

# WEBINAR ATELIER de la Fnogec

**RH ET FRAIS DE PERSONNEL :**  
Démarche analytique et autres  
outils de gestion



Partie 5  
Jeudi 26 mars 2026



# | Accueil et animateurs pour ce webinar :



**Jean-Christophe CARREL**

Administrateur et président de la commission Expertise de gestion de la Fédération nationale des Ogec  
Expert-comptable - commissaire aux comptes  
[jc.carrel@acticonseil.com](mailto:jc.carrel@acticonseil.com)



**Cédric CROLET**

Conseiller financier analyste de la mission Expertise de gestion  
Fédération nationale des Ogec  
[c-crolet@fnogec.org](mailto:c-crolet@fnogec.org)



## | Pourquoi cet outil ?

Une proportion faible d'établissement a mise en place la comptabilité analytique

Tous, bénévoles et permanents avons identifié ce **besoin de formation** sur la comptabilité analytique, besoin d'autant plus prégnant à l'occasion des contrôles des DDFIP.

A travers sa commission et sa mission d'expertise de gestion, en lien avec la mission d'animation des territoires, la **Fnogec** met à la disposition du réseau **un webinar-atelier en 10 parties déclinées sur la comptabilité analytique.**

Il sera enrichi chaque année des éléments de mises à jour nécessaires.



## Quel outil ?

Chaque mois, durant cette année scolaire, des supports sur un **sujet détaillé de la comptabilité analytique** seront mis à votre disposition.

Vous recevrez une invitation à un **webinar** d'une heure, accessible ensuite en replay et le support **PPT**

**Une dizaine de sujets** liés à la comptabilité analytique sera ainsi **déclinée** d'ici la fin de l'année scolaire. Nous avons déjà traité les sujets suivants :

- ✓ Un outil de pilotage au service de notre gestion et de nos obligations réglementaires
- ✓ La structure de l'arbre analytique
- ✓ Les clés de répartition & les services accessoires à l'enseignement
- ✓ Le coût des locaux
- ✓ **Les frais de personnel (approche analytique et autres outils de gestion)**

Les prochains sujets seront les suivants :

- Les contributions familles et les forfaits
- Le lien entre la compta ana, le prévisionnel moyen terme et le plan d'investissement
- La mise en place opérationnel de la comptabilité analytique (aspects SI)
- Le contrôle interne
- L'organigramme fonctionnel



## WEBINAR ATELIER de la Fnogec

**LA COMPTABILITE ANALYTIQUE:**  
un outil de pilotage au service  
de notre gestion et de nos  
obligations réglementaires



www.fnogec.org



Partie 1  
Jeudi 25 septembre 2025

## WEBINAR ATELIER de la Fnogec

**LA COMPTABILITE ANALYTIQUE :**  
Structure de la comptabilité  
analytique



www.fnogec.org



Partie 2  
Jeudi 13 novembre 2025

## WEBINAR ATELIER de la Fnogec

**LA COMPTABILITE ANALYTIQUE :**  
Les clés de répartition & les  
services accessoires à  
l'enseignement



www.fnogec.org



Partie 3  
Jeudi 08 janvier 2026

## WEBINAR ATELIER de la Fnogec

**LA COMPTABILITE ANALYTIQUE :**  
La question du coût des locaux  
(investissements, équivalent  
loyer, PPI)



www.fnogec.org



Partie 4  
Jeudi 05 février 2026

## Pour qui ?

Cet outil est à votre disposition suivant vos réalités de territoires :

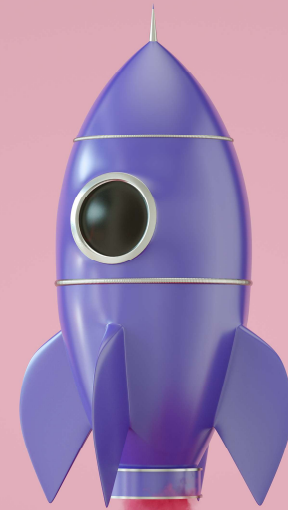
- Vous êtes **secrétaire général(e) d'un Udo/Urogec** , il peut venir en appui ou complément aux formations en réseau que vous réalisez
- Vous êtes **président d'Udogec sans permanent**, vous pouvez organiser une rencontre avec vos présidents autour de cette thématique en utilisant tout ou partie des supports
- Vous êtes **président d'Ogec dans un territoire très isolé**, vous pouvez utiliser directement ces supports avec votre CA
- ...



Et toujours l'**animation en territoire de la Fnogec** , appuyée par la mission d'expertise de gestion est à vos côtés pour **décliner cet outil suivant vos besoins** : organiser des rencontres thématiques en territoire en présentiel ou en visio, ...



*Allez, c'est  
parti pour le  
cinquième  
webinar  
atelier !*



# PREAMBULE SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : CONTOURS et CONTENU

## RECRUTEMENT

Marque employeur  
Intégration

## GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL

Contrats de travail  
Avenants  
Suivi du temps de travail  
Paie  
Démission, départ à la retraite, rupture conventionnelle

## DISCIPLINAIRE

Licenciement  
Avertissement  
Rappel à l'ordre

## ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Conseil/Support aux manager  
Communication interne...

## SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

AT, maladie professionnelle  
QVT  
RPS...

## NEGOCIATION COLLECTIVE ET DIALOGUE SOCIAL

Instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT)  
Accord collectif d'entreprise  
Négociation annuelle obligatoire  
Conflits sociaux...

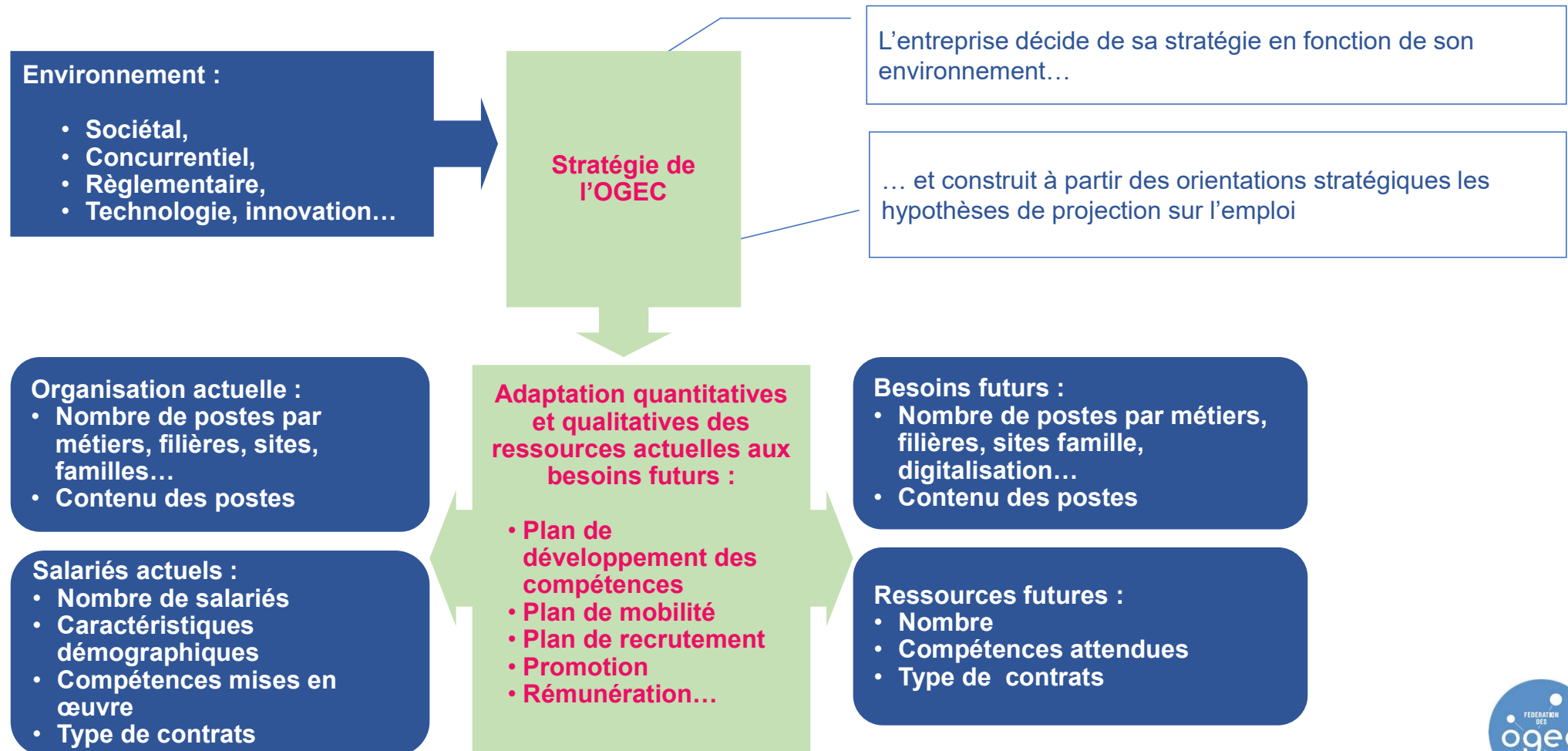
## GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Evaluation des compétences  
Développement des compétences  
Classification des postes  
Fidélisation les talents ...

## REMUNERATION

Masse salariale  
Avantages sociaux

# DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : CONTOURS et CONTENU



# LES ATTRIBUTIONS DU CONTRÔLE DE GESTION EN MATIÈRE SOCIALE

**Gestion des effectifs** : gérer le nombre d'employés (ETP), les métiers, leurs compétences (clés), et leur répartition dans l'organisation. Cela inclut la prévision des recrutements, des départs, et des évolutions de carrière.

**Suivi de la masse salariale** : contrôle de gestion sociale surveille et analyse les dépenses liées à la masse salariale, en s'assurant qu'elles restent conformes au budget établi

**Élaboration des budgets RH** : l'élaboration des budgets relatifs aux ressources humaines en fournissant des données et des analyses pour déterminer les coûts associés à la main-d'œuvre, aux avantages sociaux, à la formation,

**Gestion de la performance** : l'évaluation de la performance des employés, la fixation d'objectifs, les entretiens d'évaluation et les plans d'amélioration

**Gestion de la formation et du développement** : s'assurer que les employés ont les compétences nécessaires pour accomplir leurs tâches et de promouvoir leur développement professionnel + évaluation impact de la formation

**Gestion de la rémunération et des avantages sociaux** : la gestion des salaires, des avantages sociaux, des primes, et d'autres incitations pour les employés.

**Relations avec les employés** : la gestion des relations de travail, la résolution des conflits, et la promotion d'un environnement de travail positif.

# Sommaire

## Frais de personnel : approche analytique et autres outils de gestion

1/ Chiffres clés et rappels des aspects essentiels de la CCN

2/ RH et **comptabilité analytique**

3/ Autres **indicateurs** en matière de RH

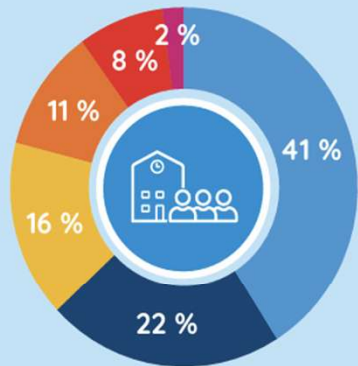
4/ Enjeux majeurs en termes **de contrôle interne**



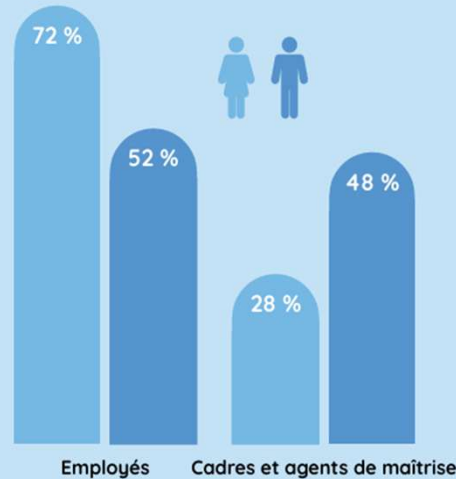
# 1. RH : de quelques chiffres clés

**RH partie prenantes dans l'EC : 90 000 salariés (environ 50 % des dépenses des associations) et 137 500 enseignants + des bénévoles**

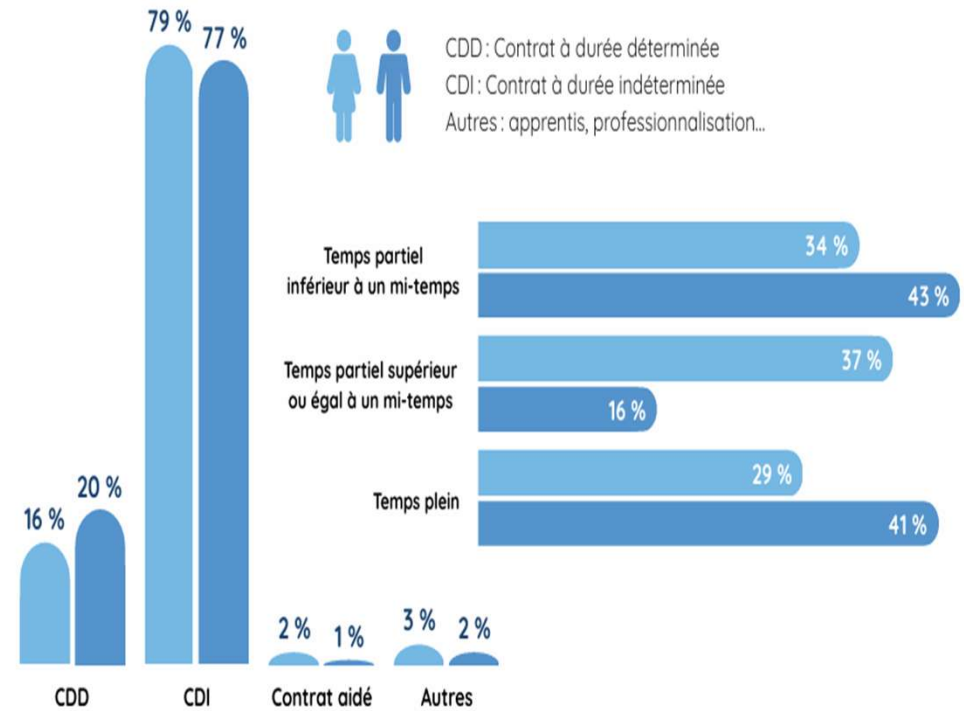
Répartition par type de fonctions et par CSP



- Vie scolaire, éducation et pédagogie
- Entretien, maintenance, nettoyage, logistique
- Administration (secrétariat, comptabilité, gestion)
- Direction (chefs d'établissement, adjoints)
- Restauration
- Autres (pastorale, formateurs, enseignants hors contrat...)



Répartition par type de contrats et par temps de travail



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

1

## La fiche de classification

Principes de fonctionnement : fonctions, strates de rattachement, critères classants, coefficient global.

2

## Évolution de la classification

Ancienneté, valorisation de la formation et analyse triennale de la classification.

3

## Coûts corps enseignant (OGEC)

Identification des charges à la charge de l'OGEC pour les enseignants sous contrat : cotisations patronales patronales spécifiques, complémentaires, prévoyance.



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

1

## La fiche de classification

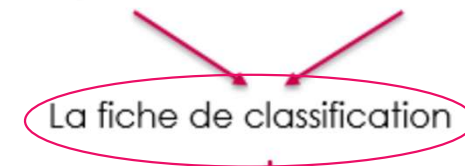
Principes de fonctionnement : fonctions, strates de rattachement, critères classants, coefficient global.

La fiche de classification permet de déterminer un **salaire**

**minimum conventionnel** qui prend en compte :

- la **réalité du poste** (les fonctions qui le composent) et les compétences mobilisées pour l'occuper (degré d'autonomie, de technicité, ...)
- des **éléments propres au salarié** (ancienneté, formation professionnelle).

La fiche de poste      Le temps de travail



Le contrat de travail

Le bulletin de salaire

Tout cela éclairé par l'organigramme



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

1

## La fiche de classification

Principes de fonctionnement : fonctions, strates de rattachement, critères classants, coefficient global.

### Première étape : que fait le salarié ? CES FONCTIONS

1. Lister les fonctions réelles du collaborateur à l'aide de la **fiche de poste**.
2. Les identifier dans le **référentiel de fonctions**, 91 fonctions répertoriées en quatre strates.
3. Attribuer un **pourcentage de temps de travail** apprécié sur l'année à chacune des fonctions identifiées.



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

1

## La fiche de classification

Principes de fonctionnement : fonctions, strates de rattachement, critères classants, coefficient global.

## Deuxième étape : le rattachement à UNE STRATE

Les fonctions réalisées donnent **la strate de rattachement** : il s'agit de celle de la fonction majoritaire ou des fonctions majoritaires en temps de travail.



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

1

## La fiche de classification

Principes de fonctionnement : fonctions, strates de rattachement, critères classants, coefficient global.

### Troisième étape : quelles compétences sont mises en œuvre ?

#### LES CRITERES CLASSANTS

5 critères classants, composés chacun de 3 degrés, permettent de cerner les compétences à mettre en œuvre pour occuper le poste :

- Technicité
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication
- Management (sauf strate I)



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

1

## La fiche de classification

Principes de fonctionnement : fonctions, strates de rattachement, critères classants, coefficient global.

Une fois déterminées la strate et les degrés attribués au titre des critères classant, nous obtenons le **nombre de points « poste de travail »** en se référant au tableau contenu dans la CC EPNL :



I <sup>37</sup>									
Base Strate	965								
Valeur degré / strate	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
	30	28	25	22	20	18	18	18	18
Nombre de points poste de travail	1085	1105	1115	1119	1125	1127	1145	1163	1181

II <sup>38</sup>											
Base Strate	950										
Valeur degré / strate	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
	30	30	27	27	25						
Nombre de points poste de travail	1100	1130	1139	1166	1175	1200	1225	1250	1275	1300	1325

III											
Base Strate	850										
Valeur degré / strate	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
	70										
Nombre de points poste de travail	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900

IV											
Base Strate	800										
Valeur degré / strate	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
	120										
Nombre de points poste de travail	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

2

## Évolution de la classification

Ancienneté, valorisation de la formation et analyse triennale de la classification

### La prise en compte de l'ancienneté

Chaque année et tout au long de la carrière au sein de la branche, est attribué un nombre de **points au titre de l'ancienneté** :

- Strate I : 6 points dès la 2ème année ;
- Strate II : 5 points dès la 2ème année ;
- Strate III : 5 points dès la 3ème année ;
- Strate IV : 5 points dès la 4ème année.



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

2

## Évolution de la classification

Ancienneté, valorisation de la formation et analyse triennale de la classification

### La valorisation de la formation professionnelle

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'employeur n'a plus l'obligation de valoriser une formation tous les 5 ans, cependant il peut continuer à valoriser les formations professionnelles de ses salariés sous forme de points. Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document « **engagements réciproques** » des conséquences au regard du projet et du parcours.



## 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

2

### Evolution de la classification

Ancienneté, valorisation de la formation et analyse triennale de la classification

### L'analyse triennale de la classification

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classants sont adaptés.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les **mesures correctives** qui s'imposent.

Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, **15 points** sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale.



# 1. Le cadre réglementaire : aspects majeurs de la CCN 3218

3

## Coûts corps enseignant (OGEC)

Identification des charges à la charge de l'OGEC pour les enseignants sous contrat : cotisations cotisations patronales spécifiques, complémentaires, prévoyance.

## Le corps enseignant

Une contribution annuelle de 1,05 % de la masse salariale enseignants (MSE) est versée au régime de au régime de prévoyance par l'OGEC

La ventilation de la cotisation globale a ainsi été arrêtée :

2026 : ENSEIGNANTS			Cotisations Appelées
Garantie	Contribution Etablissement	Prélèvement Participant	
Décès et IAD	0,380%		0,380%
Incapacité		0,113%	0,113%
Invalidité	0,670%		0,670%
CSG/CRDS		0,087%	0,087%
<b>TOTAL</b>	<b>1,050%</b>	<b>0,200%</b>	<b>1,250%</b>



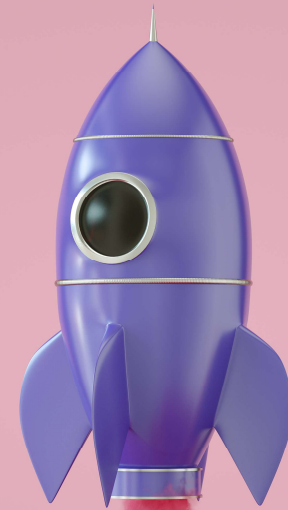
## 2. RH et comptabilité

1 **Affectation des ETP**  
Imputation analytique des frais de personnel (GS – GP).

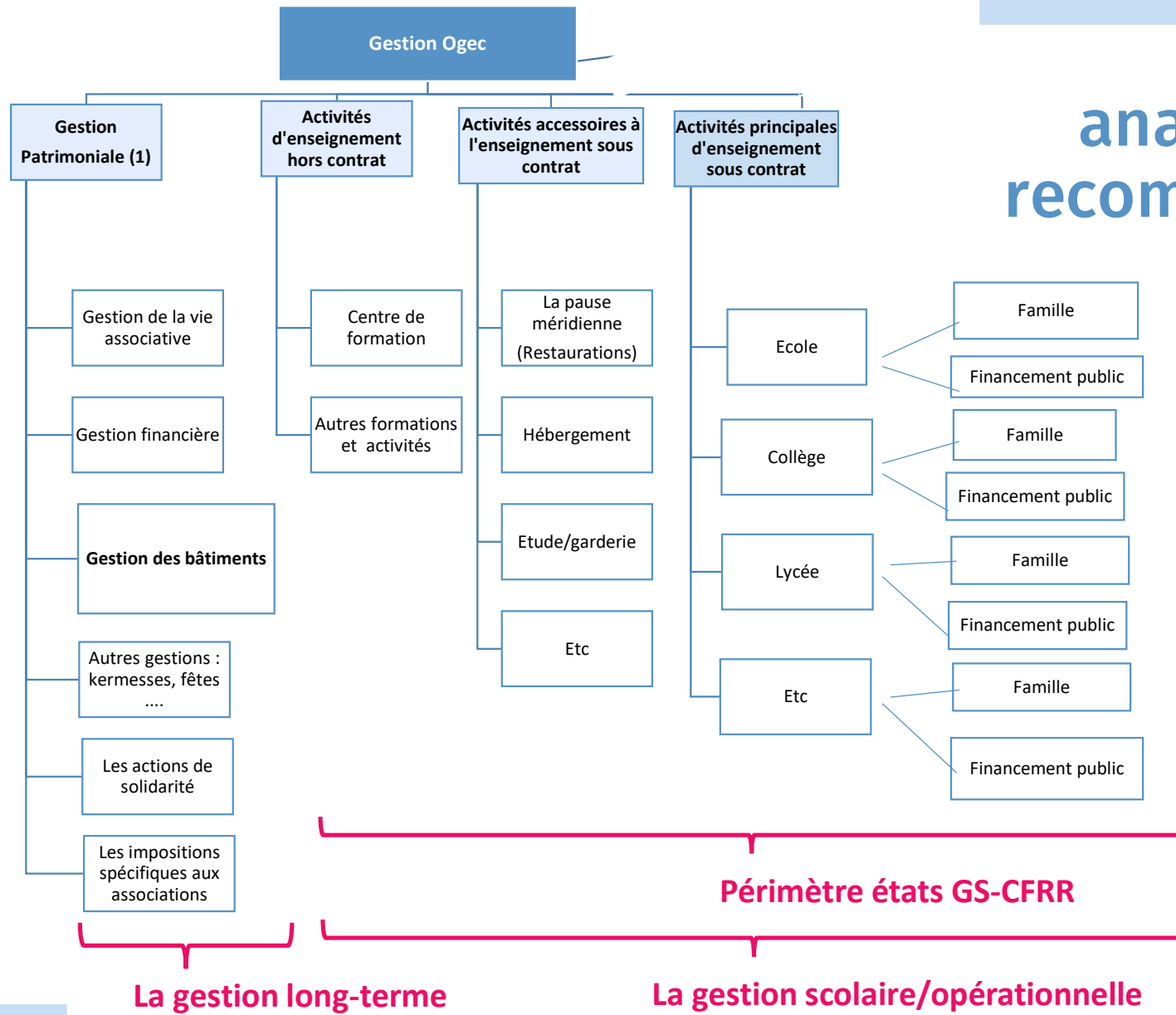
2 **Imputation des coûts RH**  
Ventilation des charges : de sous-traitance, interim, bénévoles, prestataires (restauration, ménage, ...)

3 **Indicateurs usuels en matière RH**  
Les frais de personnel issus de la comptabilité analytique

## *2/ Comptabilité analytique et RH*



# L'arbre analytique recommandé



Se référer au [webinaire 3](#)

(1) Parfois dénommée gestion libre ou associative



## 2. Imputation analytique usuelle des ETP : les clés d'affectation

### Deux cas de figure :

- Affectation exclusive à une section analytique
- Affectation à plusieurs sections analytiques (services support par exemple) : recours à des clés forfaitaires (1) ou réelles (suivi des temps sur un échantillonnage de temps)

(1) clés usuelles : nombre d'élèves, budget/recettes des différentes sections analytiques

NB : les clés de ventilation sont conventionnelles et internes (pas de méthode légale et obligatoire) ; aussi une fois définies, il importe de conserver les mêmes clés sur la durée

## 2. Imputation analytique usuelle des ETP : recours à des clés

	FONCTION DU SALARIE A UTILISER	REPARTITION DE LA FONCTION EN POURCENTAGE						
		1 MATERNELLE	2 ELEMENTA IRE	3 COLLEGE	5 RESTAUR ATION	6 HEBERGEM ENT	6 GARDERIE/E TUDE	7 PERI SCOLAIRE
A	Direction (Sous le statut du CE)	30%	30%	10%	5%		10%	15%
Z	Secrétaire et assistant de direction	30%	10%	10%	20%		20%	10%
R	Autres (professeurs hors contrats, auxiliaire sociale...)	25%	20%	20%			35%	
F	Ménage		25%		75%			
G	Accueil (Physique, téléphonique...)	50%	50%					
H	Restauration (cuisinier, confection repas, service)				100%			
J	Restauration (cuisinier, confection repas, service)				100%			
K	ASEM (temps en classe, accompagnement au repas des maternelles et ménage de classe)	75%	25%					
G	Restauration (cuisinier, confection repas, service)	50%	50%					
M	ASEM (temps en classe, accompagnement au repas des maternelles et ménage de classe)	65%			25%		10%	
C	ASEM (temps en classe, accompagnement au repas des maternelles et ménage de classe)	60%			30%		5%	5%
B	ASEM (temps en classe, accompagnement au repas des maternelles et ménage de classe)	58%	6%		24%		6%	6%
Y	Ménage	30%	30%	10%	30%			

# Construction et la lecture des indicateurs indices

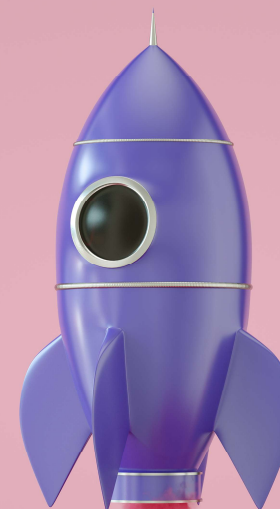
## 3 cas de figure :

- Fonctions assurées en interne : affectation du coût des **ETP salariés** (via le logiciel de paye idéalement)
- Fonctions renforcées par des **intérimaires** : char intérimaire à affecter aux sections (même raisonnement que sur les ETP salariés)
- **Fonctions externalisées** (ménage, restauration, équipes techniques...) :
  - Les coûts de personnel sont **inclus dans les prestations** facturées par les fournisseurs
  - Ces coûts doivent être **retraités et replacés dans les frais de personnel** aux fins d'analyser notamment le poids des frais de personnel au sens large (interne et externe) sur les produits de l'OGEC
  - Méthode : **lecture directe des factures** (partie « frais fixes » en général)

# Construction et la lecture des indicateurs indices

Indicateurs	Références ou Fourchettes recommandées	National					
		2021 / 2022 Collèges (1) 105 dossier(s) 47 336 élève(s)		2022 / 2023 Collèges (1) 104 dossier(s) 46 795 élève(s)		2023 / 2024 Collèges (1) 104 dossier(s) 46 103 élève(s)	
Ratios charges / produits courants		%	/ élève	%	/ élève	%	/ élève
Coût net de personnel après retraitement <sup>1</sup>	45% - 47%	43 %	1 081 €	42 %	1 159 €	41 %	1 241 €
<i>dont personnel (hors aides à l'emploi)</i>		42 %	1 077 €	42 %	1 155 €	41 %	1 237 €
<i>dont personnel (hors ss-traitance)</i>		36 %	913 €	36 %	989 €	35 %	1 049 €
Fluides (Eau - Energie)	4% max	4 %	96 €	4 %	123 €	5 %	138 €
Pédagogie et accompagnement des élèves	8% max	12 %	301 €	14 %	378 €	14 %	409 €
<i>dont Achats</i>		5 %	123 €	4 %	109 €	4 %	107 €
<i>dont Activités</i>		7 %	177 €	10 %	269 €	10 %	302 €
Coûts des locaux et équipements	20% - 23%	23 %	581 €	22 %	607 €	21 %	635 €
<i>dont effort occupant (art.14)</i>	5% - 8%	6 %	140 €	5 %	149 €	8 %	226 €
<i>dont effort propriétaire (art.15)</i>	14% - 17%	17 %	441 €	17 %	457 €	14 %	409 €
Frais de gestion	6% max	7 %	185 €	7 %	198 €	7 %	210 €
Charges financières	2% max	1 %	16 €	1 %	16 €	1 %	19 €
Achats Restauration/Hébergement	7% max	9 %	224 €	9 %	241 €	9 %	266 €
Charges courantes diverses	4% max	1 %	31 €	1 %	32 €	1 %	40 €
<i>dont manifestations diverses</i>		0 %	3 €	0 %	3 €	0 %	4 €
<b>CHARGES COURANTES</b>			<b>1 134 021 €</b>	<b>2 515 €</b>	<b>1 239 089 €</b>	<b>2 754 €</b>	<b>1 311 153 €</b>

*3/ Autres  
indicateurs de  
gestion liés au  
RH*



### 3. Indicateurs autres que ceux issus de la comptabilité analytique

1

#### Indicateurs quantitatifs

Calcul et évolution ETP

2

#### Indicateurs financiers

Salaire moyen, évolution masse salariale (effet masse, GVT, Noria, ...), outils GPEC

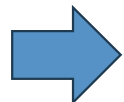
3

#### Indicateurs qualitatifs

Age moyen, ancienneté Moyenne, climat social, turn over, absentéisme, formation, BDESE  
BDESE

### 3. Les différents calcul de l'ETP (effectif équivalent temps plein) salarié

<b>PRINCIPALES NOTIONS D'EFFECTIF</b>	
<b>Effectif inscrit</b>	Personnes faisant partie de l'entreprise hors TT et assimilés (inscrit au registre du personnel)
<b>Effectif payé</b>	Personnes dont la rémunération est maintenue en totalité (dont effectif en CP) ou en partie Ratios de performance économique, budget de frais de personnel
<b>Effectif global</b>	Nombre de salariés juridiquement sous contrat avec l'OGEC au 31/08 Il s'agit des salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise, même s'ils sont absents momentanément (maternité, maladie, congés, formation, etc.).



Ces ETP pouvant être calculés sur 3 niveaux :

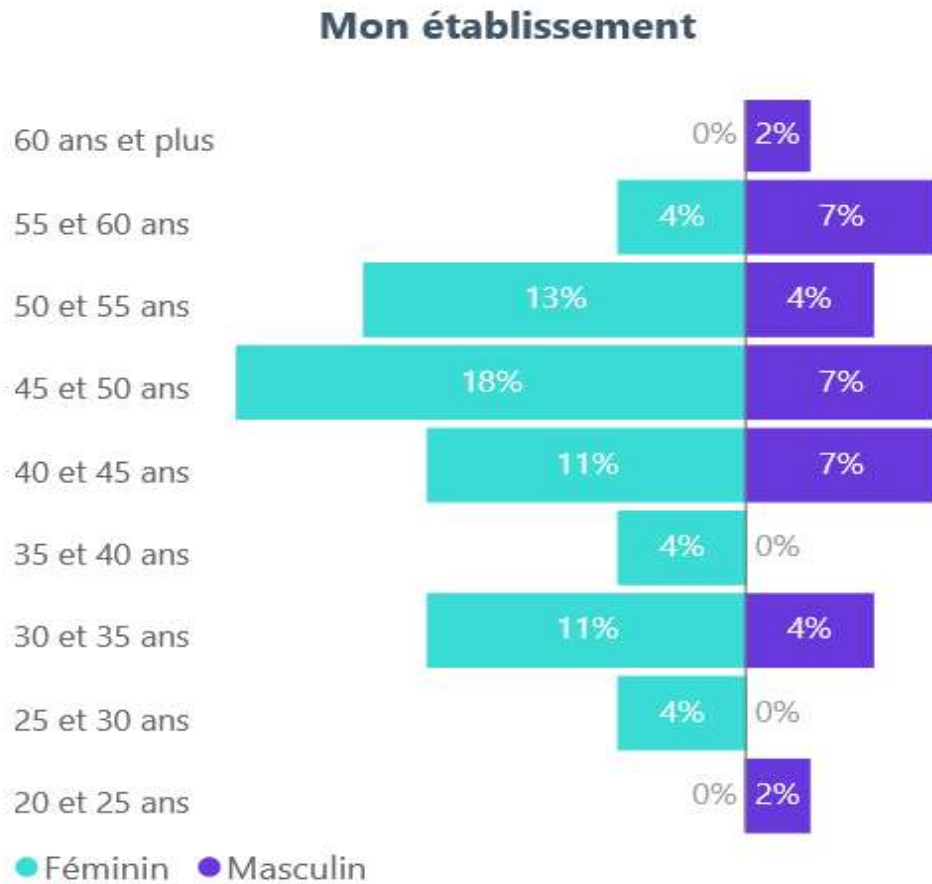
ETP OGEC (1)

ETP ENSEIGNANT (2)

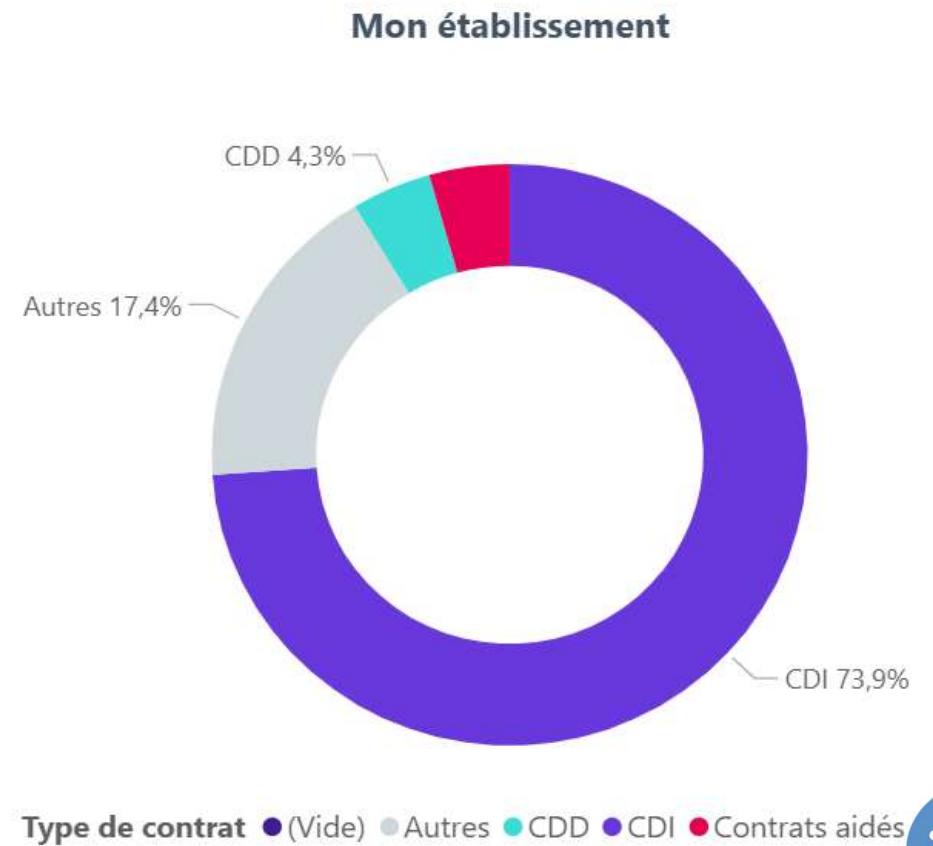
ETP TOTAL (1) + (2)

### 3. Pyramide des âges des salariés et ventilation par type de contrat

Pyramide des âges des salariés



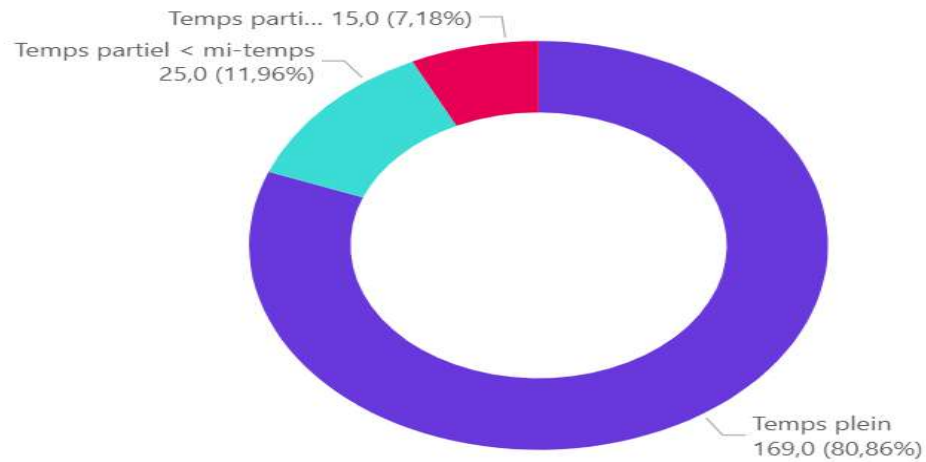
Répartition des salariés par type de contrat



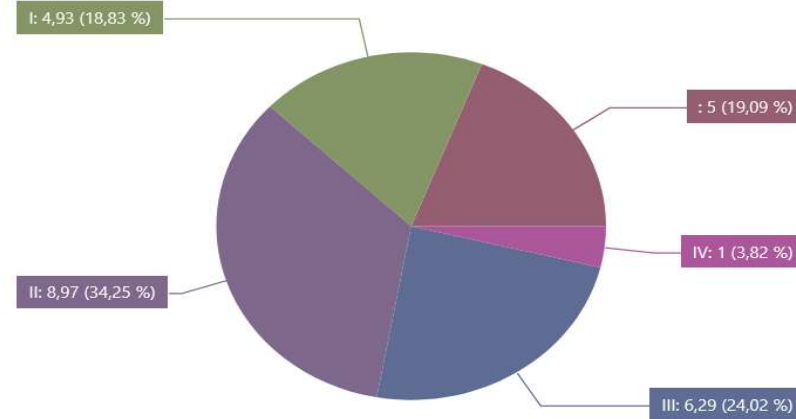
# 3. Répartition salarié par type de contrat, analyse H/F

## Répartition des salariés par temps de travail

### Mon établissement



## Répartition par ETP (équivalent temps plein)



## Répartition Homme/Femme

### Nombre de salariés



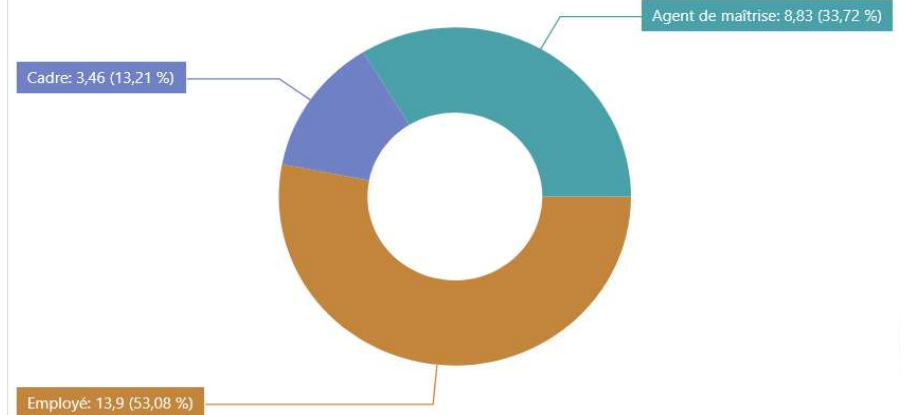
Femme: 26 (76,47%)



Homme: 8 (23,53%)

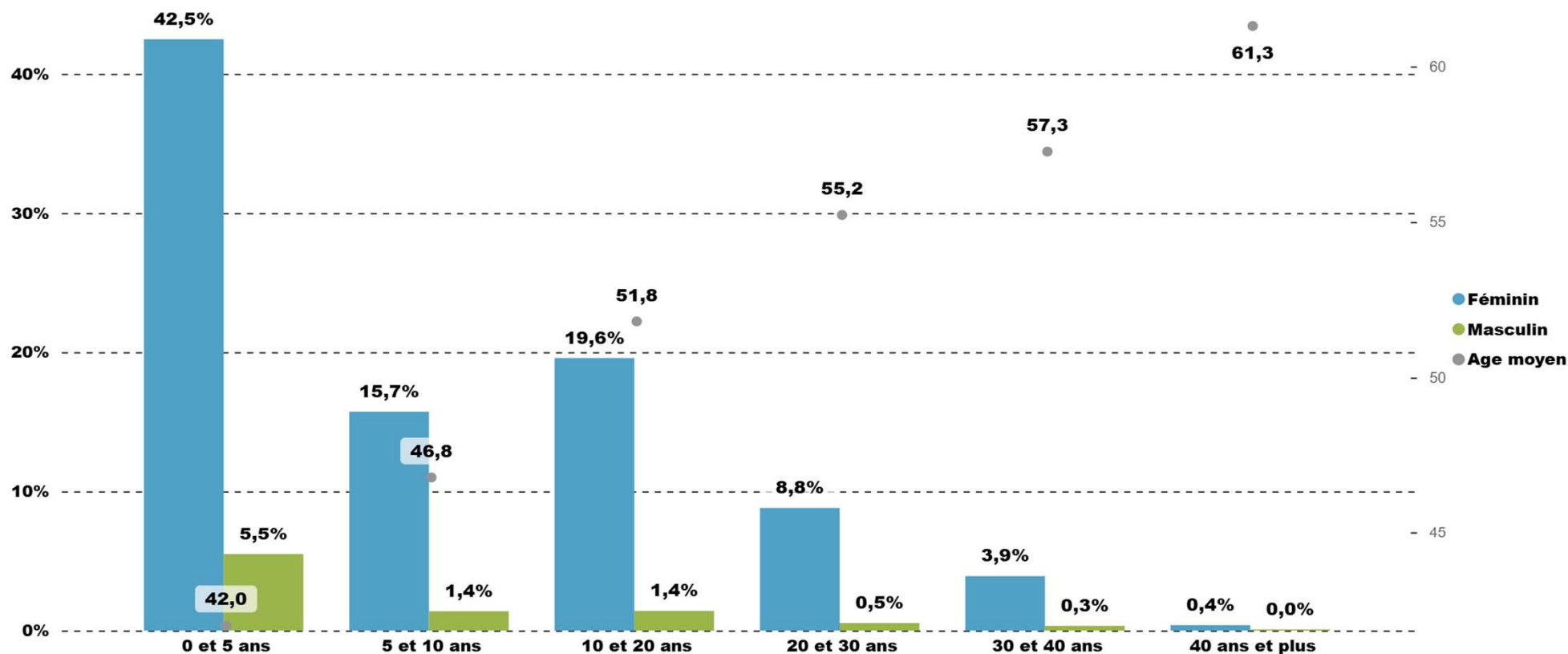


## Répartition par ETP (équivalent temps plein)



### 3. Analyse de l'ancienneté par sexe

#### La répartition des salariés selon l'ancienneté



**7,0**

Ancienneté moyenne en années

**58**

Nombre de points d'ancienneté moyen

Strate

Cumul d'emplois

- Panel : Nombre de salariés 13 474

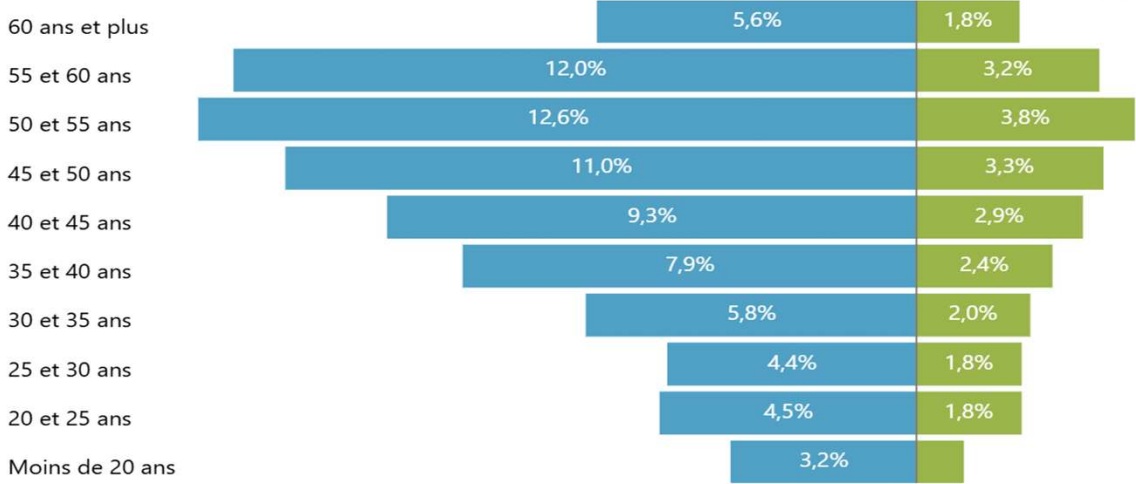
- Source : Observatoire économique CEPNL

- Méthodologie : Période d'exercice 2023 / 2024



# 3. Analyse des rémunérations par classe d'âge

**La répartition des salariés par âge**



**Cumul d'emplois**

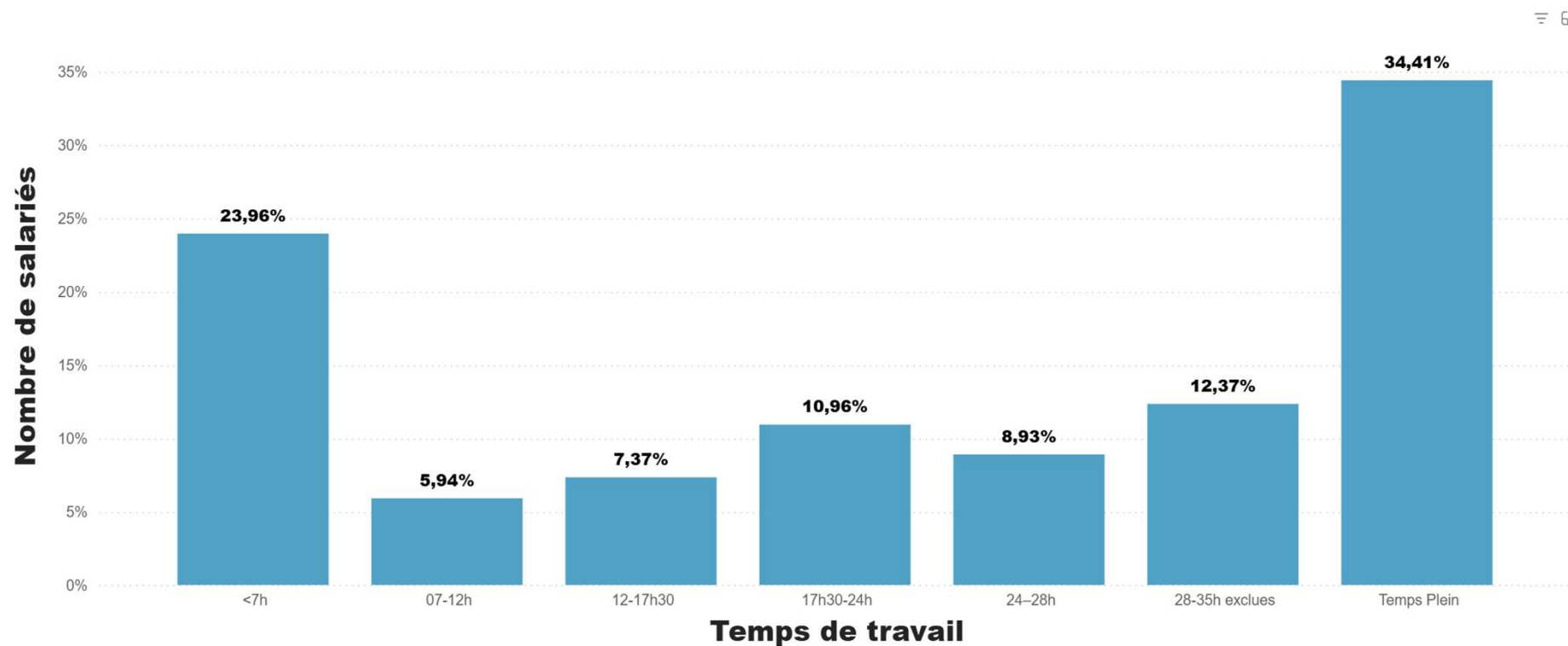
Non  Oui

- Panel : Nombre de salariés 47 561  
 - Source : Observatoire économique CEPNL  
 - Méthodologie : Période d'exercice 2023 / 2024



### 3. Analyse des temps de travail

#### La répartition des effectifs par temps de travail



Cumul d'emplois

Non

Oui

- Panel : Nombre de salariés 53 495  
- Source : Observatoire économique CEPNL  
- Méthodologie : Période d'exercice 2023 / 2024



### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### Calcul usuel de principaux indicateurs :

Taux de rotation du personnel : 
$$\frac{\text{Nbre de départs courant mois M} + \text{Nbre d'arrivées courant mois M}}{\text{Effectif au 31 du mois M}} / 2$$

Turn over : 
$$\text{Nombre de sorties M} / ((\text{Effectif J1 M} + \text{Effectif M})/2)$$

Taux d'absentéisme : 
$$\frac{\text{Absences maladies} + \text{absences non rémunérées}}{\text{Jours théoriques travaillés}}$$

NB : ce taux absentéisme peut être affiné selon la cause des absences (maladie, maternité, incapacité, autres .....

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

**Evolution globale de la masse salariale :**

**EFFET PRIX \* EFFET QUANTITE**

**Salaires attribués \* nbre de salarié**

Cette évolution globale en € est mesurée par les effets « niveau, masse et report ».

Par la suite, analyse des évolutions : **Des ETP, d'une part (effet QUANTITE)**

**Des rémunérations pratiquées (effet PRIX)**

S'agissant de l'évolution des **rémunérations pratiquées**, nécessité de mesurer l'effet des principales causes des évolutions :

- Effet de **NORIA** en cas de rajeunissement/vieillesse des équipes
- Effet **GVT** pour les personnes stables dans les équipes (carrières internes et structure des équipes)

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### VARIATIONS DE LA MASSE SALARIALE : EFFETS NIVEAU, MASSE et REPORT

**L'effet niveau** représente la variation du salaire mensuel d'une personne ou d'un groupe de personnes entre 2 dates, souvent de décembre à décembre.

Cet effet peut être exprimé par un pourcentage ou un indice.

$$\text{Effet niveau} = \frac{\text{Salaire mois année N+1}}{\text{Salaire mois année N}}$$

Il est important de noter que l'effet niveau de variation des salaires ne tient pas compte des autres facteurs tels que les embauches, les départs, les heures supplémentaires, les primes, etc.

Il se concentre uniquement sur l'impact direct de la variation des salaires de base sur la masse salariale.

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### MESURES DE L'ORIGINE DES PRINCIPALES VARIATIONS DE LA MS - EFFET NIVEAU, MASSE et REPORT

**L'effet masse** représente le rapport entre la masse salariale prévisionnelle de l'année suivante (N+1) par rapport à la masse salariale de l'année N (année en cours) sans augmentation.

C'est le % d'évolution de la MS annuelle d'une personne ou d'un groupe de personnes entre 2 dates.

Pour cet effet, on retient l'hypothèse de stabilité des salaires au cours de l'année N. On peut également prendre pour le calcul, la masse salariale de décembre N x 12 mois.

$$\text{Effet masse} = \frac{\text{Salaires annuels année N+1}}{\text{Salaires décembre N x 12}}$$

L'effet masse se réfère à l'impact de la variation du nombre d'employés sur la masse salariale totale, qu'il s'agisse d'une augmentation des effectifs entraînant une augmentation de la masse salariale ou d'une réduction des effectifs entraînant une diminution de la masse salariale

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### MESURES DE L'ORIGINE DES PRINCIPALES VARIATIONS DE LA MS - EFFET NIVEAU, MASSE et REPORT

L'impact des mesures d'augmentation doit aussi être apprécié au regard de l'effet report qui représente l'évolution de la masse salariale prévisionnelle, compte tenu des augmentations attribuées dans le courant de l'année précédente.

**Effet report** =  $\frac{\text{Salaire mensuel de décembre N+1} \times 12 \text{ mois}}{\text{Salaire annuel de N+1}}$

**Effet report = Effet niveau  
Effet masse**

Cet effet concerne le report ou le décalage d'une variation de coûts salariaux d'une période à une autre.

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### MESURES DE L'ORIGINE DES PRINCIPALES VARIATIONS DE LA MS - EFFET NIVEAU, MASSE et REPORT

	CALCUL	OBSERVATION
<b>EFFET DE NIVEAU</b>	Salaire décembre N+1/Salaire décembre N	<b>Pour une catégorie de salarié</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicateur utilisé dans le cadre de la négociation</li></ul>
<b>EFFET DE MASSE</b>	Masse salariale avec augmentation des salaires / masse salariale sans augmentations des salaires	Variation de la MS d'une période tient compte de l'impact du temps <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicateur stratégique car indique le cout réel à supporter par l'entité</li></ul>
<b>EFFET DE REPORT</b>	Effet de niveau /Effet de masse	Exprime l'évolution de la MS d'une période, compte tenu des augmentations accordées lors de la période précédente

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### MESURES DE L'ORIGINE DES PRINCIPALES VARIATIONS DE LA MS - EFFET GVT

Les écarts de la MS : MS N+1 – MS - Explication de cet écart en 3 catégories

	SIGNIFICATION
<b>ECART SUR EFFECIF</b> Écart de masse salariale dû à une variation de l'effectif entre les années N et N+1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en évidence de l'impact des variations d'effectifs entre deux périodes</li><li>• Prévion de l'effet d'une variation d'effectif</li></ul>
<b>ECART DE STRUCTURE</b> Écart de masse salariale dû aux variations de structure (effectif d'employés, de techniciens, d'ingénieurs, etc.)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluation de l'influence de la variation des effectifs pour chaque catégorie</li><li>• <b>Témoin de glissements dus aux promotions, à l'évolution des compétences et des responsabilités</b></li></ul>
<b>ECART SUR COMPOSITION D'ANCIENNETE</b> Écart de masse salariale dû au niveau d'ancienneté des salariés. Cet écart est souvent favorable en cas de remplacement des salariés partant à la retraite par des salariés plus jeunes et moins bien rémunérés. On parle d'effet de « noria ».	<ul style="list-style-type: none"><li>• Traduction de l'effet de remplacement des générations</li><li>• Ecart souvent favorable à l'organisation faute de valorisation de l'ancienneté des nouvelles recrues (effet de noria)</li></ul>

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### MESURES DE L'ORIGINE DES PRINCIPALES VARIATIONS DE LA MS - EFFET GVT

Si la masse salariale et sa variation dépendent aussi de **l'effectif** et du **salaire moyen annuel global**, elles dépendent aussi :

- **de la structure de la masse salariale**, c'est-à-dire de l'effectif pour chaque catégorie (employés, ouvriers, techniciens, cadres, etc.),
- **de l'ancienneté de chaque catégorie** de la masse salariale.

L'effet d'effectif : évolution de la somme des rémunérations entraînée par la **variation du nombre de personnes payées** au cours de chacune des périodes de référence.

L'effet de structure : évolution de la masse salariale entraînée par le **changement de répartition de la population entre les différentes catégories** au cours de chacune des périodes analysées

### 3. Indicateurs liés aux qualitatifs

#### MESURES DE L'ORIGINE DES PRINCIPALES VARIATIONS DE LA MS - EFFET GVT

##### ⇒ **Glissement (AI)**

Augmentations accordées individuellement sans que leur qualification et/ou la nature de leur travail ait changé (sans changement de coefficient par exemple)

*Augmentation au mérite* qui peut représenter une part très variable de la MS selon les entreprises.

Il convient également de noter une grande diversité quant à l'importance du % de la population concernée et du taux d'augmentation.

##### ⇒ **Technicité** (promotions)

Augmentation liée au changement de qualification

##### ⇒ **Vieillesse** (ancienneté)

Augmentation des taux de prime d'ancienneté, nbre de points (fonction publique)

**Ainsi, l'effet GVT correspond à la variation de la masse salariale entre deux périodes dues au phénomène :**

⇒ du Glissement : Augmentation des salaires due au mérite

⇒ du Vieillesse : Augmentation des salaires due à l'ancienneté des salariés

⇒ de la Technicité : Augmentation des salaires due à la progression des qualifications techniques

### 3. Indicateurs liés aux charges sociales

**Indicateurs usuels** permettant de mesurer l'impact de l'évolution des charges sociales (taux, assiettes et masse salariale éligible) :

Taux moyen de charges sociales N vs taux N-1

**Calcul :** (charges patronales – 645 – et taxes et impôts assis sur les rémunérations – 63X) /  
salaires bruts

**63X :** taxe sur les salaires et autres taxes assises sur les rémunérations

### 3. Outils de gestion additionnels liés aux frais de personnel

#### 1/ Masse salariale prévisionnel moyen terme (horizon 5 à 10 ans)

**Objectifs** : disposer d'une **masse salariale prévisionnelle** précise tenant compte des évolutions probables et certaines des salariés dans la CCN + effet des départs programmés (retraite avec impact sur le différentiel de salaires chargés en cas de remplacement) + hypothèses d'évolution de la valeur du point

Cette **projection nominative** est à privilégier par rapport à une méthode plus simpliste de progression annuelle de X % ; les charges de personnel étant très significatives à l'échelle du résultat des OGEC.

#### 2/ Projection des indemnités de départ en retraite à servir

**Objectifs** : mesure sur une **durée moyen terme des montants** à servir aux salariés partant à la retraite sur la période (calcul prévisionnel tenant compte de l'état civil des salariés, de leur rémunération à date, de leur ancienneté et des dispositions en la matière de la CCN)

### 3. Indicateurs et bénévoles

Indicateurs	Obs
<b>Nombre de bénévoles actifs</b> (OGEC + les cas échéant APEL)	Calcul du nombre de bénévole au 31/8 ou moyenne sur la période
<b>Masse salariale équivalente aux bénévoles actifs</b>	<p><b>Objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mesure de la <b>ressource financière équivalente</b> économisée par rapport à une ressource salarié</li><li>• <b>Valoriser les bénévoles quant aux ressources</b> de l'OGEC (financières et non financières) pour son activité</li></ul> <p>Valorisation au SMIG ou au salaire de marché <b>équivalente à la fonction</b> (la dernière rémunération du bénévole dans sa vie professionnelle peut aussi être retenue)</p> <p><b>Mention, obligatoire en annexe comptable</b> si donnée chiffrable et significative</p>

## 4. Enjeux majeurs en termes de contrôle interne

**1** Formalisation, conformité et respect des délégations

**2** Contrôle des temps de présence

**3** Circuit de validation des payes

**4** Autres : évaluation annuelle, axes disciplinaires et frais de déplacement



# La comptabilité-analytique : un outil de pilotage au service de notre mission

Le webinar-atelier

Proposé par la commission et la mission d'expertise de gestion de la Fnogec



*Partie 6 :*

**Avril 2026**

**Date à confirmer**

**12h-13h**

*Les ratios de gestion liés aux  
forfaits et aux contributions  
familiales scolarité*

## Fédération des Ogec

277 rue Saint-Jacques  
75005 Paris  
**T** 01 53 73 74 40  
**M** [contact@fnogec.org](mailto:contact@fnogec.org)  
.org

