

LE PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE

Piloter son budget pour mieux le maîtriser

TARIF 2026
1.190 € TTC
PAR AGENT

OBJECTIFS - COMPETENCES VISEES



- Identifier et comprendre les composantes de la masse salariale et ses facteurs d'évolution
- Mettre en place des outils de pilotage afin de suivre les dépenses de personnel et opérer les arbitrages nécessaires
- Optimiser le dialogue avec les services financiers dans la construction de l'EPRD

DUREE
2 jours
(9 h -17 h)

METHODOLOGIE

Alternance entre apprentissage théorique, exercices, cas pratiques analyse de jurisprudence.

Echanges interactifs et questions/réponses avec les participants. Retours d'expérience et analyse de pratiques.

Supports de cours remis sous format papier et/ou accessibles via l'espace-client.



PUBLIC CONCERNE

- Toute personne en charge du suivi des dépenses de personnel.

PREREQUIS

- Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à la formation

NOMBRE DE PARTICIPANTS



12 personnes maximum

PROGRAMME

LE CONTEXTE BUDGETAIRE CONTRAINT DES ETABLISSEMENTS ET LA NECESSITE DU PILOTAGE DES DEPENSES

Le caractère incompressible des dépenses RH

Les enjeux d'un pilotage

LA GESTION DES EFFECTIFS

Le dimensionnement et les différentes définitions

- Notion de poste et d'emploi
- Les différents types d'effectifs : effectifs pérennes, effectifs de remplacement, effectifs en surcroit d'activité, effectifs financés par des crédits spécifiques (MIGAC)
- Les équipes de suppléance et l'intérim
- Les différents modes de calcul des effectifs
- Les calculs en ETN, ETB, ETPR, ETPT

Le suivi des effectifs

- La gestion prévisionnelle des effectifs
- Les tableaux de bord, les indicateurs à suivre
- La gestion par type de dépense (pérenne, remplacement, surcroit, spécifique...)

L'absentéisme

LA GESTION DE LA MASSE SALARIALE

Les éléments constitutifs de la masse salariale

- Paie médicale
- Paie non médicale
- Les charges et autres dépenses de personnel

Les éléments d'évolution de la masse salariale

- Evolution des rémunérations
- Modification des charges patronales
- Définitions et calculs du GVT
- L'effet modification de la structure d'emploi

L'ÉLABORATION ET LE SUIVI D'UN BUDGET

- Le TPER
- L'EPRD
- Effet report / EAP
- Effet masse / Effet prix
- Le suivi et la maîtrise du budget : le rapport infra-annuel (RAI) et le retraitement comptable (RTC)

LES INDICATEURS RH

- Le Turn-over
- Les ratios à suivre

RAPPORTS INFRA ANNUELS (ARS)



SUIVI ET EVALUATION DE LA FORMATION

- Test de pré positionnement en début de formation pour évaluer le niveau du stagiaire
- Test de post positionnement en fin de formation pour évaluer l'évolution des compétences
- Fiche d'évaluation globale de la formation
- Remise d'une attestation de formation