

DIRECTION DU BUDGET

Paris, le 21 DEC. 2017

TÉLÉDOC 246  
139, RUE DE BERCY  
75572 PARIS CEDEX 12

LE MINISTRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS  
À MESDAMES ET MESSIEURS LES MINISTRES  
ET SECRÉTAIRES D'ÉTAT

NOR CPAB1734023C  
N° interne 2BPSS-17-4483

**Objet : Actualisation de l'outil 2BPSS d'aide à la budgétisation des dépenses de personnel**

Afin de préparer les conférences budgétaires, la direction du budget a actualisé l'outil de budgétisation des dépenses de personnel. Les tableaux qui vous seront demandés par la circulaire relative aux conférences budgétaires seront pour l'essentiel directement issus de cet outil. L'architecture de l'outil est globalement reconduite dans cette version actualisée.

Je vous rappelle que l'outil de budgétisation des dépenses de personnel doit être utilisé à l'échelle d'un ministère ou d'un programme. Comme toute modélisation, la qualité de la prévision dépend de celle des hypothèses retenues, notamment de celles relatives à la part des emplois assujettis à contribution au CAS pensions, aux coûts d'entrée et de sortie des agents, aux flux d'effectifs et au GVT positif.

Vous porterez donc une attention toute particulière à la détermination des données d'entrée dans l'outil et à l'analyse critique des résultats, en mobilisant toutes les données disponibles, notamment en provenance de vos systèmes d'information des ressources humaines. Des échanges techniques approfondis devront intervenir entre nos services en préparation des conférences budgétaires, afin d'assurer une construction correcte des plafonds de crédits et d'emplois par ministère et par mission.

La version dématérialisée de l'outil est disponible en ligne sur le Forum de la Performance (<http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/circulaires-budgetaires>). L'annexe jointe à la présente circulaire rappelle les grands principes de budgétisation des dépenses de personnel, et détaille le fonctionnement pratique de l'outil.

Vos correspondants sectoriels de la direction du budget, en lien avec le bureau 2BPSS, sont à votre disposition pour répondre à toutes les questions que vous souhaiteriez poser.

*Merci de votre implication*

Pour le Ministre et par délégation  
La directrice du budget

*Amélie VERDIER*

## OUTIL 2BPSS DE BUDGÉTISATION DES DÉPENSES DE PERSONNEL : ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Basé sur la prévision d'exécution des dépenses de l'année n, l'outil « 2BPSS » traduit en crédits la variation réelle, en année n+1, des effectifs rémunérés en s'appuyant sur les flux d'entrées et de sorties, les dates d'effet des variations d'effectifs, l'effet des carrières, et les autres éléments ayant une incidence sur la masse salariale. Il a pour objet de servir de support pour la discussion budgétaire, en vue de calibrer une enveloppe de crédits, compte tenu des informations disponibles à la date de projection. Pour cela il décompose l'évolution de la masse salariale selon les mêmes axes que ceux retenus dans les documents budgétaires (projets annuels de performance annexés au PLF, rapports annuels de performance annexés au PLR) ainsi que dans le DPGÉCP.

**Le périmètre de l'outil est un ministère ou un programme.** L'outil peut fonctionner sur des volumes d'effectifs importants ou plus faibles ; la qualité de la projection dépend uniquement de celle des informations entrées dans l'outil.

Il est important de confronter les résultats obtenus à d'autres sources d'information, notamment sur l'exécution budgétaire en cours, pour affiner les hypothèses (salaires, flux, GVT positif, GVT négatif) qui sont le point de départ de la projection. L'infocentre des rémunérations INDIA-Rému est une source précieuse d'information pour compléter l'outil 2BPSS, notamment ses nouvelles restitutions pluriannuelles.

### 1. Rappels méthodologiques sur la prévision de la masse salariale

#### A. Le socle d'exécution

L'exécution de l'année antérieure doit être retraitée des mesures modifiant le champ d'intervention du programme (transferts et mesures de périmètre) et des mesures salariales dites « atypiques » car ponctuelles ou ayant une dynamique spécifique (c'est par exemple le cas de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), du rachat de jours de compte épargne temps (CET) ou encore des mesures de restructuration). Ces éléments sont ensuite réintégrés, dans une ligne spécifique pour la GIPA et dans les sous-rubriques de l'item « Rebasage de mesures atypiques » pour les autres (Cf. commentaires infra).

#### B. Le GVT positif

Le GVT positif est un des facteurs de variation de la masse salariale à effectif constant. Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant :

- d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») ;
- d'un changement de poste se traduisant par une variation de la rémunération indemnitaire ou indiciaire (emploi fonctionnel, NBI) ; d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).

Ne sont pas à prendre en compte dans le calcul du GVT tous les autres facteurs d'évolution de la masse salariale :

- la variation du point fonction publique ;
- la distribution de points uniformes ou différenciés ;

- les mesures catégorielles statutaires (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grades, toute autre réforme de grilles...) et indemnitaires (revalorisation de primes, changement de taux de promotion de grade...).

Le GVT positif a deux composantes : une composante indiciaire (liée à l'évolution du traitement indiciaire brut) et une composante indemnitaire. Le GVT positif de l'ensemble de la masse salariale est une donnée complexe à déterminer. C'est pour cette raison que l'outil est construit à partir du GVT positif indiciaire dans un premier temps.

Pour approcher le GVT positif indiciaire, la méthode retenue est constituée d'un calcul à partir des fichiers de paye en raisonnant sur les indices majorés. La première étape consiste à déterminer la masse indiciaire des présents-présents pour l'année n-1 et l'année n<sup>1</sup>. La masse indiciaire de l'année n doit être retraitée de l'impact des mesures catégorielles statutaires prises en n mais aussi des extensions en année pleine (EAP) des mesures catégorielles statutaires prises en n-1.

Le GVT positif indemnitaire est lui déduit du GVT positif indiciaire en multipliant celui-ci par une estimation du ratio entre le GVT positif indemnitaire et le GVT positif indiciaire. Par exemple dans un programme où le GVT positif indiciaire d'une année est de 100 M€ et pour lequel le « GVT indemnitaire en % du GVT indiciaire » est de 20%, l'outil retiendra un GVT indemnitaire de 20 M€. Cette méthode n'est utilisée qu'à défaut d'une méthode prospective basée sur le suivi individuel de la carrière des agents.

Les taux sont aussi à mettre en regard des valeurs inscrites dans les projets annuels de performances annexés au PLF 2018.

### C. L'effet des entrées et des sorties (variation des effectifs)

L'effet des entrées et des sorties intervient dans deux composantes de la décomposition de l'évolution de la masse salariale. Cette décomposition distingue, catégorie d'emplois par catégorie d'emplois :

- **Le GVT négatif** (ou effet de noria), qui mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées / sorties). On le calcule selon la formule suivante : (coût des sortants – coût des entrants) x nombre de sortants x incidence de la date moyenne de sortie ;
- **Le schéma d'emplois**, qui correspond à la valorisation du coût ou du gain lié aux variations d'effectif. Le coût en année pleine du schéma d'emplois est calculé par catégorie, en multipliant le solde des créations et suppressions par le coût moyen d'entrée des agents. Le coût sur une année donnée est calculé en prenant en compte les dates moyennes d'entrée et de sortie des agents, et en intégrant l'effet d'extension en année pleine du schéma d'emplois de l'année antérieure.

Le schéma d'emplois est nul si tous les agents sortants sont remplacés par un nombre équivalent d'agents de même catégorie et à la même date. La qualité de cette décomposition repose assez largement sur les catégories d'emplois utilisées et la pertinence des coûts moyens d'entrée et de sortie associés à chacune d'elles. Ces catégories doivent reprendre

---

<sup>1</sup> La restitution INDIA-Remu identifie par exemple les présents-présents comme les agents ayant une rémunération principale imputée dans les fichiers de paye pendant une période de 26 mois d'affilée (décembre n-2 jusqu'en janvier n+1). Dans un second temps, il est nécessaire de calculer la masse indiciaire des présents-présents pour l'année n-1 et l'année n. Un GVT positif indiciaire peut être déduit en comparant la masse indiciaire retraitée des présents-présents pour l'année n à celle des présents-présents pour l'année n-1.

autant que possible la typologie arrêtée pour le PLF 2018 (PAP 2018). Toutefois, celles-ci doivent correspondre à des catégories de personnel suffisamment homogènes. Afin de permettre aux utilisateurs une plus grande précision dans les hypothèses de budgétisation, il est également possible de définir des catégories différentes des catégories LOLF en accord avec le bureau sectoriel de la DB.

Le GVT solde correspond à la somme du GVT positif et du GVT négatif. Il détermine ainsi l'évolution spontanée de la dépense liée aux remplacements de tous les départs par des agents appartenant à la même catégorie d'emplois.

**Les coûts moyens par catégorie d'emplois** correspondent aux coûts moyens du stock d'agents réellement observés sur l'année N-1 et non à un coût théorique calculé en examinant les extrémités des grilles des corps correspondants. L'estimation de ces coûts moyens peut être obtenue en exploitant les fichiers de paye des agents de l'Etat ou à partir d'une autre source. Vous veillerez cependant à assurer la cohérence avec les renseignements fournis dans les documents budgétaires et justifierez les écarts éventuels. Ces données doivent faire l'objet d'une contre-expertise attentive et pouvoir donner lieu le cas échéant à des échanges techniques entre les services de la direction du budget et les ministères gestionnaires, afin de trouver, dans la mesure du possible, un accord sur ces paramètres.

### Comptabilisation des flux de départs et d'arrivées

Le nombre d'arrivées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre correspond, pour chaque catégorie d'emplois, aux arrivées réelles d'agents exprimées en ETP pour tous motifs (concours externes, retour de détachement, détachés entrants venant d'un autre ministère, réintégrations de congés longue durée, de congé formation, de congé parental, de disponibilité...).

Le nombre de départs entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre correspond aux départs réels d'agents exprimés en ETP dans la catégorie pour tous motifs (départs en retraite, départs en congés longue durée, en congé formation, en congé parental, en disponibilité, décès, départs en détachement, démissions, radiations, non renouvellement de contrats, retours dans leur corps d'origine des détachés entrants, ...).

Un départ le 31 décembre N (dernier jour d'activité le 30 décembre N) est à comptabiliser comme un départ au titre de l'année N.

Il est important de ne pas tenir compte uniquement des départs en retraite car ces flux peuvent ne représenter qu'un tiers ou la moitié des flux de sortie, selon les catégories d'agents étudiées.

### **Les transformations d'emplois sont comptabilisées dans les mesures catégorielles et non pas dans les flux d'entrée-sortie.**

Les changements de corps ou de catégories, qu'il s'agisse de la réussite d'un concours interne ou d'une promotion sur liste d'aptitude, ne doivent pas figurer dans ces flux (bien qu'ils entraînent des entrées et des sorties) car ils sont comptabilisés dans le GVT positif indiciaire.

### Effet des dates d'entrée et de sortie

La date à laquelle intervient l'arrivée des agents détermine le volume de crédits à ouvrir. Ainsi, une arrivée au 1<sup>er</sup> janvier nécessitera, dès la première année, la totalité des crédits d'un emploi ; en revanche, une arrivée au 1<sup>er</sup> septembre n'en nécessitera qu'1/3 la première année, mais suppose que soit ouvert le complément (soit 2/3) l'année suivante. Un départ le 1<sup>er</sup> septembre permettra de réaliser une économie d'un tiers l'année où il intervient.

Le mois d'effet des arrivées ou des départs est indiqué de la manière suivante : arrivées au 1<sup>er</sup> janvier = 1,0, arrivées le 1<sup>er</sup> juillet = 7,0, arrivées au 15 décembre = 12,5. Cette variable est limitée à un chiffre après la virgule (précision à 3 jours) afin d'uniformiser les calculs de schéma d'emploi entre l'outil 2BPSS et les données contenues dans Farandole.

L'incidence de la date d'effet est calculée à partir de la variable précédente, de la manière suivante : arrivées au 1<sup>er</sup> janvier = 100 % (année pleine) ; arrivées au 1<sup>er</sup> juillet = 50 % (mi-année) ; arrivées au 15 décembre = 4,2 % (soit 0,5/12).

#### **D. Les mesures générales et catégorielles**

On distingue budgétairement l'évolution des dépenses de personnel qui découle de mesures qui ont été prises l'année courante ou l'année précédente (qui, si elles ne sont pas prises au 1<sup>er</sup> janvier n-1, génèrent un effet EAP-extension en année pleine). Ces mesures peuvent être :

- Des mesures générales. Par exemple l'évolution de la valeur du point fonction publique, l'indemnité de garantie du pouvoir d'achat ou les mesures bas salaires ;
- Des mesures catégorielles. Il s'agit des mesures qui concernent certaines catégories d'agents (une filière professionnelle ou certains corps), qui font l'objet de demandes de crédits budgétaires et sont ensuite déclinées dans certains cas via les saisines statutaires et indemnitaires soumises à l'avis de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et de la direction du budget (procédure de guichet unique). Les mesures catégorielles comprennent la variation des taux de promus-promouvables, les transformations d'emplois, le rééchelonnement indiciaire, la transformation ou création de nouveaux corps ou grades, les réformes statutaires, les mesures de revalorisation indemnitaire, etc. (liste non exhaustive). A l'exception de l'évolution du point fonction publique dont le calcul est pris en charge par l'outil, l'identification et le chiffrage précis des mesures est à la charge des utilisateurs. Une bonne estimation est indispensable pour garantir la fidélité de la prévision de dépense et l'identification de ces mesures, tout au long de la procédure budgétaire, participe au pilotage et à la transparence des dépenses de personnel. Le chiffrage de ces mesures doit impérativement inclure le coût des cotisations sociales associées afin d'avoir une vision exhaustive.

Il convient d'éviter les doubles comptes entre les prévisions de GVT positif indiciaire et les mesures catégorielles en veillant à ne pas intégrer dans le calcul du GVT des mesures catégorielles passées conduisant à un repyramidage du corps, des transformations d'emplois ou à des attributions de points d'indice.

Le montant de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est débasé du socle d'exécution et est rebasé au titre des mesures générales.

#### **E. Les éléments débasés et rebasés**

**Seules les mesures débasées peuvent faire l'objet d'un rebasage.** Les mesures faisant traditionnellement l'objet d'un débasage du socle d'exécution, compte-tenu de leur caractère non pérenne ou de l'évolution erratique de leur exécution d'une année sur l'autre, sont la GIPA citée plus haut, l'indemnisation des jours de congés non pris, les mesures de restructuration ou toute autre dépense non reconductible.

#### **F. Autres éléments de variation.**

D'autres spécificités peuvent être traitées par le biais de la ligne « Autres variations ». Celle-ci permet de prendre en compte tout facteur atypique de variation des crédits ou tout élément venant perturber la budgétisation mais n'ayant qu'un effet pour l'année considérée. Les montants inscrits sont ici exprimés en variation par rapport au point de départ (socle d'exécution retraité) et ne font pas l'objet d'un débasage/rebasage.

Enfin, une dernière catégorie de mesures concerne la fongibilité asymétrique dite « technique ». L'outil permet ainsi de « rajouter » dans la budgétisation de la masse salariale un volume de crédits qui, en exécution, a vocation à être dépensé sur du hors titre 2 (ex : remboursement de personnels mis à disposition par une personne morale autre que l'Etat).

### **G. Fongibilité asymétrique technique, rétablissements de crédits et fonds de concours**

Certains mouvements de crédits affectent la budgétisation des dépenses de personnels et doivent faire l'objet d'un traitement spécifique :

Les rétablissements de crédits conduisent à une atténuation de la dépense. En matière de dépenses de personnel, il s'agit essentiellement des remboursements de personnels mis à disposition auprès d'autres ministères ou de tiers, ainsi que du recouvrement d'indus de paie.

**Les éventuelles évolutions des rétablissements de crédits doivent apparaître en « autres variations ».** Il n'y a pas lieu de débaser et rebaser ces mouvements, car cela conduirait à un double compte de la dépense associée dans le socle d'exécution retraité, agrégé pour l'ensemble des ministères.

La fongibilité asymétrique technique, prévue dès la budgétisation, correspond à des dépenses de personnel (donc budgétées sur le titre 2), mais dont le paiement ne s'effectuera pas in fine sur le titre 2. Il convient donc d'inclure la dépense associée au socle d'exécution constaté de l'année N-1, en l'ajoutant aux dépenses payées sur le titre 2.

Les dépenses financées par des recettes affectées (fonds de concours et attributions de produits) doivent être retraitées du socle d'exécution, dans la mesure où elles ne donnent pas lieu à des demandes de crédits budgétaires.

## 2. Utilisation pratique de l'outil 2BPSS

L'outil prend la forme d'un fichier Excel composé de 9 feuilles dont certaines sont à compléter et d'autres ne nécessitent aucune intervention. **Les données à renseigner figurent sur fond de couleur sable et les données calculées sur fond blanc.**

Certaines dépenses doivent être traitées « à la main » et ne peuvent faire l'objet d'une projection par le calcul de l'outil : exemple des emplois gérés en enveloppe ou des catégories d'emplois dont les évolutions ne suivent pas les facteurs traditionnels d'évolution de la masse salariale des agents de l'Etat (mesures générales, mesures catégorielles, GVT positif).

La prise en compte d'informations disponibles sur un écart observé ou prévu entre exécution et LFI peut également être traitée « à la main » si la source de cet écart en exécution est connue (sinon, il est préférable de modifier les hypothèses de projection pour rendre cette projection cohérente avec les informations disponibles).

La suite du document décrit de manière détaillée le contenu de chacun des onglets de l'outil ainsi que les informations qu'il convient de renseigner. En outre, la version informatique de l'outil contient également un certain nombre de commentaires (sous Excel) afin d'aider au remplissage de l'outil.

---

### **Onglet : « Accueil »**

#### **Typologie des emplois**

#### **Catégories d'emplois**

L'outil 2BPSS permet de spécifier jusqu'à 12 catégories d'emplois.

Pour les catégories 1 à 9, l'utilisateur doit renseigner leur nature (civile ou militaire), la part des emplois entrants et sortants soumis à retenues CAS Pensions ainsi que la proportion moyenne d'agents soumis à CAS Pensions.

Ces informations seront utilisées par l'outil lors du calcul de l'assiette de CAS Pensions. La qualité de l'hypothèse retenue est essentielle pour la fiabilité de l'estimation.

Les catégories 10, 11 et 12 permettent de gérer les effectifs dont les rémunérations ne sont liées ni au point fonction publique ni aux facteurs traditionnels d'évolution de la masse salariale (GVT, mesures générales, mesures catégorielles). Ces catégories permettent ainsi de séparer l'évolution de populations spécifiques (contractuels, ouvriers d'Etat) non soumises à des cotisations CAS pensions. Pour les ministères/programmes concernés, la catégorie 12 est réservée aux ouvriers de l'Etat.

---

### **Onglet 0 : « Ventilation du socle »**

#### **Exécution 2017**

L'objet de cet onglet est d'alimenter l'onglet I – Socle d'exécution N-1 à l'aide de la consommation 2017 par compte PCE. Il permet ainsi de sécuriser le bon renseignement de l'exécution 2017 dans l'outil.

### **Liste des agrégats**

Ce tableau liste les différents agrégats (chiffres) et sous-agrégats (lettres) selon lesquels il convient de ventiler l'exécution 2017. Ces agrégats reprennent les distinctions faites dans l'onglet I de l'outil et sont pour l'essentiel pré-remplis. Il conviendra le cas échéant d'amender cette ventilation.

Ils visent à distinguer les masses évoluant avec le GVT et le point fonction publique (notamment la rémunération indiciaire hors NBI, le SFT et l'indemnité de résidence) des masses évoluant uniquement avec le point fonction publique (notamment la NBI et les primes indexées) et des masses évoluant différemment (notamment la rémunération des catégories atypiques). Il est également demandé d'indiquer au sein de ces différents agrégats les montants retenus dans l'assiette de CAS Pensions.

Le montant affecté à chaque sous-catégorie est automatiquement calculé lorsque le classeur est rempli.

### **Consommation 2017 par compte PCE et ventilation selon les rubriques de l'outil**

Dans ce tableau, la consommation 2017 est renseignée pour chaque compte. La consommation est ventilée à l'aide des colonnes G à L vers au maximum trois agrégats :

- L'agrégat de destination est renseigné dans les colonnes G, I et K.
- Le montant est renseigné en M€ dans les colonnes H, J et L. La colonne F permet de vérifier que la consommation est intégralement ventilée.

**La colonne G est pré-saisie avec la destination la plus usuelle. Néanmoins, cette ventilation doit être vérifiée et amendée si besoin à l'aide des colonnes I et K. Les dépenses de chaque compte PCE peuvent donc être ventilées au maximum entre trois agrégats.**

La consommation 2017 par compte PCE doit être issue de la restitution CHORUS / INF-DPP-18, à l'euro près.

---

### **Onglet I : « Socle d'exécution n-1 »**

#### **Exécution 2017**

L'objet de cet onglet est de présenter et de compléter le socle d'exécution 2017 qui servira de base à la projection des dépenses de personnel au périmètre de la LFI 2018. Cet onglet est largement alimenté automatiquement par l'onglet 0, sous réserve des éventuels retraitements à opérer.

### **Les retraitements**

Dans un premier temps, il convient de lister et de chiffrer l'ensemble des retraitements à apporter à l'exécution 2017 (transferts de gestion pérennes en 2017, mesures ponctuelles, mesures de périmètre et de transfert de LFI 2018). Ces données sont à ventiler entre CAS et hors CAS, en distinguant les assiettes de CAS civils et militaires.

**Les retraitements saisis s'additionnent à la base de l'exécution 2017. Par exemple, un débasage doit se renseigner avec un signe négatif.**

Dans un deuxième temps, l'outil incite à ventiler les retraitements selon les agrégats de l'onglet 0. Le cas échéant, il convient de décrire les rémunérations principales évoluant différemment.

### **Des cases de vérification automatique alertent l'utilisateur en cas d'incohérence entre les retraitements des tableaux 2 et 3.**

#### **Cotisations sociales**

Il est fait l'hypothèse que les taux de cotisations sociales sont identiques à 2017 sur la période 2018-2019. Des taux « spécifiques » de cotisations sociales « employeur » (qui sont fonction de la structure d'emploi en 2017 de chaque périmètre d'utilisation de l'outil : ministère ou programme) sont appliqués respectivement sur les indemnités et sur les rémunérations principales (ces deux types de rémunérations ne supportant pas selon la législation en vigueur les mêmes cotisations sociales « employeur »).

#### **Assiettes de CAS**

Les assiettes de CAS avant et après retraitements sont calculées en additionnant l'ensemble des agrégats soumis à retenues pensions. Une alerte s'affiche si cette assiette est incohérente avec la dépense effectuée de T2 CAS et avec les taux de cotisations en vigueur. De telles incohérences doivent être expliquées (elles peuvent par exemple résulter d'erreurs d'imputations comptables lors de rétablissements de crédits).

#### **Consommations d'emplois.**

Un tableau détaillant la consommation d'ETPT et d'ETP par catégorie doit être renseigné pour 2017. Ce tableau n'est pas utilisé pour la prévision de la masse salariale, toutefois il permet d'alimenter l'onglet automatique « VII – Evolution des emplois » qui estime l'évolution des ETPT annuels en cohérence avec les schémas d'emplois prévus.

La consommation d'ETPT pour 2017 doit être renseignée en cohérence avec les données de la restitution CHORUS/INF-DPP-017. Les éventuels retraitements de décompte pourront être détaillés dans la zone de saisie libre du tableau (cellules I83 à P94). Le tableau suivant calcule automatiquement pour information la consommation de crédits par catégorie d'emploi à l'aide des coûts moyens et de la part des ETPT soumis à retenues CAS Pensions renseignés respectivement aux onglets « III – Hypothèses salariales » et « Accueil ».

---

#### **Onglet II : « Mesures catégorielles »**

Cet onglet permet de détailler par mesure le coût T2 HCAS y.c. charges ainsi que l'impact sur le CAS Pensions des mesures catégorielles prévues. Il est demandé de préciser pour les mesures catégorielles indemnitaires si la prime concernée est indexée sur le point fonction publique ou non afin de pouvoir prendre en compte l'impact futur des mesures générales sur ces revalorisations. Le total automatisé est destiné à alimenter l'onglet « III – Hypothèses salariales » (III.4 Ligne 6 – Catégoriel).

---

#### **Onglet III : « Hypothèses salariales »**

**Coûts d'emplois, primes, schéma salarial,  
GVT positif, mesures catégorielles statutaires et indemnitaires**

### **Coûts moyens**

Il convient d'indiquer, pour chaque catégorie d'emploi, les coûts moyens bruts – hors cotisations employeurs mais y compris cotisations salariales – des entrants, des sortants ainsi que de l'ensemble des agents, exprimés en euros et en moyenne sur l'année 2017 (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). Il est proposé de renseigner, pour chaque catégorie d'emplois, les primes exprimées en pourcentage des coûts moyens d'entrée et de sortie (c'est-à-dire en pourcentage des rémunérations principales, y compris IR et SFT). Ces coûts doivent prendre en compte les mesures catégorielles ayant affecté les entrants et/ou les sortants ainsi que les mesures générales intervenues en 2017. L'outil fait ensuite évoluer les coûts avec les mesures salariales générales seulement (à défaut de pouvoir identifier les éventuels effets des mesures catégorielles sur les entrants ou les sortants).

### **Coûts d'emplois soumis à retenues CAS Pensions**

Pour chaque catégorie d'emplois, l'utilisateur saisit les coûts moyens d'emplois soumis à retenues CAS Pensions pour les entrants (arrivées), les sortants (départs) ainsi que pour l'ensemble des agents (moyens). Les éléments servant à déterminer ces coûts sont indiqués de manière exhaustive dans l'outil. Cette donnée est utilisée pour faire évoluer l'assiette de CAS en fonction des entrées et des sorties.

### **Point fonction publique**

Outre l'évolution du point, il convient également de préciser dans cette section l'effet des mesures d'attribution de points d'indice majoré (par exemple : attribution générale 1 point d'IM au 1<sup>er</sup> novembre 2006).

### **Mesures bas salaires**

Pour tenir compte des différences de taux de chargement, l'outil distingue les mesures indemnitaires (saisies en 3) des mesures indiciaires (saisies en 2).

### **GVT positif**

Les ministères doivent saisir la masse indiciaire (en M€) des présents-présents. Ils doivent indiquer les éventuels retraitements effectués pour obtenir le GVT, en distinguant ceux relatifs aux mesures catégorielles et aux mesures générales.

Une zone de saisie permet de renseigner, pour chaque année de l'exercice, le taux des agents présents-présents d'une année sur l'autre.

### **Evolution des rémunérations des catégories atypiques (hors schéma d'emplois et GVT négatif)**

Il est demandé de donner le schéma d'évolution annuel des rémunérations des catégories atypiques en % pour les présents-présents. Cette variation sera ajoutée au montant de GVT positif calculé pour les catégories 1 à 9 pour l'année considérée dans le tableau de synthèse final.

### **Rebasage de la GIPA et des dépenses au profil atypique**

Il convient de renseigner le montant prévu pour chaque année pour ces dépenses.

### **Autres variations des rémunérations**

L'impact de tous ces éléments est renseigné par les utilisateurs de l'outil. Comme l'indique le nom de la rubrique, seules les variations annuelles doivent figurer et non le montant absolu de ces dépenses.

*Il convient, lors de la saisie des informations demandées, de faire attention à la mention « hors charges sociales employeurs » ou « y compris charges sociales employeurs », l'outil calculant automatiquement, pour certaines mesures, la part des cotisations sociales « employeurs » y afférent.*

Il est par ailleurs demandé à l'utilisateur de prendre en compte l'impact de ces différents postes sur les assiettes de CAS civil et militaire. Il devra ainsi renseigner les lignes du tableau rappelées ci-dessous en précisant, parmi les « autres variations de rémunération » mentionnées, les montants ayant un impact sur les assiettes de CAS Pensions civile et militaire. L'utilisateur est libre d'ajouter au classeur des onglets spécifiques afin de détailler plus aisément les sous-jacents de ces autres variations.

*dont ... parmi les autres variations des rémunérations incluses dans l'assiette de CAS Pensions civile (hors charges)*  
*dont ... parmi les autres variations des rémunérations incluses dans l'assiette de CAS Pensions militaire (hors charges)*

### **Impact des mesures de périmètre**

L'outil est conçu pour produire en sortie une projection de la masse salariale à périmètre constant LFI 2018. Toutefois, il est nécessaire de disposer à la fois d'une estimation des crédits de titre 2 à périmètre constant et à périmètre courant. Pour cela l'utilisateur peut renseigner l'impact total en distinguant les assiettes de CAS. Le seul calcul effectué par l'outil dans cet onglet concerne l'application des taux de CAS sur les assiettes.

### **CAS pensions**

Cette rubrique permet également de saisir les informations relatives aux assiettes et taux de contribution employeur au CAS Pensions en distinguant les assiettes civile et militaire, ainsi que les informations relatives aux subventions versées au FSPOEIE et au régime des cultes, qui font également partie du « T2 CAS ».

L'outil détermine les contributions au CAS Pensions par l'application de taux de contribution aux assiettes civile et militaire qu'il a calculées sur la base des informations renseignées.

-----

### **Onglet IV : « Flux d'effectifs »**

Pour chaque catégorie, il convient de renseigner le nombre d'entrées et de sorties ainsi que les dates moyennes associées. L'outil ne prend en compte pour les mois moyens qu'un chiffre après la virgule.

L'effet des flux d'effectifs est projeté automatiquement au sein de l'outil. La projection repose sur les flux réels d'entrées et de sorties, quel qu'en soit le motif (recrutement/départ en retraite, départ/retour de détachement, arrivée d'une autre catégorie hors promotion, etc.), à l'exception des changements de catégorie à l'issue des promotions de grade ou de corps. L'outil permet d'estimer le GVT négatif par le biais de l'utilisation d'un coût moyen d'entrée et d'un coût moyen de sortie différenciés par catégorie d'emplois étudiée. L'application

intègre l'incidence des dates d'effet, calculant automatiquement les extensions en année pleine et permettant de prendre en compte l'effet des flux d'effectifs.

Ainsi, cet onglet récapitule les schémas d'emplois en ETP, calcule leur incidence en ETPT et conduit à une valorisation en millions d'euros des surcoûts ou des économies engendrés par le schéma d'emplois. Les calculs sont visibles dans les colonnes L à P par catégorie d'emploi pour le HCAS et dans les colonnes S à W pour les assiettes de CAS.

---

### **Onglet V : « Tableau calculé »**

Il s'agit d'un tableau effectuant des calculs de manière autonome sans intervention de l'utilisateur. Il est alimenté automatiquement par les onglets précédents. Il est utilisé pour projeter l'impact du schéma d'emplois et des mesures générales et catégorielles sur les assiettes de rémunérations, le GVT positif, l'évolution des rémunérations des catégories atypiques ainsi que les assiettes de CAS.

- I. Calcul de l'impact du point fonction publique et du GVT positif hors catégories atypiques

Le premier tableau regroupe l'ensemble des hypothèses d'évolution relatives au point fonction publique et au GVT positif par année. Le deuxième récapitule la chronique d'évolution des assiettes en N-1 sur lesquelles l'outil applique les facteurs d'évolution du premier tableau. Le troisième tableau détaille les montants de variation des assiettes à partir des éléments des deux premiers tableaux mais aussi des hypothèses salariales (onglet III) et de la valorisation du schéma d'emploi (onglet IV). Le dernier tableau contient les résultats finaux qui sont utilisés dans l'onglet de synthèse aux lignes « Mesures générales » et « GVT positif ».

- II. Evolution de la rémunération des catégories atypiques

Ce tableau reprend le socle d'exécution 2017 ainsi que les hypothèses salariales et les flux d'effectifs renseignés pour les catégories atypiques.

- III. Evolution des assiettes de CAS

Les deux premiers tableaux récapitulent les variations des assiettes de CAS Pensions civils et militaires à l'aide des informations fournies sur le socle d'exécution 2017 ainsi que sur les hypothèses salariales et les flux d'effectifs soumis au CAS Pensions. Ils alimentent le troisième tableau qui fait la synthèse des prévisions de cotisations au CAS.

Le dernier tableau de l'onglet regroupe enfin les prévisions d'impact des mesures de périmètre sur le CAS Pensions reprises du tableau « III.4 Hypothèses salariales » à la sous-catégorie 10.

---

### **Onglet VI: Facteurs d'évolution de la masse salariale**

Ce tableau a été construit de manière à expliquer l'exécution des crédits de titre 2 de l'année N (hors CAS pensions) selon la décomposition suivante :

- Les retraitements à effectuer au socle d'exécution de l'année précédente :

Changements de périmètre, débasage de dépenses non reconductibles.

- L'impact des schémas d'emplois :

Les montants proviennent du tableau de valorisation des schémas d'emplois prenant en compte toutes les catégories y compris atypiques.

- L'impact des mesures catégorielles :

La synthèse est directement issue de l'onglet « III – Hyp. Salariales ».

- L'impact des mesures générales (incluant le rebasage de la GIPA) :

Les effets EAP N-1 et année courante N du point fonction public sont repris du tableau calculé.

- Le GVT solde et sa décomposition entre GVT positif et GVT négatif :

Le GVT négatif provient du tableau de valorisation des schémas d'emplois prenant en compte toutes les catégories y compris atypiques. Le GVT positif est issu du tableau calculé (GVT positif des catégories 1 à 9 ainsi que la revalorisation des catégories atypiques).

- Le rebasage de dépenses au profil atypique ;

- Les autres variations des dépenses de personnel.

Excepté pour l'exécution 2017 et la LFI 2018 qu'il convient de renseigner, ce tableau est alimenté automatiquement. Les données relatives à l'exécution 2017 sont toutes modifiables, même celles générées automatiquement.

Enfin, un tableau annexe calcule la répartition des crédits par catégorie 21,22 et 23. La catégorie 23 est estimée à partir des éléments relatifs aux prestations sociales et à leurs variations. La répartition entre catégorie 21 et 22 est déterminée approximativement en supposant que le ratio des dépenses de catégorie 21 rapportées au total des dépenses HCAS est constant.

---

### **Onglet VII : Evolution des emplois**

Cet onglet entièrement automatique fait la synthèse d'évolution des emplois, en ETPT comme en ETP sur l'ensemble de la période considérée.

Il permet également de voir l'évolution des emplois soumis à CAS pensions simulées par l'outil à l'aide des données renseignées dans l'onglet d'accueil.

L'outil calcule enfin la proportion des emplois (en ETPT) soumis à retenue pensions civiles. Cet indicateur doit permettre de vérifier la cohérence des données renseignées dans l'onglet « Accueil ».

# Outil d'aide à la budgétisation pluriannuelle des dépenses de personnel



Les cases à remplir sont celles dont le fond est de couleur sable

## Plan du classeur :

- 0 Ventilation du socle
- I Socle d'exécution N-1
- II Mesures catégorielles
- III Hypothèses salariales
- IV Flux d'effectifs
- V Tableau calculé (réalisation automatique de calculs alimentant d'autres tableaux)
- VI Facteurs d'évolution de la masse salariale
- VII Evolution des emplois

Année courante N	2018
Exercice budgété N+1	2019

Périmètre de gestion	Ministère	
	Mission	
	Programme	

Typologie des emplois	Civil ou Militaire	Part des ETPT entrants	Part des ETPT sortants	Part des ETPT soumis
		soumis à retenues CAS Pensions (en % au sein des catégories)	soumis à retenues CAS Pensions (en % au sein des catégories)	à retenues CAS Pensions (en % au sein des catégories) en 2017
Nom de la catégorie 1				
Nom de la catégorie 2				
Nom de la catégorie 3				
Nom de la catégorie 4				
Nom de la catégorie 5				
Nom de la catégorie 6				
Nom de la catégorie 7				
Nom de la catégorie 8				
Nom de la catégorie 9				
Nom de la catégorie 10				
Nom de la catégorie 11				
Nom de la catégorie 12	Ouvriers de l'Etat			

**Attention :** les trois dernières catégories d'emploi (n°10, 11 et 12) concernent uniquement des emplois dont l'évolution salariale ne suit pas les déterminants traditionnels de la masse salariale (GVT, mesures générales, mesures catégorielles). Pour les programmes concernés, la catégorie 12 est réservée aux Ouvriers de l'Etat.