

# Le Webinaire de l'I-RH

Intelligence de la donnée et  
Ingénierie organisationnelle



12 décembre 2024

**n°1** *Pilotage de la masse salariale*

**CDG31** CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-GARONNE



# Au sommaire



1

## L'actualité de l'emploi

- *Météo de l'emploi*
- *Des nouvelles de l'observatoire de la rémunération*

2

## La thématique du jour

- *Le pilotage de la masse salariale : enjeux et méthode*

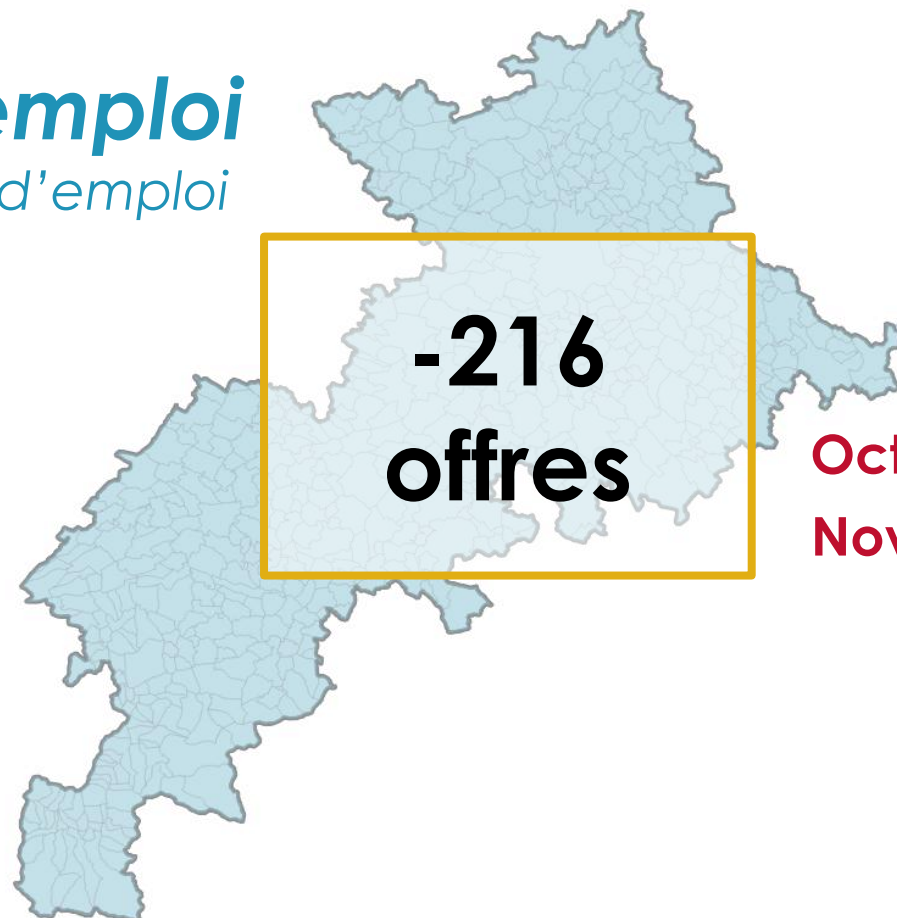


# L'actualité de l'emploi



## Météo de l'emploi

Evolution des offres d'emploi



**Octobre** : 469 offres publiées

**Novembre** : 253 offres publiées

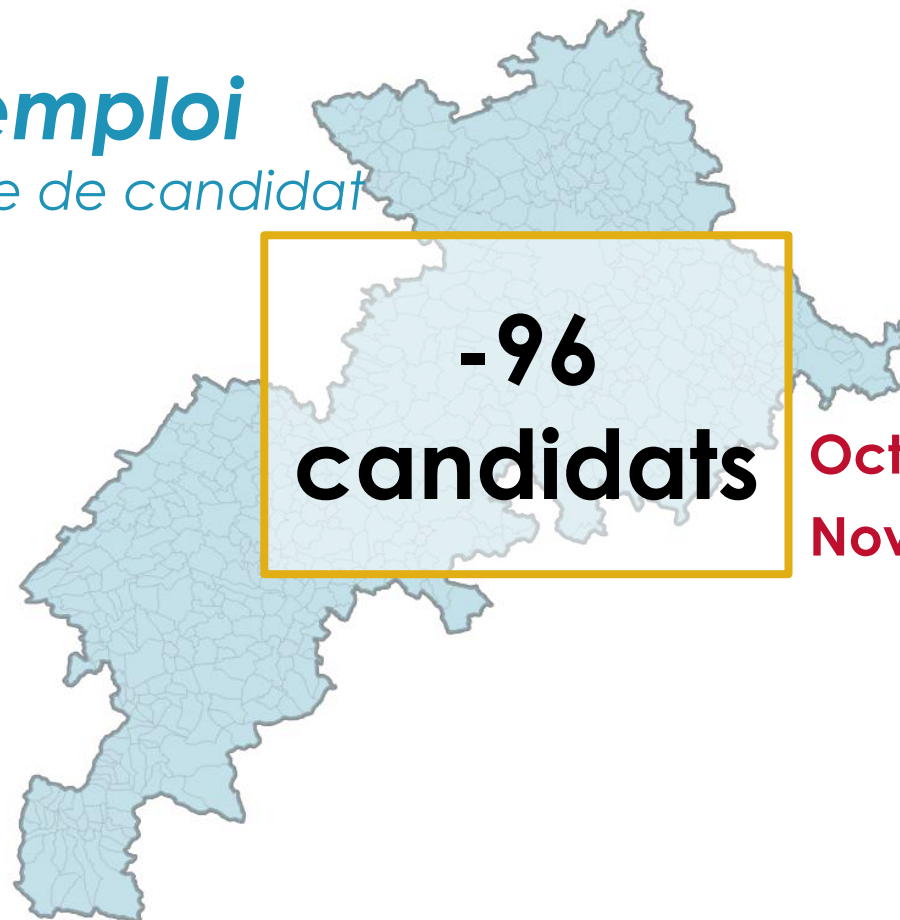


# L'actualité de l'emploi



## Météo de l'emploi

Evolution du nombre de candidat



**Octobre** : 359 nouveaux candidats

**Novembre** : 263 nouveaux candidats



# L'actualité de l'emploi



## ★ Les 5 métiers en plus forte hausse de publication d'offre

Aide à domicile	+9
Technicien de laboratoire	+8
Éducateur de jeunes enfants	+7
Agent de collecte	+6
Chargé d'accueil	+5



## ★ Les 5 métiers en plus forte baisse de publication d'offre

Chargé de support et services des systèmes d'information	-12
Cuisinier	-17
Ouvrier de maintenance des bâtiments	-17
Agent de restauration	-34
Agent de propreté des espaces publics	-60



# L'actualité de l'emploi



## Zoom sur ...

### La campagne du RSU 2023 se termine !

Taux de retour des collectivités : 84 %

Taux de retour en termes d'effectifs territoriaux : 88 %

*L'Observatoire vous remercie de votre participation !*



**Absentéisme et jour de carence...** le vrai du faux

Dernières données de l'observatoire

**14,7 jours d'absence en moyenne dans la FPT en 2023**

Source : Rapport DGAFP, 2024

Agents sur emploi permanent

	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme compressible*	4,76%	5,64%	4,92%
Part (en %) des agents de 50 ans et plus	47,7%	47,5%	48,6%
Nombre moyen de jours d'absence "compressible" par agent	17,4 jours	20,6 jours	18 jours

**Sources** : Echantillon de 414 collectivités haut-garonnaises qui ont répondu aux RSU 2021, 2022 et 2023. Population de 32 000 agents permanents

\*Le **taux d'absentéisme compressible** intègre les maladies ordinaires et les accidents de travail

# L'actualité de l'emploi



## *Des nouvelles de l'observatoire de la rémunération*

**La puissance des données RH du territoire**  
mise au service des missions du CDG31 pour  
une analyse de la compétitivité  
et de la cohérence des rémunérations.

▶ **Mission recrutement** : les prétentions du candidat sont-elles en phase avec le poste et les pratiques internes ? La collectivité est-elle suffisamment attractive ?

▶ **Mission RIFSSEP et politique de la rémunération** : les primes proposées par métier sont-elles alignées avec les standards du marché ?



# L'actualité de l'emploi



## *Des nouvelles de l'observatoire de la rémunération*

- Question 1 : pourcentage commune sans régime indemnitaire
- Question 2 : proportion du régime indemnitaire sur la rémunération brute





# L'actualité de l'emploi



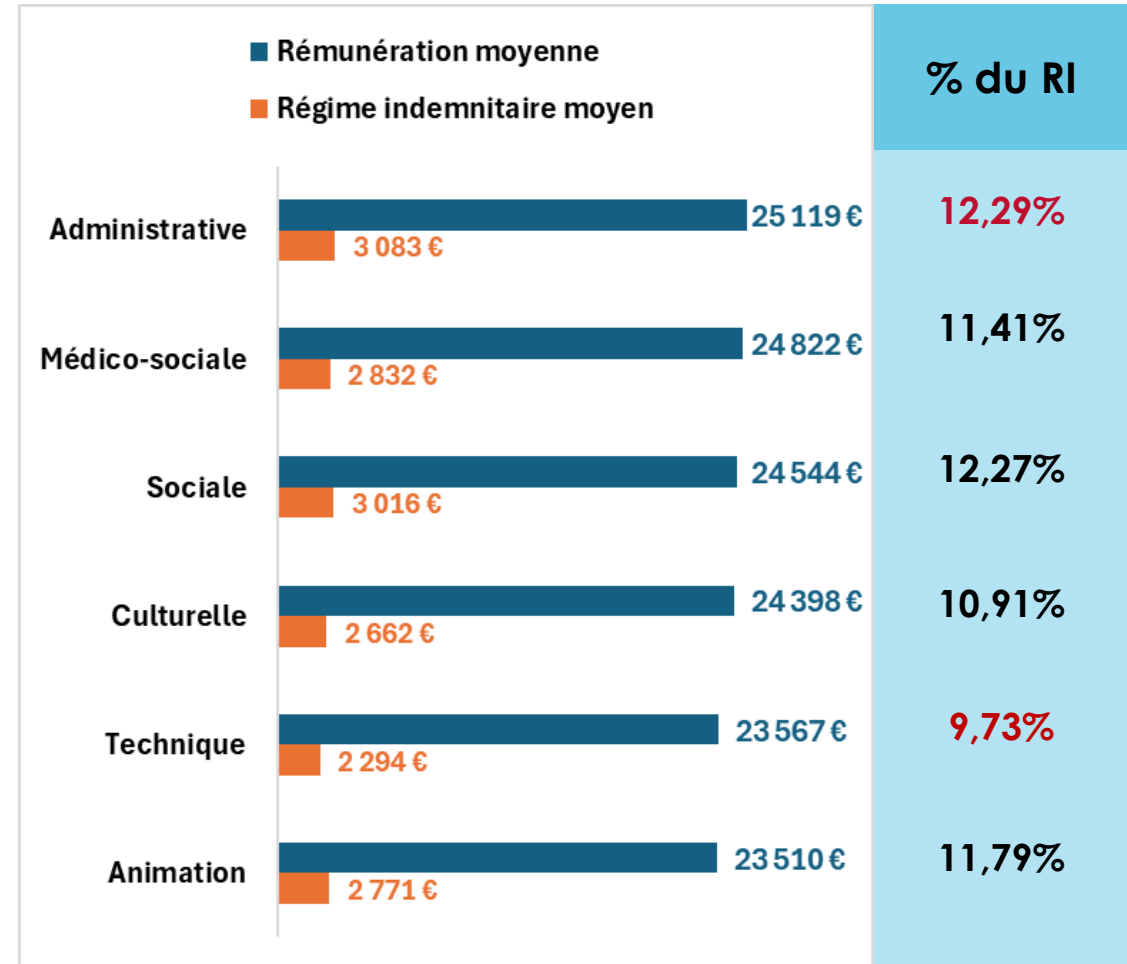
## Exemple de données de positionnement :



**Fonctions opérationnelles catégorie C**  
par filière pour les communes  
de 2 500 à 10 000 habitants  
(échantillon de 1750 agents)



**Rémunération moyenne : 24 148 €**  
**Régime indemnitaire moyen : 2 741 €**



# L'actualité de l'emploi



## *Des nouvelles de l'observatoire de la rémunération*

- Question 3 : régime indemnitaire d'un assistant RH
- Question 4 : rémunération moyenne femme/homme



# La thématique du jour



**Pilotage de la masse  
salariale : enjeux et méthode**



# La thématique du jour

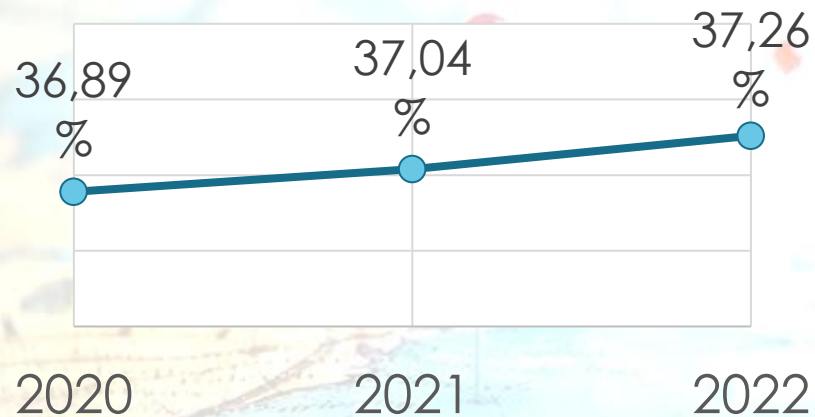


## **Pilotage de la masse salariale : les enjeux**

**Part des frais de personnel sur les dépenses de fonctionnement des collectivités**  
un taux en hausse, affectant particulièrement les communes

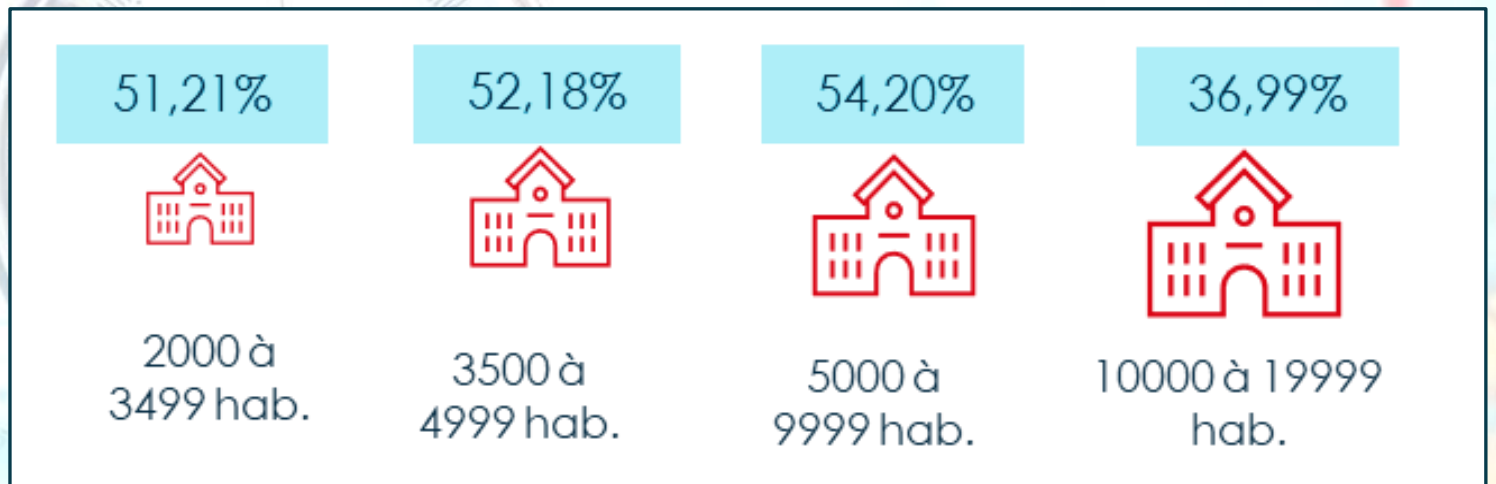
### Ratio national

source : bulletin d'information statistique n°176)



### Ratio régional en Occitanie régional

source : fiches repères CDG31 2021 Occitanie



# La thématique du jour



## *Pilotage de la masse salariale : les enjeux*



### Enjeux financiers

- Optimisation des marges de manœuvres
- Réflexion sur l'allocation des ressources financières
- Equilibre financier



### Enjeux humains

- Besoin en recrutement
- Motivation et fidélisation
- Développement des compétences
- Préservation de la santé au travail

- ▶ Anticiper
- ▶ Optimiser
- ▶ Contrôler

# La thématique du jour



## *Pilotage de la masse salariale : enjeux et méthode*

- Question 5 : définition de la masse salariale
- Question 6 : éléments obligatoires rémunérations



# La thématique du jour



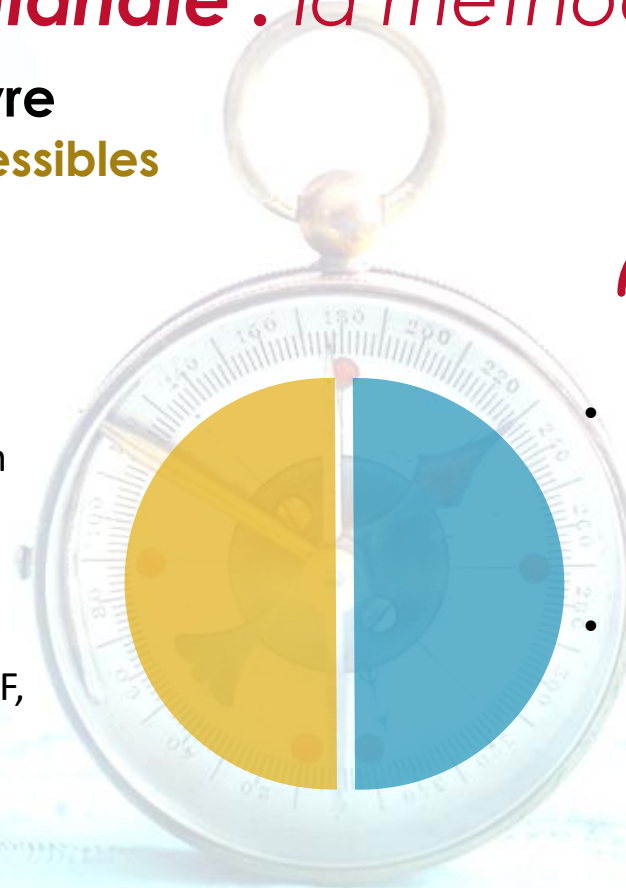
## *Pilotage de la masse salariale : la méthode*

Identifier les marges de manœuvre par l'analyse des éléments **incompressibles** et **maitrisables** de la masse salariale

Marges de manœuvre

### Part incompressible

- **Éléments obligatoires** : rémunération principale (TB, NBI, SFT, GIPA...).
- **Contributions patronales** : régime retraite, allocations familiales, URSSAF, maladies, vieillesse.



### Part maîtrisable

- **Éléments facultatifs** : régime indemnitaire, heures supplémentaires, complémentaires, indemnités d'astreintes...
- **Éléments annexes et périphériques** : prestations d'action sociale, titres déjeuners, allocation télétravail, frais de mobilité durable, formation, assurance sur rémunération du personnel...

# La thématique du jour



## *Pilotage de la masse salariale : la méthode*

Les facteurs  
d'évolution  
de la masse  
salariale

### **Externes :**

- Décisions législatives et contexte économique.
- Facteurs démographiques

### **Internes :**

- Politique générale et stratégies de la structure territoriale
- Politique RH de la collectivité.



# La thématique du jour



## *Le pilotage de la masse salariale : enjeux et méthode*

- Question 7 : sondage : principal levier de pilotage



# La thématique du jour



## *Pilotage de la masse salariale : la méthode*

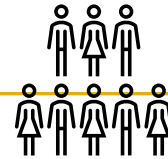
Quelques exemples d'indicateurs RH de pilotage de la masse salariale

### Budget 012



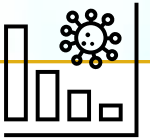
- Suivi mensuel en euros
- Pourcentage d'évolution annuel
- Taux d'exécution du budget
- Evolution des heures supplémentaires

### Effectifs



- Nombre et évolution des ETP
- Coût moyen d'un agent, par grade, par fonction,...
- Suivi des agents en situation particulière
- Effectifs selon la pyramide d'âge

### Absences



- Taux d'absentéisme
- Coût moyen annuel des absences par agent employé
- Le nombre de jours d'absence par type de congé
- Coûts des remplaçants
- Coût des contrats d'assurance

# La thématique du jour



## *Le pilotage de la masse salariale : enjeux et méthode*

- Question 8 : sondage : principal objectif du pilotage



# La thématique du jour



## *Pilotage de la masse salariale : les gains attendus*

1

### Analyse rétrospective pour comprendre les évolutions

- **Analyser en le détail** la structure de la masse salariale
- **Evaluer les coûts et les impacts** des mesures externes et internes,
- **Dégager les tendances historiques** et les évolutions structurelles

2

### Prospective financière pour anticiper et se projeter

- **Identifier les perspectives** pour construire un plan d'action
- Assurer une meilleure **maîtrise et contrôle** de la masse salariale.
- **Adapter les stratégies RH** à court, moyen et long terme

# La thématique du jour



## *Pilotage de la masse salariale : l'accompagnement du CDG31*

**3 phases** étalées  
sur 2 à 4 mois

**4 à 10 jours** facturés  
selon la taille de la  
structure

**CDG31** CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-GARONNE



### Phase 1 : Etat des lieux

- Réunion de cadrage et recueil des orientations stratégiques
- Recueil des données collectives et individuelles

### Phase 2 : Analyse financières

- Analyse rétrospective de la masse salariale
- Elaboration des scénarios prospectifs selon les hypothèses et simulations financières.

### Phase 3 : Restitution du rapport d'analyse

- Restitution à l'autorité territoriale

Merci à vous  
et à bientôt !



*En vous souhaitant de belles  
fêtes de fin d'année !*



**CDG31** CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-GARONNE

