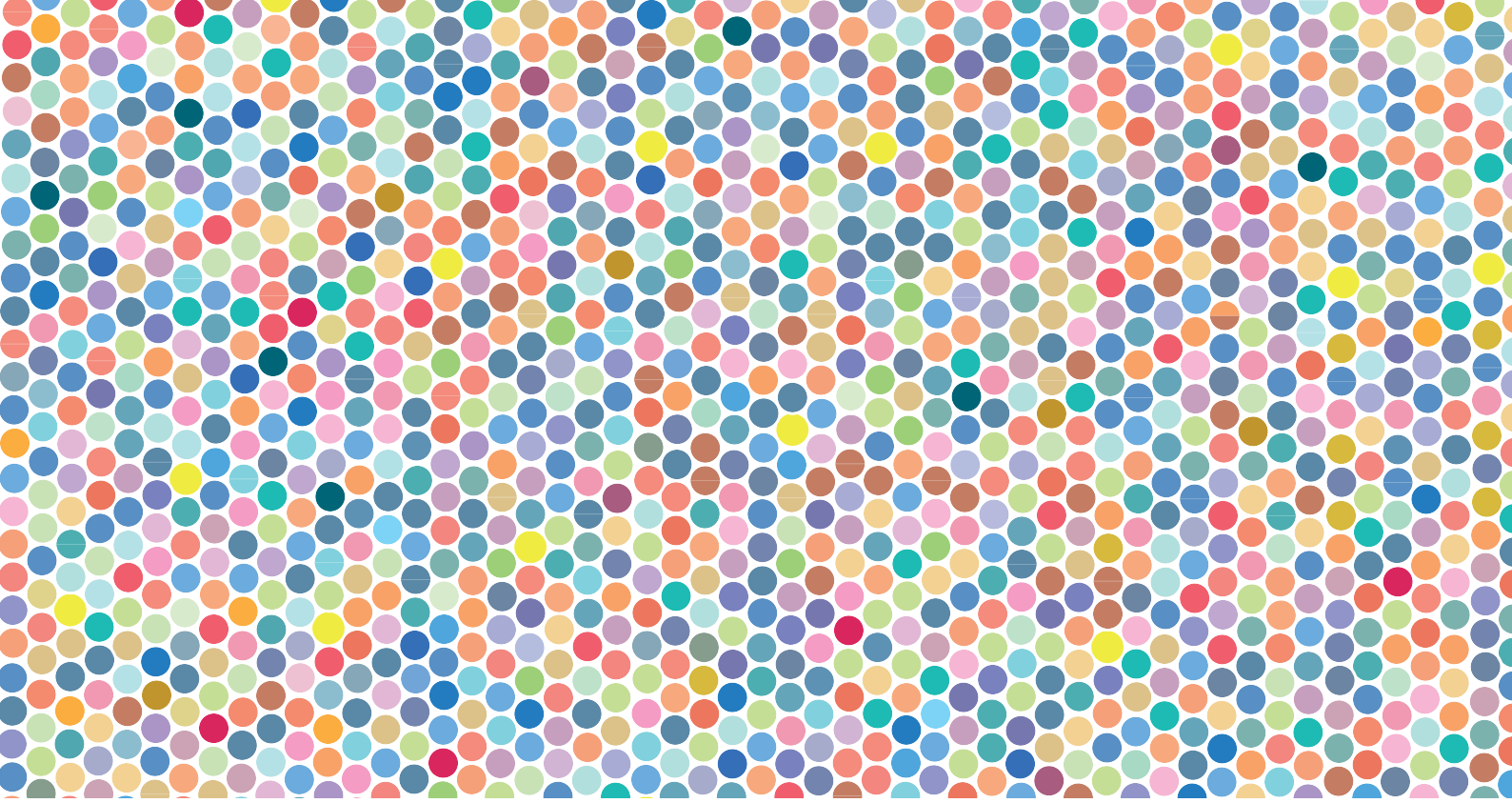




Votre
Bilan
Social
Individuel



Pour répondre aux enjeux business de l'entreprise, la politique Ressources Humaines doit être connue, comprise et adoptée par l'ensemble des salariés.
Informers, expliquer et valoriser la politique de rémunération en est une des actions majeures.

En effet, une politique de rémunération aussi compétitive soit-elle, n'atteint pas l'ensemble de ses objectifs si son fonctionnement et son sens ne sont pas partagés et assimilés par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

En communiquant simplement et de manière individuelle sur la rémunération globale du salarié, vous pourrez plus facilement :

- **Retenir vos talents** : en valorisant l'attractivité du package de rémunération ainsi que les avantages spécifiques existants, dont de nombreux sont très fréquemment ignorés.
- **Inciter vos salariés à la performance** : en expliquant le système de rémunération de l'entreprise, vous montrerez ce que l'entreprise attend du salarié et faciliterez ainsi le dialogue social.

La version specimen du Bilan Social Individuel (BSI) réalisé par Hewitt que vous avez entre les mains vous présente de manière concrète les éléments de rémunération qui y sont habituellement détaillés. Vous trouverez également des exemples de rédaction de texte. Bien entendu, ce document n'est pas exhaustif.

Nous vous souhaitons une excellente lecture de ce document et nous nous tenons à votre entière disposition.

L'équipe de conseil en communication des politiques RH.

Votre situation au 31 décembre

Cher Justin SPECIMEN,

Cette section nous est utile pour faire part au salarié des informations le concernant à la date où sont arrêtées les données contenues dans le BSI (habituellement au 31 décembre). Cette section peut également être l'occasion pour le salarié de vérifier l'exactitude des informations enregistrées et de procéder aux corrections éventuelles.

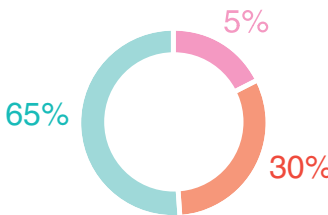
Nous rappelons ainsi :

- La date d'entrée dans l'entreprise et l'ancienneté du salarié
- La position convention collective et la fonction
- Le temps de travail
- La situation de famille, notamment si des simulations de prévoyance sont réalisées
- Etc.

Votre rémunération globale

Ce paragraphe vise à montrer la valeur du package de rémunération et le poids relatif de chaque élément dans ce package.

Rémunération directe	57 460 €
Rémunération complémentaire	3 712 €
Protection sociale et autres avantages	27 401 €
Total	88 574 €



Votre rémunération directe

Cette section contient des informations sur la rémunération perçue par le salarié au cours de l'année de référence et figurant sur sa fiche de paie.

La rémunération fixe dans sa totalité (salaire et primes), et **la rémunération variable** sont ainsi détaillées.

Il est possible d'indiquer à la fois la rémunération directe théorique et la rémunération directe versée, notamment pour les salariés à temps partiel ou présents une partie de l'année uniquement.

C'est aussi dans le chapitre « Rémunération directe » que nous indiquons le montant et l'usage des cotisations sociales, précisant le pourcentage versé par l'entreprise et le pourcentage versé par le salarié qui acquiert ainsi la notion de « coût de la rémunération ».

Exemple de texte

Votre rémunération directe se compose de :

- **Votre salaire de base**, soit xxx xxx € bruts.
Compte tenu de votre temps de présence, vous avez perçu xxx xxx € bruts en xxxx.
Pour rappel, votre salaire de base a été augmenté de xx% en avril xxxx.
- **Votre bonus**, soit xxx xxx € bruts versés en décembre, ce qui correspond à 90% de votre bonus cible. Pour rappel, votre bonus cible...etc.
- **Vos différentes primes**, soit xxx xxx € bruts regroupant :
 - votre prime de vacances : xxx € bruts
 - votre prime de cooptation : xxx xxx € bruts
 - votre prime de standard : xxx xxx € bruts

Votre rémunération directe constitue l'assiette de calcul de vos cotisations sociales, principalement destinées à financer vos régimes de protection sociale.
Directement prélevées sur votre salaire brut, ...etc.

	Part salariale	Part patronale	Total
Retraite de base Sécurité sociale	7 023 €	14 656 €	21 679 €
Prévoyance et santé Sécurité sociale (dont CSG/CRDS)	242 €	473 €	715 €
Chômage	1 301 €	2 236 €	3 537 €
Autres	0 €	4 589 €	4 589 €
Total	12 616 €	27 401 €	40 017 €

Le saviez-vous ?

Par notre équipe dédiée aux enquêtes et benchmarks, nous disposons de données marché.

Nous pouvons ainsi mettre en valeur vos pratiques les plus attractives en les comparant aux pratiques du marché général.

Votre rémunération complémentaire

Cette partie est destinée à montrer au salarié la valeur de la rémunération dite « complémentaire », mais également à expliquer les mécanismes de l'intéressement, de la participation, du Plan d'Épargne Entreprise, de l'abondement, etc.

Cette section est également nourrie de benchmarks issus des enquêtes réalisées par Hewitt.

Exemple de texte

En plus de votre rémunération directe, vous bénéficiez d'une rémunération complémentaire. Elle regroupe les éléments suivants :

- **La Participation :** Dispositif légal mis en place dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'objectif de la participation est de distribuer une partie des bénéfices dégagés par l'entreprise.
Vous bénéficiez de la Participation quel que soit votre contrat de travail, toutefois, ...etc.
En xxxx, vous avez reçu x xxx € au titre de la Participation.
- **L'Intéressement :** L'Intéressement est un dispositif régi par les Accords Entreprise. Son objectif est de récompenser vos efforts communs et de vous faire bénéficier des résultats dégagés par l'entreprise, ...etc.
En xxxx, vous avez reçu x xxx € au titre de l'intéressement.
Vous avez décidé d'affecter cette somme au Plan d'Épargne Entreprise. A l'issue de la période de blocage de 5 ans (sauf cas légal de déblocage anticipé*), ...etc.
- **Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)* :** Ouvert à tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, le PEE vous permet de vous constituer une épargne avec l'aide de l'entreprise, dans des conditions avantageuses...etc.
- **Actions gratuites :** xxx actions gratuites vous ont été attribuées...etc.
- **Stock-options :** xxx options d'achat vous ont été attribuées ...etc.

Pour en savoir plus...

Nous renvoyons au maximum les salariés vers les prestataires de l'entreprise (banque, assureur, etc.) et vers les informations déjà existantes dans l'entreprise (intranet, brochures d'information, etc.). Le BSI recense ainsi tous les contacts utiles et toutes les sources d'information disponibles.

Votre protection sociale

Toutes les enquêtes menées auprès des salariés le montrent : les informations sur la protection sociale (retraite, garantis frais médicaux et prévoyance) répondent à une réelle demande. Sujet anxiogène par excellence, la protection sociale est, en plus, très difficile à mesurer pour les salariés. C'est la raison pour laquelle nous avons l'habitude d'y consacrer une part importante du BSI pour expliquer les mécanismes dans un premier temps, puis donner une valeur monétaire à chaque élément de la protection sociale dans un second temps.

Vos garanties frais médicaux

Tous les salariés ont leur grille de remboursement à disposition dans l'entreprise. Elle reste cependant difficilement compréhensible par tous. Nous suggérons donc d'expliquer l'objectif des garanties frais médicaux de manière pédagogique et d'exposer quelques simulations concrètes de remboursement, sur la base des prestations et tarifs les plus courants.

Il est également d'usage de valoriser la cotisation versée par l'entreprise pour le compte du salarié.

Exemple de texte

La Sécurité Sociale rembourse une partie de vos dépenses de santé sur la base de tarifs pré-tablis (appelée Base de Remboursement ou BR). Le plus souvent, ces remboursements ...etc.

En xxxx, les cotisations versées pour votre compte au titre de vos garanties frais médicaux se sont élevées à xxx xxx €, dont xxx xxx € à votre charge et xxx xxx € à la charge de l'entreprise.

Quelques exemples chiffrés⁽¹⁾ de vos prestations frais médicaux :

Type de prestation	Frais réels	Remboursement Sécurité Sociale	Remboursement Mutuelle	Reste à votre charge
Consultation généraliste	30 €	15,4 - 1 €	14,6 €	1 €
Consultation spécialiste	90 €	16,1 - 1 €	64,4 €	10,5 €
Lunettes (verres+monture)	450 €	7,21 €	402,3 €	40,49 €
Prothèse dentaire (couronne)	600 €	75,25€	430 €	94,75 €

Vos garanties prévoyance

Les garanties prévoyance représentent pour le salarié une réelle sécurité, sans pour autant qu'il ait toujours conscience de ce qu'elle représente. Nous recommandons donc, après en avoir exposé les objectifs majeurs, de réaliser des simulations, établies pour chaque salarié selon sa situation personnelle.

Exemple de texte

Nous avons souscrit pour vous une couverture prévoyance ...etc.

Le montant total des cotisations versées pour votre compte au titre de la prévoyance s'est élevé à xxx xxx €, dont xxx xxx € à votre charge et xxx xxx € à la charge de l'entreprise.

Les informations contenues dans ce tableau sont des estimations réalisées sur la base de votre salaire de référence* et de votre situation familiale.

D'après les éléments en notre possession au xx/xx/xxxx, vous êtes marié et vous avez deux enfants à charge.

Capital décès ou IAD 3^{ème} catégorie Assuré avec deux enfants	99 868 €
Double effet versé aux enfants Si le conjoint décède après l'assuré et avant l'âge de 65 ans	99 868 €
Décès par accident	199 736 €
Rente d'éducation (versée aux enfants à charge) Jusqu'à 11 ans	3 255 €
De 11 à 18 ans	4 882 €
De 18 à 28 ans (si poursuite d'études ou si viagèrement handicapé)	6 509 €
Rente viagère de conjoint Si décès simultané ou postérieur du conjoint avant 65 ans	43 832 €
Frais d'obsèques Si décès du salarié, du conjoint / concubin / pacsé / d'un enfant à charge	2 682 €

Votre retraite

Nous recommandons aux entreprises de saisir l'opportunité du BSI pour expliquer de manière pédagogique comment fonctionne la retraite en France. Ainsi, non seulement les salariés ont tous accès à une même information, mais cela permet également de mettre en valeur les systèmes de retraite supplémentaire propres à l'entreprise (PERCO, article 83, ...).

Exemple de texte

La retraite par répartition

La retraite par répartition est un système de retraite obligatoire, fondé sur un principe...etc. Tout au long de votre carrière, vous cotisez obligatoirement auprès de la Sécurité Sociale pour votre retraite « de base » ...etc.

Parallèlement, et toujours obligatoirement, vous cotisez selon votre statut à une ou plusieurs caisse(s) de retraite complémentaire ...etc.

En xxxx, x xxx ont été versés pour votre retraite complémentaire, répartis de la manière suivante :

- x xxx €, soit xx % à votre charge
- x xxx €, soit xx% à la charge de l'entreprise

La retraite par capitalisation

Individuels et facultatifs, les systèmes de retraite par capitalisation vous permettent de vous constituer...etc.

En xxxx, vous avez versé xx xxx € dans votre PERCO et avez bénéficié d'un abondement de xx xxx €...etc.

Vos autres avantages

Cette page permet de donner une valeur monétaire à tous les avantages dont bénéficie le salarié et qui sont financés par l'entreprise.

Votre formation

L'entreprise a versé xxx xxx € au titre de la formation professionnelle, soit x,x% de la masse salariale.

Vous avez suivi xxx heures de formation, soit xx jours.

Vous bénéficiez également d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) qui vous permet de cumuler, après 1 an d'ancienneté, un crédit de 20 heures par an, limité à 120 heures sur 6 ans. En xxxx, vous avez suivi xx heures de formation au titre du DIF, soit xx jours. Au 31.12.xxxx, votre crédit d'heures s'élève à xx,xx heures.

Restauration

L'entreprise finance une partie de vos repas au Restaurant Inter Entreprises. En xxxx, cette prise en charge a représenté un montant global de xxx xxx €.

Transport

...etc.

Téléphone portable

...etc.

1% patronal

...etc.

Comité d'entreprise

...etc.

Lexique

Tous les mots signalés par une * dans le BSI sont expliqués dans le lexique.

Véritable outil pédagogique, le lexique permet d'alléger le texte tout en donnant un maximum d'informations aux salariés.

Connaissez-vous Hewitt ?

Société de conseil mondiale en management des ressources humaines et risques financiers associés, Hewitt délivre depuis plus de 65 ans à ses clients des conseils à la pointe en matière de ressources humaines et d'externalisation. Hewitt travaille avec plus de 3 000 groupes ou entreprises dans le monde pour développer et mettre en place des stratégies de management des ressources humaines, retraite, avantages sociaux et finance, rémunération, gestion de la performance, des talents et conduite du changement.

En tant que leader sur le marché de la gestion administrative des avantages sociaux, Hewitt gère les programmes de santé et de retraite de millions de cotisants et retraités, pour le compte de plus de 300 organisations dans le monde.

Présent dans 33 pays, Hewitt emploie près de 23 000 salariés.

A ce jour, plus de 150 000 salariés français ont reçu un BSI réalisé par Hewitt.

Contact

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de découvrir notre BSI spécimen et espérons que vous avez apprécié cette lecture.

Nous nous tenons à votre entière disposition.



Sandrine Fleury
sandrine.fleury@hewitt.com
Tél : 01.55.63.23.50
www.hewitt.fr
www.hewitt.com

Mentions légales :

Ce document constitue une information, sans valeur contractuelle. Il n'engage en aucun cas Iji sur votre rémunération.

Les données 2008 y figurant ont été établies sur la base des informations connues au 31 décembre 2008.

Iji fait appel à un sous-traitant, la société Hewitt, pour la réalisation du Bilan Social Individuel. A cet effet, Iji communique à Hewitt les données à caractère personnel contenues dans votre BSI. Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'Informatique, aux fichiers et aux libertés :

- la société sous-traitante Hewitt n'agit que sur instruction de Iji, qui reste responsable du traitement et des données transmises (art.35),

- vous disposez d'un droit d'accès, d'information et de rectification, pour les données qui vous concernent auprès de vos interlocuteurs RH habituels chez Iji (art. 39 et 40).

Conception et réalisation : Hewitt France