

In Extenso
social

Les
Rencontres RH
Grand Est



In Extenso
social

Expert
en traitement de la paie

« Quelle solution paie pour votre organisation ? »

Internalisée, externalisée, assistée...

Choisir sa solution paie en fonction de son organisation ou Adapter son organisation à sa solution paie ?

Quels sont les avantages et les inconvénients des solutions de paie?

Des pistes pour choisir sa solution en fonction de son organisation.

Nicolas DUGAST – Directeur In Extenso Social Alsace

In Extenso
social

Expert
en traitement de la paie

Sommaire

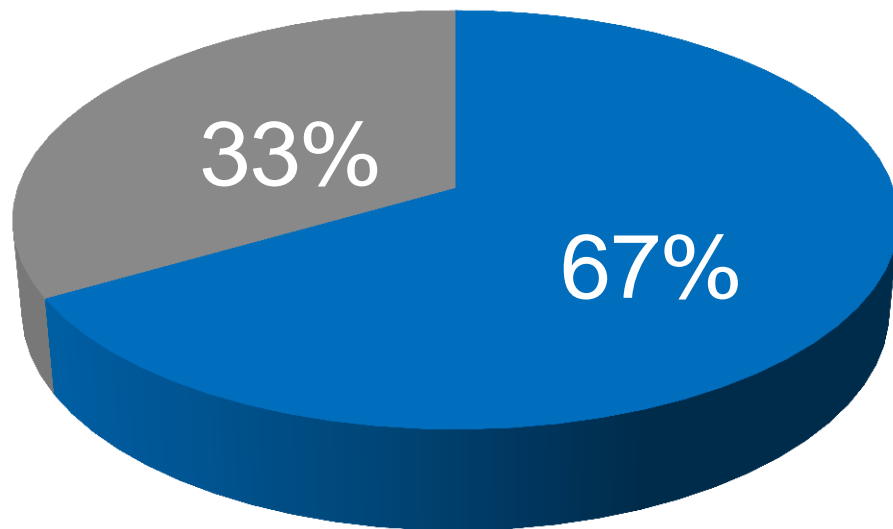
1. L'enjeu du traitement de la paie
2. La paie internalisée
3. La paie externalisée
4. La troisième voie



L'enjeu du traitement de la paie

Des paies justes rapidement
et au moindre coût

Décideurs



- Envisagent d'externaliser en matière RH
- n'envisagent pas d'externaliser en matière RH

Enquête Markess International - 2011

Processus RH ciblés par une externalisation France 2011

Liste suggérée - 14 items – multi réponses



Échantillon : 50 décideurs adeptes des solutions RH en mode SaaS

Source MARKESS International

L'enjeu du traitement de la paie

Enjeu
stratégique ?

Lien RH

Image de
l'entreprise

Qualité de la
paie

- Considérer la paie comme annexe voire même non stratégique



une erreur

- En effet, ce serait ignorer l'importance vitale de ce qui crée le lien peut-être le plus fort entre les entreprises et leurs salariés, à savoir le versement du salaire.

Ainsi, la gestion de la paie est le socle des Ressources Humaines

- C'est un point de passage obligé dans toute négociation d'embauche ou d'évolution de carrière
- La performance du service RH subi le filtre de la paie
- Liens importants même si compliqués avec les finances

- Pourtant, les entreprises semblent bel et bien la négliger, comme en témoigne d'ailleurs la statistique suivante :
- 40% des bulletins de paie édités aujourd'hui en France comportent des anomalies, certes pour partie liées à une méconnaissance des règles en vigueur

L'enjeu du traitement de la paie

« Internalisation ou externalisation, quelle gestion de la paie sera la plus profitable à mon entreprise ? »

Qu'est ce que la gestion de la paie ?



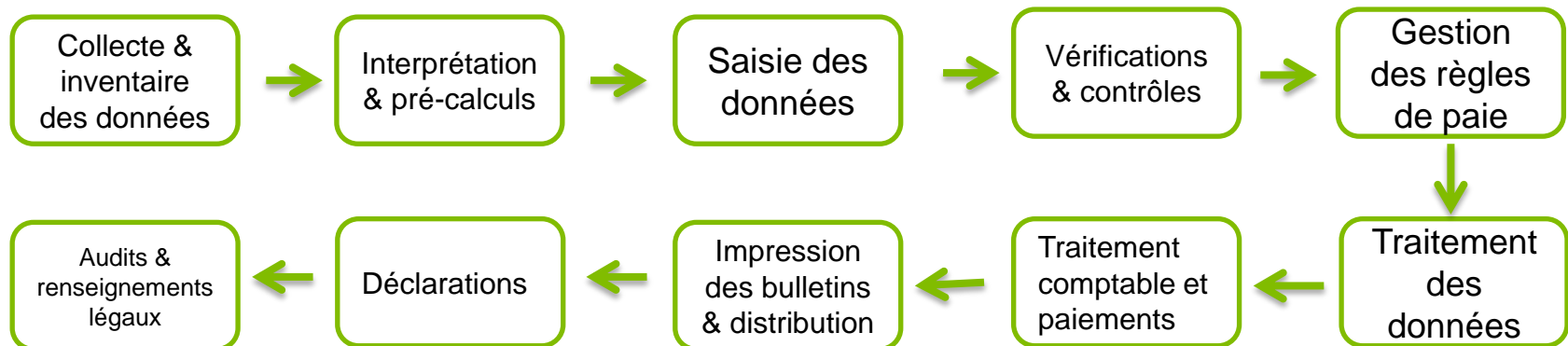
L'ensemble des processus entourant le paiement des salaires

Mais encore



1. depuis la collecte des informations
2. jusqu'à la délivrance des bulletins de salaire
3. en passant par le calcul des montants dus aux différents organismes tiers

Schématiquement



Détail du calcul du salaire net en France

(l'organisme bénéficiaire des différentes charges sociales et patronales qui s'appliquent)

Salaire de base

+ Avantage en nature éventuels

+ Primes éventuelles

= Salaire brut

- Cotisations Salariales (URSSAF)

- Cotisation Chômage (Pôle Emploi)

- Cotisation Retraite (Caisse de retraite)

- Cotisation Prévoyance (Caisse de prévoyance)

- Mutuelle complémentaire (si souscrit par le salarié)

= Salaire net

- Acompte (Facultatif)

- Opposition au salaire (Facultatif)

+ Remboursement des notes de frais (S'il y a lieu)

+ Remboursement des titres de transport (S'il y a lieu)

=Montant net à verser



La conclusion

Calcul du salaire complexe

Sentiment chronophage de la paie

Difficultés de compréhension

Evolutions réglementaires permanentes

Risque conflit social entre les salariés et la direction

Risque = Contrôle Urssaf jamais à zéro



ZONE de
Risques

La vraie conclusion...à mon avis

Des bulletins de salaire justes, rendus aux salariés en temps et en heure, suivis du versement des salaires sont le socle d'une relation de confiance entre l'entreprise et les salariés

Paie est partie intégrante des RH

Ainsi, l'aspect technique de la paie et les difficultés de calcul qui peuvent en découler pour les entreprises sont souvent mises au premier plan, occultant le fait que la paie fait partie intégrante – ou en tous cas devrait faire partie intégrante – de la gestion des Ressources Humaines dans une entreprise.

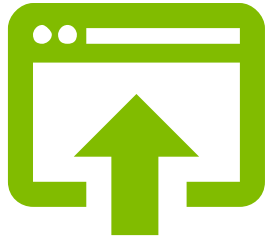
Lien social et non contrainte

En effet, la paie a une fonction essentielle en rémunérant les salariés pour leur travail au sein de l'entreprise. Cet aspect participant à l'établissement d'un véritable lien social dans l'entreprise, et qui est une des missions du département RH, est trop souvent vu comme une contrainte légale.

Intégrer au mieux la paie dans l'activité de l'entreprise, c'est comprendre qu'elle est plus qu'une contrainte mais participe au contraire de manière stratégique à la bonne marche d'une entreprise.

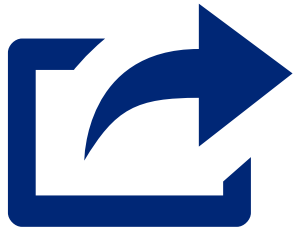
Paie est STRATEGIQUE

Deux options principales



Internalisation

soit conserver cette activité au sein de l'entreprise, avec du personnel qualifié pour s'en occuper.



Externalisation

soit l'externalisation de la gestion de la paie, qui est alors sous-traitée à un acteur spécialisé dans ce domaine,

La paie internalisée

Avantages, contraintes,...

La paie internalisée

Les avantages



Réactivité
immédiate face
aux erreurs

Gain de temps sur la
gestion des salariés
(congés, absences,
primes, etc.) et sur
l'édition des
documents
administratifs
(contrats,
attestations...),



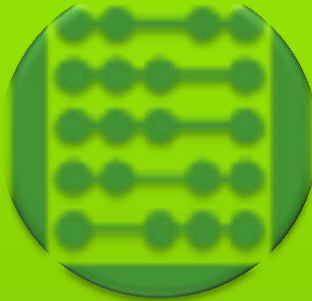
Meilleures
connaissances
des spécificités de
la gestion de vos
paies

Conserver un lien
d'édition selon les
besoins en
budget, suivi CE,
bilan social,...



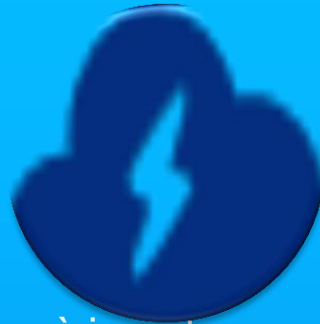
La paie internalisée

Les contraintes



Moins de temps à consacrer aux autres activités

RH, formation, carrières, comptable, ...



Mise à jour du paramétrage

Dépendance vis-à-vis de l'éditeur

Achat d'une licence onéreuse

Coût des mises à jour

Tarif de la maintenance et de l'assistance

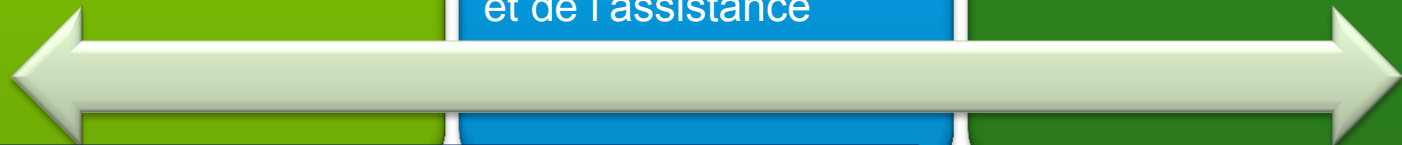


Veille légale permanente

Ne pas perdre les compétences

Risque d'absence ou de départ du salarié

Difficulté d'embauche sur ces postes



Changements organisations avec la DSN

La paie externalisée

Avantages, contraintes,...

La paie externalisée

Les avantages



L'entreprise ne subit pas l'absence de son gestionnaire de paie

Un gain de temps pour l'entreprise qui peut alors se consacrer aux points forts de son activité



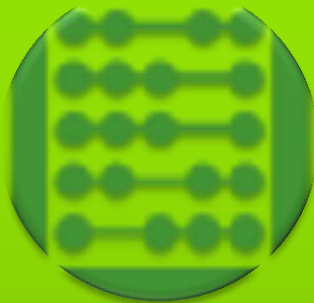
Le savoir faire d'un prestataire expert en paie

Dans certains cas, une économie financière

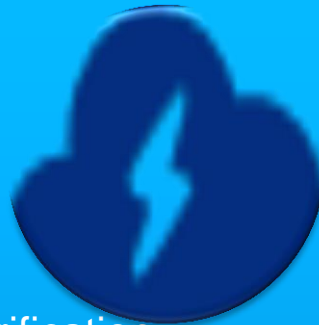


La paie externalisée

Les contraintes



Gestion des informations à transmettre au prestataire en interne (absences, primes, congés, embauches, contrats de travail...),



Vérification permanente des bulletins de paie et des cotisations, pour faire face à d'éventuelles erreurs

Impossibilité de corriger les erreurs directement



Manque d'accès aux éditions

Accès impossible à des extractions

Réactivité du prestataire face à nos demandes



Citations

Moins de Pilotage
et optimisation RH

En externalisant, les entreprises ont le sentiment de moins maîtriser l'administration de leur propre personnel.

Cela pose évidemment la question du pilotage et de l'optimisation des processus de gestion des RH ».

Coût = paie + administration du personnel + gestion des temps

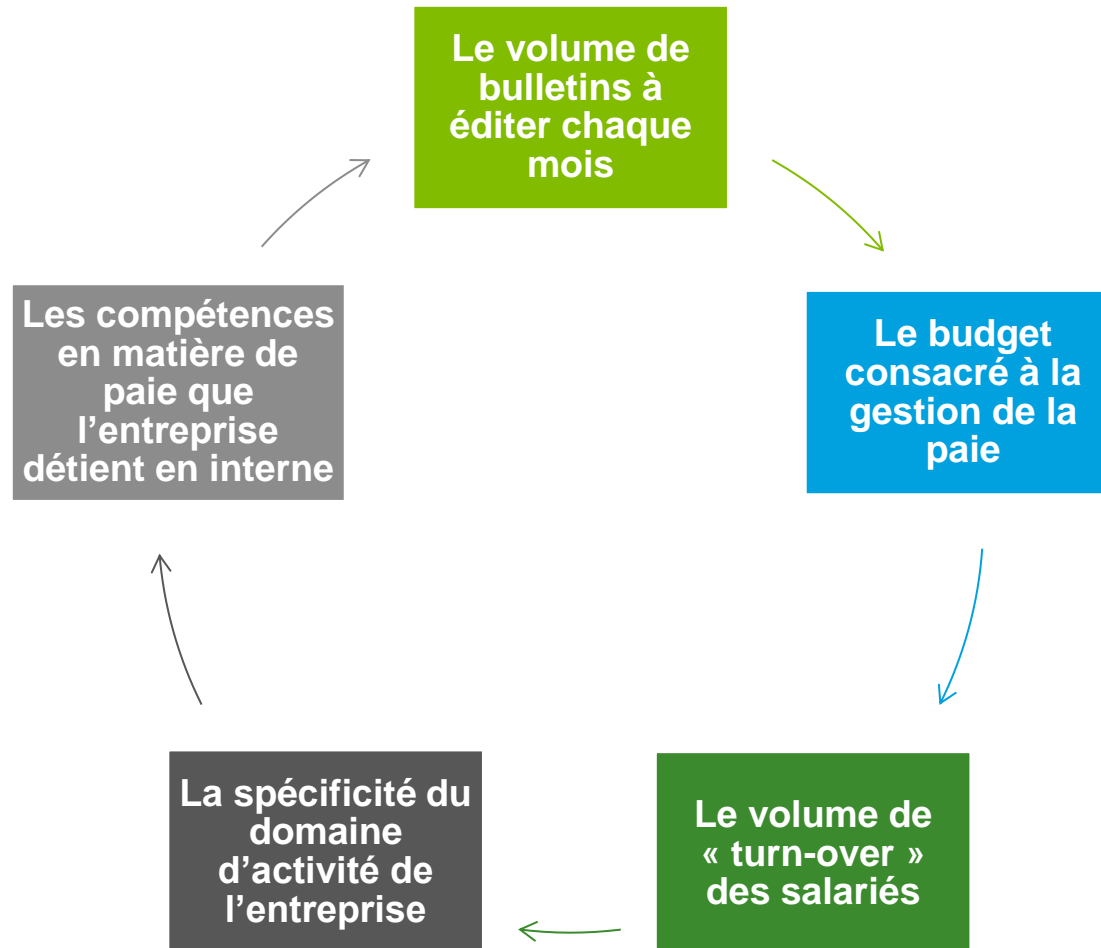
« il faut déterminer le coût complet (TCO) de la fonction paie mais aussi l'administration du personnel et la gestion des temps qui y sont nécessairement chevillées ». Il n'y aurait donc pas de bonnes ou de mauvaises raisons pour externaliser.

Car en général en dessous de 100 à 200 bulletins de paie, le recours à un prestataire d'externalisation n'est pas rentable. En revanche, au-delà de 200 salariés, l'entreprise peut envisager d'externaliser la production de sa paie auprès d'une société de service spécialisée

Pas de minimum
pour externaliser

Les critères déterminant...

le choix de l'internalisation ou de l'externalisation des paies



La troisième voie

Avantages, contraintes,...

La paie collaborative

Des atouts liés à sa spécificité

Externalisation totale de la paie

- externalisation de fonction ou « business process outsourcing (BPO) »
- la responsabilité du prestataire inclut l'ensemble des opérations liées à la paie, de l'acquisition des données jusqu'aux déclarations en passant par les travaux annuels,
- le SAV du traitement, le conseil social.

La paie externalisée collaborative

- permet de s'adapter aux besoins réels de l'entreprise
- permet de s'adapter aux différents modèles d'organisation
- permet de s'adapter aux politiques de gestion des ressources humaines.

Externalisation partielle de la paie

- le prestataire se limite aux tâches absolument nécessaires à la production et à l'édition du bulletin et des documents déclaratifs
- la collecte ou la réponse aux questions des salariés et des organismes, par exemple, restant du ressort de l'entreprise ou de l'association cliente.

La paie collaborative

Les avantages



L'entreprise ne subit pas l'absence de son gestionnaire de paie ou peu y pallier dans le cadre d'une réversibilité

L'administration du personnel est optimisée grâce à l'utilisation de la solution



Le savoir faire d'un prestataire dans la cadre du paramétrage et des mises à jour réalisées

Maîtrise budgétaire : pas de coût de mise à jour, de nouvelle version, de maintenance



Le traitement de la paie

Le mode
Saas

- Pas d'installation informatique interne
- Connexion internet suffit
- Pas de surcoût d'infrastructure matérielle

Lien RH

- Accès multi-utilisateurs avec codes personnalisés
- Partout et tout le temps

Ainsi, les Rh, la comptabilité, les finances peuvent

- **Consulter**
- **Extraire**
- **Vérifier**

Délai et coût

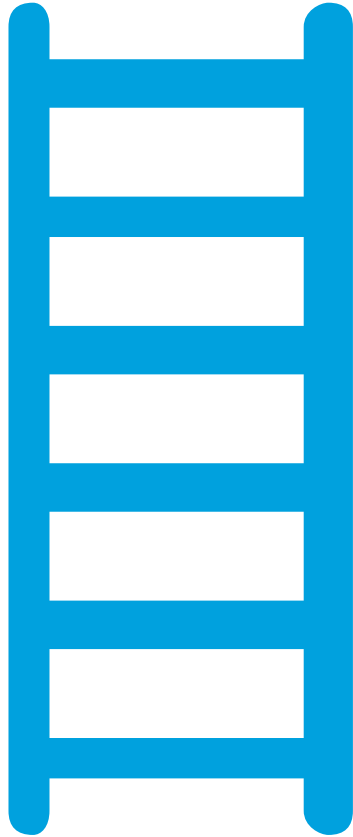
- Pas de coût de licence
- Pas de coût de maintenance ou d'assistance
- Délai de mise en œuvre rapide et n'importe quand dans l'année
- Peu de temps consacré à la reprise par l'équipe en place

Traitement
de la Paie

- Administration du personnel plus efficace
- Paramétrage et mises à jour pour le prestataire
- Augmentations significatives du nombre de paies réalisées en interne
- ou Paies réalisées en externe

La paie collaborative

De l'internalisation à l'externalisation sont des solutions possibles



Un véritable lien de partenariat et le pilotage global sont assurés conjointement par le client et le prestataire

Internalisation ou externalisation

Avec ou sans collaboration

L'essentiel est d'abord :



de comprendre vos besoins spécifiques,



d'étudier les services des différents prestataires,



et de choisir celui dont l'offre correspond au service que l'on recherche,



tout en disposant de l'expertise nécessaire pour répondre à toutes les questions pouvant se poser concernant la paie



Une proximité géographique pour se déplacer rapidement

Internalisation ou externalisation

Avec ou sans collaboration

Les critères déterminant le choix de l'internalisation ou de l'externalisation des paies

Ce choix dépend de plusieurs critères, qui sont les suivants :

- ✓ **Le volume de bulletins à éditer chaque mois.**
- ✓ **Le budget consacré à la gestion de la paie.**
- ✓ **Le volume de « turn-over » des salariés.**
- ✓ **La spécificité du domaine d'activité de l'entreprise.**
- ✓ **Les compétences en matière de paie que l'entreprise détient en interne.**



Possibilité pour le prestataire de créer des interfaces intégrables en paie et en comptabilité



Achat logiciel d'un éditeur (avec mises à jour,...)
Ou paies collaboratives avec solution paie en mode saas



Paies externalisées totalement avec perte de compétence
Ou paies externalisées avec accès à un outil de requête



Si paies en mode saas, qui paramètre les taux, les nouvelles rubriques,Le prestataire...?

Les
Rencontres RH
Grand Est

In Extenso
social