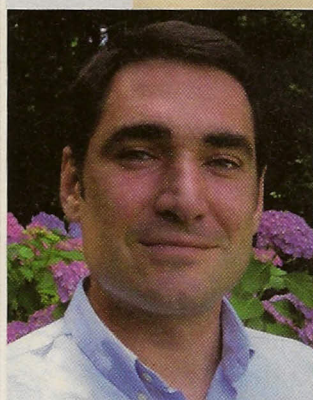


L'interview

**Christophe Leparq**

Directeur d'AdesIDEEsRh



« **Le bulletin social individualisé n'est pas le privilège des grandes entreprises** »

**E & C : L'enquête que vous avez réalisée, en octobre, auprès de 4 000 professionnels de la fonction RH ou rémunération indique-t-elle que les entreprises savent informer sur les rétributions ?**

**C. L. :** En tout cas, elles s'y efforcent, car elles en perçoivent le besoin. Un peu plus de la moitié seulement des répondants considèrent que les salariés sont conscients de l'ensemble des avantages dont ils bénéficient. En particulier, ils connaissent mal les processus de rémunération : calcul de la rémunération, *benchmark*, rôle de la NAO... 58 % des entreprises interrogées mènent des actions d'information sur le "package" de rémunération. Elles sont même 75 % dans le secteur de la distribution. En quelques années, le bulletin social individualisé (BSI) s'est imposé comme l'un des principaux outils de communication écrite sur les rémunérations globales : 37 % des entreprises en ont mis un en place ; là encore, les organisations de la distribution ont de l'avance. Mais, par ailleurs, ce n'est plus le privilège des plus grandes entreprises : 20 % des moins de 500 salariés ont édité un BSI pour leurs collaborateurs.

**E & C : Quels éléments le BSI permet-il de valoriser ?**

**C. L. :** L'épargne salariale, par exemple, illustrée sous forme d'équivalent perçu par mois : 79 % des entreprises y insèrent des informations sur la participation ; 93 %, sur l'intéressement ; 83 %, sur le PEE ; 52 %, sur le Perco... La protection sociale est détaillée avec les cotisations employeur/salarié sur l'année, les retraites complémentaires... En outre, le temps de travail avec les CET, mais aussi les congés, le budget de formation, le DIF, etc. apparaissent dans plus de la moitié des BSI, de même que les œuvres sociales du CE et l'aide au transport. Près de la moitié des entreprises accompagnent le bulletin d'une enquête de satisfaction, qui fait apparaître, en particulier, que les salariés ont « appris des choses » de ce BSI, et ont pris conscience du poids financier de la rémunération globale.

PROPOS RECUEILLIS PAR GUILLAUME LE NAGARD

## AXA encourage la VAE syndicale

**FORMATION** La première promotion de VAE syndicale, initiée par AXA, fait sa rentrée à Sciences-Po.

La première promotion de représentants du personnel aspirant à la reconnaissance de leur parcours syndical s'installe, cette semaine, sur les bancs de Sciences-Po Paris. Cette initiative fait suite à la signature, le 5 mai dernier, entre la direction d'AXA et cinq syndicats (CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC et UDPA-Unsa), d'une charte sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle. Elle prévoit un « accompagnement RH tout au long du parcours syndical », ainsi qu'un volet sur la « reconnaissance du parcours

syndical et la validation des compétences acquises au cours de cette expérience ».

La promotion est composée d'élus affichant au moins six ans de mandature au niveau central, à plein temps ou à mi-temps, et désireux de décrocher un diplôme valorisant leur expérience. En cas de réussite, le mandat évolue en grade au sein de l'entreprise.

Ce programme a fait l'objet d'un partenariat avec Sciences-Po Paris et l'association Dialogues, composée de dirigeants, de chercheurs et de représentants de la fonction RH. ■

CÉLINE LACOURCELLE

## DCNS signe un accord de GPEC

**DIALOGUE SOCIAL** Au terme de près de deux ans de négociations, le concepteur français de systèmes navals de défense a signé un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec la CFDT, la CFE-CGC et l'Unsa. Analysé par des responsables opérationnels, chaque métier fait désormais l'objet d'une classification – à la hausse, stable ou en baisse – qui sera examinée régulièrement au sein d'un nouvel "observatoire paritaire". Cette nouvelle cartographie sera accessible à chaque salarié, via l'intranet du groupe. De nombreuses passerelles et formations vers des emplois sta-

bles ou en développement ont également été identifiées. L'accord prévoit un conseil personnalisé à destination des salariés dans des métiers sensibles et améliore les conditions de la mobilité entre sites.

DCNS, qui s'est, en outre, engagé à poursuivre sa politique en faveur de l'alternance – les alternants représentent aujourd'hui plus de 3 % de son effectif –, a aussi mis sur pied un "Institut des métiers du naval et du nucléaire". Destiné à assurer la pérennité des connaissances des métiers du groupe, il sera progressivement ouvert à ses partenaires et sous-traitants. ■

A. D.