

Pilotage de la masse salariale (FPT) : aspects techniques et stratégiques

OBJECTIFS

- Connaître les définitions et outils de la masse salariale
- Identifier les causes de variation
- Identifier les leviers d'action

PUBLIC

DGA, RH, DRH, responsables Ressources Humaines

DATES :

6-7 DÉCEMBRE 2010

DURÉE : 2 jours

TARIF : 990 euros HT

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

- Construction en groupe d'une maquette de tableau
- Travail à partir d'exercices et de cas pratiques
- Elaboration en groupe d'un tableau type et d'indicateurs pertinents

PROGRAMME

La masse salariale « récurrente »

- Rappel sur la construction statutaire
- Les différentes composantes de la rémunération statutaire et réglementaire des fonctionnaires
- La rémunération des autres agents publics (contractuels et vacataires)
- La rémunération des agents de statut « privé »

La part variable de la masse salariale

- La part variable de la rémunération liée à l'organisation du temps de travail, aux modalités locales d'organisation des services
- La part variable de la dépense salariale liée aux emplois saisonniers, aux modalités de remplacement et aux renforts ponctuels

Les différentes définitions de la masse salariale

- Présentation fonctionnelle et comptable
- Synthèse des deux approches

Les facteurs globaux d'évolution de la masse salariale

- L'activité des services
- Le volume et la composition des effectifs
- L'absentéisme et la politique de remplacement mise en place

Les facteurs structurels d'évolution de la masse salariale

- L'évolution réglementaire de la rémunération et des charges directes, indirectes
- L'évolution réglementaire de l'organisation du temps de travail

Les facteurs « locaux » d'évolution de la masse salariale

- Organisation locale du temps de travail
- Régime indemnitaire
- Règles de remplacement
- Prise en compte de variations saisonnières
- Absentéisme / présentéisme
- Politique de formation

Les principaux outils

Le choix des éléments constitutifs du tableau et leur mise en forme

- Les tableaux d'indicateur en base 100, l'effet report ou déport, l'effet noria

La conception et le contenu du tableau de bord de pilotage

Exemple d'élaboration d'un tableau de bord pour une commune de 20 à 40 000 habitants