

Les éléments fondamentaux du BRH (hors gestion du personnel et des compétences)

1. Les facteurs d'évolution de la masse salariale

Ils sont le fruit de manière dynamique des décisions passées et récentes et de manière statique des contraintes externes

La flexibilité et la compétence, facteurs clé de performance relèvent de l'emploi des ressources humaines et des rémunérations.

1.0 Les politiques d'emploi

10.1 Les décisions qui impactent le budget des ressources humaines

- a) les flux : recrutements, départs en nombre, variations de niveaux hiérarchiques ;
- b) les promotions internes ;
- c) les formules spécifiques de flexibilité comme les Contrats à Durée Déterminée, le travail temporaire, les heures supplémentaires, les CNE et CPE

Ces décisions se traduisent par des effets d'effectifs, de structure des salariés et de noria

10.2 Les contraintes

- a) les décisions du personnel : démissions, absences, changements volontaires de statuts, etc.
- b) les tensions sur le marché du travail : difficultés de recrutements de certaines compétences
- c) les dispositions conventionnelles qui rendent automatiques en fonction des diplômes des promotions, des recrutements, etc. ;
- d) les dispositions légales comme le Smic, la Réduction du Temps de Travail due aux 35 heures, au travail des femmes, l'apprentissage, etc.

1.1 Les politiques de rémunération

11.1 Les modifications à caractère général

Les augmentations ou diminutions générales qui maintiennent le pouvoir d'achat ou améliore la productivité des RH vis à vis de la valeur ajoutée

112 - Les modifications à caractère individuel ou catégoriel

T pour technicité liées à la requalification avec conséquence sur les salaires (promotions, etc.)

G pour glissement ou **C** catégoriel, sans changement de qualification, de travail ou de grille hiérarchique

V vieillesse ou **A** ancienneté, augmentation automatique en fonction de l'ancienneté avec augmentation de salaires ou de point (F. publique)

2. L'évolution de niveau et en masse salariale

2.0 Évolution de niveau

C'est le pourcentage d'évolution des rémunérations entre 2 dates de référence

2.1 Évolution en masse

C'est le pourcentage d'évolution pour 2 périodes distinctes, il peut être identique ou différent du niveau

3. Effet report

Ce sont les conséquences à terme des modifications d'une année

4. Les évolutions à court terme

Issues des années antérieures ; c'est l'effet **report**

Issues des modifications quantitatives ou qualitatives entre 2 périodes de référence : effets de **noria**, d'**effectif**, de **structure**

4.1 Les effets noria

C'est l'allègement du BRH, à effectif constant, par remplacement des anciens chers par des nouveaux salariés peu chers

4.2 Les effets "d'Effectif"

C'est la variation du BRH entraîné par la variation des salariés : on peut accorder des augmentations de salaires à BRH constant en mettant en préretraite.

4.3 Les effets de "structure"

C'est l'évolution du BRH entraîné par les différences de populations dans les différentes catégories (noria et effectifs compensent souvent l'effet de structure)