

PRESSES
UNIVERSITAIRES
DE FRANCE

Jacques Igalens
Jean-Marie Peretti

Le Bilan social de l'entreprise

022 75 2379

65

QUE SAIS-JE ?

**Le bilan social
de l'entreprise**

*Le bilan social
de l'entreprise*

JACQUES TOALENS

Professeur à l'Université de Toulouse I
Responsable de l'Université de Toulouse I
Président d'Associations de l'Académie
Directeur - Directeur de l'Université de Toulouse

JEAN MARIE PERRETTI

Professeur à l'Université de Corse et à l'Université
Président de l'Académie
Institut International de l'Université de Toulouse
Directeur - Directeur de l'Université de Toulouse

Traité de droit social

10^e édition

D2

2000 - 1921

025 17 245

Le bilan social
de l'entreprise

1584 - 0005 10
1000 - 1000

00522 7001 50 80 - JD
QUE SAIS-JE ?

Le bilan social de l'entreprise

JACQUES IGALENS

Professeur à l'Université de Toulouse I
Vice-président de l'Université de Toulouse I
Président d'honneur de l'AGRH
ESSEC-IEP - Docteur ès Sciences de gestion

JEAN-MARIE PERETTI

Professeur à l'Université de Corte et à l'ESSEC
Président de l'IAS,
Institut international de l'Audit social
ESSEC-IEP - Docteur ès Sciences de gestion

Troisième édition mise à jour

18° mille



DL-08 07 1997 26300

DES MÊMES AUTEURS

JACQUES IGALENS ET JEAN-MARIE PERETTI

Audit des rémunérations, Paris, Éd. d'Organisation, 1986.
Tous DRH, Paris, Éd. d'Organisation, 1996.

JACQUES IGALENS

Audit des ressources humaines, Paris, Éd. Liaisons, 1994, 2^e éd.
La certification, coll. « Que sais-je? », PUF, 1995, n° 3006 (avec H. Penan et A. Couret).
La normalisation, coll. « Que sais-je? », PUF, 1994, n° 1954 (avec H. Penan).
L'audit social, coll. « Que sais-je? », PUF, 1988, n° 2399 (avec A. Couret).

JEAN-MARIE PERETTI

Ressources humaines et gestion du personnel, Paris, Vuibert, 1995.
Passions ressources humaines, 4^e éd., Montréal, 1995.
Gestion des ressources humaines, Paris, Vuibert, 1994, 5^e éd.
Ressources humaines, Paris, Vuibert, 1994, 4^e éd.
Audit social (avec J.-L. Vachette), Paris, Éd. d'Organisation, 1994.
Gestion des ressources humaines assistées par ordinateur, Paris, Éd. Liaisons, 1992.
L'Europe des ressources humaines (avec D. Cazal), Paris, Éd. Liaisons, 1992.



ISBN 2 13 048317 8

Dépôt légal — 1^{re} édition : 1980
3^e édition mise à jour : 1997, juin

© Presses Universitaires de France, 1980
108, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris

INTRODUCTION

La France est le premier pays à avoir, par une loi datée du 12 juillet 1977, rendu obligatoire un bilan social. En 1996, peu de pays ont adopté une obligation comparable. Selon les termes de la loi ce document « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et les deux années précédentes ».

Le « domaine social » défini, par le législateur ne prend en compte que les relations employeurs/employés, les autres partenaires de l'entreprise ne sont pas concernés. Le bilan social ne laisse place à l'expression des salariés que par un avis du comité d'entreprise (ou d'établissement) qui doit, en principe, être joint au bilan social.

Le parallèle entre le bilan social et le bilan économique semble s'imposer mais il est trompeur.

L'un et l'autre sont rendus obligatoires par la loi, s'appuient sur une nomenclature et ont la même périodicité annuelle. Parfois ils sont joints l'un à l'autre dans la plaquette que les dirigeants adressent aux actionnaires pour leur information sur les résultats et les perspectives de l'entreprise.

Le parallèle entre bilan économique et social est trompeur car le bilan économique par l'utilisation d'une unité de mesure commune à toute activité – *le franc* – permet de mettre en regard ce qu'à reçu l'entre-

prise – *le passif* – et l'usage qu'elle en a fait – *l'actif* – Le bilan économique permet également de savoir si l'entreprise a réalisé des bénéfices ou des pertes, c'est-à-dire si, par suite de ses activités, elle a créé plus de richesses qu'elle n'en a consommées.

Le bilan social n'offre pas ces possibilités car il n'existe pas d'unité de valeur commune aux diverses activités qu'il prend en compte. Certaines expériences, sans lendemain, ont essayé de conserver l'unité monétaire pour mesurer les activités ou se sont aventurées dans une comptabilité des temps de travail. Le bilan social fait appel à diverses unités (franc, heure, nombre de personnes...) et ne fournit pas de synthèse.

Ainsi la notion de bilan à laquelle renvoie le bilan social est plus proche du bilan de santé que du bilan économique.

Il s'agit d'un inventaire assez large de l'état du patient – entreprise à travers des données brutes qu'il convient d'interpréter. Le diagnostic social nécessite une information préalable comme peuvent l'être en matière de santé la tension artérielle, le taux d'urée et les autres mesures du *check-up* médical.

Si l'entreprise court des risques d'« affection sociale », le bilan social, pas plus qu'un *check-up*, ne permet à lui seul un diagnostic, encore moins une thérapeutique.

Le bilan social ne permet pas de savoir quels sont les sentiments, les attitudes, les perceptions, les attentes et les intentions du personnel de tel service ou atelier.

De même le bilan social ne permet pas un diagnostic des conditions de travail dans l'entreprise même s'il consacre deux chapitres à ces préoccupations. Il s'agit là de limites qui renvoient à l'insuffisance des outils de mesure ou de représentation de la réalité sociale. L'entreprise qui, depuis les années 50, a connu une amélioration constante de ses techniques de production, de gestion financière et commerciale

ne dispose pas encore des nouveaux outils de sa gestion sociale.

Ce décalage est aujourd'hui ressenti avec d'autant plus d'intensité que la population des salariés et des consommateurs a profondément évolué depuis trente ans. L'élévation constante du niveau de connaissance, l'influence des moyens d'information et de formation rendent plus exigeant le Français qui travaille et qui consomme.

C'est par rapport à ces exigences nouvelles que l'on a pu évoquer la « responsabilité sociale » de l'entreprise. Elle ne va pas de soi et elle se heurte au courant de pensée des économistes libéraux dont le chef de file Milton Friedman déclarait il y a quelques années : « Il existe peu de courants aussi dangereux pour les fondements mêmes de notre Société libre que l'acceptation par les dirigeants d'entreprise d'une conception de la responsabilité sociale autre que de servir le mieux possible les intérêts de leurs actionnaires. »

Dans ce débat le bilan social permet pour un temps de fixer les points de repère principaux d'une situation d'entreprise et d'apprécier le sens d'une évolution. A ce titre, il importe d'en connaître la portée et les limites.

Après une période d'accueil réservé, l'intérêt manifesté par les partenaires sociaux s'accroît : les efforts des entreprises pour mieux maîtriser l'information sociale s'intensifient. L'apport de l'informatisation aux SIRH (« Système d'information des ressources humaines ») et les audits réalisés ont amélioré la qualité et la fiabilité des données des bilans sociaux. La communication sur les pratiques les plus intéressantes d'utilisation de l'obligation légale comme outil d'information, de concertation et de gestion sociale a favorisé leur développement. Ainsi l'apparition des « BSI » (bilans sociaux individuels) dans un nombre croissant d'entreprises de toute taille accroît l'intérêt pour le bilan social global. De même le besoin accru de réfé-

rentiels (et la vogue du *Benchmarking*) renouvelle l'attention portée au bilan social. L'élaboration et la diffusion de démarches et d'outils d'analyse des bilans sociaux et de diagnostic social permettent une meilleure exploitation des données.

Le bilan social apparaît aujourd'hui susceptible d'améliorer la gestion des ressources humaines.

Chapitre I

LA LOI SUR LE BILAN SOCIAL

De nombreuses expériences ont précédé l'élaboration de la loi de 1977 sur le bilan social. Certaines furent décevantes car elles ont consisté à intituler bilan social la récapitulation de quelques données générales. D'autres ont rendu compte de nouvelles préoccupations après la profonde crise des valeurs de 1968. Celles-là révèlent par la diversité de leurs contenus et de leurs démarches une capacité d'innovation.

Dans le domaine social la loi a favorisé le développement de préoccupations nouvelles au sein des directions du personnel et leur transformation en directions des ressources humaines.

I. — Les premières expériences de bilan social

Elles furent l'œuvre de chefs d'entreprises, de groupes patronaux, de directeurs du personnel ou d'universitaires conscients de la sous-utilisation des informations sociales au sein de l'entreprise. Certains désiraient articuler les informations économiques et les informations sociales de façon à présenter aux différents partenaires de l'entreprise et particulièrement aux salariés un état complet des réalisations et leur progression d'un exercice à l'autre. D'autres entendaient appliquer en matière sociale la rigueur des outils d'analyse traditionnels de la comptabilité (nomenclature, bilan), du marketing (questionnaire, étude de

satisfaction) ou de la direction générale (planification, audit) afin de « gérer le social ».

Certains enfin nourrissaient une ambition plus grande, ils pensaient, en présentant une information sociale ordonnée, pouvoir faire un premier pas dans le sens d'une concertation avec les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise. Pour ces derniers, plus que le contenu, importait la démarche de mise en place du bilan social qu'ils souhaitaient participative.

Parmi les premières expériences françaises, il faut citer les Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP). Défini en 1968, le bilan coopératif se présente sous la forme d'un document simple qui tient compte de l'importance accordée par les coopérateurs au partage des profits entre le capital et le travail. Ainsi figurent dans le bilan social des SCOP la « structure et les rythmes d'augmentation et de diminution du capital » auprès d'indicateurs consacrés à des rubriques plus traditionnelles (démographie, promotion, formation, information, climat, budget social).

Les expériences les plus marquantes émanent d'organismes patronaux. L'union des Industries métallurgiques et minières (UIMM) a mené depuis 1975 une réflexion de fond sur la nature du bilan social et suivi l'expérimentation de certains de ses adhérents avec trois objectifs :

- situer l'entreprise dans son environnement et le personnel dans le développement de l'entreprise ;
- suivre les résultats de la politique du personnel ;
- s'efforcer de trouver une évolution coordonnée et cohérente entre les objectifs économiques et les objectifs sociaux en intégrant notamment une réflexion sociale dès la conception des projets de recherche et de développement¹.

1. *Le bilan social*, brochure publiée par l'UIMM, en 1975.

L'originalité d'une telle démarche réside dans la volonté de passer du simple constat à l'analyse causale à partir de l'étude des corrélations entre divers éléments.

Alain Chevalier a conduit, à la même époque, au sein de l'Institut de l'entreprise, une étude dont l'objectif était de proposer des instruments pour l'analyse sociale (questionnaire social, nomenclature) ainsi qu'une démarche particulière¹.

La nomenclature conçue comme outil heuristique comprenait neuf chapitres incluant les aspects les plus matériels de la vie de l'entreprise (comme l'aménagement des durées, celui des espaces ou des conditions de travail) jusqu'aux plus complexes ou aux plus abstraits (le pouvoir dans l'entreprise, les conséquences de son activité sur la société, etc.).

Le Centre des jeunes dirigeants (CJD) Entreprise et Progrès, la Confédération française du patronat chrétien (CFPC) ont également développé des projets. Parallèlement aux expérimentations quelques chercheurs ont apporté une contribution originale. E. Marques² et Françoise Rey³ ont fait connaître les travaux américains sur la comptabilité des ressources humaines par laquelle certaines entreprises ont essayé de mieux intégrer aux données de la comptabilité générale le patrimoine humain de l'entreprise et les coûts liés à sa conservation et à son développement. H. Tezenas Du Montcel a mené une réflexion centrée sur les performances sociales en proposant de distinguer les facteurs de tension (au passif) et ceux de satisfaction (à l'actif). Les premiers sont évalués par des indicateurs directement mesurables (grèves,

1. A. Chevalier, *Le bilan social de l'entreprise*, Paris, Masson, 1976.

2. E. Marques, *La comptabilité des ressources humaines*, Paris, Hommes et Techniques, 1974.

3. F. Rey, *Introduction à la comptabilité sociale*, Paris, EME, 1978.

ANNEXE 2

Indicateurs du bilan social d'établissement des secteurs industriels et agricoles (Annexe B de l'arrêté du 8 décembre 1977)

* Indicateur applicable aux établissements de plus de 750 salariés.

** Indicateur applicable aux établissements de plus de 2 000 salariés.

I EMPLOI

année n-1

11	Effectifs	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
111	Effectif total au 31.12 (111)				
112	Effectif permanent (112)				
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12				
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée (114)				
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12				
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (116)				
117	Répartition de l'effectif total au 31.12, selon l'ancienneté (117)				
118	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité :				
	Français				
	Etrangers				
119	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon une structure de qualification détaillée (119)				
12	Travailleurs extérieurs				Total
121	Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (121)				
122	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires (122)				
123	Durée moyenne des contrats de travail temporaire				
13	Embauches au cours de l'année considérée	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée				
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée				
133	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers (133)				
*134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans				
14	Départs	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
141	Total des départs				
142	Nombre de démissions				
143	Nombre de licenciements pour cause économique dont : départs en retraite et pré-retraite				
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes				
145	Fin de contrats à durée déterminée				
146	Départ au cours de la période d'essai (146)				
147	Mutations dans un autre établissement				
148	Départs volontaires en retraite et pré-retraite (148)				
149	Décès				
15	Chômage	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
151	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée				
152	Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (152) :				
	indemnités				
	non indemnisés				

16	Handicapés				Total
161	Nombre d'handicapés au 31 mars de l'année considérée (161)				
162	Nombre d'handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'établissement, employés au 31 mars de l'année considérée				
17	Absentéisme (171 à 177)	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
	Nombre de journées d'absence (171)				
171	Nombre de journées théoriques travaillées				
172	Nombre de journées d'absence pour maladie				
**173	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence (173)				
174	Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet				
175	Nombre de journées d'absence pour maternité				
176	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)				
177	Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes.				

II RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21	Montant des rémunérations (212 et 213) Le choix est laissé dans l'utilisation des indicateurs 211 et 212 ou des indicateurs 211 bis et 212 bis, sauf pour les établissements de plus de 2 000 salariés qui doivent utiliser 211 bis et 212 bis				
211	Masse salariale annuelle totale (211) Effectif mensuel moyen	selon la nomenclature n° 119 distinguer les hommes et les femmes dans chaque catégorie			
212	Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle - base 40 heures				
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (211 bis)	selon la nomenclature n° 119 distinguer les hommes et les femmes dans chaque catégorie			
212 bis	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires				
*213	Grille des rémunérations (213)				
22	Hierarchie des rémunérations (221 et 221 bis) Le choix est laissé dans l'utilisation de l'indicateur 221 ou 221 bis				Total
221	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées (221)				
221 bis	Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants (ou équivalents) et la moyenne des rémunérations des ouvriers (ou équivalents) (221 bis)				

23	Mode de calcul des rémunérations				%
231	Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend en tout ou partie, du rendement (231)				
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché				
24	Charges accessoires	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total
**241	Avantages sociaux dans l'établissement : pour chaque clause, préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (O) :				
	délai de carence maladie				
	indemnisation de la maladie				
	indemnisation des jours fériés				
	préavis et indemnités de licenciement				
	préavis de démission				
	primes d'ancienneté				
	congés de maternité				
	congés payés				
	service militaire				
	congés pour événements familiaux				
	primes de départ en retraite				
	etc				
242	Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel entreprises de travail temporaire				
	autres entreprises (242)				

III CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31	Accidents de travail et de trajet	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
311	Taux de fréquence des accidents de travail : Nombre d'accidents avec arrêt				
	Nombre d'heures travaillées				
	$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$				
312	Taux de gravité des accidents du travail : Nombre de journées perdues				
	Nombre d'heures travaillées				
	$\frac{\text{Nombre de journées perdues} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$				
			Français	Étrangers	Total
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée				
					Total
314	Nombre d'accidents mortels : de travail				
	de trajet				
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail				
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'établissement				
317	Taux et montant de la cotisation Sécurité Sociale (accidents du travail)				

32	Répartition des accidents par éléments matériels (321 à 326)		Total
321	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - Code 32 à 40		
322	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellement. Code 02		
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - Codes 09 à 30		
324	Nombre d'accidents de circulation - manutention - stockage - Codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08		
325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel. Code 05		
326	Autres cas		
33	Maladies professionnelles		Total
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée		
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci		
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (333)		
34	Comité d'hygiène et de sécurité		Total
341	Nombre de réunions du C.H.S.		
35	Dépenses en matière de sécurité		Total
351	Effectif formé à la sécurité dans l'année		
352	Evaluation budgétaire du programme de sécurité présenté dans l'établissement au sens de l'article R. 231-8 du Code du Travail		
353	Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente		

IV AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41	Durée et aménagement du temps de travail		Employés	Ouvriers	Total
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (411)				
412	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur :				
	par le système légal (412)				
	par un système conventionnel				
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (413)				
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel :				
	entre 20 et 30 heures (414)				
	autres formes de temps partiel				
		I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (t)
415	Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs.				
416	Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (416)				
417	Nombre de jours fériés payés (417)				

42	Organisation et contenu de travail	deux équipes	trois équipes	quatre équ. et +	Total
421	Effectif travaillant en équipes : équipes fixes équipes alternantes				
*422	Personnel en continu et semi-continu de plus de 50 ans				
			Hommes	Femmes	Total
423	Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976 (423)				
43	Conditions physiques de travail				Total
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail				
**432	Réaliser une carte du son par atelier (432)				
433	Nombre de travailleurs exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976 (433)				
434	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (434)				
44	Transformation de l'organisation du travail				
441	Expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu (441)				
45	Dépenses d'amélioration des conditions de travail				Total
451	Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail présenté dans l'établissement, au sens de l'article L. 437-2 du Code du Travail (451)				
452	Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente				
46	Médecine du travail (461 à 463)	Travailleurs en continu et semi-continu	Autres travailleurs soumis à surveillance médicale	Autres	Total
461	Nombre d'exams cliniques				
462	Nombre d'exams complémentaires				
463	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail				
47	Travailleurs inaptes		Travailleurs en continu et semi-continu	Autres	Total
471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail				
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude				

V FORMATION

51	Formation professionnelle continue (511 à 515)						%
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue						
		Formation interne	Formation effectuée en application de conventions	Versement à des fonds accoumés formation	Versement auprès d'organismes agréés	Titres et autres	Total
512	Montant consacré à la formation continue						
		LC.	T.A.M.	Ouvriers et employés qualifiés	Manœuvres OS et employés non qualifiés		Total
513	Nombre de stagiaires hommes femmes						
514	Nombre d'heures de stage : rémunérées non rémunérées						

année n- 1

		Préventif	Adaptatif	Formation professionnelle	Intérins perfectionnement des connaissances
515	Décomposition par types de stages (exemple de répartition)				
52	Congé formation				Total
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré				
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré				
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation				
53	Apprentissage				Total
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année				

VI RELATIONS PROFESSIONNELLES

		D.P.	C.E.		
61	Représentants du personnel				
611	Participation aux élections (par collège)				
				Commissions spécialisées	D.S.
612	Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée				
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année considérée (613)				
614	Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée				
615	Nombre de personnel bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (615)				
62	Information et communication				Total
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions du personnel (621)				
622	Procédure d'accueil				
623	Procédures d'information ascendante ou descendante et niveau				
624	Système d'entretiens individuels (624)				
63	Procédures				Total
631	Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année				
632	Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause				
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée				

VII AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71	Œuvres sociales	Logement	Transport	Restauration	Loisirs	Vacances	Orages	Autre
711	Dépenses de l'établissement (711)							
712	Versement au comité d'établissement (712)							



NOTES DES SCHÉMAS PRÉCÉDENTS

- (0) Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple, la répartition suivante peut être retenue : ingénieurs et cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers.
- (111) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31 décembre quelle que soit la nature de son contrat de travail.
- (112) Effectif permanent : les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée.
- (114) Somme des effectifs totaux mensuels

12

(on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

- (116) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'établissement, à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de 25 ans.
- (117) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'établissement.
- (119) Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés qualifiés, employés non qualifiés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés.
- (121) Stages supérieurs à une semaine.
- (122) Est considérée comme travailleur temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise de travail temporaire, telle que définie à l'article L. 124-1 du Code du travail.
- (133) Salariés travaillant dans une activité saisonnière.
- (146) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés en 141.
- (148) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.
- (152) Y compris heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.
- (161) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 323-51 du Code du travail.
- (171 à 177) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, demi-journées ou heures.
- (171) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

- (173) Les tranches choisies sont laissées au choix des établissements.
(211) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle des salaires.

(211 bis) Rémunération mensuelle moyenne :

$$\frac{1}{12} - \sum \frac{mi}{ei}$$

où mi représente la masse salariale du mois i et ei l'effectif du mois i .

(212 à 213 et 221 et 221 bis). On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

(213) Faire une grille des rémunérations, en distinguant au moins six tranches.

(221) Comptabiliser les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps plein ayant travaillé toute l'année.

(221 bis) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter un minimum de 10 salariés.

(231) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.

(242) Prestataires de service, en régie...

(321 à 326) Faire référence aux « codes de classification des éléments matériels des accidents » (arrêté du 10 octobre 1974).

(333) En application de l'article L. 498 du Code de la Sécurité sociale.

(411) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

(412) Au sens de la loi du 16 juillet 1976 instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.

(413) Au sens de l'article L. 212-4-1 du Code du travail.

(414) Au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

(416) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

(417) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.

(423) Décret relatif aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels.

Sont considérés comme travaux à la chaîne : « les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement, à cadence constante, des pièces en cours de fabrication ou de montage, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail : les travaux effectués sur des postes de travail indépendants, consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie, en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces, où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire ».

(432) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur 431.

(433) Décret relatif aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels : « Sont considérés comme travaux au four les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante, résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation

- de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou de la production d'énergie thermique.»
- (434) Renseignements issus du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).
 - (441) Explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail au sens de l'article L. 437-1, alinéa 2, donner le nombre de salariés concernés.
 - (451) Non comprise l'évaluation en matière d'hygiène et de sécurité contenue à l'indicateur 352.
 - (461 à 463) Renseignements issus du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).
 - (511 à 515) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs n° 2483, relative au financement de la formation professionnelle continue.
 - (613) Représentants légaux du personnel : délégué du personnel, membre du comité d'établissement et délégué syndical.
 - (615) Au sens de l'article L. 451-1 du Code du travail.
 - (621) On entend par réunion du personnel les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail, organisées par l'entreprise.
 - (624) Préciser leur périodicité.
 - (711) Toute autre répartition utilisée habituellement dans l'établissement peut être substituée à celle-ci.
 - (712) Montant des versements au comité d'établissement et pourcentage de la masse salariale qu'il représente. Cette somme sera présentée, si possible, dans la même répartition que l'indicateur 711.

BIBLIOGRAPHIE

- Allouche J. (1992), Les dépenses sociales des entreprises : une analyse de 255 bilans sociaux d'entreprises 1979-1989, *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 3, avril, p. 39-47.
- Arcimoles (d') C. H. (1994) Le bilan social, outil de travail pour le diagnostic financier ?, *Analyse financière*, juin, p. 75-83.
- Arcimoles (d') C. H. (1995), *Diagnostic financier et gestion des ressources humaines*, Paris, Economica.
- Blind S. (1977), *Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise*, Paris, Éditions d'Organisation.
- Candau P. (1985), *Audit social*, Paris, Vuibert.
- Chevalier A. (1976), *Le bilan social de l'entreprise*, Paris, Masson.
- Gandois J. (1992), *France : le choix de la performance globale*, La Documentation française.
- Igalens J. (1992), *Bilan social. Encyclopédie du management*, t. 1, Vuibert.
- Institut de gestion sociale, *Le bilan social : approches, expériences, perspectives*, Compte rendu des journées d'études tenues à Paris les 14 décembre 1976 et 15 février 1977.
- Lequin Y. (1991), *Comptabilité et responsabilité sociale de l'entreprise*, thèse d'État en sciences de gestion, ESA, Université de Grenoble II, mars.
- Marques E. (1978), *Le bilan social, l'homme, l'entreprise et la cité*, Paris, Dalloz.
- Peretti J.-M. (1994), Pour un renouvellement des tableaux de bord sociaux, *Revue française de gestion*, mars, p. 114-118.
- Savall H. (1995), *Maîtriser les coûts et les performances cachés. Le contrat d'activité périodiquement négociable*, 3^e éd., Economica.
- Vataveille E. (1985), *Mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise*, Paris, Economica.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Chapitre I — La loi sur le bilan social	9
I. Les premières expériences de bilan social, 9 — II. Élaboration de la loi, 12 — III. La loi, 17 — IV. Les indicateurs, 17.	
Chapitre II — La mise en œuvre du bilan social	29
I. La démarche, 29 — II. Définition des responsabilités et recherche de l'information, 33 — III. L'informatisation, 37.	
Chapitre III — L'utilisation du bilan social	39
I. Le bilan social, outil d'information, 39 — II. Le bilan social, outil de gestion, 49 — III. Le bilan social, outil de concertation, 52.	
Chapitre IV — Bilan social, diagnostic social et contrôle de gestion sociale	56
I. Bilan, diagnostic et comparaison sociale, 56 — II. Bilan social et contrôle de gestion sociale, 99.	
Conclusion	107
Annexe I — Loi du 12 juillet 1977	112
Annexe II — Indicateurs du bilan social	116
Bibliographie	125

