



NET-ENTREPRISES·FR
GIP Modernisation des déclarations sociales

INDICATEURS ENTREPRISES

Modalités de calcul des indicateurs

V1.1 – AOUT 2024

Plus de simplification

au service

DES ENTREPRISES

Sommaire

<u>PREAMBULE</u>	<u>4</u>
Préambule	5
<u>REMUNERATIONS MOYENNES ET MEDIANES</u>	<u>6</u>
Contexte	7
Rémunérations prises en compte	7
Types de contrats pris en compte	8
Règles de redressement en ETP	9
Séquencement du calcul	9
Période de calcul	10
Autres règles	10
<u>REPARTITION DE L'FFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT</u>	<u>12</u>
Contexte	13
Types de contrats	13
Règles de redressement en ETP	14
Autres règles	15
<u>PYRAMIDES DES AGES</u>	<u>16</u>
Contexte	17
Types de contrats	17
Autres règles	18
<u>TURNOVER</u>	<u>19</u>
Contexte	20

Types de contrats pris en compte	20
Calcul du turnover	21
Autres règles	21



Préambule

Préambule

Les indicateurs proposés sont vus comme un apport pour un pilotage **opérationnel** pour certaines actions à mener sur la **gestion RH**.

En aucun cas, cela ne remplace les dispositifs de pilotage des RH mis en place par des éditeurs ou portés dans des systèmes d'Etat opposables.

Les apports escomptés concernent :

- ▶ La possibilité de se situer **précisément** par rapport à des entreprises ou établissements **comparables**, cette mise en perspective étant calculée selon des modalités strictement identiques.
- ▶ L'accès à une vision contemporaine sur le thème abordé. Cela permet de mesurer l'effet des plans d'actions, mois après mois et de l'apprécier par rapport au contexte (via la comparaison).

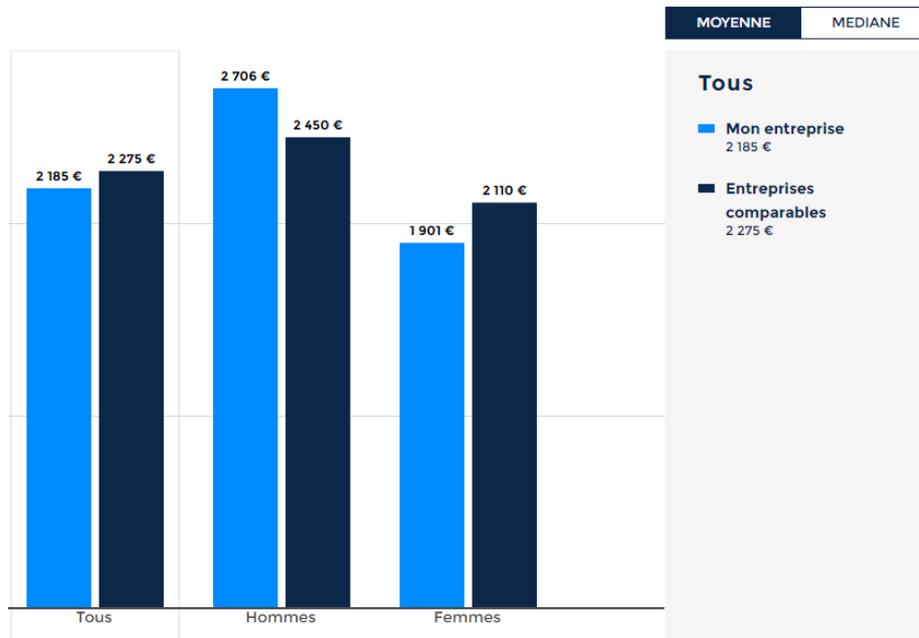
1.



**Rémunérations moyennes
et médianes**

Contexte

L'usage principal attendu de cet indicateur est de pouvoir **comparer** la politique de rémunération de l'entité (entreprise ou établissement) avec d'autres structures comparables. Ainsi, la rémunération proposée se veut « large » et est exprimée en ETP.



Rémunérations prises en compte

La rémunération présentée dans cet indicateur est la *rémunération brute Sécurité Sociale* ou *rémunération brute non plafonnée*, présente en DSN dans le bloc 51 (type 001).

Elle correspond à l'ensemble des rémunérations, primes, gratifications et indemnités de départ et autres assiettes assujetties à cotisations de Sécurité Sociale (article L242-1 du Code de la Sécurité sociale).

Remarques

Certains éléments comme la participation disposent d'un forfait social avantageux. Ce forfait social n'est pas une cotisation sociale mais une contribution sociale. Ils ne sont donc pas intégrés à la rémunération brute non plafonnée.

Concernant les éléments exonérés de cotisations sociales s'ils dépassent un certain montant, la part au-delà de ce montant n'intègre pas la rémunération brute Sécurité Sociale.

Il en est de même pour l'intéressement, la prime de partage de la valeur, les participations employeurs aux PEE, PEI, PERCO, PERECO qui ne sont pas non plus intégrés à cette rémunération.

A noter que les avantages en nature, eux, sont bien pris en compte dans cette rémunération.

Types de contrats pris en compte

Seuls les contrats de type CDI ou CDD sont à prendre en compte. Ces contrats sont identifiés par les natures de contrat (bloc 40 de la DSN, rubrique 007) suivantes :

CDI :

- ▶ **01** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé
- ▶ **07** - Contrat à durée indéterminée intermittent
- ▶ **08** - Contrat à durée indéterminée intérimaire
- ▶ **09** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit public
- ▶ **50** - Nomination dans la fonction publique (par arrêté, par décision, ...) (Fonctionnaires)
- ▶ **82** - Contrat de travail à durée indéterminée de Chantier ou d'opération
- ▶ **91** - Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée

CDD :

- ▶ **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé
- ▶ **10** - Contrat de travail à durée déterminée de droit public
- ▶ **92** - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée

Parmi ces natures de contrat, sont exclus les **alternants**. Ils sont identifiés via les dispositifs de politique publique (40.008) suivants :

- ▶ **61** - Contrat de Professionnalisation
- ▶ **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
- ▶ **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
- ▶ **66** - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)

Parmi ces natures de contrat, sont également exclus les contrats avec des **unités de mesure** de quotité (40.011) **non temporelles** :

- ▶ **31** - à la pige
- ▶ **32** - à la vacation
- ▶ **33** - à la tâche
- ▶ **34** - au SMIC
- ▶ **35** - à la part
- ▶ **99** - salarié non concerné

Règles de redressement en ETP

Les rémunérations sont calculées en équivalent temps plein (ETP). Ce redressement s'effectue au niveau des rémunérations mensuelles. Le calcul se réalise en multipliant deux paramètres :

- ▶ La durée du contrat (en lui soustrayant les périodes de suspension de contrat - bloc 65 de la DSN - sur la période étudiée). Exemple : 100% si présent du 1er janvier au 31 décembre.
- ▶ La quotité de travail - Celle-ci est obtenue par le calcul suivant : quotité du contrat (bloc 40 de la DSN, rubrique 013) / quotité de référence (bloc 40 de la DSN, rubrique 012). Exemple : 50% pour un mi-temps.

Dans notre exemple, nous obtenons un ETP de $100\% \times 50\% = 50\%$

Remarque 1

Il est primordial que les unités de mesure des quotités aient été correctement renseignées en DSN afin de ne pas produire de résultats aberrants. Une confusion par exemple entre les jours et les heures (150 journées déclarées sur un mois au lieu de 150 heures) produirait des rémunérations aberrantes.

Remarque 2

Le calcul de l'ETP est basé sur la quotité de travail et les débuts / fins de contrats et ne tient pas compte du bloc activité ou du bloc arrêt de travail. Les indemnités journalières (IJ) ne sont donc pas prises en compte dans le salaire redressé en ETP. Ainsi, une personne ayant été absente sur la moitié d'une période ne verra pas son salaire redressé doubler. C'est le salaire réellement versé par l'employeur qui est pris en compte. Les IJ versées par la CNAM (ou par l'employeur en cas de subrogation) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération. En revanche, les montants liés au maintien de salaire le sont.

Le parti pris est donc d'avoir une vision du salaire **versé** par l'employeur.

Remarque 3

La quotité prise en compte est la dernière valeur déclarée sur la période de 12 mois considérée.

Séquencement du calcul

Le calcul de la rémunération, au niveau entreprise ou établissement, se fait en trois temps :

- ▶ La rémunération **mensuelle** de chaque **individu** est calculée en équivalent temps plein (pour chaque mois avec une rémunération différente de 0).
Ainsi pour un individu ayant perçu 1 500€ sur un mois donné en ayant travaillé sur tout le mois à mi-

temps, la rémunération retenue sera 3 000€.

- ▶ La moyenne de ces rémunérations est réalisée sur la période considérée, pour chaque **individu** (sans l'impacter par les mois à 0, qui ne sont pas pris en compte).

Si l'on reprend l'exemple précédent, en considérant que l'individu a perçu toujours 1 500€ pour un mi-temps de janvier à novembre puis a eu une rémunération nulle sur le mois de décembre (congé sabbatique par exemple), la rémunération moyenne retenue sera de 3 000€. Le mois de décembre ne sera donc pas pris en compte dans le calcul de la rémunération moyenne.

- ▶ La rémunération **mensuelle moyenne** au niveau **entreprise** et **établissement** est calculée en reprenant l'ensemble de la population éligible.

Période de calcul

La moyenne et la médiane des rémunérations sont calculées, sur les 12 derniers mois connus du service.

Autres règles

Seules les personnes présentant une rémunération non nulle sur l'ensemble de la période sont prises en compte. Exemple : une personne ayant un contrat actif sur tout ou partie de la période mais n'ayant pas de rémunération ou uniquement des rémunérations à 0 sur toute la période sera écartée du calcul.

Le sexe est déterminé sur la base du premier caractère du NIR (ou du NTT, numéro technique temporaire).

N.B. les règles ci-dessous sont spécifiques à l'indicateur sur la rémunération et ne sont donc pas appliquées aux autres indicateurs.

Le dernier mois (partiel ou total) avant une fin de contrat est systématiquement exclu.

Par exemple, si les indicateurs sont calculés sur les 12 mois glissants suivants : de février de l'année N-1 à janvier de l'année N, la rémunération d'une personne dont le contrat a pris fin en **octobre** (que ce soit le 31 ou en cours de mois) sera calculée sur février de l'année N-1 à **septembre** de l'année N. Le dernier mois du contrat n'est donc pas pris en compte.

Les contrats qui n'ont pas de date de fin ne sont pas impactés par cette règle.

Le fait de ne pas tenir compte du dernier mois avant la fin du contrat permet de ne pas impacter le redressement en ETP par des éléments particuliers liés à la fin du contrat (comme le solde de tout compte par exemple), qui donnerait une rémunération en équivalent temps plein aberrante.

De fait, cette règle a un impact fort sur les contrats très courts. Par exemple, un contrat de moins d'un mois ne sera pas pris en compte. Un contrat de deux mois sera considéré uniquement pour son premier mois. Et ainsi de suite.

Les rémunérations moyennes et médianes dont le ratio de quotité de travail sur quotité de référence est inférieur à 3% ne sont pas prises en compte. En effet, des quotités très faibles (0,01 pour une référence de 151h par exemple) produisent des résultats aberrants (rémunérations très élevées).

Par confidentialité, les rémunérations ne sont pas affichées s'il n'y a pas au moins 5 hommes et 5 femmes dans l'entreprise ou l'établissement sélectionné. Dans ce cas, le message suivant est affiché dans la zone grisée au-dessus de l'indicateur : *L'indicateur de rémunération de votre entreprise ne vous est pas proposé car il n'y a pas assez de données.*

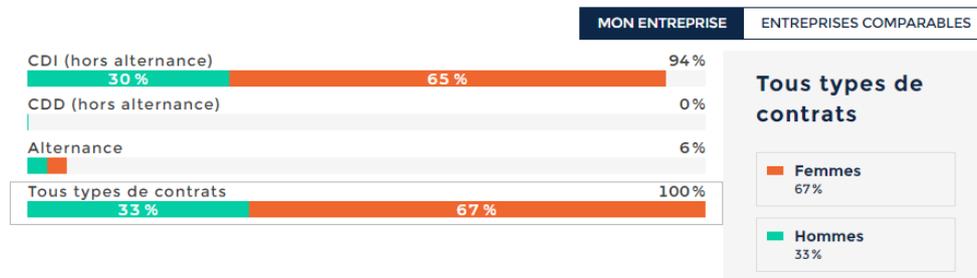
2.

**Répartition de l'effectif par
type de contrat**



Contexte

Cet indicateur permet d'apprécier la situation actuelle en terme de répartition des grandes typologies de population, pour contribuer à l'élaboration de la politique de recrutement notamment. On s'intéresse donc à la répartition suivant les types de populations significatives pour l'entreprise (au-delà des natures de contrats au sens strict en DSN - ainsi les alternants sont distingués).



Types de contrats

Les regroupements par types de contrats sont réalisés en fonction de la nature de contrat (bloc 40 de la DSN, rubrique 006) :

CDI (hors alternants):

- ▶ **01** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé
- ▶ **07** - Contrat à durée indéterminée intermittent
- ▶ **08** - Contrat à durée indéterminée intérimaire
- ▶ **09** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit public
- ▶ **50** - Nomination dans la fonction publique (par arrêté, par décision, ...) (Fonctionnaires)
- ▶ **82** - Contrat de travail à durée indéterminée de Chantier ou d'opération
- ▶ **91** - Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée

CDD (hors alternants) :

- ▶ **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé
- ▶ **10** - Contrat de travail à durée déterminée de droit public
- ▶ **92** - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée

Stages :

- ▶ **29** - Convention de stage (hors formation professionnelle)

Autres :

- ▶ **03** - Contrat de mission (contrat de travail temporaire)
- ▶ **32** - Contrat d'appui au projet d'entreprise
- ▶ **51** - Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé
- ▶ **53** - Contrat d'engagement détenu
- ▶ **60** - Contrat d'engagement éducatif
- ▶ **70** - Contrat de soutien et d'aide par le travail
- ▶ **80** - Mandat social
- ▶ **81** - Mandat d' élu

- ▶ **89** - Volontariat de service civique
- ▶ **90** - Autre nature de contrat, convention, mandat

Parmi ces natures de contrat, sont exclus les **alternants**. Ils sont identifiés via les dispositifs de politique publique (40.008) suivants :

- ▶ **61** - Contrat de Professionnalisation
- ▶ **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
- ▶ **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
- ▶ **66** - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)

Parmi ces natures de contrat, sont également exclus les contrats avec des **unités de mesure** de quotité (40.011) **non temporelles** :

- ▶ **31** - à la pige
- ▶ **32** - à la vacation
- ▶ **33** - à la tâche
- ▶ **34** - au SMIC
- ▶ **35** - à la part
- ▶ **99** - salarié non concerné

Règles de redressement en ETP

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur les 12 derniers mois. Ce calcul se réalise en multipliant deux paramètres :

- ▶ La **durée du contrat** (en lui soustrayant les périodes de suspensions de contrat (bloc 65 de la DSN) sur la période étudiée (Exemple : 100% si présent du 1er janvier au 31 décembre)
- ▶ La **quotité de travail** : Celle-ci est obtenue par le calcul suivant : quotité du contrat (bloc 40 de la DSN, rubrique 013) / quotité de référence (bloc 40 de la DSN, rubrique 012). Exemple : 50% pour un mi-temps.

Dans notre exemple, on obtient un ETP de $100\% \times 50\% = 50\%$

Remarque 1

Il est primordial que les unités de mesure des quotités soient correctement renseignées en DSN afin de ne pas produire de résultats aberrants. Une confusion par exemple entre les jours et les heures (150 journées déclarées sur un mois au lieu de 150 heures) produirait des rémunérations aberrantes.

Remarque 2

Le calcul de l'ETP est basé sur la quotité de travail et les dates de début/fin de contrat et ne tient pas compte du bloc activité ou du bloc arrêt de travail. Ainsi, les arrêts de travail n'impactent pas l'ETP.

Remarque 3

La quotité prise en compte est la dernière valeur déclarée sur la période de 12 mois considérée.

Autres règles

Seules les personnes présentant une rémunération non nulle sur l'ensemble de la période sont prises en compte. Exemple : une personne ayant un contrat actif sur la période mais n'ayant pas de rémunération ou uniquement des rémunérations à 0 sur toute la période sera écartée du calcul.

3.

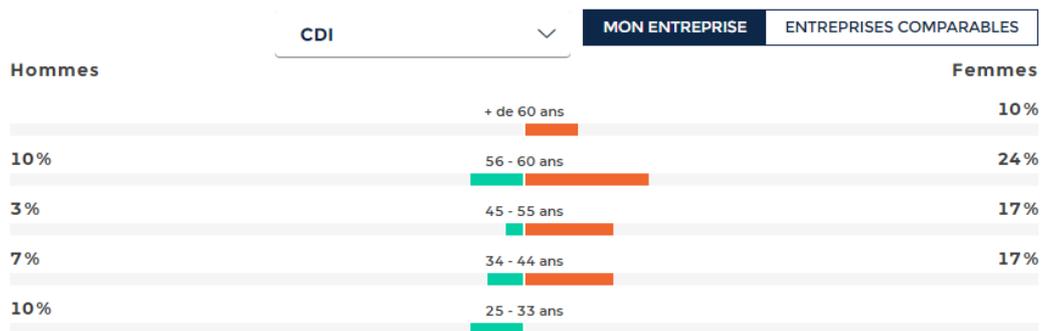
Pyramides des âges



Contexte

L'indicateur **Pyramide des âges** se base sur tous les salariés **présents** au cours des 12 derniers mois. C'est la vision également dénommée **stock**.

L'indicateur **Pyramide des âges (recrutement)** donne la même vision mais uniquement les salariés recrutés au cours des 12 derniers mois. Cette vision du **flux** permettra un meilleur suivi des politiques mises en place.



Types de contrats

Les regroupements par types de contrats sont réalisés en fonction de la nature de contrat (bloc 40 de la DSN, rubrique 006) :

CDI (hors alternants):

- ▶ **01** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé
- ▶ **07** - Contrat à durée indéterminée intermittent
- ▶ **08** - Contrat à durée indéterminée intérimaire
- ▶ **09** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit public
- ▶ **50** - Nomination dans la fonction publique (par arrêté, par décision, ...) (Fonctionnaires)
- ▶ **82** - Contrat de travail à durée indéterminée de Chantier ou d'opération
- ▶ **91** - Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée

CDD (hors alternants) :

- ▶ **02** - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé
- ▶ **10** - Contrat de travail à durée déterminée de droit public
- ▶ **92** - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée

Stages :

- ▶ **29** - Convention de stage (hors formation professionnelle)

Autres :

- ▶ **03** - Contrat de mission (contrat de travail temporaire)
- ▶ **32** - Contrat d'appui au projet d'entreprise
- ▶ **51** - Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSP) ou assimilé
- ▶ **53** - Contrat d'engagement détenu
- ▶ **60** - Contrat d'engagement éducatif
- ▶ **70** - Contrat de soutien et d'aide par le travail
- ▶ **80** - Mandat social
- ▶ **81** - Mandat d' élu
- ▶ **89** - Volontariat de service civique
- ▶ **90** - Autre nature de contrat, convention, mandat

Parmi ces natures de contrat, sont exclus les **alternants**. Ils sont identifiés via les dispositifs de politique publique (bloc 40 de la DSN, rubrique 008) suivants :

- ▶ **61** - Contrat de Professionnalisation
- ▶ **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
- ▶ **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
- ▶ **66** - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)

Parmi ces natures de contrat, sont également exclus les contrats avec des unités de mesure de **quotité** (40.011) **non temporelles** :

- ▶ **31** - à la pige
- ▶ **32** - à la vacation
- ▶ **33** - à la tâche
- ▶ **34** - au SMIC
- ▶ **35** - à la part
- ▶ **99** - salarié non concerné

Autres règles

L'âge est calculé ainsi : année du dernier mois connu - année de naissance (date de naissance bloc 30 de la DSN, rubrique 006).

Seules les personnes présentant une rémunération non nulle sur l'ensemble de la période sont prises en compte. Exemple : une personne ayant un contrat actif sur la période mais n'ayant pas de rémunération ou uniquement des rémunérations à 0 sur toute la période sera écartée du calcul.

Sont ici comptées des personnes physiques et non des ETP.

Le sexe est déterminé sur la base du premier caractère du NIR (ou du NTT, numéro technique temporaire).

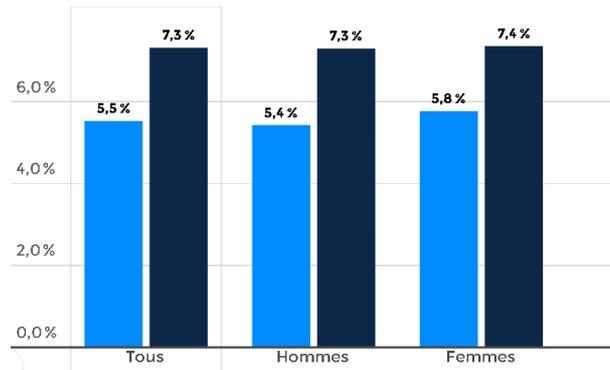
4.

Turnover



Contexte

Cet indicateur contribue à se situer sur le rythme de **renouvellement des effectifs** dans une démarche QVCT (qualité de vie et conditions de travail) mais aussi pour le suivi des politiques de rémunération / embauche. Il est particulièrement important à suivre par rapport à la moyenne d'entreprises comparables puisqu'il évolue du fait de facteurs exogènes à l'entreprise (il a doublé sur 20 ans).



Types de contrats pris en compte

Seuls les contrats de type CDI sont pris en compte. Ces contrats sont identifiés par les natures de contrat (bloc 40 de la DSN, rubrique 007) suivantes :

CDI :

- ▶ **01** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé
- ▶ **07** - Contrat à durée indéterminée intermittent
- ▶ **08** - Contrat à durée indéterminée intérimaire
- ▶ **09** - Contrat de travail à durée indéterminée de droit public
- ▶ **50** - Nomination dans la fonction publique (par arrêté, par décision, ...) (Fonctionnaires)
- ▶ **82** - Contrat de travail à durée indéterminée de Chantier ou d'opération
- ▶ **91** - Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée

Parmi ces natures de contrat, sont exclus les **alternants**. Ils sont identifiés via les dispositifs de politique publique (40.008) suivants :

- ▶ **61** - Contrat de Professionnalisation
- ▶ **64** - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
- ▶ **65** - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
- ▶ **66** - Convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)

Parmi ces natures de contrat, sont également exclus les contrats avec des **unités de mesure** de quotité (40.011) **non temporelles** :

- ▶ **31** - à la pige
- ▶ **32** - à la vacation
- ▶ **33** - à la tâche
- ▶ **34** - au SMIC
- ▶ **35** - à la part
- ▶ **99** - salarié non concerné

Calcul du turnover

Le calcul du turnover s'effectue ainsi : $[(\text{Nombre de nouveaux contrats sur les 12 mois glissants} + \text{Nombre de fins de contrats sur les 12 mois glissants}) / 2] / \text{nombre de contrats actifs au mois 1 (des 12 mois glissants)}$

Ainsi, sur l'année, si pour une entreprise de 100 personnes, 7 personnes sont arrivées et 3 parties, le turnover sera de $(7 + 3) / 2 / 100 = 5\%$

Autres règles

Sont ici comptées des personnes physiques et non des ETP.

Seules les personnes présentant une rémunération non nulle sur l'ensemble de la période sont prises en compte. Exemple : une personne ayant un contrat actif sur la période mais n'ayant pas de rémunération ou uniquement des rémunérations à 0 sur toute la période sera écartée du calcul.

Le sexe est déterminé sur la base du premier caractère du NIR (ou du NTT, numéro technique temporaire).

