



# Clermont Auvergne Métropole

Lauriane Bonnabry • Chargée de la masse  
salariale et des effectifs

Assurer la qualité et la fiabilité de la donnée  
salariale pour une GPEC efficiente



Comment obtenir des données fiables et partagées  
par tous les services ?



Comment faciliter la prise en compte budgétaire  
des coûts salariaux ?



Comment coopérer pour une GPEC efficiente ?



Lauriane Bonnabry

*“ Nous entrons progressivement dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.*

*La prospective à 4 ou 6 ans nécessite de pouvoir analyser la masse salariale sur la base de données fiables et suivies. Nous nous sommes rendu compte que nous devons travailler cela avec Adelyce. ”*

## Contexte

- Passer de 600 à 2000 agents

En 2019, Clermont Auvergne Métropole regroupe 21 communes, 290 000 habitants, 1 700 agents permanents (titulaires et contractuels) et 89 élus.

Cette métropole a vu le jour le 1<sup>er</sup> janvier 2017, entraînant le transfert de nouvelles compétences et l'intégration de plus de 1000 agents issus des communes.

- La masse salariale, un sujet central

La masse salariale représente 60 % du budget de fonctionnement de la collectivité.

En 2018, le chapitre « 012 » s'élevait à 76,7 K€, réparti sur 4 budgets : budget principal, eau, assainissement et déchets.

- Avancer dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Afin d'évoluer vers une GPEC complète, la métropole décide de capitaliser sur l'Atelier salarial, en place depuis 2014, mission confiée à la chargée de la masse salariale et des effectifs.

## Des résultats tangibles ► pour la collectivité

« L'Atelier salarial facilite la coopération des personnes qui, à des strates différentes, travaillaient sur les mêmes sujets mais pas toujours avec les mêmes résultats...

Aujourd'hui, nous avons tous les mêmes données brutes salariales. »

- **Disposer d'un outil de coopération autour des données salariales**

Principalement utilisé pour la préparation budgétaire annuelle, l'Atelier salarial d'Adelyce devient l'outil de partage et de coopération autour des données salariales.

Il s'agit de permettre à tous les services qui exploitent et diffusent des informations salariales d'afficher les mêmes résultats.



### **Des données de paie exploitables et pérennes en quelques semaines**

En interne, un minutieux travail préalable d'extraction des données de paie, d'analyse et de comparaison aura été nécessaire pour homogénéiser près de trois ans d'historique inexploité. Cela a permis de fiabiliser l'ensemble des informations transmises dans l'Atelier salarial.

La chargée de la masse salariale et des effectifs et le consultant Adelyce ont ajusté finement les correspondances entre rubriques de paie et profils de rémunération propres au modèle mathématique de l'Atelier salarial pour parvenir à des perspectives financières très abouties.

## Des résultats tangibles ► pour la collectivité

« Nous maîtrisons mieux la masse salariale. En évitant – ou, à défaut, anticipant – les dérives de 60 % des dépenses de fonctionnement, nous aidons la collectivité à optimiser ses investissements. Il n'y a plus – ou moins – de décisions modificatives. »

- **Alimenter le système d'aide à la décision des directeurs de service**

Avec l'Atelier salarial - et demain via le système d'aide à la décision interne préparé par le service Pilotage et Performance - , les directeurs de service accèdent à des informations claires et partagées sur leurs effectifs permanents/saisonniers, remplaçants, titulaires dans les différentes catégories...

Les directions peuvent connaître en détail le coût salarial de leurs services et l'étudier selon leurs propres critères de services rendus.



### La présentation des scénarios budgétaires aux managers

Dans une démarche de coopération, la direction des RH a sollicité le consultant Adelyce pour co-animer une séance de sensibilisation sur les données salariales et la prospective budgétaire.

Les responsables des services RH, Finances, la nouvelle direction Pilotage et Performance, ainsi que les directeurs des différents services de la métropole ont immédiatement perçu l'intérêt de disposer et de faire vivre les données salariales, tant par rapport à la maîtrise de leur budget que dans une vision plus prospective.

## Des bénéfices ► pour l'équipe RH

- Orienter les recrutements

« Nous orientons les recrutements en ayant une vision immédiate de l'impact d'un profil de poste précis sur la masse salariale. Nous savons également apprécier la marge de manœuvre offerte par le régime indemnitaire, sans risque pour le budget. »

- Disposer des données actualisées de bilan social

« Nous avons juste à appuyer sur un bouton pour accéder aux indicateurs actualisés du bilan social et du rapport d'activité. »

- Suivre les coûts liés à l'absentéisme et aux renforts

« Via la distinction que nous établissons entre personnels permanents et non permanents dans le tableau des effectifs, nous surveillons ces enveloppes sensibles liées à l'absentéisme et aux remplacements ou renforts. »



### La bonne pratique à retenir : un travail d'équipe au service de la qualité des données salariales

« Clermont Auvergne Métropole a réuni trois compétences autour de la gestion des données salariales (gestion des effectifs, SIRH et masse salariale), qui travaillent en étroite collaboration entre elles et avec Adelyce. L'équipe est très investie dans une démarche d'innovation et de recherche d'efficacité. »



Sébastien Martin • Consultant Adelyce

# Quatre raisons d'adopter l'Atelier salarial

## 1 • L'application de gestion de la masse salariale la plus complète et performante

« Pour avoir fait le tour des solutions, c'est à ce jour la plus complète pour une collectivité qui veut exploiter ses données salariales à des fins de prospective budgétaire et de GPEC. »

## 2 • Un outil facile à prendre en main

« La paie et la finance étaient pour moi des domaines nouveaux. Par son ergonomie ludique et fluide, mais aussi grâce aux webinaires de formation en ligne réguliers, je comprends aisément toutes les dimensions du pilotage de la masse salariale. »

## 3 • Les données RH accessibles en temps réel

« C'est un gain de temps appréciable de ne pas avoir à compiler, vérifier, calculer les effectifs, la pyramide des âges, les répartitions hommes/femmes, titulaires/non titulaires, etc. »

## 4 • Un accompagnement sur mesure

« Nous avons un consultant Adelyce référent, toujours le même, qui intervient en fin d'année, au moment du bilan. Nous le connaissons et il connaît notre équipe. Nous faisons appel à lui aussi sur des sujets complémentaires comme par exemple la mise en correspondance fine – à notre demande – de l'ensemble de nos données salariales. »



Lauriane Bonnabry • Chargée des effectifs et de la masse salariale  
Aurélie Mattely • Responsable du service statut et rémunération  
Cécile Massot • Responsable du pôle prospective et appui à l'organisation  
Corinne Streifer • Chargée de la modernisation des RH

# adelyce •

## **ADELYCE**

265 rue de la Découverte  
31670 Labège

05 31 08 14 40

Intéressé(e) par une démonstration en ligne ?

Choisissez votre date  
et inscrivez-vous !

[M'inscrire à une démonstration en ligne](#)

Ou contactez Isabelle !

05 31 08 83 09

[Isabelle.velcin@adelyce.fr](mailto:Isabelle.velcin@adelyce.fr)