



© Yannick Cadart / CD62

Conseil départemental du Pas-de-Calais

Partage d'expérience • Cédric Dutruel • Directeur
Général Adjoint du Pôle Ressources humaines et
juridiques

Exploiter facilement les données de paie
pour objectiver et sécuriser les décisions



Obtenir une vision « macro » de l'évolution de la
masse salariale



Dégager les marges de manœuvre possibles au
profit des politiques publiques



Conforter notre attractivité « Employeur » pour
recruter les profils recherchés



© CD62

Cédric Dutruel

*“ Je me suis vite approprié l'application d'Adelyce car elle permet d'**accéder facilement à la donnée salariale.***

Par rapport à d'autres, il est facile de s'y repérer, son interface est ludique, les données sont aisément compréhensibles, sans nécessiter de manipulations. ”

Contexte

- Un des plus grands départements

Avec plus d'1,5 millions d'habitants, le Pas-de-Calais est le 7^{ème} département de France. Son budget de fonctionnement se situe à 1,5 milliards d'€, sa capacité d'investissement à 200 millions € par an.

Il compte environ 5500 agents pour une masse salariale de 240 millions d'€/an (+ 2000 assistants familiaux). C'est, après les dépenses sociales, l'un des tous premiers postes de dépenses.

- Professionnaliser la gestion de la masse salariale

L'Atelier salarial d'Adelyce est opérationnel depuis près de deux ans, partagé par les Ressources Humaines et les Finances.

La volonté de professionnaliser encore un peu plus la gestion de la masse salariale a motivé l'acquisition de cette application dédiée.

- Des employeurs publics... en concurrence !

Pour recruter les profils très demandés, le conseil départemental doit maintenir et développer son attractivité en tant qu'employeur.

Parmi les critères, le régime indemnitaire proposé.

► L'œil du DGA

« Pour piloter la masse salariale, je me sers essentiellement du logiciel d'Adelyce. Il est simple, didactique et performant. Il répond à l'utilisation qui est la mienne : **une vision macro.** »

- D'abord une analyse globale

Le pilotage dans le détail est très ponctuel. J'ai surtout besoin d'avoir **immédiatement les grands agrégats**, les chiffres consolidés.

L'Atelier salarial, donne une **photographie précise** des grandes masses de **l'évolution des dépenses de personnel** : c'est ce que je suis prioritairement, mois après mois, pour m'assurer que l'on reste dans la tendance prévue.

Dès que la paie du mois est mise à jour dans l'application, et plusieurs fois par mois, je contrôle qu'il n'y ait pas d'alerte particulière « tous budgets confondus » puis sur le budget principal qui concentre le plus d'enjeux.

- Des points de vigilance

Si je constate des variations, à la hausse comme à la baisse, je peux aller dans le détail pour les comprendre et les expliquer.

Grâce à Adelyce, je peux **identifier les « déterminants »** de l'évolution de la masse salariale et surveiller des points de vigilance particuliers comme les heures supplémentaires.



Des indicateurs partagés

La **DRH** et moi-même disposons des informations simultanément.

Je communique les indicateurs fournis par l'Atelier salarial au **Comité de Direction Générale** : nous suivons l'évolution de la masse salariale mois après mois, pour le département dans sa globalité, mais aussi pour chacune des **directions générales adjointes**, puis le détail des effectifs.

Chaque mois, nous surveillons ainsi « le point de sortie » d'ici la fin de l'année et posons les éventuelles alertes.

De plus, le « service pilotage et modernisation » **de la DRH** fournit des indicateurs plus riches et plus variés sur les heures supplémentaires, l'absentéisme, l'évolution des effectifs par catégories d'emplois, type de contrat... La DRH fonde également ses perspectives – complexes – sur Adelyce.

► Dégager les marges de manoeuvre possibles

- Stabiliser la masse salariale

Le département a pour objectif d'assurer la stabilité des dépenses de personnel. Nous faisons partie des collectivités territoriales soumises au respect du **contrat financier** avec l'Etat qui prévoit une évolution des dépenses de fonctionnement plafonnée à 1,2% par an. Par conséquent, les dépenses de personnel – qui en représentent une part très importante – ont vocation à être contrôlées.

- Au profit des politiques publiques

Mais stabiliser les dépenses de personnel n'est pas simplement un objectif comptable. Notre idée est au contraire de pouvoir dégager les marges de manoeuvre possibles au profit des politiques publiques du conseil départemental et donc des usagers qui en bénéficient.



© Yannick Cadart / CD62



Eclairage

Disposer d'une photographie précise des ressources disponibles, service par service, DGA par DGA, permet d'**éclairer** une réflexion plus large sur **l'allocation des moyens humains** au sein de la collectivité.

Cela a bien sûr une incidence sur la **qualité des services rendus** à la population.

De l'utilité de ► se comparer...

« Il est très intéressant de pouvoir se comparer mais les chiffres sont difficiles d'accès : récupérer les comptes administratifs de chaque niveau de collectivité représente un travail considérable et souvent non exhaustif. Demander des délibérations, des notes internes... tout cela reste très artisanal. »

- Pour rester un employeur attractif

Or, se mesurer à des collectivités **de même type, de même taille, ou de même strate** est essentiel. Le conseil départemental du Pas-de-Calais a besoin de se comparer à d'autres départements (mais parfois aussi aux régions ou intercos), notamment pour **vérifier son attractivité** en tant qu'employeur.

Certaines fonctions sont aujourd'hui très recherchées comme les ressources humaines, les finances, l'informatique, les ouvrages d'art, le domaine des infrastructures... Nous sommes en concurrence sur le marché de l'emploi et **recruter** peut s'avérer compliqué.

La **rémunération** n'est pas le seul critère d'attractivité mais elle en est un. Nous avons besoin de savoir si les collectivités qui exercent les mêmes compétences que les nôtres, et qui par conséquent cherchent les mêmes profils, sont à un niveau de rémunération inférieur, égal ou supérieur au nôtre.



Cas pratique : redéfinir notre régime indemnitaire

La fonctionnalité **Comparer** nous a aidé à redéfinir récemment le régime indemnitaire des encadrants de la collectivité : depuis les directeurs jusqu'à l'encadrement de proximité. Une étape importante de notre « Agenda social ».

En amont des discussions, Adelyce nous a été très utile pour nous situer : des **comparaisons précises par grade, par catégorie, par type de collectivité** nous ont fourni des points de repère lors de nos discussions. Elles nous ont permis de confirmer que les montants de régime indemnitaire envisagés n'étaient pas déconnectés de la réalité et des pratiques observées ailleurs.

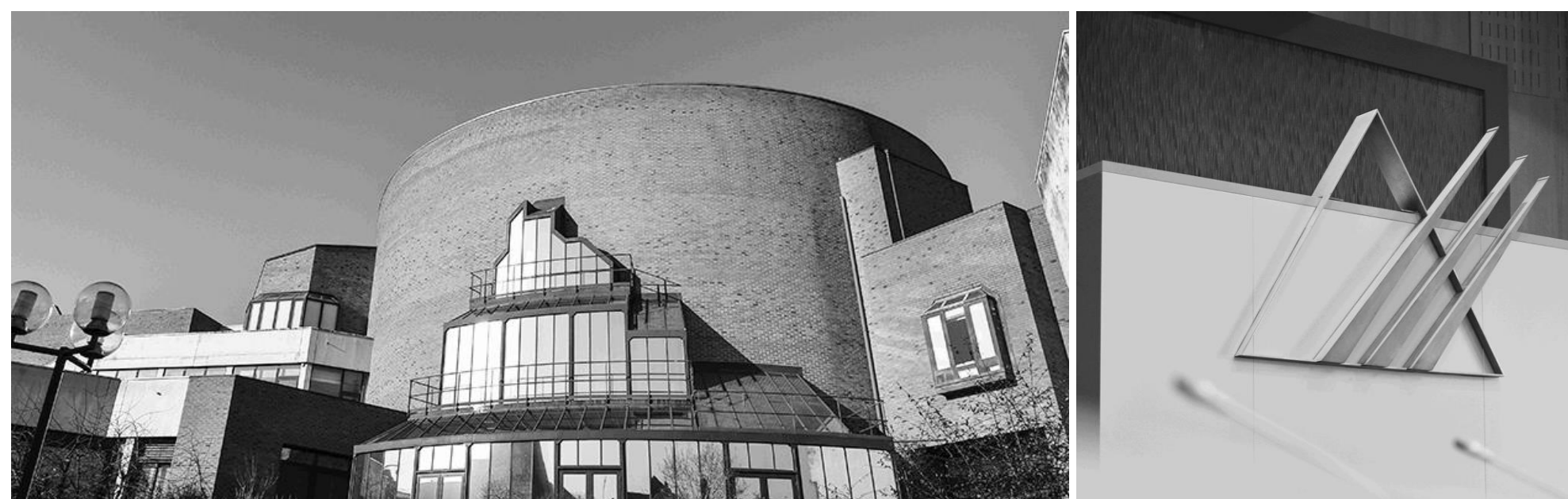
De l'utilité de ► se comparer...

- Pour « objectiver » et sécuriser les décisions

« Disposer en un clin d'œil de ces comparatifs est une vraie fonction **d'aide à la décision** pour ceux qui sont effectivement en situation de décider comme les Directeurs, DGA, DGS...

Pour prendre des décisions assez importantes, impactant parfois des milliers de personnes, se situer par rapport aux autres permet de se rassurer; de se raccrocher à des informations objectives et palpables.

De **passer du sentiment à l'objectivation !** »



Piloter, décider, contrôler

Le Pas de Calais a fait le choix d'un pilotage assez suivi de la masse salariale mais les données provenaient historiquement de différentes sources dans l'administration.

L'Atelier salarial nous a été extrêmement utile pour avoir un accès rapide, facile et partagé de la donnée : désormais, la direction des Ressources Humaines et moi accédons directement à la même information, en même temps. Nous pouvons vérifier que les arbitrages décidés se traduisent comme prévu dans la masse salariale.

Ainsi, si l'Atelier salarial nous a aidé à préparer le nouveau régime indemnitaire, il nous permet maintenant de contrôler son impact et de vérifier qu'il est conforme à nos prévisions.

Quatre raisons d'adopter l'Atelier salarial

1 • Un accès rapide et partagé à la donnée

« Désormais, la direction des Ressources Humaines et moi accédons directement à la même information, en même temps. »

2 • Une navigation facile et ludique

« Il est facile de s'y repérer, son interface est ludique, les données sont aisément compréhensibles, sans nécessiter de manipulations. »

3 • Une vision macro qui aide aux décisions

« En tant que DGA, j'ai une vision très macro des choses. L'Atelier salarial est vraiment un outil d'aide à la décision : il nous permet d'avoir une photographie rapide de l'évolution des dépenses de personnel. »

4 • Le bon niveau d'accompagnement

« Nous avons eu la chance de recevoir la visite de notre consultante Adelyce, qui est venue ici au département du Pas-De-Calais nous former. Cela nous a permis d'aller plus loin dans la prise en main de l'outil et nous a été tout à fait profitable ensuite. Je n'ai jamais eu besoin d'appeler le support : pour l'utilisation que j'en fais et le niveau d'information qui est le mien aujourd'hui, c'est tout à fait satisfaisant. »

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