

Masse salariale - perfectionnement



DRH, RRH, responsables de la masse salariale, contrôleurs de gestion RH

- Approfondir l'analyse et la compréhension des dynamiques de la masse salariale
- Développer des outils de pilotage et de suivi de la masse salariale
- Maîtriser les leviers d'action et d'optimisation de la dépense de personnel



Perfectionnement



Format : présentiel, intra, sur mesure



Apports théoriques ; quiz ; cas pratiques et support documentaire



1 journée



Prolongement possible :

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

Programme :

Analyser et comprendre les dynamiques de la masse salariale

- Définition et périmètre de la masse salariale (éléments inclus / exclus)
- Les déterminants de l'évolution de la masse salariale : GVT, Noria, mesures nouvelles, transferts, effet report.
- Impacts récents (évolution du point d'indice, réforme des grilles, primes...)

Décomposer et analyser les effets de structure

- Décomposition analytique : effet GVT positif / négatif, effet Noria, effet report, mesures générales et catégorielles.
- Lecture et interprétation d'un tableau d'analyse des écarts.
- Méthodes de calcul du GVT et de l'effet Noria (approches par agent et par agrégat).
- Erreurs fréquentes dans l'interprétation des écarts de masse salariale

Mettre en place un suivi mensuel et des indicateurs de pilotage

- Indicateurs clés : coût moyen par agent, taux de consommation, effectif moyen, ratio masse salariale / recettes réelles.
- Tableaux de suivi : structure mensuelle, comparatif prévisionnel / réalisé, alertes.
- Outils : tableur Excel, requêtes SIRH, intégration au RSU ou au rapport de pilotage RH.
- Corrélation avec les effectifs, l'absentéisme, la formation, la mobilité.

Agir sur les leviers de maîtrise et d'optimisation

- Leviers internes : gestion des effectifs, politiques indemnitaires, temps de travail, absentéisme, contractuels, remplacements.
- Leviers budgétaires : provision, mutualisation, gestion des vacants, planification des recrutements.
- Bonnes pratiques d'arbitrage et de coordination RH / finances.
- Cas particuliers : impacts d'une réorganisation ou d'un plan de recrutement.