



Livre blanc

La paie digitale, pilier de l'expérience collaborateur

Sage

Juillet 2023

Sommaire

Page 4

La gestion de la paie,
un enjeu majeur

Page 7

Personnaliser la paie :
une réponse aux exigences
des responsables paie
et des salariés

Page 12

À propos de Sage



À n'en pas douter, **la personnalisation de l'expérience des collaborateurs constitue une nouvelle priorité.**

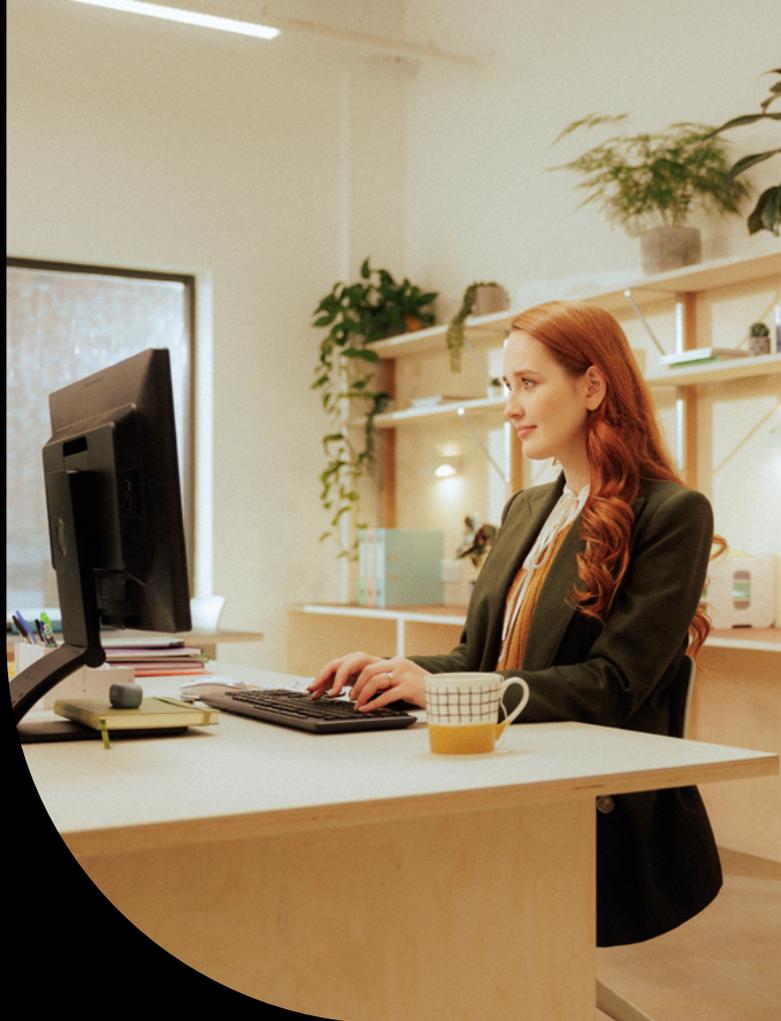
Participant à l'engagement, à la motivation et à la fidélisation des collaborateurs, elle est une composante indéniable de la performance de l'entreprise.

Dans cette optique, la paie ne doit plus être considérée comme « le parent pauvre » des leviers permettant cette personnalisation. Bien au contraire : **la paie est un élément central de l'expérience salarié**, tout particulièrement au regard du contexte économique actuel, marqué notamment par l'inflation, la baisse du pouvoir d'achat et les incertitudes liées à l'activité économique.

C'est pourquoi, **l'accent doit être mis sur la personnalisation de l'expérience de paie.** L'enjeu est évident : répondre à la fois aux impératifs de l'entreprise, mais aussi aux nouvelles attentes de vos collaborateurs.



La gestion de la paie, nouvel enjeu majeur



☑ Des attentes fortes de la part des responsables paie et des employeurs

Favoriser la dématérialisation des bulletins de salaire

Comme le dispose la loi Travail, la décision de dématérialiser les fiches de salaires revient uniquement à l'employeur. Malgré tout, **les salariés sont en droit de s'opposer à la dématérialisation** de leurs bulletins de salaire.

Plus que jamais, il est donc essentiel de **convaincre à l'interne sur l'intérêt de la digitalisation du poste**, en raison des nombreux avantages offerts (économies de papier, gain de temps, etc.). Ce travail de sensibilisation doit non seulement être réalisé auprès des salariés, mais aussi et surtout auprès du support RH. L'objectif est double : lever les réticences existantes et faire des responsables paie les premiers ambassadeurs de la digitalisation des process.

Garantir la conformité réglementaire du poste paie

En raison d'une réglementation mouvante et d'attentes évolutives de la part des salariés, **la paie est confrontée à toujours plus d'enjeux de conformité**. Respect de la réglementation, qualité des informations, sécurisation des données et du processus de paie, périodicité d'envoi, choix du mode de paiement... autant de variables qui peuvent complexifier la tâche des responsables paie.

Apportant souplesse et modularité, **la digitalisation et la personnalisation peuvent être des leviers pour répondre à ces enjeux**. À titre d'exemple, elles peuvent favoriser le respect de certaines obligations réglementaires, dont :

- la mise à disposition des bulletins durant une période minimale ;
- la garantie de l'intégrité, de la disponibilité et de la confidentialité des fiches de paie ;
- la faculté pour les salariés d'accepter ou de refuser la dématérialisation ;
- la sécurisation des données personnelles ;
- ou encore les délais de délivrance des fiches de paie.



Réduire le coût financier, temporel et humain

- ↳ **Un coût financier**, car il est nécessaire d'imprimer les bulletins et de les envoyer au format papier.
- ↳ **Un coût temporel**, car l'édition des fiches de paie et leur vérification sont des démarches chronophages pour les responsables paie.
- ↳ **Un coût humain**, car la gestion du poste nécessite de nombreuses démarches administratives à faible valeur ajoutée, dont l'intérêt peut être limité pour le support RH.

56 % des RH consacrent au moins la moitié de leur temps à des tâches administratives, alors qu'ils souhaiteraient davantage travailler sur l'évolution et le bien-être des salariés¹.

Pour l'employeur et le responsable paie, la digitalisation de la paie et sa personnalisation représentent l'opportunité de **réduire ces différents coûts, sans pour autant impacter la qualité de service.**

1 - Baromètre 2023 : Les RH au quotidien - Éditions Tissot - 2023

✓ Simplification et communication, au cœur des attentes des salariés

Faciliter la conservation et la recherche des bulletins

Au quotidien, les salariés peuvent avoir **besoin de leurs fiches de paie pour de nombreuses démarches** : recherche d'un logement, demande à la Caf, inscription à Pôle emploi, souscription d'un emprunt, etc. Or, ces bulletins sont plus susceptibles d'être perdus au format papier.

Le salarié peut être confronté à **une situation de stress s'il doit demander l'édition de nouveaux bulletins** aux responsables de la paie. Des conflits peuvent même naître de cette situation, tout particulièrement si la durée de conservation minimale de 5 ans est dépassée et que l'entreprise ne dispose plus d'exemplaires de ces bulletins.

Face à cette situation, la constitution d'une base de données personnalisée – centralisant les éléments relatifs à la paie et accessible aux salariés de manière libre – est donc un enjeu majeur pour les collaborateurs.

Réduire les incompréhensions liées à la paie

En raison de ses nombreuses spécificités, **le bulletin de paie est un document relativement technique pour les non-initiés**. Pour les premiers concernés, à savoir les salariés, il peut donc s'avérer difficile de comprendre la nature, le montant et l'objet des cotisations, le reliquat des congés payés, les droits acquis pour la formation ou encore le montant et le fonctionnement du prélèvement à la source.

Bien souvent, cette incompréhension peut engendrer de la frustration, voire même de la défiance, vis-à-vis des responsables paie et plus globalement de l'entreprise. Tout l'enjeu est donc de **clarifier le bulletin de salaire afin de lever les doutes** et de dissiper les éventuelles sources de conflit.



Renforcer la communication entre le responsable paie et les salariés

Comme nous venons de l'évoquer, la paie est aussi confrontée à **un enjeu de réduction des conflits**, tant pour des erreurs techniques que réglementaires. C'est d'autant plus vrai que les litiges ne portent généralement pas seulement sur l'édition du bulletin de salaire, mais bien sur l'ensemble des éléments liés au contrat de travail. Cela peut notamment concerner l'indemnisation des absences, la gestion des congés payés, les frais liés à la couverture sociale (mutuelle et prévoyance d'entreprise) ou encore la modification du contrat de travail.

Or, **ces erreurs et conflits naissent bien souvent d'un manque de communication** entre les responsables paie et les collaborateurs. Alors que le dialogue permettrait de solutionner la plupart des problèmes et des incompréhensions, la distance entre les RH et les collaborateurs complique encore un peu plus les choses. C'est tout particulièrement vrai lorsque les salariés ne parviennent pas à identifier le bon interlocuteur lorsqu'ils ont une requête.

Et les conséquences de cette gestion perfectible peuvent être nombreuses : insatisfaction des collaborateurs, démarches fastidieuses pour les responsables de la paie, voire même sanctions à l'encontre de l'entreprise.



Personnaliser la paie : une réponse aux exigences des responsables paie et des salariés



☑ Une automatisation des processus administratifs et comptables

La personnalisation de la paie, rendue possible grâce à la digitalisation du poste, permet tout d'abord d'**automatiser l'édition des bulletins de salaire, tout en tenant compte des spécificités pour chaque collaborateur**. Temps de travail effectif, reliquat de congés payés, cotisations et contributions salariales et patronales, droits à la formation acquis... autant de données personnelles et individuelles qui s'avèrent plus simples à incrémenter.

Pour les responsables de la paie, **la personnalisation du poste offre de nouvelles fonctionnalités**. On pense notamment à la saisie décentralisée, à l'automatisation des processus de paie et d'administration du personnel (ADP), au calcul automatique de la paie pour chaque salarié ou encore au contrôle automatisé des bulletins de salaire.

Plus de 9 responsables de paie sur 10 estiment que l'utilisation d'outils digitaux permet de gagner en temps et en efficacité².

2 - Baromètre 2022 : Les RH au quotidien - Éditions - 2022

Pour le support RH, tout comme pour l'entreprise, les avantages de la personnalisation de la paie sont tangibles. Réduction des coûts, gain de temps, limitation des ressaisies, garantie de conformité, mise à jour automatique des conventions collectives ou encore télédéclaration directe DSN (déclaration sociale nominative). Avec un autre argument en ligne de mire : **la possibilité pour les responsables paie de se concentrer sur des missions plus valorisantes.**



« Sage Business Cloud Paie me permet de piloter en toute agilité deux conventions collectives et 11 entités juridiques. Et ce n'est pas fini ! »

Aurélie Corziari,
Directrice des Ressources Humaines, Barber Designer

☑ **Une gestion individualisée des bulletins de salaires**

L'autre grand intérêt de la personnalisation de l'expérience paie, c'est de pouvoir **individualiser la gestion du poste**. Les responsables, tout comme chaque salarié, disposent ainsi de davantage de flexibilité pour choisir le mode, la périodicité et les options de paiement. Les avantages sociaux peuvent également être gérés de manière individualisée et un accusé de réception permet d'horodater la bonne délivrance des bulletins pour chaque collaborateur.

« Sage 100 Paie & RH répond à notre besoin de pouvoir gérer une grande variabilité de situations chez nos vacataires et des pics mensuels. »

Pierre Vivarez,
Responsable Administratif et Financier, EFREI Paris

Disposant de davantage d'options et de fonctionnalités de personnalisation du poste, **les responsables paie** – et plus globalement les RH – **peuvent individualiser leur relation avec les salariés**. Le temps gagné via l'automatisation va notamment leur permettre de se consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutée. Ils vont notamment pouvoir :

- répondre aux interrogations des salariés sur leur paie ;
- accompagner les collaborateurs dans leurs droits, notamment en matière de formation ;
- sensibiliser sur l'intérêt d'une paie dématérialisée ;
- se préparer aux évolutions réglementaires et accompagner le changement auprès des salariés.

☑ **Une meilleure compréhension des bulletins de salaire**

Pensée dans la droite lignée du bulletin de paie simplifié, dont elle est une évolution, la personnalisation de la paie permet de favoriser la compréhension des fiches de salaire par les collaborateurs. Elle offre d'ailleurs :

- **une meilleure visibilité des cotisations** salariales et patronales ;
- **une vision analytique, pour chaque catégorie de risque**, des cotisations versées (santé, accidents, retraite, famille et chômage) ;
- **une lisibilité accrue du prélèvement à la source** ;
- **le détail des avantages et droits des salariés** : formation, congés payés, participation de l'employeur à la couverture sociale (mutuelle et prévoyance collectives) et aux titres-restaurant ou encore avantages en nature (véhicule, logement, etc.).

Cette transparence est loin d'être anodine : en plus de favoriser la compréhension du bulletin de paie et, par conséquent, de limiter les litiges, elle renforce l'autonomie des salariés à faire valoir leurs droits.

☑ **Des données centralisées, une autonomisation renforcée**

Grâce à un logiciel de paie, les bulletins de salaire et les documents individuels des collaborateurs peuvent être **stockés au sein de chaque coffre-fort numérique personnel**, à condition que vos salariés l'acceptent.

Plus de 8 salariés sur 10 utilisent leur coffre-fort numérique, notamment pour consulter leurs fiches de paie³.

Cet outil, notamment proposé par le groupe La Poste via le service Digiposte, répond véritablement aux attentes des salariés. Pour preuve, il permet notamment de :

- **centraliser tous les documents de paie** sur une plateforme unique, accessible via ordinateur, tablette ou Smartphone ;
- proposer **un accès gratuit, autonome et illimité** à leurs documents aux salariés ;
- disposer d'**une lecture simplifiée** grâce au détail des fiches de paie ;
- **retrouver plus facilement des documents** grâce à un outil de recherche au sein de la base de données ;
- proposer des fonctionnalités complémentaires, notamment pour **analyser les bulletins de salaire** ;
- **simplifier les démarches administratives personnelles** (renouvellement de passeport, inscription sur les listes électorales, etc.), la plateforme étant connectée à des organismes tiers (Caf, ANTS, etc.).

3 - L'impact du numérique sur la gestion RH - OpinionWay pour Sage - 2022



✓ Une sécurité accrue des données paie

En plus d'être un gage d'autonomisation, l'usage du coffre-fort numérique individuel renforce la protection des documents RH, dont les bulletins de salaire. Non seulement les données sont sécurisées, mais **les fiches de paie sont certifiées conformes**. Les actions sont également plus facilement traçables : chaque document est classé, horodaté et archivé.

79 % des salariés affirment être intéressés par la possibilité de signer un document directement via leur coffre-fort numérique⁴.

L'accessibilité est aussi renforcée. Comme le dispose la réglementation, **les salariés peuvent consulter leurs documents personnels pendant 50 ans** et/ou jusqu'à leurs 75 ans. La signature électronique à distance, disponible elle aussi via le coffre-fort numérique, favorise les démarches de vos collaborateurs et certifie l'authenticité des échanges. Une fonctionnalité tout particulièrement indispensable pour les salariés en full remote.

✓ Le renforcement du dialogue RH-salariés

En garantissant une gestion personnalisée de la paie, les logiciels comptables facilitent les échanges entre les RH, dont le responsable paie, et les collaborateurs. En plus de pouvoir créer une base de connaissances accessible à tous selon leur profil, vous pouvez **mettre à disposition des formulaires de demandes personnalisées** pour faciliter les prises de contact.

58 % des décideurs RH estiment que la digitalisation de la fonction RH, dont le bulletin de paie, peut renforcer l'analyse personnalisée des données des salariés⁵.



Cette fonctionnalité, au service de la personnalisation de l'expérience de paie, permet d'**attribuer les requêtes des salariés aux bons interlocuteurs** et de suivre le traitement des demandes en temps réel. Quant aux responsables de paie, ils ont la possibilité de contacter, directement et de manière individuelle, chaque collaborateur. Autant d'interactions RH-salariés qui peuvent d'ailleurs être analysées, dans la mesure où le logiciel de paie fournit des indicateurs chiffrés.

4 - Baromètre de la dématérialisation RH 2021 - Digiposte - 2021

5 - La perception de la transformation digitale RH - Sopra HR Software - 2023



✓ Une facette de la marque employeur

L'amélioration et la personnalisation de la paie, rendues possibles grâce à un logiciel dédié, constituent enfin **un levier pour optimiser l'expérience utilisateur des salariés**. Accès simplifié aux bulletins, choix du mode de distribution (coffre-fort numérique, main propre, courrier, etc.), analyse personnelle des bulletins de salaire, échanges facilités avec les RH et le responsable paie, traitement individualisé des demandes... autant de bénéfices qui participent à la satisfaction des collaborateurs.

« Dans un groupe où les salariés sont dispersés sur le territoire comme le nôtre, les signes d'appartenance sont très importants. Pouvoir personnaliser les bulletins de paie a beaucoup de valeur à mes yeux. »

Aurélie Coraziari,
Directrice des Ressources Humaines, Barber Designer

En toute logique, **la satisfaction renforce la fidélisation des salariés**, tout comme leur sentiment d'appartenance à l'entreprise. De quoi améliorer la marque employeur, qui plus est car il est possible de personnaliser les bulletins de salaire aux couleurs de l'entreprise. Un atout non négligeable à l'heure du tout-télétravail et de la difficulté à attirer de nouveaux talents.

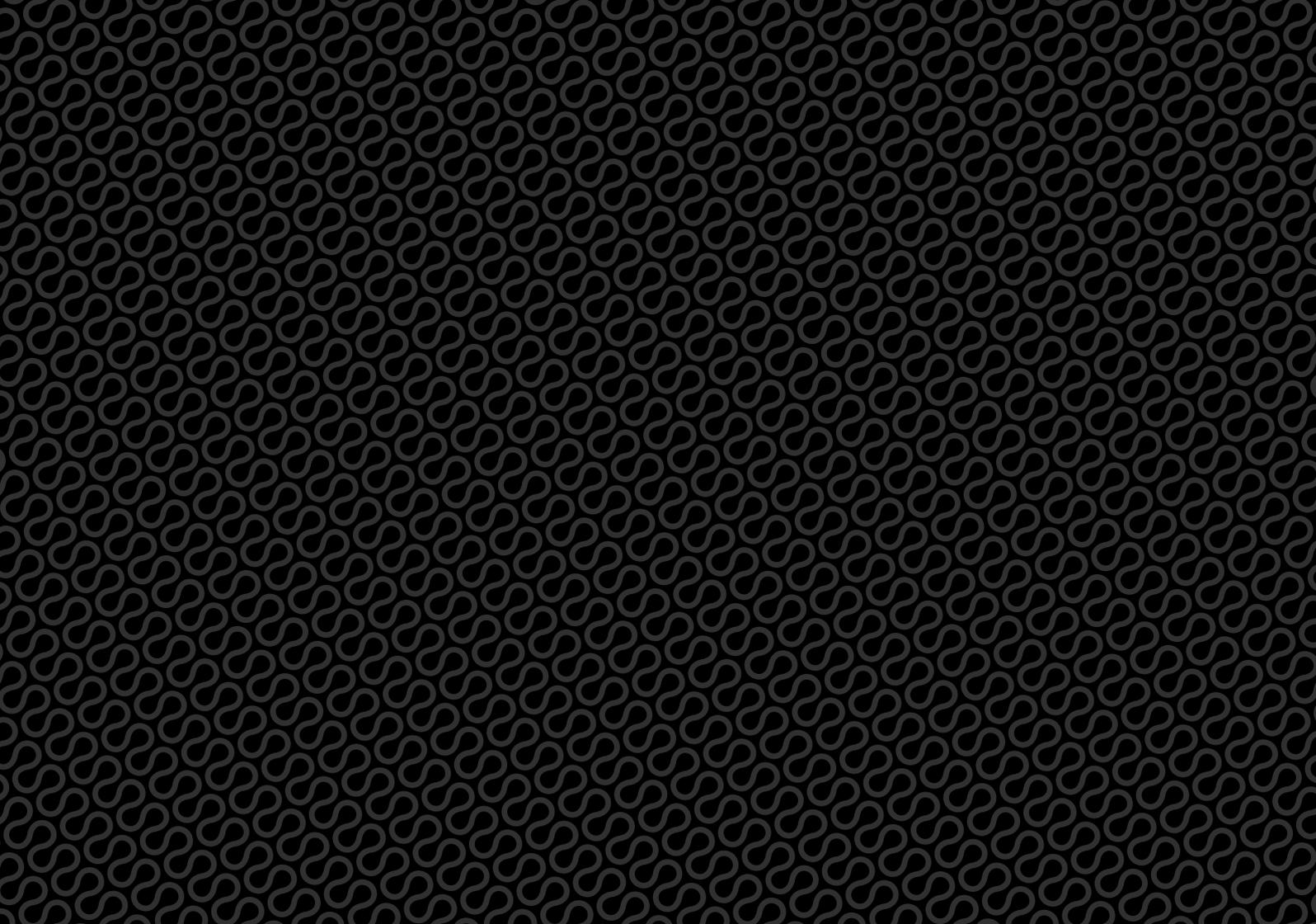
À propos de Sage

Sage a pour ambition de casser les barrières afin que tout le monde puisse s'épanouir, à commencer par les millions de petites et moyennes entreprises, les ETI et les experts-comptables que nous accompagnons avec nos partenaires. Nos clients ont confiance en nos logiciels de gestion de finances, de ressources humaines et de paie pour que leurs activités se déroulent en toute sérénité.

En numérisant leurs processus de gestion, nous connectons les entreprises à leurs clients, fournisseurs, collaborateurs, aux banques et aux gouvernements. Notre mission est de simplifier leur quotidien tout en leur apportant nos conseils.

Casser les barrières signifie aussi consacrer notre temps, notre technologie et notre expérience à lutter contre la fracture numérique, les inégalités économiques et la crise climatique.





01 41 66 25 91
sage.com



Sage

© Sage 2023 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 et Rédaction :
ND Conseil & Avisa