



CHAPITRE 1

LES DÉFINITIONS DES NOTIONS CLÉS

LA NOTION D'EMPLOI

La notion d'emploi dans le contexte de la gestion des ressources humaines et des finances publiques revêt plusieurs dimensions qu'il est essentiel de bien comprendre pour une gestion efficace des effectifs et de la masse salariale.

L'unité de décompte

L'unité de décompte des effectifs est un élément fondamental pour le pilotage des emplois dans le secteur public. La principale unité utilisée est l'équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Pour qu'un emploi soit comptabilisé en ETPT, deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- L'agent doit avoir un bulletin de salaire comportant au moins, au titre du mois courant, un traitement brut ou une rémunération assimilée à un traitement brut.

- L'imputation comptable associée au traitement brut doit être décomptée du plafond d'emploi.

Il est important de noter que le guide du décompte des emplois, dont la dernière actualisation date de juillet 2018, définit précisément les règles de consommation d'emplois. La « consommation d'emplois » fait référence à l'utilisation effective des postes budgétaires alloués à un établissement, mesurée en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Ce guide est une référence essentielle pour les différents acteurs RH et financiers. Il s'agit d'un texte officiel publié par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

La Nomenclature M9, extraite du guide du décompte des emplois, est un outil crucial pour comprendre le décompte du plafond d'emplois.

Vous la trouverez sur :

<https://www.budget.gouv.fr/documentation/operateurs-organismes-publics/operateurs>

Voici comment interpréter ce tableau :

1. Les colonnes « Catégorie » et « Sous-catégorie » classifient les différents types de dépenses liées au personnel.
2. La colonne « Comptes d'imputation » indique les codes comptables utilisés pour chaque type de dépense.
3. La colonne « Impact sur le plafond d'emploi » est particulièrement importante. Un « X » dans cette colonne signifie que la dépense est prise en compte dans le calcul du plafond d'emplois.
4. Les colonnes « Principaux codes éléments de paie » et « Ensembles/sous-ensembles de codes ER définis dans OREMS » détaillent les éléments spécifiques de la paie et leur classification dans le système OREMS (outil de remontée des emplois et de la masse salariale).

Par exemple, on peut voir que les « Traitements, salaires et appointements » (compte 641 1) ont un impact sur le plafond d'emplois. Les codes comme 101000 (TRAITEMENT BRUT) ou 200682 (REM. DOCTOR. CONTRACTUEL) sont des éléments qui comptent dans le calcul des ETPT.

Catégorie	Sous-catégorie	Décomposition de la nomenclature				Libellé des comptes d'imputation	Comptes d'imputation des dépenses (lignes orange)	Impact sur le plafond d'emploi	Principaux codes éléments de paie (éléments de rémunération ou codes "ER" dans OREMS) <i>liste non exhaustive</i>	Ensembles / sous-ensembles de codes ER définis dans OREMS
C (cotisations et contributions sociales)	AC (autres cotisations)	63				IMPÔTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILÉS				
		631				Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (administration des impôts)				
		633				Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)				
		633 1				Versement de transport	X	non	554500 COT PAT VST TRANSPORT	
		633 2				Allocation logement	X	non	554510 COT PAT VST TRANSPORT	
		633 3				Participation des employeurs à la formation professionnelle continue	X	non	403501 COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	
		633 8				Autres	X	non	403510 COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	autres cotisations
R (rémunérations)	RP (rémunérations principales)	637				autres impôts, taxes et versements assimilés (autres organismes)				
		637 3				Contribution FIPHEP	X	non		
		64				CHARGES DE PERSONNEL				
		641				Rémunérations du personnel				
		641 1				Traitements, salaires et appointements				
								oui	101000 TRAITEMENT BRUT	
									200682 TRAIT PERS HOSPITALO UNIV	
									201558 REM DOCTOR, CONTRACTUEL	
									101070 TRAITEMENT BRUT N.B.I.	
									102000 INDEMNITE DE RESIDENCE	
							X	non	200010 I.U.S.S. NETTES	rémunérations principales / complément de rémunération principale
									200141 MAJORATION TRAITEMENT 40%	
									200142 MAJORATION TRAITEMENT 35%	
									200143 INDEXATION REUNION.	
									200362 COMPLEMENT REMUNERATION	
									200415 IND DIFFERENTIELLE SMC	
									201561 CPLT REMDOCTOR CONTRACT	

Cette nomenclature est essentielle pour le pilotage de la masse salariale et des effectifs, car elle permet de distinguer clairement les éléments de rémunération qui impactent le plafond d'emplois de ceux qui n'ont pas d'incidence sur celui-ci. Cela aide à suivre précisément la consommation des effectifs et à s'assurer du respect des plafonds fixés. Lorsque l'organisme public compte deux plafonds. Un plafond d'emplois global représentant le plafond financé par l'État et le plafond financé par ses ressources propres.

Outre l'ETPT, d'autres unités de mesure existent pour quantifier les effectifs, chacune exprimant des notions différentes selon la nature des éléments pris en compte dans leur calcul :

1. ETPE (équivalent temps plein emploi) : cette unité mesure le volume d'emploi en fonction de la quotité de travail. Elle ne prend pas en compte la rémunération ou la période d'activité. Exemple : un agent travaillant à 80 % compte pour 0,8 ETPE, quelle que soit sa rémunération.
2. ETPR (équivalent temps plein rémunéré) : cette unité prend en compte la quotité travaillée et la quotité rémunérée, mais pas la période d'activité. Exemple : un agent travaillant à 80 % mais rémunéré à 100 % (comme dans certains cas de temps partiel) compte pour 1 ETPR.
3. ETPT (équivalent temps plein travaillé) : cette unité, que nous avons déjà évoquée, prend en compte la quotité travaillée et la période d'activité, mais pas la quotité rémunérée. Exemple : un agent travaillant à temps plein pendant six mois compte pour 0,5 ETPT sur l'année.
4. ETPTR (équivalent temps plein travaillé rémunéré) : c'est l'unité la plus complète, prenant en compte la quotité travaillée, la quotité rémunérée et la période d'activité. Exemple : un agent travaillant à 80 %, rémunéré à 100 %, pendant six mois, compte pour 0,5 ETPTR sur l'année.

Le tableau présenté ci-dessous résume les éléments pris en compte dans chaque unité de mesure :

- L'ETPE ne prend en compte que la quotité travaillée.
- L'ETPR prend en compte la quotité travaillée et la quotité rémunérée.
- L'ETPT prend en compte la quotité travaillée et la période d'activité.
- L'ETPTR prend en compte tous les éléments : quotité travaillée, quotité rémunérée et période d'activité.