

La création du budget de personnel



DRH, RRH, chef.fe de service, chargé du SIRH et gestionnaires masse salariale



- Maîtriser la méthode et les outils de construction du budget de personnel
- Savoir fiabiliser, présenter et justifier le budget de personnel auprès des décideurs
- Mettre en place un dispositif de suivi et de pilotage de la masse salariale



Intermédiaire



Format : présentiel, intra, sur mesure



Apports théoriques ; quiz ; cas pratiques et support documentaire



2 jours



Prolongement possible :

- Audit de la masse salariale
- Accompagnement à l'optimisation des coûts
- Construction de tableaux de pilotage

Programme :

Comprendre la logique du budget de personnel

- Le cadre réglementaire et comptable
- Les étapes de la construction budgétaire : cadrage, prévisions, arbitrages, vote.
- Le rôle des différents acteurs : direction générale, finances, RH, élus, services.

Identifier et fiabiliser les données de base

- Les données RH :
 - Effectifs par statut (titulaires, contractuels, apprentis, vacataires).
 - Temps de travail, équivalents temps plein (ETP, ETPT).
 - Positions administratives (activité, détachement, disponibilité...).
- Les éléments de rémunération :
 - Traitement indiciaire (échelons, grilles, avancements).
 - Régime indemnitaire (IFSE, CIA, NBI, primes spécifiques).
 - Accessoires de rémunération (astreintes, heures sup, indemnités diverses).

Élaborer les hypothèses budgétaires

- Les effets d'évolution naturelle :
 - Effet GVT positif et négatif (glissement vieillesse technicité).
 - Effet Noria (remplacement d'un agent partant par un agent entrant).
- Les effets de gestion :
 - Mesures nouvelles décidées (promotions, avancements, revalorisations indemnitaires).
 - Entrées et sorties prévisionnelles (retraites, recrutements, contrats non renouvelés).
 - Modifications de temps de travail, créations/suppressions de postes.
- Les effets de contexte :
 - Revalorisation du point d'indice.
 - Réformes statutaires ou indemnitaires prévues.
 - Hypothèses d'absentéisme ou d'intérim.

Calculer la masse salariale prévisionnelle

- Méthodologie de calcul :
 - Base 100, masse salariale N-1, intégration des mesures nouvelles.
 - Identification des dépenses de personnel directes et indirectes.
- Outils de calcul :
 - Tableur Excel : formules, ventilation, arrondis.
 - Outils SIRH et export possibles.
- Vérification de cohérence et consolidation des résultats.
- Construction d'une trame budgétaire par nature de dépense.