin le recyclage final, dans lesquelles interviennent de nombreux acteurs dont les consommateurs. Cette chaîne de valeur est à prendre en compte dès l'éco conception en amont.</p> <p data-bbox="1078 945 1487 1120">Il faut s'assurer que la part de déchets encore non évitables et non recyclés ait une trajectoire en baisse sur plusieurs années pour valider la politique mise en place.</p>
Eau et effluents		
<p data-bbox="153 1290 523 1357">Quel est l'impact de l'entreprise sur l'eau ?</p> <hr/> <div data-bbox="113 1783 523 1850" style="background-color: #FFD700; padding: 5px;"> <p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> </div> <ul data-bbox="113 1868 523 1935" style="list-style-type: none"> • Suivi de la gestion de la consommation de l'eau 	<p data-bbox="593 1290 1002 1388">Ces informations sont disponibles dans le chapitre environnement de la DPEF.</p> <p data-bbox="593 1406 1002 1505">L'entreprise communique généralement sur les indicateurs suivants :</p> <ul data-bbox="593 1523 1002 1944" style="list-style-type: none"> - Le volume d'eau prélevée : avec une distinction pour les zones soumises à un stress hydrique et le type d'eau (eau douce, eau de mer...). - La consommation d'eau : avec une distinction pour les zones soumises à un stress hydrique. - le volume d'eau rejetée : avec les traitements de substances et le respect des seuils mais aussi le nombre de cas de non-conformité. 	<p data-bbox="1078 1290 1487 1424">Une politique de gestion de l'eau est complète si elle prend en compte les 3 phases : prélèvement, consommation et rejet.</p> <p data-bbox="1078 1442 1487 1648">Les impacts concernant l'eau sont souvent locaux. Il faut donc disposer du contexte spécifique à l'entreprise et son territoire pour pouvoir porter une appréciation sur sa stratégie et ses résultats.</p>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Impact sur la biodiversité		
<p>Quel est l'impact de l'entreprise sur la biodiversité ?</p>	<p>Les informations sur les démarches en faveur de la biodiversité dans la DPEF, dans la section « Environnement ».</p> <p>Certains secteurs (immobilier, mines, agro-alimentaire...) sont particulièrement concernés.</p> <p>Les impacts peuvent concerner la déforestation, la diminution de la diversité végétale ou animale, l'apport d'espèces nuisibles, la destruction des habitats naturels ...</p> <p>Les indicateurs que les entreprises peuvent utilement reporter en matière de biodiversité concernent d'une part les impacts des activités, produits et services de l'entreprise sur la biodiversité et d'autre part des informations sur l'état des écosystèmes autour des sites d'activité et les actions entreprises pour les protéger. Les zones de consommation des produits (mégots de cigarette, emballages,...) sont également à prendre en compte.</p>	<p>Le sujet Biodiversité, bien que particulièrement crucial, n'est pris en compte que depuis peu par les entreprises, et de façon très disparate en l'absence de référentiel largement reconnu et utilisé.</p> <p>Les plans d'actions et les indicateurs actuels ne sont souvent pas à la mesure de l'enjeu. L'IPBES¹³, après le rapport alarmant sur la disparition des espèces paru en 2019, travaille à l'élaboration des cadres internationaux. La COP15, sommet clé des Nations Unies sur la conservation de la biodiversité, et qui doit se tenir en Chine, a été reportée pour la deuxième fois en raison des problèmes de sécurité causés par la pandémie de COVID-19.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activités ayant un impact négatif sur la biodiversité des zones sensibles. 		



¹³ De la même façon que le GIEC agit comme un acteur mondial pour le Climat, l'IPBES est l'organisme international chargé de la biodiversité en mesurant l'état des écosystèmes mondiaux.

Relation fournisseurs et politiques d'achats responsables

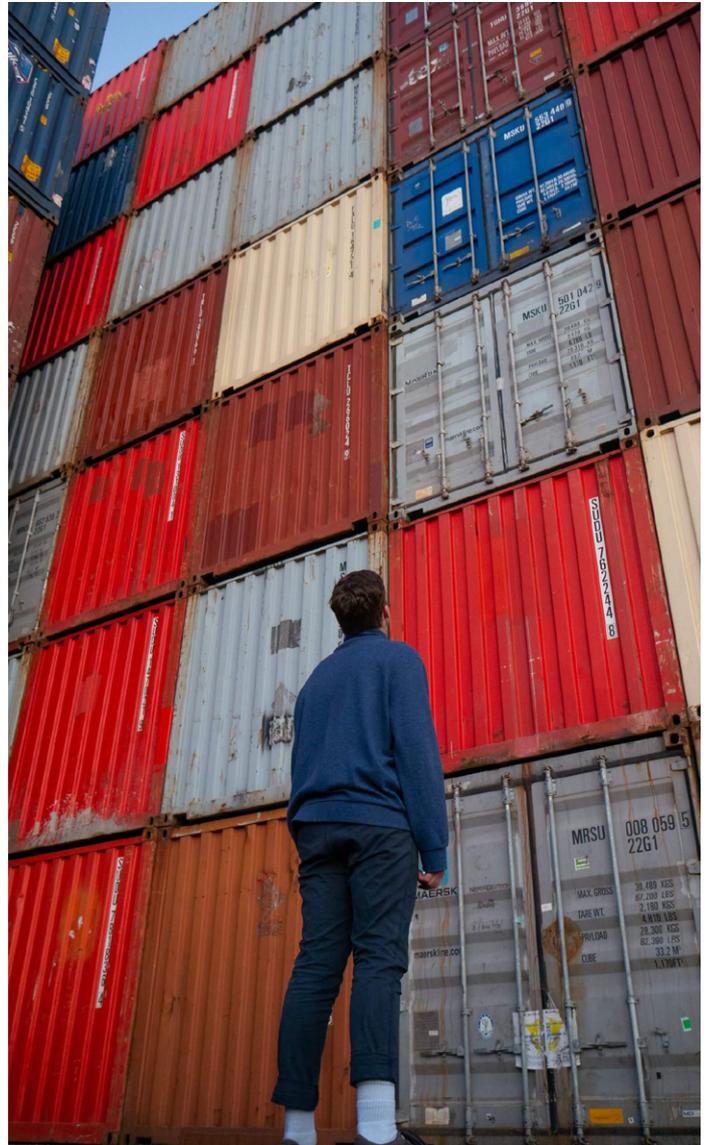
La démarche « Achats Responsables » étend la responsabilité sociétale de l'entreprise dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle consiste à partager ses valeurs avec ses fournisseurs, avec un équilibre de la relation entre donneur d'ordre et fournisseur et des relations partenariales.

Elle constitue un élément d'autant plus central que l'entreprise fait beaucoup d'achats dans des pays hors de la zone OCDE. Mais, même pour des achats en France, l'empreinte environnementale et sociale des achats peut être une source de risques comme d'opportunités (achats locaux, économie circulaire...).

Les actions types dans les démarches d'achats responsables comprennent des clauses dans les contrats et les appels d'offres, l'évaluation RSE des fournisseurs par questionnaire ou audit, des dispositifs de lutte contre la corruption ainsi que l'encouragement aux bonnes pratiques sociales et environnementales dans la chaîne d'approvisionnement du fournisseur lui-même.

L'entreprise peut avoir rédigé une charte Achats Responsables rassemblant ces sujets qu'elle partage avec les fournisseurs. Elle peut avoir choisi de se faire labelliser (Label « Relation fournisseurs responsable » pour les achats en France). Elle peut aussi avoir été évaluée sur ses pratiques RSE en tant que fournisseur à la demande de ses clients (note Ecovadis).

La loi sur le Devoir de Vigilance a particulièrement renforcé l'importance des politiques Achats Responsables.



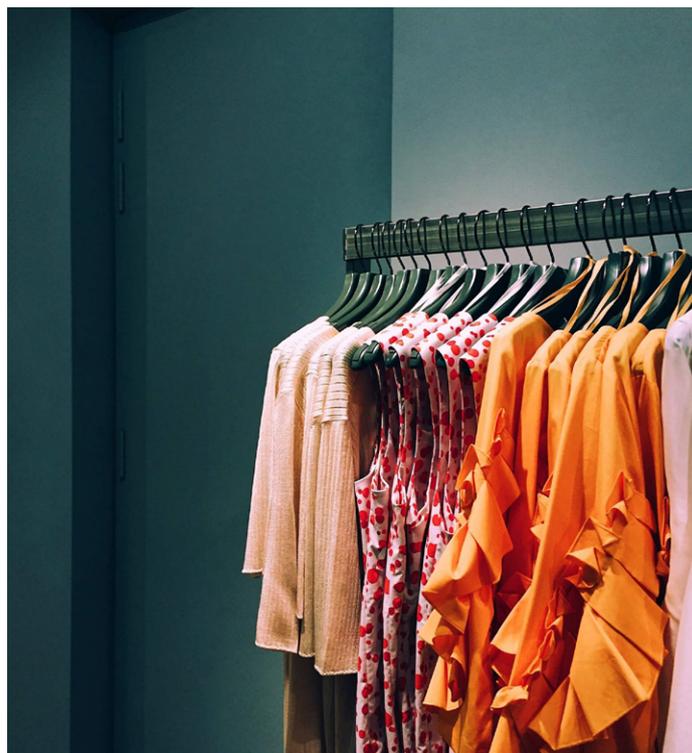
Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Politiques d'achats responsables		
<p>L'entreprise publie-t-elle sa politique d'achats responsables ?</p> <p>L'entreprise dispose-t-elle d'une Charte des achats responsables publique (document qui formalise cette politique d'achats) ?</p> <p>La démarche Achats responsables a-t-elle fait l'objet d'une évaluation par un tiers externe ou d'une labellisation ?</p>	<p>La politique Achats Responsable peut faire l'objet d'un volet particulier dans la DPEF ou être intégrée dans le volet sociétal ou environnemental selon le poids de cet enjeu.</p> <p>Doivent y être décrits le type d'achats, la part de ceux qui sont couverts par une politique d'achats responsables et la nature de celle-ci.</p>	<p>La question du délai de paiement des fournisseurs fait partie de la problématique « achats responsables » mais elle est rarement évoquée.</p>
<p>Indicateurs proposés par la plateforme impact.gouv.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un plan d'actions d'achats responsables. 		
<p>Les Achats se font-ils dans des pays dits « à risques » ?</p>	<p>Le volet « Achats responsables » mentionne la cartographie des risques relatifs aux enjeux de RSE, si cette cartographie a été mise en place.</p>	<p>Voir le focus 7</p>
<p>Les fournisseurs sont-ils évalués et par quels dispositifs ?</p>	<p>L'Entreprise peut évaluer ses fournisseurs en leur envoyant directement un questionnaire, ou en passant par un prestataire (type Ecovadis). Elle peut diligenter des audits sociaux ou environnementaux sur les sites de production.</p>	<p>Il est préférable en termes d'indicateurs de prouver que la démarche de l'entreprise se fait sur un périmètre large et génère du progrès et pas seulement des contraintes ponctuelles lors de l'audit : préférer un indicateur sur le taux de fournisseurs régulièrement audités plutôt qu'un chiffre en valeur absolue, ou un indicateur sur l'évolution des non-conformités entre deux audits plutôt que le nombre d'audit.</p> <p>Une bonne pratique réside dans le suivi qu'elle réalise avec ses fournisseurs lorsque les résultats des évaluations sont mauvais. Elle peut faire progresser ce fournisseur ou sinon l'exclure.</p>
<p>L'entreprise réalise-t-elle des achats auprès d'ateliers protégés et adaptés ?</p>	<p>Cette pratique permet à l'entreprise d'améliorer le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans son activité.</p>	<p>Les achats peuvent être liés à des produits mais aussi à des prestations sur site, qui permettent aux collaborateurs des deux équipes de se rencontrer.</p>

Produits et services

Les questions concernant les produits et services portent tous les enjeux du développement durable, tant sur les questions sociales qu'environnementales et engagent la relation avec le consommateur.

Pour maîtriser l'empreinte écologique de leurs produits, les entreprises peuvent réaliser des analyses de cycle de vie (ACV) et déployer un plan de réduction des impacts. L'éco-conception permet d'intégrer les problématiques environnementales dès la conception du produit, avec une proportion de matières premières recyclées / recyclables, la réduction des déchets, l'allongement de la durée de vie, l'efficacité énergétique, un processus de fabrication utilisant moins d'eau, qui relèvent de l'économie circulaire.

La **taxonomie européenne, qui s'applique dès le reporting de l'année 2021 aux entreprises concernées par l'enjeu Climat, va permettre de rendre visible la part de chiffre d'affaires et d'investissements que l'entreprise consacre à des produits compatibles avec les Accords de Paris.**

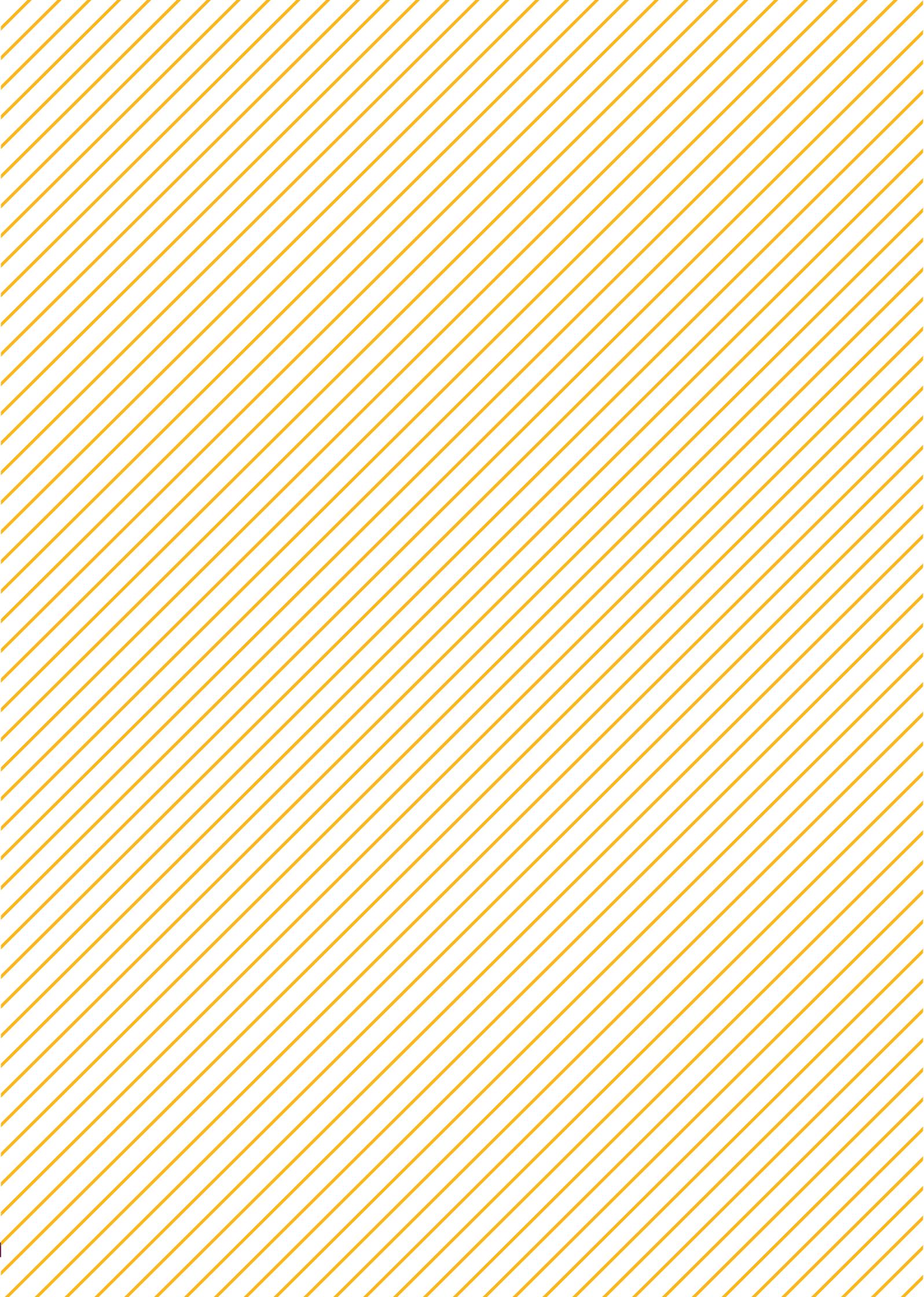


Cette information sera dans un premier temps à destination des investisseurs. La conception des campagnes de communication et le packaging des produits doivent refléter ses efforts : ne pas pousser à l'hyper consommation et informer le consommateur.

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Stratégie de transformation de l'offre		
<p>L'entreprise a-t-elle défini une stratégie de transformation de ses offres vers des produits plus durables ?</p>	<p>Si la démarche est importante pour l'entreprise, elle sera évoquée dans le modèle d'affaires et la stratégie.</p> <p>Exemples d'indicateurs qui accompagnent cette stratégie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investissements dans la recherche et développement / innovation pour les nouvelles offres responsables. - Part de produits labellisés ou dont le cycle de vie a été révisé (y compris le packaging) - Part de chiffre d'affaires réalisé avec ces produits 	<p>L'entreprise, même si elle n'est pas concernée par la taxonomie, peut communiquer la part de chiffre d'affaires réalisé à partir d'offres responsables avec un suivi pluri annuel.</p>

Question	Où trouver l'information ?	Quels enseignements en tirer ?
Impact environnemental des produits et services		
<p>L'entreprise réduit-elle l'impact environnemental de ses produits ?</p>	<p>L'information se trouve dans le chapitre Environnement de la DPEF, et relève de l'économie circulaire.</p>	<p>L'entreprise peut engager une politique de marketing responsable pour inviter ses clients à trier et recycler le produit en fin de de vie.</p>
Impact Social / Sociétal des produits et services		
<p>Les produits permettent-ils de respecter la santé/ sécurité des clients et leurs données personnelles ?</p>	<p>L'information se trouve dans la DPEF. Les indicateurs pertinents sur ce sujet sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le pourcentage de produits et de services pour lesquels les impacts sur la santé et la sécurité sont évalués en vue de leur amélioration; - Les cas de non-conformité aux réglementations et/ou codes volontaires concernant les produits et services sur la sécurité et la santé ou la protection des données personnelles. 	<p>Concernant les produits importés, il entre dans le rôle des douanes et autorités de surveillance d'assurer le contrôle de la qualité des produits et de leur correspondance avec les réglementations existantes en matière de protection de la santé et de la sécurité des consommateurs.</p> <p>En plus des critères liés à la santé, l'introduction de critères environnementaux et sociaux plus stricts dans les grands accords commerciaux internationaux est un enjeu majeur au niveau européen.</p>
<p>L'entreprise est-elle transparente sur ses produits (lieu de fabrication, conditions de travail, composants...)?</p>	<p>L'information se trouve en principe directement sur le packaging des produits, mais il peut y avoir une communication générale dans la DPEF sur ce sujet.</p>	<p>Une bonne pratique consiste à co-construire l'offre responsable avec les consommateurs et la chaîne de valeur.</p> <p>Enfin, les enjeux de marketing durable sont des enjeux RSE importants qui ne sont pas toujours abordés dans la DPEF.</p>





MR21

MR21 est une association créée en 2019. Elle rassemble des managers d'entreprises, d'associations, d'ONG ou d'institutions autour des questions de Développement Durable, de RSE et de management responsable, et ce dans tous les secteurs d'activités. MR21 contribue à accélérer la transition des acteurs de l'économie, et en particulier des entreprises, vers un modèle plus durable, en favorisant les débats concrets avec tous les acteurs de l'écosystème sur ses enjeux, sa mise en œuvre et les solutions possibles.

Plus d'info sur : <http://mr21.org>



AUTEURS

Gunilla BJORNER : Co-fondatrice Aléhope,
[Gunilla Bjorner | LinkedIn](#)

Emmanuelle CORDANO : Déléguée générale adjointe de MR21, Fondatrice et Managing Director de [CSR4Finance](#) ;
[Emmanuelle Cordano | LinkedIn](#)

Laure de FORAS : Responsable Juridique, promotion 2020/2021 du Master class MC 21 de Centrale Supélec ;
[Laure de Foras | LinkedIn](#)

Anne FRINGANT : Responsable RSE et déléguée générale de la fondation du groupe LINKBYNET ;
[Anne Fringant | LinkedIn](#)

Catherine PUISEUX-KAKPO : ancienne directrice RSE du groupe TF1, enseignante en Master 2 RSE, présidente d'AGADD (Agence Africaine de Développement Durable) ;
[Catherine PUISEUX-KAKPO | LinkedIn](#)