

INDICATEUR 1

# MASSE SALARIALE CHARGÉE



## LES OBJECTIFS

- Connaître le montant des rémunérations versées.
- Réaliser un suivi de la consommation pour l'année N.

## LE CALCUL

### Salaire brut\* + charges patronales\*\*

\*Le salaire brut

- Traitement de base
- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Nouvelle bonification indiciaire
- Régime indemnitaire

\*\*Charges patronales

- Variables selon le statut

## LES DÉCLINAISONS

- Permanents / non permanents
- Par direction
- Composante obligatoire (masse indiciaire) / non obligatoire (régime indemnitaire)

Pour l'analyse de cet indicateur, la comparaison entre le prévisionnel et le réalisé permet d'évaluer le pourcentage de réalisation.

**Pour mesurer l'évolution de la MS :** taux de croissance  $(MS N - MS N-1) / MS N-1 \times 100$ .

## LA PÉRIODICITÉ : mensuelle

> **Exemple :** pour la commune de C..., au mois de juin de l'année N, le total des salaires bruts des agents permanents s'élève à 1 007 031 € et les charges patronales à 405 391 €.

Le prévisionnel est de 1 500 000 € et le réalisé pour le mois de juin de l'année N-1 de 1 390 042 €.

- Masse salariale chargée en juin de l'année N = 1 412 422 €
- Pourcentage de réalisation = 94 %
- Taux de croissance = 1,61 %

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 2

# MASSE SALARIALE BUDGÉTAIRE



## LES OBJECTIFS

- Connaître le montant des dépenses de personnel.
- Analyser les écarts entre prévisionnel et réalisé.
- Estimer un prévisionnel pour N+1.

## LE CALCUL

### Masse salariale chargée + périphériques

À titre d'illustration, les périphériques peuvent être :

- assurance sur les risques statutaires
- prestations d'action sociale
- tickets restaurants
- remboursement des frais de mission
- allocations chômage
- formation professionnelle
- dotation vestimentaire
- ...

## LES DÉCLINAISONS

- Permanents / non permanents

Pour l'analyse de cet indicateur, la comparaison entre le prévisionnel et le réalisé permet d'évaluer le pourcentage de réalisation.

**Pour mesurer l'évolution de la MS :** taux de croissance  $(MS N - MS N-1) / MS N-1 \times 100$ .

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** pour l'année N, la masse salariale chargée de la commune C... s'élève à 14 718 658 € et les périphériques à 916 000 €. Le prévisionnel est de 15 850 500 € et le réalisé pour l'année N-1 de 15 300 713 €.

- Masse salariale budgétaire de l'année N = 15 634 658 €
- Pourcentage de réalisation = 98 %
- Taux de croissance = 2,18 %

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 3

# ENVELOPPES VARIABLES



## LES OBJECTIFS

- Connaître la structure des éléments non permanents de la masse salariale.
- Identifier des leviers d'action en matière de pilotage de la masse salariale.

## LE CALCUL

### Les types d'enveloppes :

- heures supplémentaires
- remplacements
- besoins liés à un accroissement temporaire ou saisonnier
- vacances

Pour l'analyse de cet indicateur, la comparaison entre le prévisionnel et le réalisé permet d'évaluer le pourcentage de réalisation.

## LA PÉRIODICITÉ : mensuelle

> Exemple : pour le mois de juin de l'année N.

Enveloppes	Prévisionnel	Réalisé	% de réalisation
Heures supplémentaires	78 675 €	85 000 €	108 %
Remplacements	607 135 €	572 979 €	94 %
Accroissement temporaire ou saisonnier	129 271 €	99 627 €	77 %
Vacations	415 090 €	387 422 €	93 %

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 4

# PART DE LA MASSE SALARIALE DANS LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT



## LES OBJECTIFS

- Evaluer le poids des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement de la collectivité.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Masse salariale budgétaire}}{\text{Total des dépenses de fonctionnement}} \times 100$$

Pour l'analyse de cet indicateur, le périmètre des activités prises en charge par la collectivité devra être précisé : y a-t-il des services transférés à un EPCI, des activités en régie, ou la présence d'un centre de santé ? Etc.

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> **Exemple :** la masse salariale budgétaire de la commune de C... est de 980 000 €. Son budget de fonctionnement atteint 2 178 000 €. Le traitement des ordures ménagères a été transféré à un syndicat intercommunal.

- Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement :  $(980\ 000 / 2\ 178\ 000) \times 100 = 44,9\%$

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 5

# GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ



## LES OBJECTIFS

- Evaluer la masse salariale liée au vieillissement et à l'avancement de carrière des agents.

## LE CALCUL

### Coût des évolutions de la masse indiciaire\* liées :

- aux avancements de grade et promotions internes (glissement)
- aux avancements d'échelon (vieillesse)
- aux titularisations suite à réussite à concours ou à examen professionnel (technicité)

*Périmètre : emploi permanent*

*\*Traitement et indemnité de résidence*

Selon la politique RH de la collectivité, il est possible d'intégrer le régime indemnitaire à la base de calcul.

## LES DÉCLINAISONS

- Par direction
- Par statut

**Pour mesurer l'incidence globale sur la masse salariale :** calcul du GVT solde, à savoir le GVT associé à l'effet de noria.

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> **Exemple :** le montant des gains indiciaires liés aux avancements et promotions peut être calculé mensuellement et pondéré sur l'année pour obtenir un montant total à ajouter à la masse salariale chargée de l'année N-1.

*Pour la Commune C..., ce montant est équivalent à :*

$$(12 \times 1760) + (11 \times 1169) + (10 \times 2796) + (9 \times 2730) + (8 \times 1634) + (7 \times 1564) + (6 \times 1093) + (5 \times 1069) + (4 \times 2097) + (3 \times 2105) + (2 \times 1835) + 1870 = 142\ 675\ \text{€}$$

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 6

EFFET DE NORIA

0%

LES OBJECTIFS

- Évaluer les écarts de rémunération entre les entrants et les sortants.

LE CALCUL

$$\frac{(\text{Masse indiciaire des entrants} - \text{masse indiciaire des sortants})}{\text{Masse indiciaire de l'année N}^*} \times 100$$

*Périmètre : emploi permanent*

*\*Traitement de base et indemnité de résidence*

En lien avec la méthode utilisée pour le GVT, il est possible d'intégrer le régime indemnitaire à la base de calcul.

Les données peuvent être calculées à partir du tableau entrées / sorties de la collectivité.

**LA PÉRIODICITÉ :** annuelle

> **Exemple :** la commune de C... calcule pour l'année N :

- Masse indiciaire des sortants = 1 981 850 €
- Masse indiciaire des entrants = 864 720 €
- Masse salariale année N = 23 286 396 €

Le différentiel entre les sortants et les entrants indique que la commune de C... a réduit sa masse indiciaire de 1 117 130 euros, ce qui représente une baisse de 4,8 % de la masse indiciaire de l'année.

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 7

# EFFET DE NIVEAU, DE MASSE ET DE REPORT



## LES OBJECTIFS

Objectif général : mesurer l'impact des effets structurels sur l'évolution de la masse salariale chargée.

- **Niveau** : mesurer l'évolution de la masse salariale entre 2 dates.
- **Masse** : mesurer le coût réel des évolutions pour l'année n.
- **Report** : mesurer l'incidence l'année suivante des mesures prises en cours d'année.

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple : *avancement d'échelon*

	N	N+1
Janvier	1 400 500	1 421 320
Février	1 400 500	1 421 320
Mars	1 400 500	1 421 320
Avril	1 400 500	1 426 500
Mai	1 400 500	1 426 500
Juin	1 400 500	1 426 500
Juillet	1 400 500	1 426 500
Août	1 439 432	1 426 500
Septembre	1 439 432	1 426 500
Octobre	1 439 432	1 426 500
Novembre	1 439 432	1 439 432
Décembre	1 421 320	1 439 432
<b>Total</b>	<b>16 982 548</b>	<b>17 128 324</b>
<i>Moyenne</i>	<i>1 415 212</i>	<i>1 427 360</i>

## LE CALCUL

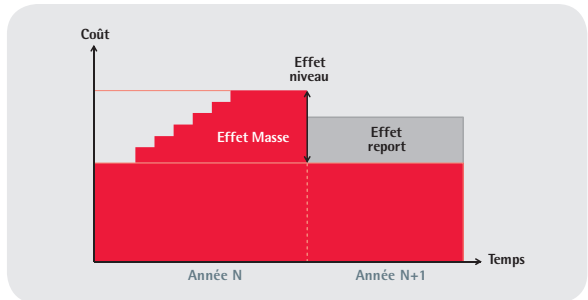
$$\text{Niveau} = \frac{(\text{MS décembre N+1} - \text{MS décembre N}) \times 100}{\text{MS décembre N}}$$

$$\text{Masse} = \frac{(\text{MS N+1} - \text{MS N}) \times 100}{\text{MS N}}$$

$$\text{Report} = \frac{\text{MS décembre N}}{\text{MS moyenne mensuelle}}$$

*Périmètre : permanent et non permanent*

## Schéma pour illustrer le périmètre des différents effets



- *Effet niveau = 1,27 %*
- *Effet masse = 0,86 %*
- *Effet report = 1,0043*

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 8

# VARIATION DU NOMBRE DE POSTES

%

## LES OBJECTIFS

- Mesurer l'impact de la variation du nombre de postes sur l'évolution de la masse salariale.

## LE CALCUL

$$\frac{(\text{Masse salariale des créations de postes} - \text{masse salariale des suppressions de postes})}{\text{Masse salariale chargée}} \times 100$$

Périmètre : emploi permanent

## LES DÉCLINAISONS

- Par statut

## LA PÉRIODICITÉ : mensuelle

> **Exemple :** au 31 décembre de l'année N, la masse salariale consacrée à la création de poste par la commune de C... est de 148 425 €. Le montant des suppressions de poste atteint quant à lui 165 795 €, pour une masse salariale chargée de 14 718 658 €.

- Variation du nombre de postes = - 0,12 %

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".





INDICATEUR 9

# SALAIRE MINIMUM, MAXIMUM, MOYEN ET MÉDIAN



## LES OBJECTIFS

- Appréhender l'étendue et la distribution des rémunérations dans la collectivité.
- Situer les salaires d'une catégorie d'agents par rapport à l'ensemble.

## LE CALCUL

- Salaire minimum** : Salaire le plus bas
- Salaire maximum** : Salaire le plus élevé
- Salaire moyen** : Somme des salaires / effectif physique moyen payé
- Salaire médian** : Salaire tel que la moitié des agents gagne moins et l'autre moitié gagne plus

## LES DÉCLINAISONS

- Par filière et niveau de responsabilité (encadrement ou non)
- Par catégorie et par statut

Dans le cadre d'un projet de refonte du régime indemnitaire, le périmètre de l'indicateur pourrait être réduit uniquement au régime indemnitaire.

**LA PÉRIODICITÉ** : annuelle

> Exemple : calcul du salaire médian

Salaires	Effectifs	% cumulé
1 250 €	14	16 %
1 365 €	14	32 %
1 580 €	15	49 %
1 640 €	8	58 %
1 870 €	8	67 %
1 900 €	15	84 %
2 100 €	12	98 %
2 300 €	2	100 %
<b>Total</b>	<b>88</b>	-

- Salaire médian = 1640 €  
Il correspond au pourcentage cumulé de 50 % des effectifs.

**Pour aller plus loin** : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 10

# PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA MASSE SALARIALE



## LES OBJECTIFS

- Déterminer la part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents.
- Piloter la politique de rémunération de la collectivité.
- Comprendre l'évolution de la masse salariale.

## LE CALCUL

$$\frac{\text{Régime indemnitaire}}{\text{Masse salariale chargée}} \times 100$$

## LES DÉCLINAISONS

- Par catégorie
- Par filière

## LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** pour la Commune de C..., le montant du régime indemnitaire s'élève à 286 319 € en juin de l'année N, pour une masse salariale chargée de 1 389 712 €.

- Part du régime indemnitaire dans la masse salariale chargée = 20,6 %

**Pour aller plus loin :** créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

