

Gestion de la paie & des RH

DES OUTILS ET DES LOGICIELS... À CONDITION D'OBTENIR L'ADHÉSION DES UTILISATEURS

Face à la pléthore de nouvelles réglementations et à une actualité sociale soumise aux rebondissements, les experts-comptables sont les meilleurs alliés des services paie-RH. Penser que le simple recours aux outils en mode SaaS peut suffire serait une grave erreur. Certes, ils sont indispensables. Mais les équipes doivent être consultées pour une appropriation optimale. En outre, les entreprises ont résolument besoin d'être accompagnées d'un conseiller de confiance pour apporter des réponses précises à des problématiques complexes. C'est ce qu'explique ici Monia Dallai, responsable des pôles sociaux du groupe Sadec-Akelys (groupe Ecodia-Marquant).

Quelles sont vos missions au sein du cabinet Ecodia-Marquant ?

Je suis responsable des pôles sociaux du groupe Sadec-Akelys. Mon rôle principal consiste à gérer et superviser toutes les questions liées aux ressources humaines, à la gestion de la paie et au conseil en droit social. Je m'efforce de garantir à nos clients une sécurité et un soutien dans tous les aspects de la gestion de leur personnel, tout en m'assurant que leurs pratiques soient conformes à la législation en application. Aujourd'hui, les clients sont soumis à un rythme effréné de nouvelles réglementations, à des directives parfois peu claires, et à des situations en constante évolution dans la vie des travailleurs comme le télétravail, la mobilité... Cette évolution leur génère inévitablement du stress. Dans ces moments, mes interlocuteurs attendent non seulement d'accéder à une compréhension approfondie de la législation en vigueur, mais aussi d'être en capacité d'analyser les scénarios, de peser le pour et le contre, et d'être aidés pour prendre des décisions éclairées. Il arrive également que notre service combine le sérieux et la recherche avec une touche de plaisir. Nous avons pu partager des moments plaisants avec nos clients alors que nous étudions la faisabilité de la mise en

place d'une prime « bug bounty » (prime aux bugs reposant sur un programme de récompenses aux personnes signalant des dysfonctionnements, NDLR). Ce fut une expérience instructive et divertissante. En résumé, je dois être à la fois un conseiller de confiance, fournir des réponses aux questions les plus complexes et contribuer à alléger le fardeau du changement pour nos clients, tout en les aidant à prendre des décisions stratégiques pour l'avenir de leur entreprise.

Dans le cadre de gestion multistrukture (juridiques, organismes, etc.) et multi-convention, quels sont les écueils rencontrés le plus souvent chez vos clients ?

L'un des aspects les plus passionnants de mon métier ? Faire face aux modifications fréquentes de la législation, ainsi qu'à la multitude de conventions collectives et de spécificités propres à chaque entreprise et secteur d'activités. Cela contribue à une dynamique particulière dans notre travail. Les entreprises qui ne respectent pas pleinement les conventions collectives qui s'appliquent à leurs salariés comptent parmi les points d'achoppement les plus fréquents auxquels nous sommes confrontés. Une mise en garde s'impose car cela peut entraîner des litiges et des tensions.

De quelle manière vous efforcez-vous d'y remédier (méthodologie, échanges avec les services RH du client...) ?

Le suivi des modifications législatives et la garantie d'être toujours en conformité sont des contraintes difficiles à assumer au quotidien. Pour surmonter ces obstacles, nous commençons par effectuer une analyse approfondie de la situation de nos clients afin de les aider au mieux. Nous examinons leurs structures, leurs conventions collectives, et leurs processus en cours, et ce, afin d'élaborer un audit. Cela nous permet de détecter les éventuels problèmes dès le départ. Nous entretenons une communication régulière avec les services RH de nos clients. Cette collaboration étroite rend possible la compréhension de

"L'outil ne fait pas tout. La formation des collaborateurs est cruciale".

leurs besoins spécifiques pour réagir rapidement, en cas de changements. Pour illustrer ces écueils, le 13 septembre, nous avons été confrontés à une situation inédite qui remet en question l'application du droit français en faveur du droit européen en ce qui concerne l'acquisition des droits à congés payés pour un salarié absent en raison d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Face à cette évolution majeure, nous avons, d'une part, pris l'initiative d'informer nos clients des nouvelles règles, des répercussions de ce changement, et d'autre part, de transmettre nos préconisations (voir la note figurant en dernière page).

Quelles sont les étapes à observer scrupuleusement et les outils dont il faut disposer pour mener à bien la réalisation de calculs de paie à la demande (paie de simulation, paie de solde de tout compte, etc.), individuellement ou par groupe ?

Il existe plusieurs logiciels qui permettent de sécuriser l'établissement de la paie.

Il est essentiel de souligner qu'il est commun de dire que « l'outil ne fait pas tout ». Ce qui joue un rôle crucial, c'est la formation des collaborateurs en charge de la paie et des RH. Programmer la montée en compétences, c'est ce qui permet de renforcer l'expertise des personnels et de fidéliser les équipes. Face au taux de rotation élevé dans ce secteur professionnel, j'ai constaté qu'un personnel mieux formé et engagé est associé à une réduction significative du turnover. Cela permet de gagner du temps, de l'énergie et de favoriser une atmosphère de travail sereine au sein des entreprises.

Selon votre expérience, lors de la mise en place d'outils ou logiciels visant à optimiser la gestion de la paie & des RH, quels services doivent être coordonnés et consultés ?

La première étape consiste à établir une gestion de projet solide. Cela implique de définir les besoins spécifiques du client. Il est essentiel de comprendre les particularités de chaque organisa-



tion, telles que les politiques de gestion du temps, les accords d'entreprise, etc. Cette phase de définition des besoins est cruciale pour personnaliser les outils et les logiciels en conséquence. En effet, chaque logiciel a ses points forts et faibles. Une fois les besoins définis, il est indispensable de consulter les services informatiques afin d'évaluer les contraintes techniques. Cela inclut la compatibilité des nouveaux outils avec l'infrastructure existante, la sécurité des données et la mise en place d'une infrastructure adéquate pour garantir le bon fonctionnement des nouveaux outils. Par ailleurs, on constate que la non-implication des gestionnaires de paie et RH, dès le début du projet, induira forcément un manque de motivation. Ils sont les utilisateurs finaux des outils, leur expertise est donc essentielle pour s'assurer que ces moyens récemment mis entre leurs mains répondent aux besoins de l'entreprise. Leur implication garantit également que les processus de paie soient sécurisés. Point-clé : l'utilisateur aura d'autant plus de plaisir à travailler avec un produit s'il a eu la possibilité de contribuer à son choix. N'oublions pas que le service comptable joue un rôle essentiel dans la gestion de la paie. Il peut avoir des demandes spécifiques en matière de reporting financier, de comptabilisation des coûts salariaux, et d'intégration des données de paie dans les états financiers de l'entreprise. La collaboration des personnels dans ce service est nécessaire pour s'assurer que les besoins comptables sont pris en compte. La coordination des équipes garantit que la mise en place des outils de paie et de gestion des RH se déroule de manière fluide. Enfin, il est primordial que chaque service apporte son expertise et exprime des besoins précis pour personnaliser les solutions et s'assurer que les dispositifs sont optimisés. Le tout dans le respect des contraintes techniques et comptables. La coordination entre ces départements favorise une transition en douceur et atteste de la mise en œuvre réussie du recours aux nouvelles technologies. ■