H&B
HERCHÉ ET BARBÉ

RESSOURCES HUMAINES · FINANCES

Piloter la masse salariale *entre RH et finances*

Comprendre ce qui la fait évoluer, construire une trajectoire, dégager des marges sans fragiliser les services.



Premier poste des dépenses de fonctionnement, la masse salariale *se pilote à la croisée des ressources humaines et des finances*.

Conseil aux élus et aux directions générales

herchebarbe.fr

L'ENJEU

Une dépense qui progresse même à effectifs constants

Avancements, mesures nationales, hausse des cotisations : la masse salariale augmente sans décision locale. Sans trajectoire, chaque budget se construit en subissant ces hausses au lieu de les anticiper.



Combien coûtera notre personnel dans trois ans ?

Une projection à effectifs et à politiques constants, mesure par mesure.

Quels leviers sans dégrader le service ?

Remplacements ciblés, organisation, mutualisation, temps de travail, absentéisme, heures supplémentaires.

Nos données sont-elles fiables ?

Écarts fréquents entre budget, paie, tableau des effectifs et rapport social unique.

Comment le présenter ?

Aux élus dans le débat d'orientation budgétaire, aux agents et à leurs représentants dans le dialogue social.

+12 points

Hausse du taux de cotisation employeur à la CNRACL de 2025 à 2028, à raison de 3 points par an (décret du 30 janvier 2025).

ROB

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport d'orientation budgétaire présente effectifs, dépenses de personnel et durée du travail (art. D2312-3 du CGCT).

LDG

Les lignes directrices de gestion fixent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Les finances : une lecture d'ensemble, portée avec vos services financiers

Nous lisons la situation financière d'une collectivité dans son ensemble (épargne, endettement, recettes, programmation des investissements), nous construisons la trajectoire pluriannuelle et nous conduisons la mise en œuvre du plan d'actions avec vos services financiers. Jonathan Boudry a conduit le redressement financier d'une commune et d'une intercommunalité, avec le suivi de la chambre régionale des comptes et un contrat de redressement avec l'État.

MÉTHODE

Comprendre, chiffrer, piloter

Notre méthode en trois temps, appliquée à la masse salariale : chaque levier RH est traduit en euros, chaque contrainte financière en choix d'organisation.

Comprendre
Analyse et projection

Co-construire
Leviers chiffrés

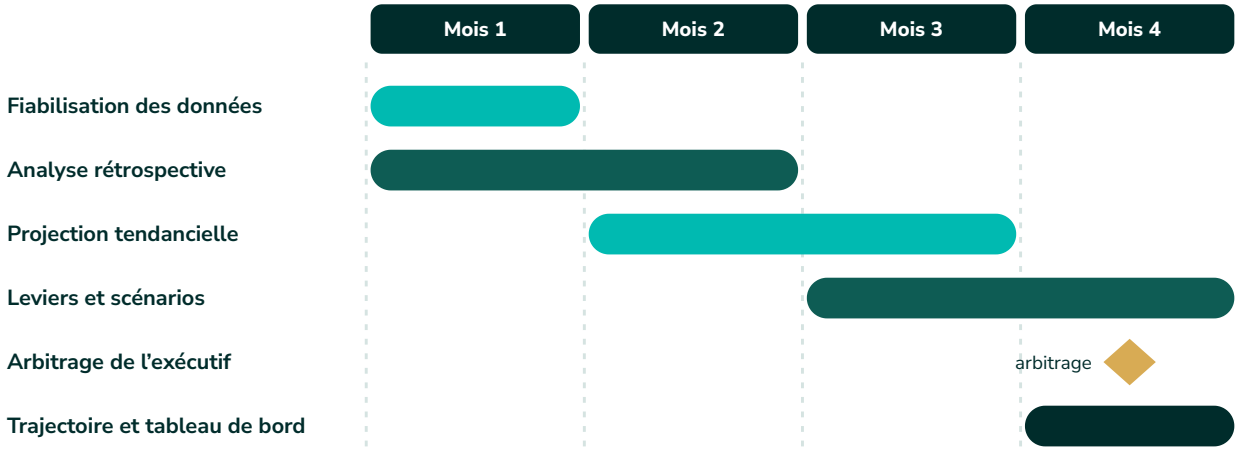
Concrétiser
Trajectoire et pilotage

Savoir d'où vient chaque euro.

Choisir les leviers avec ceux qui les portent.

Tenir la trajectoire dans la durée.

VUE CALENDAIRE INDICATIVE



À caler de préférence pour que la trajectoire nourrisse le débat d'orientation budgétaire.

ÉTAPE	CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE VOUS RECEVEZ
Analyse	• Fiabilisation des données de paie et des effectifs • Analyse rétrospective sur 3 à 5 ans	Diagnostic de la masse salariale sur 3 à 5 ans, données fiabilisées
Projection	• Projection tendancielle à politiques constantes	Projection à effectifs et politiques constants, mesure par mesure
Leviers	• Leviers RH et organisationnels, chiffrés • Effets sur les services et les agents • Scénarios arbitrables par l'exécutif	Scénarios chiffrés et leurs effets sur les services
Trajectoire	• Trajectoire pluriannuelle validée • Tableau de bord mensuel • Contribution au ROB et aux lignes directrices de gestion	Trajectoire pluriannuelle, tableau de bord, éléments pour le ROB et les LDG

EXPÉRIENCES

Ce que les associés ont déjà conduit

Missions et fonctions exercées par les associés avant la création du cabinet, au sein de collectivités ou pour leur compte. Présentation anonymisée ; détails et personnes à contacter communiqués sur demande.

ORGANISATION · RH

Réduction maîtrisée des effectifs d'une commune

Aurélie Peyrat-Viola

De 172 à 123 agents

Plan pluriannuel de réduction des effectifs ; sortie du suivi de la chambre régionale des comptes.

FINANCES · ORGANISATION

Redressement d'une commune et d'une intercommunalité

Jonathan Boudry

Déficits cumulés supérieurs à 5 M€ par structure. Fermeture d'un service public industriel et commercial déficitaire, 70 départs non remplacés absorbés, dialogue avec la chambre régionale des comptes et contrat de redressement avec l'État.

FONCTION RH

Appui à la fonction RH de collectivités

Aurélie Peyrat-Viola

Accompagnement de la fonction ressources humaines d'une collectivité. Mise en œuvre des réformes réglementaires : 1 607 heures, RIFSEEP, NBI.

MUTUALISATION

Schéma de mutualisation entre une intercommunalité et trois communes

Aurélie Peyrat-Viola

Élaboration du schéma et des services communs : ressources humaines, prévention, informatique.

NOS ENGAGEMENTS

- ☐ **Les associés conduisent la mission**, sans consultant junior substitué.
- ☐ **Confidentialité** des entretiens, restitutions anonymisées ou agrégées.
- ☐ **Respect du contradictoire** avant toute restitution aux instances.
- ☐ **Articulation avec le dialogue social** aux étapes clés.
- ☐ **Double relecture** de chaque livrable, remis en version modifiable.
- ☐ **Réponse sous 48 heures ouvrées** en cours de mission.

Une trajectoire de masse salariale à construire ?

Un premier entretien confidentiel, sans engagement, pour préciser le besoin et le périmètre utile.

Jonathan Boudry
Associé fondateur · Gouvernance, organisation et finances
jonathan.boudry@herchebarbe.fr

Aurélie Peyrat-Viola
Associée fondatrice · Organisation, ressources humaines
aurelie.peyrat@herchebarbe.fr

Adresse générale : contact@herchebarbe.fr · herchebarbe.fr

Présentation générale, qui ne constitue pas un avis juridique : chaque situation appelle une analyse propre. Version de novembre 2026.