

Publications

# Il n'y a pas que le financier dans la vie

- Les députés européens ont voté une directive visant à imposer aux entreprises de plus de 500 salariés la publication d'un rapport détaillant leurs démarches en matière de RSE.
- L'objectif du législateur européen est d'accroître la transparence de certaines sociétés, autant que leurs responsabilités et leurs performances.
- Au Luxembourg, certaines entreprises et organisations, même de plus petite taille, se sont déjà lancées dans cette démarche. Le mouvement est en marche...

Texte Jean-Michel Gaudron

**D**ans le rush de la fin de la session parlementaire européenne, le vote, à Strasbourg, de la directive modifiant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE ne manque pas d'un certain intérêt pour les entreprises.

Car le texte, adopté en séance plénière le 15 avril, vise à obliger certaines grandes sociétés et certains groupes à publier des informations extra-financières et des informations relatives à la diversité. Le scope de ces informations est pour le moins très large: il couvre les politiques, les risques et les résultats en ce qui concerne les questions environnementales, les aspects sociaux et liés au personnel, le respect des droits de l'Homme, les questions de la lutte contre la corruption et, enfin, la diversité dans les conseils d'administration.

Dans un premier temps, ces nouvelles règles s'appliqueront seulement à certaines grandes entreprises comptant plus de 500 salariés (avec des conditions de chiffre d'affaires et de somme de bilans), en particulier les grandes entités d'intérêt public. Lors des consultations préalables et des analyses d'impact, les services de la Commission avaient établi que sur les quelque 42.000 grandes sociétés présentes dans l'UE, seules 2.500 environ publient officiellement des informations non financières chaque année.

La directive indique que, pour procéder à cette démarche descriptive, les entreprises pourront s'appuyer sur un certain nombre de cadres nationaux, européens ou internationaux, parmi lesquels les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la norme ISO 26000 ou encore – et surtout – la «*Global Reporting Initiative*» (GRI).

Cette dernière méthodologie, mise au point à la fin des années 90, est d'ailleurs l'une de celles que Michel Barnier, le commissaire européen en charge du marché intérieur et des services, met régulièrement en avant sur le sujet. Elle est aussi l'une des plus largement répandues à travers le



Photo: David Laurent (archives)



monde, avec plus de 6.000 organisations. Nombreux étaient les professionnels à attendre une uniformisation à l'échelle européenne de pratiques qui, ces dernières années, se sont développées dans les différents pays. En France, par exemple, la loi dite «de Grenelle II» avait déjà rendu, en 2010, cette démarche obligatoire, avec une mise à jour en mai 2012. Le Royaume-Uni, pour sa part, avait adopté dès 2006 une législation qui est en cours d'actualisation, introduisant la méthode «Se conformer ou s'expliquer», dont se sont inspirés ensuite d'autres pays, notamment l'Allemagne et le Danemark. La Suède a aussi légiféré en 2007 et l'Espagne en 2011, mais avec des critères d'application différents.

### Se donner les moyens

Au Luxembourg, en théorie, ce sont environ 70 entreprises qui, à la base, sont concernées en tant qu'employeurs de plus de 500 personnes. Mais le périmètre est plus complexe à définir, car la publication d'un tel rapport extra-financier impliquera tant les sociétés mères basées au Luxembourg que les filiales luxembourgeoises de groupes européens, pour autant que le groupe emploie plus de 500 personnes et enregistre plus de 20 millions d'euros de bénéfice ou 40 millions d'euros de chiffre d'affaires.

«Dans son ensemble, le marché était plutôt dans l'attente d'une telle décision européenne, mais depuis un an et demi, bon nombre d'entreprises se sont donné les moyens en la matière et ont intégré cette démarche dans leur stratégie d'entreprise», constate Stéphanie Deltenre, *managing director* de HR2D, interrogée par

En matière de responsabilité sociale des entreprises, les démarches de formation tiennent une bonne place dans les éléments de reporting à communiquer. Mais elles ne sont qu'un indicateur parmi d'autres que les sociétés doivent apprendre à formaliser.

*paperJam*. Sa société de conseil, membre du consortium des formateurs certifiés GRI pour les pays du Benelux, est spécialisée dans l'accompagnement RSE des entreprises. «Ce vote va encourager les entreprises à mesurer, valoriser et développer la performance extra-financière pour faire de la RSE un axe de décision stratégique. La RSE s'érigera davantage comme un modèle de gestion complémentaire où cette performance non financière sera valorisée. Cependant, le besoin de sensibiliser et d'informer les entreprises reste entier quant à l'intégration opérationnelle de ce nouveau type de gestion.»

Norman Fisch, le coordinateur de l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR, rattaché à l'UEL), a, pour sa part, une double lecture du vote de cette directive. «À nos yeux, une démarche RSE doit être faite sur une base volontaire. Tout ce qui est basé sur une réglementation stricte n'est donc pas forcément une chose bienvenue. Mais cela n'enlève rien au caractère très positif, pour les sociétés, de devoir procéder à ce type de reporting.»

L'INDR, en association avec la Luxembourg School for Commerce, a mis en place, depuis peu, un programme intra-entreprise de formation certifiante aux principes de GRI, permettant aux entreprises de se familiariser avec la méthode. «Nous espérons clairement que les grandes entreprises vont prendre conscience de manière plus avancée de l'importance de ces formations», précise M. Fisch. Une formation analogue est également dispensée auprès de l'Institut de formation sectorielle du bâtiment (IFSB). Rien d'étonnant quand on sait que cette institution fait partie des pionniers en matière de démarches RSE. «Nous avons commencé à travailler sur les questions de RSE dès 2007», témoigne Elisabeth De Sousa, responsable développement durable et chef de projets à l'IFSB. «Nous avons d'abord développé, nous-mêmes, un outil d'évaluation qui était opérationnel avant même que la norme Iso 26000 soit officiellement publiée en 2010. Beaucoup nous ont d'ailleurs pris pour des fous à vouloir nous imposer de tels standards alors que rien n'était obligatoire. Nous nous



**« Beaucoup d'entreprises sont tout simplement dans l'ignorance de ce type de démarches. »**

Stéphanie Deltenre  
(HR2D)



**« Une démarche RSE doit être faite sur une base volontaire. »**

Norman Fisch  
(INDR)



**« La RSE ne se décrète pas du jour au lendemain. Elle doit vraiment être dans la culture même de l'entreprise. »**

Elisabeth De Sousa  
(IFSB)



**« Cette démarche nous aide à devenir opérationnellement plus responsables et efficaces. »**

Olivier Mores  
(Post)

sommes ensuite dit qu'en tant que PME (l'IFSB emploie un peu moins de 30 personnes, ndlr) il était essentiel de se l'appliquer à nous-mêmes pour, ensuite, mieux aider les entreprises à le faire.»

Et c'est ainsi que l'institut a publié, en 2012, son premier rapport RSE, basé sur les données 2011 et suivant les principes GRI. Un autre a suivi en 2013 et le troisième est attendu pour le début de l'été.

« Nous avons fait le choix de l'exemplarité et de la transparence, explique Mme De Sousa. Mais bon nombre de notions de RSE, comme la bonne gouvernance sociale ou l'effort en matière énergétique, font déjà partie de notre ADN. La RSE ne se décrète pas du jour au lendemain. Elle doit vraiment être dans la culture même de l'entreprise pour pouvoir ensuite se structurer au fil du temps afin d'obtenir une vision vraiment cohérente. Cela implique aussi que toute la direction générale prenne le pli de s'engager, car une telle démarche nécessite un investissement humain conséquent. Mais c'est vraiment accessible à tous. »

Si les « gros » se sont déjà lancés dans une telle initiative de communication extra-financière (Post, ArcelorMittal, Aperam, Cargolux...), des structures plus petites, y compris de moins de 500 salariés, s'y intéressent aussi. « Trasolux est un autre bon exemple, relève Mme Deltenre. Cette société de transport de marchandises dangereuses, spécialisée dans la livraison des stations-service au Grand-Duché, a décidé de s'engager dans le développement d'un reporting GRI afin de valoriser sa politique QHSE et sa culture d'entreprise, de préparer une future labélisation ESR (INDR) et de se différencier lors d'appels d'offre. »

Le parcours législatif de cette disposition n'en est qu'à ses premiers pas. C'est désormais au Conseil européen d'entériner ce vote, dans un délai de deux semaines. Il s'agira ensuite, pour les États membres, de transposer le texte dans leurs lois nationales respectives. Ce sera notamment l'occasion de préciser le sort réservé aux entreprises qui ne respectent pas cette obligation. La directive est, à ce sujet, muette. Sans réglementation nationale, elle devrait prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cela laissera le temps aux

entreprises concernées de mettre à leur ordre du jour le développement des outils nécessaires à la réalisation de ces publications extra-financières.

« Un tel rapport ne s'improvise pas. Il faut compter une année pour préparer les procédures et les mettre en place, si elles n'existent pas. Puis une autre année pour la collecte des données et ce n'est seulement que la troisième année qu'il est possible de publier un premier rapport selon les standards internationaux », précise Mme Deltenre. La tâche est parfois très complexe au regard des informations à compiler. Au point que certaines entreprises engagées dans le processus ont fini par renoncer en cours de route.

#### **Pas qu'une question d'image de marque**

L'ampleur de la démarche trouve une illustration chez Post Luxembourg. L'ex-Entreprise des P&T travaille sur le sujet selon la méthode GRI, laquelle en est, depuis juin 2013, à sa 4<sup>e</sup> évolution – d'où l'appellation « G4 » des lignes directrices actuellement en vigueur, après les « G3 » qui avaient cours depuis 2011. « Avec le modèle G3, il était demandé d'indiquer le nombre d'heures de formation suivies par le personnel. Avec le modèle G4, il est demandé de détailler la répartition entre hommes et femmes, mais aussi selon la tranche d'âge ou encore le niveau dans la hiérarchie », témoigne Olivier Mores, promu en début d'année head sustainable development / CSR chez Post.

Au sein de l'entreprise publique, la démarche RSE initiée en 2008 se matérialise par quelques réalisations chiffrées présentées lors du premier rapport RSE publié en juillet 2013 (le prochain le sera d'ici à l'été) : l'appel à 70% de fournisseurs locaux et 53% ayant développé une approche RSE similaire; 1,87 milliard d'euros de valeur créée et distribuée au travers des investissements pour la communauté, les salaires, impôts, dividendes et autres donations ou encore l'utilisation de 100% d'électricité d'origine renouvelable et un parc automobile « électrique » en croissance (il y avait 33 véhicules au 31 décembre 2013, plus de 70 aujourd'hui, sur un parc automobile total de plus d'un millier d'unités).

Aujourd'hui, le Comité de développement durable, présidé par M. Mores, a été réduit à cinq personnes, représentant différents volets : bâtiments/infrastructures, mobilité, RH et communication, en attendant l'intégration d'une sixième représentant les achats. Ce comité, qui rapporte directement à la direction générale, pilote différents groupes de travail placés sous la responsabilité de tous ces responsables. « Ces groupes se réunissent régulièrement, proposent des objectifs à réaliser et des initiatives à prendre pour y parvenir », précise M. Mores.

Avec près de 4.000 employés (ce qui en fait le 3<sup>e</sup> plus gros employeur du pays), Post Luxembourg entre, a priori, dans les critères de la directive européenne. « Mais nous l'avons fait sans avoir l'obligation de le faire et nous continuons sur notre lancée », précise M. Mores. « Cela est important pour nous, car nous sommes dans un contexte général de plus en plus orienté vers la durabilité des activités, aussi bien économiques que sociales et environnementales. Il y a, bien sûr, une prise de conscience à développer au niveau des collaborateurs en interne, mais il est important aussi d'être vu comme une entreprise responsable par le monde extérieur : les clients, les fournisseurs, les actionnaires et, plus largement, tout le pays. Ce n'est évidemment pas qu'une question d'image de marque, cette démarche nous aide à devenir opérationnellement plus responsables et efficaces, tout en utilisant au mieux nos ressources. »

**Une directive européenne votée à la mi-avril par le Parlement à Strasbourg introduit, pour les grandes entreprises, l'obligation de publier un rapport extra-financier en même temps que ses comptes annuels, détaillant notamment ses actions en matière de RSE. Au Luxembourg, la démarche est déjà suivie par quelques entreprises, y compris de petite taille. Le mouvement est lancé...**