

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

BSI : un outil pour fidéliser ses salariés

Adopté depuis longtemps par les entreprises anglo-saxonnes, le bulletin social individuel (BSI) s'est imposé dans les grandes entreprises françaises comme outil de valorisation de leur politique salariale et sociale. Peu à peu, les PME y viennent aussi.

Le montant net figurant au bas de la feuille de paie : c'est le chiffre qui focalise généralement l'attention des salariés, lorsqu'ils se demandent s'ils sont correctement payés. Pourtant, cet élément n'est souvent qu'un élément du « package » de rémunération et des avantages proposés par un employeur.

Un bulletin social individuel (BSI) a justement pour objectif de donner une image aussi complète que possible de la situation individuelle du salarié en matière de rémunération, mais pas uniquement. « *Plus les entreprises ont une politique sociale attractive, plus elles ont intérêt à récapituler l'ensemble des avantages qu'elles offrent pour les valoriser. C'est un élément de fidélisation* », explique Clémence Perrin, directeur projets et innovation chez Adding, société de conseil en rémunération, avantages sociaux et capital humain.

Salaire, mutuelle santé, services de conciergerie

Salaire mensuel, primes, commissions, bonus en tous genres mais aussi [épargne salariale](#), retraite, mutuelle santé... Au-delà de ces éléments sonnants et trébuchants, bien d'autres données sont compilées dans un BSI.

« Il peut s'agir des avantages liées au comité social d'entreprise ou à l'action logement, de la partie des chèques restaurant et de la carte de transport prise en charge par l'entreprise, des services de conciergerie, de la crèche d'entreprise ou encore de la salle de sport mise à disposition des salariés »

Clémence Perrin

Autant d'avantages difficilement monétisables, mais qui ont pourtant un impact sur les revenus des salariés, grâce notamment aux économies qu'elles leur permettent de faire.

À LIRE AUSSI

Fiche de paie version 2019 : quels changements pour les salariés ?

D'autres sujets peuvent aussi être abordés dans un BSI, notamment ceux en lien avec la qualité de vie au travail, comme les accords sur le temps de travail, le nombre de RTT accordés ou encore les modalités de [télétravail](#). Au sommaire également, le nombre de journées de formation suivies dans l'année par le destinataire du BSI et, parfois, le coût pour l'employeur.

« Il a aussi un objectif pédagogique, il permet d'apporter des éclairages sur la politique d'épargne salariale, la prévoyance ou encore la retraite », souligne Clémence Perrin.

Version papier ou version Web

A l'origine, les BSI, au format papier, étaient remis aux salariés ou envoyés directement à leur domicile. « Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises optent pour la dématérialisation », constate Clémence Perrin. Certaines optent pour un document numérique déposé dans le [coffre-fort électronique](#) de leurs collaborateurs, d'autres pour des sites Web sécurisés.

« Cette dernière solution permet davantage d'interactivité. En prime, les solutions customisables sont accessibles à des tarifs compétitifs, les offres sur-mesure étant davantage réservées aux grandes entreprises », assure Clémence Perrin.

Le coût de cet outil de communication RH est, dans tous les cas, à appréhender à l'aune des efforts de fidélisation et du coût du recrutement.

Publié le jeudi 21 février 2019 à 09h32

Par Jean-Marc Engelhard, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr