

GRAND ANGLE

GESTION DE PAIE

La paie ne constitue plus un élément de gestion isolé mais s'inscrit de plus en plus dans ce que l'on désigne par l'acronyme SIRH pour « système d'information ressources humaines » qui, compte tenu des enjeux environnementaux et sociaux, se trouve même au centre d'un écosystème fondamental, l'entreprise.

DOSSIER RÉALISÉ PAR ANTOINE DUFEU

The background features several stylized, overlapping document icons. Each icon is a white outline of a document with a folded top-right corner. Some icons contain horizontal lines representing text, while others contain a simple silhouette of a person in a suit. The icons are arranged in a vertical, slightly staggered pattern, creating a sense of depth and movement. The overall color palette is dark, with the white outlines and text providing high contrast.

UN ÉCOSYSTÈME FONDAMENTAL DU CLIMAT SOCIAL



Les Transports Granger ont choisi d'externaliser la gestion de la paie.

Le monde du transport et de la logistique de par sa spécificité (conventions collectives notamment) est plus exposé que d'autres secteurs économiques à la problématique de la paie et des données sociales qui y ont été progressivement associées (temps de travail par exemple) et qui le seront de plus en plus à moyen terme, le recrutement y étant progressivement rattaché. À l'instar d'autres éléments de gestion, la paie peut être traitée soit en interne soit partiellement ou totalement externalisée. Chaque entreprise choisit



Gilles Granger, gérant des Transports Granger.

DR

l'organisation adéquate même si cette dernière est liée à la taille, les grandes entreprises (voir « 3 questions à ») ont sans doute plus de latitude. Les Transports Granger (92), parce qu'ils sont en phase de croissance des affaires et du personnel, ont récemment choisi de rapatrier la gestion en interne. « On prépare les éléments mais la gestion est encore externalisée auprès d'un cabinet. Auparavant, la comptabilité était également externalisée mais nous l'avons réintégrée; dans les mois à venir il en sera de même pour la paie », avance Gilles Granger, gérant des Transports Granger. Alors que le prix facturé par un cabinet est d'environ 24 euros par bulletin hors frais, Gilles Granger motive son choix. « Nous serons plus autonomes et agiles car passer par un cabinet oblige d'effectuer des

projections sur les frais puis de pratiquer des régulations le mois suivant, explique le dirigeant. Nous ne dépendrons plus des périodes de congés des prestataires, notamment en été et à Noël. Surtout, alors que nous gérons une centaine de bulletins, leur gestion devient de nouveau rentable en employant une personne qui y consacrera une partie de sa mission. Sachant que la gestion de la paie est socialement risquée, l'assumer en interne fonde également notre décision. » Le gérant prévoit un accroissement de la digitalisation des documents sociaux: « Le mouvement s'est accéléré depuis la survenue du Covid-19. Pour convaincre les gens des bienfaits de la digitalisation, le plus souvent il suffit de discuter avec eux. Celle-ci

DR



Aude Bouvattier, chef de produit Agiris.

DR



Frédéric Brzezinski est manager associé de Cresus Éditions.

DR



DR
Thomas Wilson dirige les Transports Labouriaux.

est moins polluante, favorise la transparence et la vérification. Finalement, elle permet de travailler plus sereinement car le partage des informations est facilité. » Les Transports Granger se préparent à une gestion numérique pour davantage d'éléments comme les congés de paternité. « La paie est extrêmement importante, insiste le gérant. C'est un élément clé du crédit dont je dispose auprès de mes collaborateurs. Le virement des salaires doit être effectué en temps et en heure »

LA DIGITALISATION S'ACCÉLÈRE

Sylvie Sage, responsable paie du groupe BMV (69), reconnaît que « beaucoup d'éléments sont à ajouter le plus simplement possible pour assurer le workflow et respecter les éléments hiérarchiques de validation ». Le groupe BMV prépare ainsi une nouvelle étape de digitalisation au deuxième trimestre 2023 qui verra notamment l'automatisation de la chaîne de validation. Pour cela, le groupe lyonnais peut s'appuyer sur l'une de ses sociétés spécialisée en informatique. « Il est important d'être à la fois autonome et au plus près des besoins », souligne la responsable. « Il existe beaucoup de SIRH mais qui ne correspondent pas exactement aux besoins, du moins aux nôtres, justifie Sylvie Sage. Nous avons plutôt opté pour un interfaçage de différentes solutions qui nous permettent de répondre à nos propres objectifs. »

Les Transports Labouriaux gèrent certains éléments de paie en amont, mais ont confié la gestion de la paie à un cabinet. « Notre activité rail-route fait que nous avons peu de conducteurs et un total de 25 bulletins à établir. Il n'y aurait aucun intérêt à faire nous-mêmes le travail correspondant qui nous coûterait cher. Recourir à un cabinet est avantageux car celui-ci a une connaissance sociale approfondie », détaille Thomas

3 QUESTIONS À...

GAËLLE PROVENSAL,

DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES DE XPO LOGISTICS

« La paie et l'écosystème qui l'entoure sont au centre du climat social d'une entreprise »

→ **L'Officiel des transporteurs : La digitalisation de la paie et la mise en place d'un SIRH a-t-elle été accélérée depuis la crise du Covid-19 ?**

GAËLLE PROVENSAL : Le groupe XPO Logistics a entamé un processus de digitalisation de la paie et des éléments associés depuis plus de vingt ans. À l'heure actuelle, certains développements sont assurés en interne par notre service informatique mais nous recourons aussi à des prestations externes. S'il s'agit pour nous d'être en phase avec la loi, de nous assurer que nos opérations sont conformes à la fois à la réglementation et aux conventions collectives et que nos cotisations sont traitées avec régularité, il est certain que la crise sanitaire a correspondu à une exigence de plus grande réactivité. La mise en place de la prime inflation est un bon

exemple de gestion supplémentaire. Plus généralement, il nous faut être capables d'ajuster le paramétrage chaque fois que cela est nécessaire car la paie et l'écosystème qui l'entoure sont au centre du climat social d'une entreprise.

Comment XPO Logistics est organisé pour parvenir à suivre les évolutions permanentes ?

G. P. : Il faut d'abord se demander comment faire pour que nos métiers restent attractifs. Grâce à l'appui d'un centre de service partagé situé dans la Drôme, nous veillons à ce que nos équipes se forment en permanence et conservent un haut niveau de professionnalisme. Nous n'hésitons pas en outre à ce que des membres de nos équipes participent à des jurys ainsi qu'à mener des actions

auprès de centres de formation. Enfin, nous recourons à l'alternance car elle constitue un bon moyen d'allier réactivité, transmission des savoir-faire et formation. Finalement, jusqu'à présent, nous sommes parvenus à anticiper l'entrée en application des évolutions.

Quels sont les développements à venir ?

G. P. : Nous sommes lancés dans un processus qui vise à intégrer les enjeux environnementaux, à sécuriser les envois de données vers nos collaborateurs et à faciliter la consolidation de la gestion. Le taux d'adhésion auprès du personnel atteint 83 %, ce qui constitue un taux satisfaisant puisque tout le monde n'est pas connecté. Notre logiciel de paie gère déjà les différents temps associés à celui du travail, comme les absences, et les diverses activités de notre métier mais nous sommes en train d'intégrer la gestion des notes de frais et des compétences, notamment des entretiens. Tout un pan liant recrutement et gestion de la performance est en cours de développement. Par exemple, pour la partie recrutement, une fois que chaque périmètre a exprimé son besoin, il faudra valider le besoin unifié puis publier l'offre, gérer les candidatures et enfin clôturer la demande.

PROPOS RECUEILLIS PAR ANTOINE DUFEU

... Wilson, le dirigeant de la société. Les Transports Labouriaux, qui n'étaient pas encore entrés dans une phase de digitalisation, vont l'engager prochainement. « *La digitalisation de la paie va contribuer à la politique RSE et sera opérationnelle en fin d'année 2023, anticipe Thomas Wilson. Parmi notre personnel le plus jeune, l'adoption sera sans doute rapide mais il faudra faire preuve de pédagogie pour expliquer les enjeux.* »

UNE OFFRE DE SOLUTIONS ABONDANTE

Les solutions de gestion de paie ne manquent pas. Elles se déploient souvent en fonction d'une typologie de clientèle fondée sur la taille. Auprès des plus petites entreprises, les habitudes peuvent être difficiles à changer mais Aude Bouvattier, cheffe de produit Agiris, constate que « *s'il existe parfois une hésitation à s'équiper, dans les faits, le taux d'acceptation est de l'ordre de 95 %, notamment parce que les solutions proposées permettent de fidéliser et de motiver les salariés mais aussi d'apporter une sécurité aux entreprises* ». Le logiciel de paie et de gestion RH dénommé Isapaye, dorénavant disponible en *cloud*, autorise par exemple des mises à jour automatiques. La plupart des cabinets se voient assurer la gestion complète de la paie confiée par une entreprise ou bien ils mettent



Jean-Marie Charbonnier est le directeur général de Soreco.

à disposition un logiciel en apportant leur soutien. C'est par exemple le cas de Soreco, qui utilise le logiciel Silae. Son directeur général, Jean-Marie Charbonnier observe que les « *TPE et PME étaient peu sensibles à la dématérialisation mais elles commencent à s'y intéresser à partir d'une centaine de salariés car elles cherchent un gain de temps* ». Dès que Silae commercialisera l'an prochain son nouveau SIRH, Soreco entend l'utiliser.



Thomas Soulez est le directeur des produits de Silae.

Jean-Marie Charbonnier relève l'une des limites actuelles de la digitalisation : « *Les solutions actuelles ne permettent pas de répondre à la problématique de l'obligation légale de fournir chaque mois un relevé d'activité du conducteur.* » Il constate toutefois une digitalisation croissante : « *De plus en plus de clients choisissent la dématérialisation de documents, par exemple du contrat de travail ou du suivi des congés payés que l'existence des coffres-forts numériques facilite.* » Afin d'être en mesure de suivre les évolutions réglementaires mais aussi de répondre à de nouvelles demandes de clients, Soreco a mis en place un service juridique qui comprend sept juristes et même un service de recrutement car « *la paie est une porte d'entrée; autour de cette action gravitent nombre d'autres fonctions d'une entreprise* ».

LOGICIELS, DES CHANGEMENTS À VENIR

Chez La Paye Transports, Anne-Charlotte André-Serfaty, associée de la société, partage le même avis que ses confrères. « *L'année 2022 correspond au passage d'un cap car la demande est maintenant clairement qualifiée, seules les plus petites entreprises semblent rester à l'écart de cette évolution* », confie-t-il. Afin d'y répondre, La Paye Transports va faire évoluer son offre. « *Au second semestre de l'année 2023, notre portail gagnera en performance et un SIRH disposant d'un volet recru-*

tement sera également ajouté », indique Anne-Charlotte André-Serfaty.

Puisque demande il y a, l'offre va évoluer et s'adapter. Sébastien Huyghe, président de STS, apporte un éclairage sur les mois à venir : « *Tous les logiciels de paie sont en cours de réécriture. Il va y avoir de grands changements d'autant que les évolutions réglementaires sont incessantes, c'est ce qui explique que*



Thomas Bourgeois est le directeur général de Silae.

les logiciels étrangers ont plus de mal à être adaptés. Silae est le plus facile d'utilisation. » Le président de STS attire l'attention sur la prépaie, son importance et la nécessité de son optimisation. « La clé de la digitalisation de la paie est aussi dans la prépaie, précise le dirigeant. La paie en tant que telle ne représente qu'un cinquième du chemin qui permet d'obtenir le bulletin de paie. Récupérer les données est absolument essentiel. Le processus de paie suppose en outre l'optimisation des charges. » Travailler sur la mobilité des données de prépaie est dès lors important, plusieurs collaborateurs ayant un rôle à jouer, du conducteur à l'exploitant en passant par les décisionnaires. Silae, acteur incontournable sur le marché français qui génère 6 millions de bulletins par mois, dont 250 000 dans le monde du transport, a « industrialisé le process de veille légale et réglementaire, échangé et continue de travailler avec des équipes de juristes et de développement voire des partenaires experts comptables parce qu'il

UNE CONSCIENCE DE TAILLE

Si la taille ou la connectivité semblent constituer des préalables à la digitalisation, l'ensemble des cabinets constatent un niveau d'acceptation très élevé et assurent que des gains de temps sont possibles par l'externalisation de la gestion de la paie. Sébastien Huyghe, président de STS, souligne l'importance « d'être conscient de ce qu'il y a à faire ». Les transporteurs, de leur côté, insistent sur les besoins, lesquels varient en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité, voire de leur organisation. Les décisions quant à la gestion de la paie et, au-delà, de la nature du SIRH mis en place relèvent souvent de la stratégie. Si le conseil peut être utile, l'analyse ne l'est pas moins, qu'elle soit menée en interne ou par l'entremise d'un soutien extérieur.



Sébastien Huyghe est président de STS.

A.D.

Le paramétrage est un facteur clé de la gestion de la paie et des autres données sociales.

PRÉPAIE ET PARAMÉTRAGE, NOUVEAUX ENJEUX

« Les clients expriment des besoins de souplesse, d'agilité. Même lorsque la gestion de la paie est assurée en interne, beaucoup de clients demandent un accompagnement car le paramétrage des logiciels est conséquent. Si ces derniers deviennent plus performants, la complexité du secteur transport routier requiert un paramétrage encore plus exigeant », constate Cédric Lampin, responsable marketing de Bodet Software. « La préparation de la paie constitue une problématique de terrain

Cédric Lampin, responsable marketing de Bodet Software.

car il s'agit d'être capable de répondre aussi bien à une gestion artisanale que digitalisée, très organisée ou structurée », complète David Verhaegen, chef de l'offre produit paie de Bodet Software.

Frédéric Brzezinski, manager associé de Cresus Édition, revient lui aussi sur l'importance de la prépaie: « Il s'agit encore de la partie la moins automatisée. Seulement, lorsque cette phase est accomplie et menée à bien, 90 % de la paie est fait. On remarque que la situation se dégrade au niveau de cette phase parce qu'il y a un déficit de savoir-faire. Beaucoup des personnes compétentes en matière de paie et de prépaie vieillissent alors que le métier lié à la paie attire moins. Qui plus est, d'une entreprise à l'autre, en fonction du gestionnaire, le traitement de la paie peut énormément varier en raison d'approches différentes. » La solution à ces difficultés réside dans l'automatisation, selon le dirigeant de Cresus Edition: « Il faut aller vers une suppression de la saisie de manière à ce que le client n'ait plus qu'à valider. Dans les prochaines années, c'est à une banalisation de la paie que nous allons assister pour que la paie ne soit plus un sujet comme elle l'est encore si souvent. Beaucoup de chemin reste encore à parcourir. »

BIENTÔT UNE FORMALITÉ ?

Dans une telle perspective, l'outil détient l'expertise. Logiquement, outre les algorithmes, les éditeurs de logiciels pourraient prochainement recourir à l'intelligence artificielle. « Nous attendons les résultats de nouveaux travaux pour la fin de cette année grâce à l'utilisation de l'intelligence artificielle car la paie peut se faire sans effort, devenir une formalité prise en charge par tout un chacun », conclut Frédéric Brzezinski. ANTOINE DUFEU



David Verhaegen est chef de l'offre produit paie de Bodet Software.

est important de proposer un mode de paramétrage facile à modifier », souligne le directeur des produits Thomas Soulez. Le groupe Silae a clairement fait du domaine du transport une cible. « Nous mettons l'accent sur le transport, secteur profondément transformé ces dernières années, explique Thomas Bourgeois, directeur général de Silae. Plus que jamais les transporteurs ont besoin d'être flexibles. Un SIRH doit répondre à leurs problématiques mais aussi favoriser la confiance entre salarié et employeur. La gestion des temps et des absences, le transfert automatisé des relevés d'heures, parce que les acteurs sont mobiles, se doivent d'être d'autant plus simples et intuitifs d'utilisation. Il faut apporter des solutions pour des sujets aussi divers qu'une carte de séjour, la gestion du turnover ou la génération de contrats. »

