

# Le BSI fait coup double

*Très tendance, le bilan social individuel permet au salarié de faire le point sur sa rémunération globale et à l'entreprise de vanter sa politique sociale.*

**C**her Antoine, vous travaillez depuis 2007 pour Accenture où vous occupez aujourd'hui la fonction de responsable du service informatique. Nous avons le plaisir de vous communiquer le détail de la rémunération globale qui vous a été versée en 2010. » Le BSI, pour bilan social individuel, parfois appelé « carnet de bord de rémunération » ou encore « passeport rémunération », est, en plein essor. Avec son format de quatre à huit

pages, ses graphiques et ses tableaux explicatifs, « ce document détaille tous les éléments de rémunération, directs et indirects, explique Myriam Couillaud, DRH d'Accenture France. Il rend plus lisible la politique sociale de l'entreprise ». Nom et prénom, ancienneté, poste occupé : « En commençant par des données personnelles, il montre que le salarié n'est pas un numéro », explique Myriam Couillaud. Un court éditorial expose parfois les projets en cours (renégocier la mu-

tuelle, mettre en place un nouvel avantage ou accord d'entreprise). La pédagogie est au cœur de cet outil, miroir en creux d'un « système de rémunération français, complexe, où de nombreux dispositifs liés à la retraite, l'épargne salariale s'empilent depuis quinze ans, comme l'explique Cyrille Pelegrin, directeur général d'Add'if. L'employé s'aperçoit que si son salaire est de 100, avec les autres éléments de rémunération, il s'élève en fait à 105, 120, 150 ». « Nous avons formé nos managers pour que notre BSI soit remis en mains propres, car c'est l'occasion d'expliquer notre politique sociale et salariale », indique Marie Parnet, responsable développement social au sein de la DRH de SPB, courtier en assurances. Une information précieuse en ces temps de crise : « Le BSI rappelle qu'en France la rémunération directe ne représente qu'une partie de la rétribution et permet de mieux valoriser l'ensemble du package offert au salarié », souligne Philippe >>>



**INGÉNIEURS,  
UNIVERSITAIRES,  
COMMERCIAUX H/F**

Débutants et expérimentés

Groupe pétrolier et gazier international, acteur majeur de la chimie, Total recherche des talents dans tous ses domaines d'activités :

- Ingénierie : géologie, géophysique, réservoir, forage, puits, procédés, maintenance, électricité, instrumentation, informatique industrielle...
- R&D : recherche appliquée...
- Commercial : vente, marketing...
- Médiers support : finance, informatique, logistique, achats, communication, RH...

Cette année, Total recrute plus de 9 000 personnes. Rejoignez-nous !

Plus de 600 offres actuellement en ligne sur

[www.careers.total.com](http://www.careers.total.com)



**TOTAL**

Notre énergie est votre énergie.



DOMINIQUE PARIS,  
DIRECTRICE RÉMUNÉRATION ET MOBILITÉ INTERNATIONALE DU GROUPE AREVA

## « Un outil de transparence et de pédagogie »

Nous avons mis en place le bilan social individuel en 2009 pour aider les 28000 salariés et managers du groupe en France à valoriser les éléments qui composent leur rémunération globale. La structure de rémunération peut en effet être différente d'une entité à l'autre, en raison de conventions

collectives et de statuts spécifiques. Chacun reçoit ainsi une information personnalisée sur son salaire, mais aussi sur son épargne salariale et les cotisations salariales et patronales qui ouvriront droit à des prestations. C'est un outil de transparence et de pédagogie.

►►► Burger, associé en charge du département rémunération chez Deloitte. Revue des ingrédients classiques d'un bilan social individuel.

### RÉMUNÉRATION DIRECTE

Premier point incontournable : le BSI rappelle le fixe, le variable, ainsi que les primes. Le premier est le plus souvent indiqué en brut, et un tableau synthétise les cotisations salariales et patronales, qui font partie de la rémunération globale. « Le salarié prend la mesure du budget sur lequel repose son salaire fixe et

il est bien souvent très surpris », explique Cyril Brégon, associé au sein de People Base CBM, société de conseil en *compensations and benefits management*. Il peut aussi parfois y découvrir des messages « sur mesure ». « Une entreprise était confrontée à l'absentéisme important d'un cadre, raconte le consultant. Dans son BSI, elle lui a rappelé le nombre de ses jours d'absence, le coût pour l'entreprise et, enfin, le manque à gagner pour lui. L'année suivante, le problème était résolu. »

### ÉPARGNE SALARIALE

L' participation versée dans l'année et intéressement quand les résultats ont été au rendez-vous constituent le socle d'une épargne salariale complétée par les Perco et PEE, des dispositifs d'épargne dont le fonctionnement, mal connu, est expliqué dans le BSI. Les abondements, parfois très avantageux, prévus par des accords d'entreprise sont mis en avant. Certaines entreprises, comme Euro Disney, valorisent le transfert des avantages du compte épargne-temps sur le Perco, avec un excellent abondement pour le salarié.

### ACTIONS GRATUITES, STOCK-OPTIONS

En plus du nombre d'actions distribuées dans l'année, un calcul de rémunération différée peut être fourni par le BSI et le stock des actions distribuées dans le passé est mentionné et valorisé.

### RETRAITE

Le BSI rappelle les cotisations obligatoires de l'année et le nombre de trimestres auxquels elles ouvrent droit. « Nous avons mis en place une retraite surcomplémentaire de type article 83 pour l'ensemble de nos salariés en 2001, informe Izy Bochar, DRH d'Eutelsat. Mais il reste difficile de valoriser la retraite dans son ensemble : c'est un calcul actuariel complexe et qui dépend de l'ensemble du parcours professionnel. » Certaines entreprises réalisent des BSI à thème « retraite » qui fournissent ce calcul.

### MUTUELLE, PRÉVOYANCE

Les cotisations – salariales et patronales – versées dans l'année sont détaillées. « A l'heure où les mutuelles sont souvent renégociées, le BSI rappelle les prestations avec des exemples de prise en charge dentaire, optique, de médecine douce », explique Régis Lemasson, directeur de Herel, société de conseil en communication sociale. Certaines entreprises vont plus loin : « Nous faisons également figurer la consommation médicale, c'est-à-dire les remboursements de la mutuelle », expose Miguel Labourg, DRH de SAS France. De son côté, la

Fnac a mis en place une communication appelant à la responsabilité en matière de frais de santé.

#### FORMATION

Le BSI mentionne l'intitulé des formations suivies et le nombre d'heures, détaille les compétences acquises, le prix payé par l'entreprise, et fait un point sur le DIF, le droit individuel à la formation.

#### AUTRES AVANTAGES

Crèche d'entreprise, Cesu (chèque-emploi service universel), sommes versées au comité d'entreprise, frais de restauration apparaissent le plus souvent sous la forme de chiffres globaux. Pour le reste, certaines entreprises vont dans le détail : « Nous avons choisi de faire figurer pour chacun les coûts relatifs à sa voiture de fonction ou de société, à son téléphone mobile, annonce Miguel Labourg. Ainsi que les déplacements professionnels parfois effectués dans de bonnes conditions, afin de sensibiliser aux coûts. »

Lisa Telfizian



ALAIN DELOUIS, DRH DE NATIXIS

### « Notre BSI montre le panel de toutes les rétributions »

La reconnaissance de l'investissement professionnel ne passe pas seulement par le salaire. Chez nous, le "carnet de bord rémunération" montre le panel des différentes rétributions qui sont consenties au collaborateur. Que cette rémunération soit directe (salaire, primes, bonus), indirecte (cotisations de mutuelle et de prévoyance), ou encore différée (actions gratuites et stock-options), elle est résumée en huit pages. Ce document est envoyé au domicile de chacun.

Grenoble Ecole de Management Productions present

# TIME to ANTICIPATE\*

\* Ici commence l'innovation !

## Et vous, demain ?

[www.grenoble-em.com/execed](http://www.grenoble-em.com/execed)



Management  
Technology &  
Innovation

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE GRENOBLE

Illustration : Michel Pignatelli, 1997. Photo : Jean-Luc Guéhen