Gestion de paie : l'ère des solutions connectées

Sage

Août 2024

Sommaire

Page 3
Introduction

Page 4
Gestion de la paie :
un enjeu humain et numérique

Une fiche de paie soumise aux exigences réglementaires et sociales

Des collaborateurs plus exigeants

Cybersécurité : la double responsabilité de la fonction paie

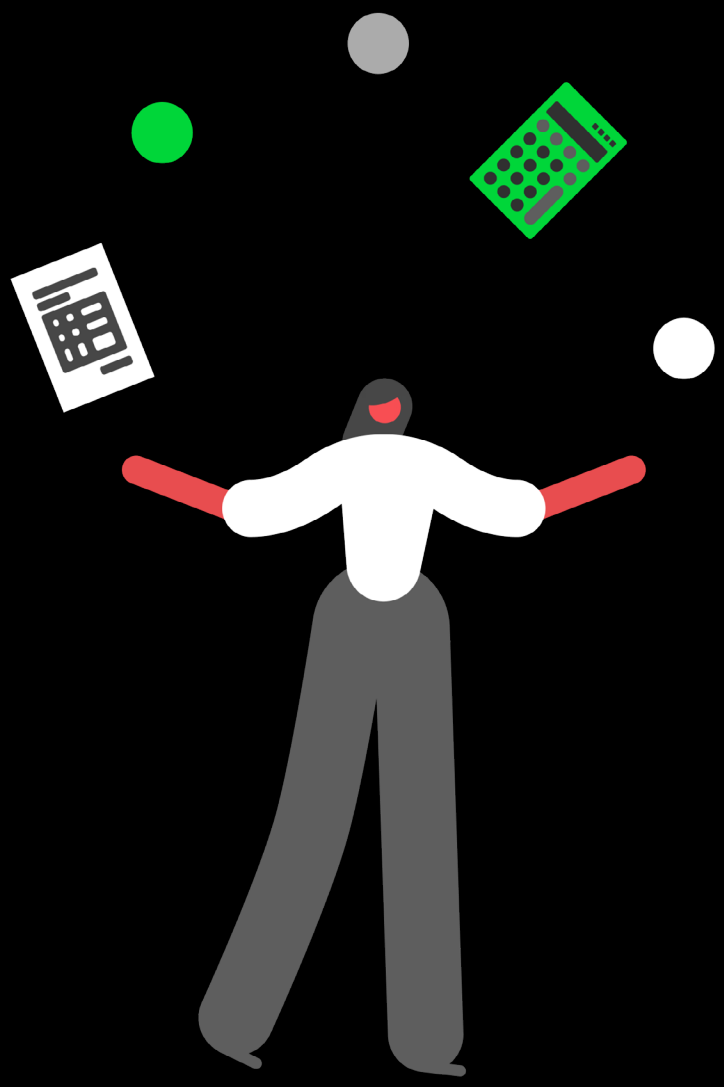
Page 8
Les solutions de gestion Paie en Cloud, une réponse en 4 dimensions

Le Cloud, clé de la liberté

Un espace sécurisé

Des solutions évolutives

Un accès aux outils de demain



Introduction

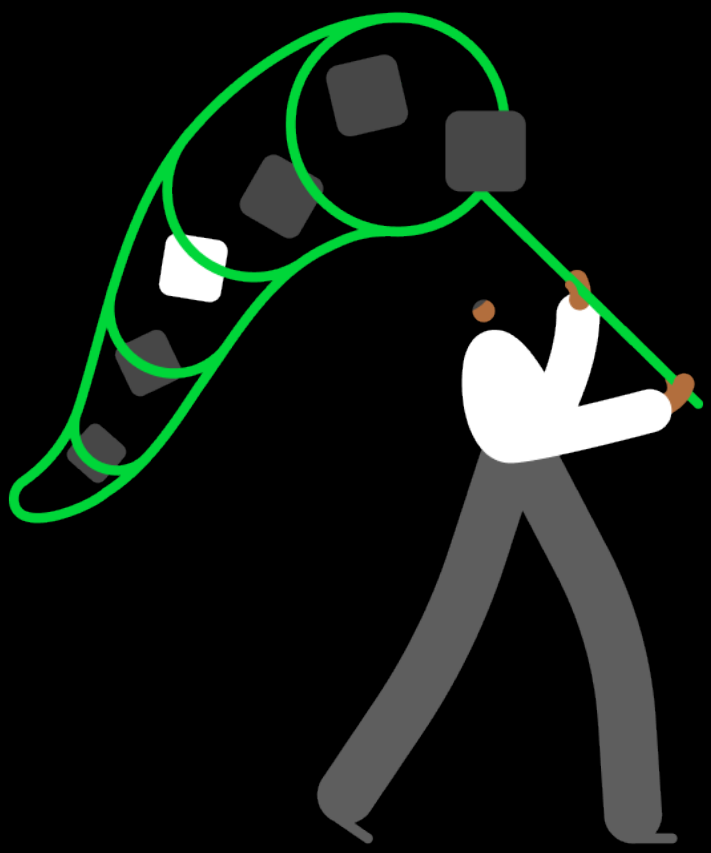
Les entreprises, aux premiers rangs les TPE et PME, sont confrontées à des problématiques inédites en lien avec la gestion de la paie :

- l'intensification des cybermenaces qui pèse sur la sécurité des données ;
- l'accélération des évolutions réglementaires qui complexifie l'impératif de conformité ;
- l'évolution des motivations des salariés, imposant d'adapter les politiques RH afin de continuer à attirer et fidéliser les meilleurs talents.

Ces enjeux remettent en question la façon dont les organisations pilotent la paie et l'ensemble des ressources humaines. Vos seuls collaborateurs, sans aide extérieure, ne sont désormais plus suffisants pour gérer l'ensemble des problématiques liées à la gestion des salariés et de leur rémunération.

Dans ce contexte, les solutions connectées de gestion de la paie constituent un premier pas indispensable pour transformer la façon dont sont gérées les ressources humaines. Automatisation des tâches basiques, centralisation des informations, renforcement des contrôles, cryptage des données sensibles... autant de fonctionnalités qui sont désormais aussi utiles qu'essentielles pour la productivité et l'efficacité des process. Explications.

Gestion de la paie : un enjeu humain et numérique



Une fiche de paie soumise aux exigences réglementaires et sociales

S'adapter à un cadre réglementaire en mouvement

La réglementation encadrant les bulletins de salaire – et plus globalement l'ensemble de la fonction paie – évolue de plus en plus rapidement, notamment dans un souci de transparence. Plusieurs exemples récents viennent illustrer cette dynamique :

- l'instauration du bulletin de paie clarifié, devenue obligatoire en 2016 ;
- la création de la rubrique « montant net social », obligatoire depuis le 1er juillet 2023 ;
- l'obligation de déclarer le montant net social aux organismes sociaux depuis le 1er janvier 2024 ;
- l'instauration d'une nouvelle version du bulletin de paie clarifié, obligatoire à partir du 1er janvier 2025 ;
- l'évolution des règles permettant de déterminer le fait générateur des cotisations et contributions sociales à compter du 1er janvier 2025.

À cela s'ajoutent les évolutions annuelles apportées par les lois successives de finance de la Sécurité sociale (LFSS). À titre d'exemple, le texte de 2024 a notamment apporté un certain nombre de modifications de la fonction paie. Parmi elles, l'encadrement du Smic pour les taux réduits des cotisations maladie et allocations familiales, un recouvrement possible par les Urssaf des contributions conventionnelles de formation et de dialogue social, de nouvelles règles de calcul de l'effectif Sécurité sociale des groupements d'employeurs ou encore la reconduction du régime de faveur pour les frais de transport domicile-travail.

Entre 2 et 5 jours

C'est le temps moyen par mois consacré par les entreprises à la gestion de la paie*.

Cette instabilité du cadre réglementaire impose aux responsables paie, garant de la conformité, de réaliser un travail de veille constant pour se tenir à jour. Une tâche pour le moins chronophage, effectuée au détriment de missions à plus forte valeur ajoutée.

Garantir le contrat social malgré la diversité des profils

Pour les gestionnaires, les bulletins de salaire peuvent aussi s'avérer complexes de par leur diversité. Malgré l'obligation d'utiliser un modèle « standardisé » de fiche de paie clarifiée, de nombreuses informations sont susceptibles d'évoluer selon les particularités de chaque employé. La nature du contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage, etc.), le taux de prélèvement à la source, le montant du salaire brut, les avantages en nature, la participation et l'intéressement, la durée de travail… autant d'éléments qu'il est indispensable de personnaliser pour chaque collaborateur et, par conséquent, pour chaque bulletin de salaire.

Outre cette exigence réglementaire, la conformité est essentielle pour garantir le contrat social à l'interne : les salariés participent à la productivité de l'entreprise, en contrepartie de quoi l'entreprise participe au développement social de ses collaborateurs par divers moyens (rémunération, formation, reconnaissance, etc.). La confiance et la personnalisation de la relation salarié-employeur irriguent la bonne application de ce contrat. Elles s'appliquent à toutes les facettes de cette relation, les bulletins de salaire en premier lieu. Ce n'est d'ailleurs pas sans raison si, en France, la fiche de paie vaut contrat de travail.

* *Selon l'AFG (L'Association Française de la Gestion financière)*

Des collaborateurs plus exigeants

Répondre à des attentes grandissantes

Malgré les réformes successives et les engagements des entreprises, la confiance des salariés envers leurs fiches de paie semble entamée. La complexité des intitulés, l'absence d'explications sur les règles de calcul des cotisations ou encore le très grand nombre de rubriques nuisent à leur compréhension. Une incompréhension d'autant plus dommageable qu'elle peut aller jusqu'à générer de la défiance au-delà de la seule fonction paie. Un premier point de rupture, susceptible de se répandre à d'autres pans de la relation salarié-employeur : le climat social, le respect des heures de travail, etc.

Cette situation est révélatrice. Si aujourd'hui le contrat social en entreprise a évolué, les employés n'attendent plus uniquement une rémunération pour leur travail : ils souhaitent davantage de flexibilité, une plus grande personnalisation de la relation salarié-entreprise, la suppression de toute inégalité, une mobilité nouvelle, davantage de reconnaissance, mais également une transparence renforcée.

Des attentes en partie écoutées, comme l'illustre une directive européenne sur la transparence des salaires, qui sera appliquée en France au plus tard le 7 juin 2026. Elle imposera aux employeurs de communiquer des informations sur la rémunération, notamment pour endiguer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Participer au rayonnement de la marque employeur

Si elle peut être un sujet de défiance, la gestion de la paie peut aussi constituer un levier de fidélisation et d'attractivité pour l'entreprise. Pour cela, faut-il encore garantir la satisfaction des salariés, et ce, par différents moyens : accorder davantage de place au dialogue, personnaliser les fiches de paie, garantir la conformité du poste, simplifier l'accès aux documents, etc.

43 % des jeunes de 18 à 24 ans déclarent que la rémunération est leur principale attente envers leur travail*.

Mais cette gestion se doit d'être transverse et aller au-delà de la seule fonction paie. En effet, c'est l'ensemble des facettes de la politique RH de l'entreprise qui doit contribuer à améliorer l'expérience des salariés, tout particulièrement en ce qui concerne la rémunération et les évolutions de carrières, principales attentes des salariés et des candidats. Une approche à la fois globale, vertueuse et transparente qui permet de renforcer la marque employeur et le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Deux notions plus que jamais essentielles à mesure que le travail distanciel s'intensifie.

* *Baromètre d'opinion sur les jeunes et l'entreprise - BVA pour Macif et la Fondation Jean Jaurès – 2023)*

Cybersécurité : la double responsabilité de la fonction paie

S'armer contre un risque accru de cyberattaques

Le poste paie est, comme l'ensemble des fonctions des entreprises, exposé à des menaces croissantes en matière de cybersécurité : on estime que 330 000 cyberattaques contre les PME ont réussies en 2022*. Quelles qu'en soient les conséquences pour l'entreprise (interruption d'activité, divulgation d'informations confidentielles, etc.), les ressources humaines ont une responsabilité supplémentaire dans la mesure où elles sont à la fois garantes des données de l'entreprise comme celles des individus qui la constituent. Ces données sont sensibles :

- par leur nature : rémunération, coordonnées bancaires, adresse, numéro de Sécurité sociale, etc. ;
- par la perte de confiance des salariés envers l'entreprise qu'un vol pourrait susciter ;
- par les conséquences financières et opérationnelles que nécessiterait le rétablissement des processus RH ;
- par la mise en cause de la responsabilité légale de l'employeur, si cyberattaque il y avait.

Plus de 1 PME sur 2 a été victime d'une cyberattaque réussie en 2022 **.

Le succès des attaques cyber repose bien souvent sur des défaillances humaines, raison pour laquelle les RH endossent également un devoir de prévention. Si la pédagogie et la sensibilisation sont des priorités (gestion des mots de passe, mise à jour des logiciels, méfiance vis-à-vis des e-mails suspects, contrôle des accès, etc.), l'adoption d'outils de gestion performants et sécurisants doit venir boucler la politique de sécurité de l'entreprise.

Des règles de cybersécurité pesantes mais impératives

Les organisations, et tout particulièrement les entreprises, sont soumises à un cadre réglementaire strict en matière de cybersécurité. Au-delà des données de leurs clients, les entreprises ont l'obligation de protéger les informations personnelles de leurs collaborateurs comme le prévoit le RGPD (Règlement européen sur la protection des données).

Ne collecter que les informations utiles, gérer les habilitations, sécuriser les postes de travail, protéger le serveur informatique, assurer l'intégrité, la confidentialité et l'authenticité des informations... autant de démarches – à mener notamment par le poste paie – qui s'avèrent donc non seulement essentielles, mais obligatoires.

En la matière, la certification ISO 27701 constitue un gage de sécurité pour le management des systèmes d'information. Bien que facultative, elle est recommandée car elle est garante de hautes exigences sur les données sensibles (comptables, financières, RH, etc.).

* *Selon l'AFG (L'Association Française de la Gestion financière)*

** *Les cyberattaques réussies en France : un coût de 2 MDS€ en 2022 - Asterès – 2023*

Les solutions de gestion Paie en Cloud, une réponse en 4 dimensions

Le Cloud, clé de la liberté

Centraliser les données pour mieux les gérer

Les logiciels Cloud, de gestion de la paie notamment, sont accessibles via une connexion Internet : les fonctionnalités et les données sont mises à disposition par un fournisseur via des serveurs informatiques distants. Ils permettent de centraliser les informations sur une interface unique : elle constitue la porte d'entrée vers toutes les données relatives à la paie et aux ressources humaines. Les données sont ainsi plus faciles à récupérer et leur qualité est assurée.

Les responsables paie gardent malgré tout la main sur les informations. Ils peuvent apporter des correctifs et intervenir pour les informations évolutives, telle que la part variable de rémunération par exemple. Mais ces interventions ne s'effectuent qu'à la marge, permettant notamment de réduire considérablement les ressaisies, bien souvent sources d'erreurs.

Favoriser un travail en totale mobilité

Pour la paie, comme pour d'autres fonctions de l'entreprise, les solutions Cloud garantissent un usage Atawad : vous pouvez les utiliser tout le temps, partout et sur n'importe quel support (« *Any time, any where, any device* »). Le gestionnaire de la paie dispose ainsi d'un accès facilité au logiciel en ligne, indispensable à l'heure du télétravail généralisé.

« En exploitant nos deux solutions dans le Cloud, nous gagnons en mobilité. Je peux travailler sur tablette et de n'importe quel espace connecté au Wi-Fi. »

Véronique Guyot,
Responsable Administrative et Financière
et cliente Sage, Alarmes Stores Fermetures

Mais cette fonctionnalité constitue aussi un atout pour les salariés : ils peuvent en effet transmettre des informations de façon dématérialisée, sans avoir besoin de rencontrer les responsables paie. Ils peuvent envoyer dans un cadré sécurisé leurs notes de frais ou leurs arrêts de travail par exemple.

Optimiser le partage d'informations

Les informations étant centralisées, les outils collaboratifs en ligne permettent aux équipes RH de plus facilement partager des données entre elles, mais aussi avec les collaborateurs de l'entreprise.

Près de 7 salariés sur 10 estiment que la transformation digitale, notamment du poste paie, permet de fluidifier la communication et de faciliter les échanges internes*.

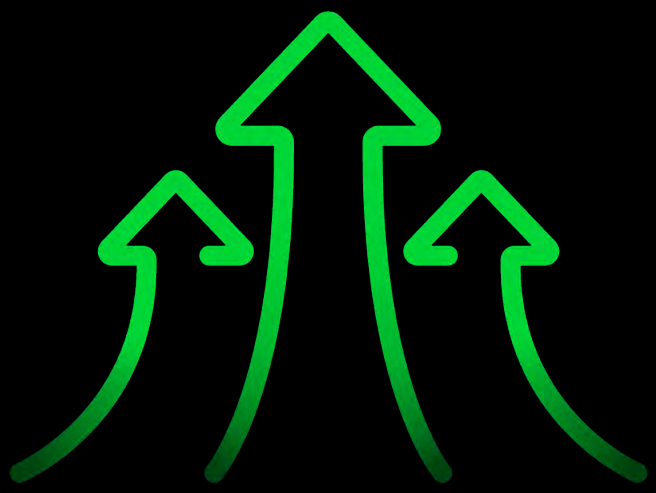
Le coffre-fort numérique, pouvant être mis en place grâce à un logiciel de paie, est le meilleur exemple de cette avancée. Grâce à lui, les salariés ont accès à l'ensemble de leurs documents paie via une interface unique, simplifiant la transmission et le stockage des informations. En plus d'être totalement sécurisé et certifié ISO 27001, ce coffre-fort peut être connecté à des plateformes tierces pour simplifier certaines démarches administratives (ANTS, Caf, etc.), tout en garantissant le respect de la réglementation, dont le RGPD.

* *L'impact du numérique sur la gestion RH - Opinionway pour Sage - 2023*

Un espace sécurisé

En plus d'être mises à jour par votre fournisseur, les solutions Cloud font l'objet d'audits de sécurité réguliers, menés notamment par des cabinets indépendants. La détection de la moindre faille entraîne un plan de correction immédiat, notamment dans l'optique de protéger les données confidentielles traitées par la fonction paie.

Toutes les solutions de gestion en ligne de la paie intègrent plusieurs niveaux de cryptages : comparables à des verrous successifs, ils constituent un rempart efficace contre toute éventuelle agression numérique. Grâce à ce système, les données en transit, passives et d'authentification sont cryptées, tandis que les mots de passe sont fiabilisés. Une sécurité d'autant plus optimale que les données transitant via le Cloud sont hébergées sur des serveurs situés en France, respectant les normes européennes de conformité, notamment en ce qui concerne l'application du RGPD. On parle d'ailleurs de « bunkerisation » de l'hébergement.



Des solutions évolutives

Des mises à jour réglementaires automatisées

Avec une solution Cloud, toutes les mises à jour sont effectuées automatiquement par votre fournisseur. Les modes de calcul, les taux, le format, les intitulés des rubriques… votre outil évolue régulièrement et sans intervention de votre part, au regard notamment des évolutions législatives et des publications conventionnelles (avis et arrêtés modifiant les accords des conventions collectives).

« Comme tout est automatisé, on ne perd pas de temps. Les mises à jour sont intégrées, nous n'avons aucun paramétrage à faire. »

Sandrine Marceteau,
Responsable Administrative et Financière et cliente Sage, Immo Construction

L'intérêt est double : vos équipes n'ont plus besoin de réaliser de veilles réglementaires et vous garantissez malgré tout votre conformité au cadre législatif en vigueur.

Des outils user centric

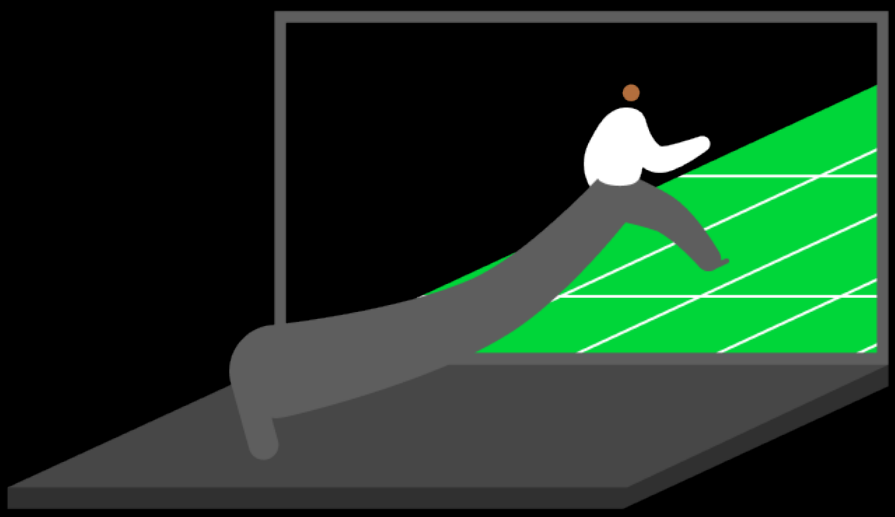
Votre logiciel de gestion de la paie en ligne est personnalisé en fonction de vos contraintes métiers et de vos attentes. Par exemple, il reprend la ou les conventions collectives propres à votre secteur d'activité, il édite des documents intégrant la charte graphique de votre entreprise et peut être spécifiquement paramétré selon les besoins de vos collaborateurs.

Mais plus important encore, votre fournisseur peut faire évoluer votre solution Cloud en fonction de vos impératifs immédiats et de vos retours d'expérience. Vos collaborateurs peuvent en effet faire remonter leurs attentes et les éventuels défauts de l'outil pour que des correctifs soient apportés. Une logique *user centric* (centrée sur l'utilisateur) qui permet de parfaitement répondre aux besoins de vos équipes.

Un tremplin vers les dernières technologies

Au-delà des seules mises à jour législatives, la solution Cloud s'étoffe régulièrement avec de nouvelles technologies innovantes. Par le passé, elle a notamment contribué à la dématérialisation du bulletin de paie, l'automatisation de la DSN, l'essor du coffre-fort numérique ou encore l'apparition des agents conversationnels RH.

Et dans les années qui viennent, les outils en ligne de gestion de la paie vont continuer à s'enrichir de nouvelles fonctionnalités, permettant aux organisations de gagner en compétitivité et en productivité. Automatisation de la fonction paie de A à Z, possibilité de verser la rémunération sous forme de cryptomonnaie, dématérialisation totale de la gestion du package salarial (avantages en nature), analyse automatique par IA de la véracité des notes de frais… Le champ des possibles est très large et ne cesse, chaque jour, de grandir un peu plus.



Un accès aux outils de demain

Des fonctionnalités automatisées

Grâce à la centralisation de l'ensemble des données des salariés (temps de travail, cotisations salariales et patronales, congés payés, etc.), les outils Cloud permettent une automatisation plus développée, qui va bien au-delà de la seule édition des bulletins de salaire : elle couvre aussi le calcul de la paie pour chaque collaborateur, le contrôle des fiches de paie, la télédéclaration DSN (déclaration sociale nominative) et, plus globalement, l'ensemble du processus de paie et d'administration du personnel.

Plus de 9 RH sur 10 estiment que l'utilisation d'outils digitaux permet de gagner en temps et en efficacité, tout particulièrement pour la gestion de la paie*. Pour les gestionnaires de la paie, l'automatisation offre de nombreux avantages au quotidien : réduction du temps alloué aux tâches à faible valeur ajoutée, limitation des ressaisies, diminution du risque d'erreurs, etc.

« Avec notre rythme d'ouverture, nous allons vite dépasser la centaine de rémunérations mensuelles. (Grâce à la solution Cloud de gestion de la paie), je peux sereinement me consacrer aux recrutements et à l'intégration des équipiers. »

Aurélie Coraziari,
Directrice des Ressources Humaines et cliente Sage, Barber Designer

Un premier pas vers l'IA générative

Les solutions Cloud permettent désormais d'être épaulé par un assistant de productivité alimenté via l'intelligence artificielle générative. Pour les fonctions paie et RH, cet outil garantit un important gain de temps grâce aux nombreuses fonctionnalités qu'il propose : contrôle des incohérences, relances automatisées, analyse et synthèse des données, analyses prédictives pour favoriser une meilleure prise de décision, etc.

À terme, les solutions Cloud de gestion de la paie sont amenées à devenir de véritables assistants : elles pourront même dialoguer directement avec les gestionnaires paie et RH et répondre à des questions ouvertes, toujours dans l'optique d'optimiser les processus. Les intégrer dès maintenant, c'est l'occasion de bénéficier des futures applications innovantes reposant sur l'intelligence artificielle. De quoi optimiser le processus paie, mais également l'ensemble de la gestion des ressources humaines.

* *Selon l'AFG (L'Association Française de la Gestion financière)*

01 70 73 16 16
sage.com

© Sage 2024 Tout droit réservé. Société par Actions Simplifiée au capital de 6 750 000 € - Siège social : 10 place de Belgique, 92250 La Garenne Colombes - 313 966 129 RCS Nanterre - Les informations contenues dans ce document peuvent faire l'objet de modifications sans notification préalable. Création : Forward