

Comment repenser sa gestion de la paie à l'heure du digital ?



Sommaire

p.04

Dématérialisation

p.05

Automatisation

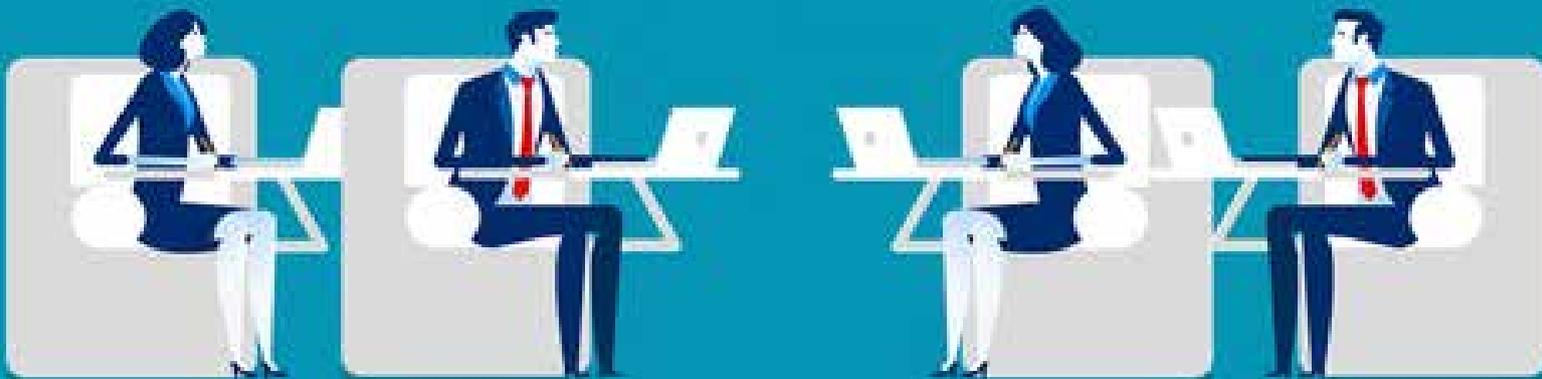
p.06

Les nouvelles
fonctions
du gestionnaire
de paie

p.10

L'externalisation

LA DIGITALISATION EN ACTES



La gestion de la paie, fondamentale pour l'administration du personnel, représente certainement l'une des tâches les plus rébarbatives et laborieuses parmi les nombreuses missions du service RH. Pour les gestionnaires de paie, le mouvement de digitalisation qui transforme aujourd'hui les entreprises pourrait donc prendre des airs de libération.

En réduisant au strict minimum les opérations de saisie manuelle, en simplifiant le traitement et la transmission des données, les outils digitaux peuvent changer la vie des services de paie. Mais ils peuvent bien plus. La digitalisation rend plus transparent et plus accessible cet élément-clé de la relation entre employeur et salarié qu'est la paie et va donc dans le sens d'une meilleure qualité de vie au travail et d'un plus grand investissement de chacun.

La dématérialisation des documents et l'automatisation de nombreuses tâches sont également synonymes de baisses de coûts. Pour atteindre ces objectifs, il faut cependant avoir à l'esprit une réalité : le passage de la simple dématérialisation à l'automatisation demande un effort de remise à plat des processus métiers.

**Comment passer
des paroles aux actes ?
Voici le guide Sigma !**





DÉMATÉRIALISER POUR SIMPLIFIER

Depuis le 1^{er} janvier 2017 et la mise en application de la Loi Travail, la dématérialisation est devenue la norme dans les services de paie : il est désormais possible d'envoyer les bulletins de salaire sous forme numérique sans l'accord préalable du salarié. Pour les services Paie qui ont sauté le pas, le gain financier et en temps s'avère considérable : impression, affranchissement et mise sous pli font désormais partie du passé. De leur côté, les salariés peuvent accéder plus rapidement et facilement à leurs bulletins sans risque de les égarer puisque ceux-ci sont accessibles via le Compte Personnel d'Activité, en plus de leur être transmis par mail.

Vers la dématérialisation totale des flux internes

Cette première étape réussie ouvre la voie à la dématérialisation totale des échanges entre les salariés et leurs services d'administration du personnel (ou services RH). A terme, contrats de travail, attestations Pôle Emploi, notes de frais et même tickets restaurants ont vocation à être échangés par voie numérique.

Le coffre-fort électronique : indispensable à terme

Pour canaliser et centraliser l'ensemble de ces documents, un nombre croissant d'entreprises mettent à disposition de leurs salariés un coffre-fort électronique. Celui-ci prend la forme d'un compte personnel à partir duquel ils peuvent accéder à la totalité des documents administratifs les concernant. Cette méthode optimise la transmission des données du point de vue du service RH puisqu'elle peut désormais se passer de l'envoi de mail, mais aussi du point de vue du salarié qui a ainsi accès à un aperçu complet de sa situation administrative.

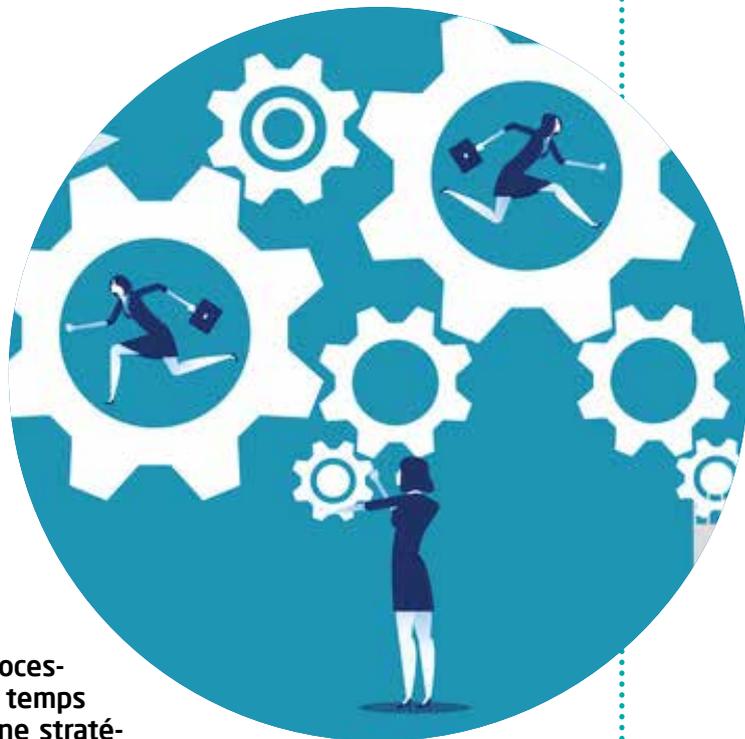
Echanges avec l'administration

En matière de dématérialisation et de simplification administrative, l'administration n'est pas en reste et montre que ce mouvement concerne également les relations entre les entreprises et l'Etat. La mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) a permis la centralisation et la déclaration unique d'informations autrefois adressées par les employeurs à une diversité d'acteurs : CPAM, URSSAF, AGIRC ARRCO, organismes complémentaires, Pôle emploi, centre des impôts, caisses de régimes spéciaux, etc. Des échanges simplifiés avec l'administration qui ont encore vocation à s'accroître avec la mise en place du prélèvement à la source dès janvier 2019.

**2^e
tendance clé¹**
La digitalisation
de la paie représente
la deuxième priorité
des stratégies RH digi-
tales des entreprises
d'ici 2020

¹ Etude Markess 2018 : Digital RH, 5 tendances à suivre d'ici 2020

AUTOMATISER POUR OPTIMISER



Si la dématérialisation des documents et des processus RH internes permet de faire des économies de temps et d'argent, elle n'est que la première phase d'une stratégie de digitalisation réellement efficace. Dans un environnement entièrement numérisé, l'information prend le pas sur le document et peut être transmise automatiquement via les multiples canaux de communication de l'entreprise. Cette approche permet d'envisager des gains de productivité bien supérieurs à la simple numérisation des échanges physiques.

La DSN : un premier pas vers l'automatisation des échanges avec l'administration

La déclaration sociale nominative est à l'heure actuelle l'un des principaux exemples d'automatisation systématique des échanges. L'établissement de flux directs entre le système d'information de l'entreprise et ceux de l'administration réduit au minimum le temps de saisie et la complexité des déclarations. Si les données entrées sont fiables, le nombre d'erreurs de déclaration s'approche de zéro et les risques de redressement ultérieurs sont significativement réduits. Un dispositif complété par les nombreux outils innovants mobilisant l'intelligence artificielle pour analyser les données transmises et proposer les corrections adéquates.

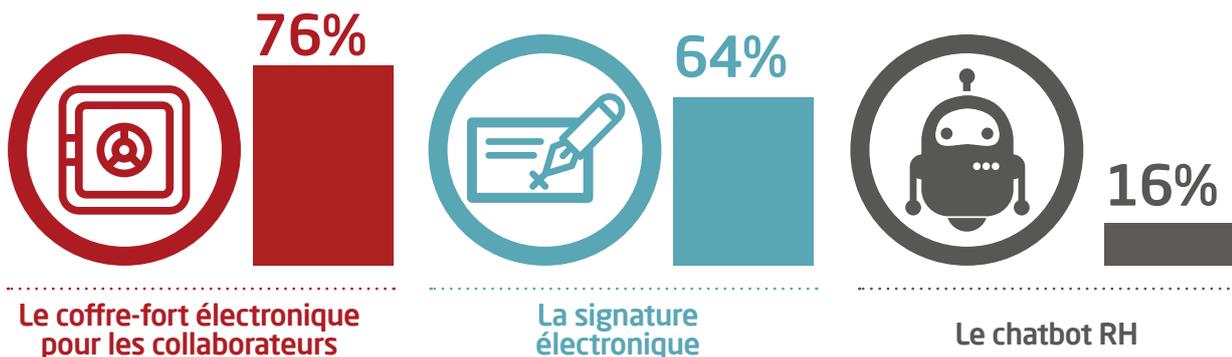
Grâce à cette évolution technique décisive, des applications mobiles permettent désormais aux salariés de photographier leurs factures et tickets de paiement pour en extraire les informations utiles et automatiser leur traitement.

Notes de frais : prochaine conquête de l'automatisation

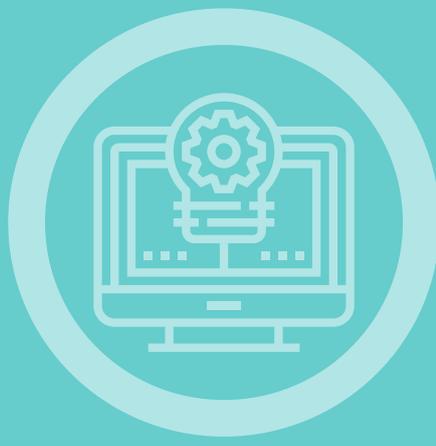
La dynamique d'automatisation permise par le développement de l'intelligence artificielle transforme également les échanges internes à l'entreprise.

La gestion des notes de frais en est l'exemple le plus frappant. Tâche laborieuse demandant la saisie de nombreuses informations le plus souvent transmises sur des supports papiers de formats divers, elle semblait jusqu'à récemment étanche au mouvement de digitalisation. C'était sans compter les progrès des algorithmes de reconnaissance visuelle de caractères.

Les 3 processus RH que les entreprises veulent automatiser²



² Etude Markess 2018 : Digital RH, 5 tendances à suivre d'ici 2020



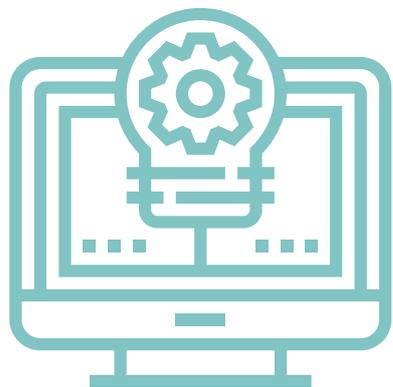
LES NOUVELLES FONCTIONS DU GESTIONNAIRE DE PAIE

En libérant les gestionnaires de paie des tâches les plus fastidieuses, l'intelligence artificielle et les nouveaux outils digitaux leur permettent de se concentrer sur des activités à forte valeur ajoutée. Une transformation du métier dont les contours précis sont loin d'être déterminés mais qui semble aujourd'hui inéluctable. Dans une économie où la croissance repose de plus en plus fortement sur l'utilisation pertinente des données, les nouvelles attributions des services RH et de la paie vont nécessairement s'orienter dans trois directions :

- Le contrôle
- L'analyse
- La pédagogie



CONTRÔLER



Pour qu'une analyse soit bonne, encore faut-il que les données sur lesquelles elle se base soient correctes. Si, à l'heure actuelle, des erreurs minimes peuvent se glisser dans les fiches de paie sans jamais être remarquées ni donc corrigées, leur détection automatique amènera nécessairement un plus grand volume de travail. En effet, même si la détection des anomalies va être progressivement automatisée, elle n'en demande pas moins une correction humaine et donc un savoir-faire et une connaissance fine de la législation. Le rythme accéléré des évolutions réglementaires exige des gestionnaires de paie un investissement renouvelé dans leur activité de veille juridique et fiscale.

POUR RÉDUIRE LES ERREURS ET SIMPLIFIER LES CONTRÔLES

En 2017

90%

des entreprises
ont informatisé
le processus de paie

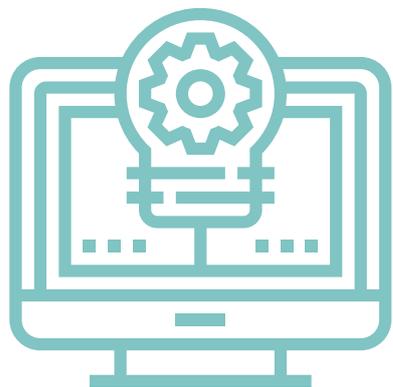
En 2020

72%

auront adopté
le bulletin de paie
numérique



ANALYSER



En générant de la donnée, les outils digitaux fournissent de précieux outils d'analyse. En tant qu'experts des ressources humaines, les gestionnaires de paie sont les mieux placés pour fournir des rapports détaillés concernant l'absentéisme, l'évolution de la masse salariale et sa répartition ou encore l'impact de nouvelles législations. La mise à profit de ces compétences peut se faire dans le but de nourrir la stratégie globale de la direction, en fournissant des outils de business intelligence, mais aussi en vue de faire circuler l'information à tous les échelons de l'entreprise.

Un regard humain toujours indispensable

Si ces outils permettent de générer des documents d'analyse automatiquement – certains préparent par exemple un rapport BDES (Base de Données Economique et Sociale) en exploitant les fichiers DSN – ils ne peuvent se passer d'un regard humain. Ces rapports doivent par la suite être enrichis et adaptés au contexte de chaque entreprise par des spécialistes de la donnée RH. On peut imaginer sur ce modèle la création d'un Bilan Social Individualisé (BSI) générique ou l'extraction de

nouveaux indicateurs de pilotage RH et opérationnels à destination de la direction générale.

De nouvelles compétences pour un nouveau rôle dans l'entreprise

Ces nouvelles attributions demandent l'acquisition de compétences techniques par la formation aux outils et aux méthodes d'analyse mais induisent également une communication renforcée entre les services de ressources humaines, les services opérationnels et les organes décisionnels de l'entreprise.

LE CHIFFRE À RETENIR³

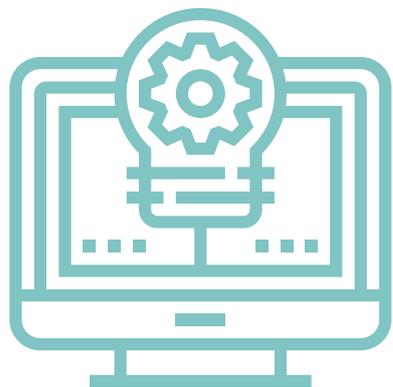
36%

des entreprises considèrent comme impératif de donner à la paie une dimension analytique



³Etude Markess 2018 : Digital RH, 5 tendances à suivre d'ici 2020

EXPLIQUER



La pédagogie est aujourd'hui déjà une des principales qualités nécessaires à l'exercice du métier de gestionnaire de paie. Mais si l'on prend en considération la compréhension toujours limitée qu'ont la majorité des salariés des divers éléments présents sur leurs bulletins de paie, la fonction pédagogique du métier de gestionnaire de paie peut encore se développer. Là encore des outils numériques peuvent faciliter leur travail. De nombreux SIRH mettent ainsi à disposition de tous une Foire Aux Questions (FAQ) répondant aux questions les plus fréquentes des salariés.

Être présent dans les moments-clés

Cette activité d'explication est nécessaire tout au long de l'année mais particulièrement lorsqu'interviennent des changements d'ampleur tels que le prélèvement à la source. Dans ce type d'occasion, il revient ainsi aux gestionnaires de paie d'organiser des réunions d'information pour identifier les enjeux du changement et l'impact direct sur le bulletin de salaire. En ce qui concerne le prélèvement à la source, les réunions auront notamment pour objet de clarifier le rôle de chacun et de réaffirmer que l'administration fiscale reste l'interlocuteur privilégié des salariés pour toute requête relative à leurs conditions de prélèvement.

Le bulletin simplifié : une réforme qui va dans le bon sens

Dans cet objectif de simplification, l'entrée en vigueur en début d'année du bulletin de paie simplifié devrait être d'une grande aide aux services de paie. Cette conséquence tardive du « choc de simplification » amorcé par François Hollande semble répondre à une réelle demande des salariés puisque la complexité du bulletin traditionnel aux yeux des néophytes était proverbiale. Paradoxalement, le bulletin simplifié a entraîné une hausse des demandes adressées par les salariés à leurs responsables RH. En effet, alors que la simplification du bulletin permet une meilleure lecture de ce dernier, les salariés peuvent exprimer le besoin de connaître le détail de certaines lignes et vont alors se tourner vers le service RH pour obtenir les explications nécessaires.



Bien anticiper et préparer la gestion du changement auprès de vos collaborateurs pour le mener de façon optimale !

LE CHIFFRE À RETENIR⁴

21%

des entreprises considèrent comme impératif de donner à la paie une dimension collaborative



⁴Étude Markess 2018 : Digital RH, 5 tendances à suivre d'ici 2020



LA TENTATION DE L'EXTERNALISATION

Avec l'automatisation d'un nombre croissant de tâches, les activités à faible valeur ajoutée deviennent progressivement des enjeux essentiellement techniques dans lesquels les responsables RH ne se reconnaissent plus. Le métier de responsable de la paie se transforme en métier de gestion de la donnée et de contrôle. Dans ces conditions, beaucoup d'entreprises considèrent que l'attitude la plus rationnelle consiste à confier les tâches les plus chronophages et les plus complexes à des spécialistes de la gestion de la paie. Ils cherchent ainsi à permettre à leurs services de ressources humaines de se concentrer sur leur cœur de métier. Une solution qui se révèle payante sur plusieurs plans.



LES BÉNÉFICES DE L'EXTERNALISATION



Un ROI immédiat

Pour estimer le coût moyen d'un bulletin de paie, il ne suffit pas de diviser le salaire du gestionnaire de paie par le nombre de bulletins qu'il établit chaque mois. Entrent également en ligne de compte la formation des équipes, le coût du logiciel de gestion choisi et sa maintenance. Grâce aux économies d'échelle qu'ils réalisent, certains prestataires offrent donc à leurs clients des prestations 20% moins chères que si elles étaient réalisées en interne.

Une assurance de conformité

La législation française en matière de rémunération des salariés est l'une des plus complexes au monde. Seuls des spécialistes peuvent donc assurer une veille légale et un savoir-faire suffisant pour assurer une conformité parfaite aux impératifs réglementaires. Lorsqu'elles sont internalisées, ces compétences coûtent cher et ne sont donc accessibles aux entreprises qu'à partir d'une certaine taille.

Des coûts prévisibles

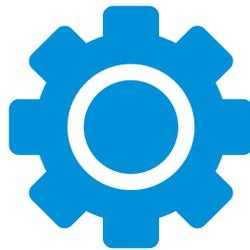
La facturation en fonction du nombre de bulletins à émettre proposée par bon nombre de prestataires donne aux services RH une visibilité totale sur leurs coûts liés à la paie.

Un gain de temps

En confiant les tâches à un prestataire externe, l'entreprise bénéficie d'un ensemble d'expertises qui permettront d'avancer plus rapidement, tout en réduisant les risques d'erreur.



ET SI VOUS DÉCOUVRIEZ
**NOTRE SOLUTION
ADVANTAGE RH ?**



SIGMA



ÉDITEUR



INTÉGRATEUR



INFOGÉREUR

Suivez-nous sur  @groupesigma
Tél. : 02 40 37 14 49 - www.sigma.fr

©Sigma Informatique*
Société du Groupe SIGMA
ZI La Gesvrine - Rue Newton
44240 La Chapelle-sur-Erdre

* société par actions simplifiée au capital de 1 729 600 euros - 872 803 390 RCS Nantes