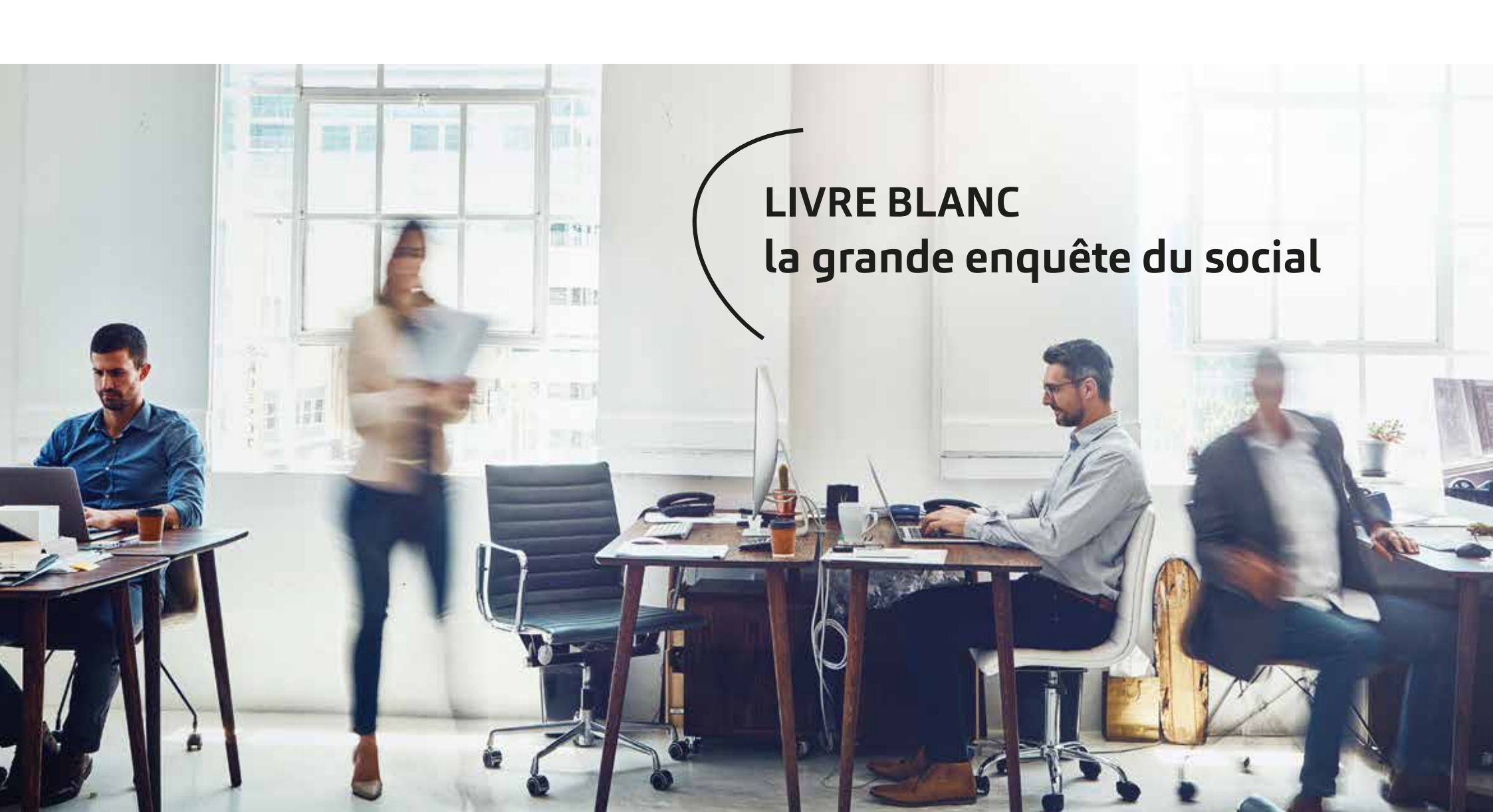




LIVRE BLANC la grande enquête du social

Externaliser votre paie
Chapitre 1

 **bakertilly**
STREGO

SOMMAIRE

- Introduction **P.3**
- Résultats de l'enquête **P.5**
- L'œil de l'expert : Liliane Coutantin **P.12**

Introduction

Pourquoi ce livre blanc ?

Ce livre blanc s'adresse à vous qui êtes en charge de la gestion du personnel ou qui travaillez à la direction des Ressources Humaines au sein de votre entreprise.

A travers « la grande enquête du social », nous avons interrogé des TPE et PME afin de comprendre l'impact dans votre quotidien, du prélèvement à la source, du RGPD, de la formation professionnelle et de tous les changements sociaux majeurs de 2019.

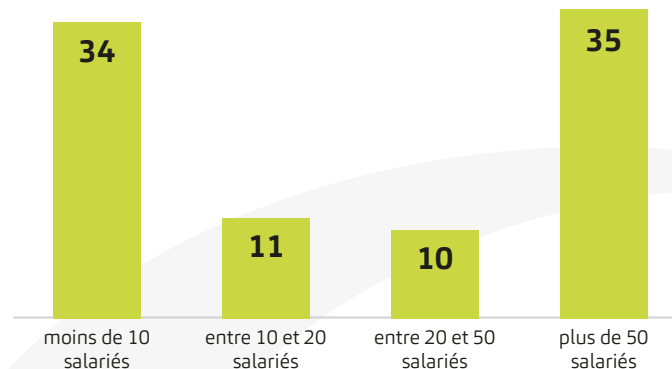
Découvrez les pratiques des entreprises qui ont répondu à l'enquête, en gestion de l'administration du personnel, commentées par des experts du métier.



Résultats de l'enquête

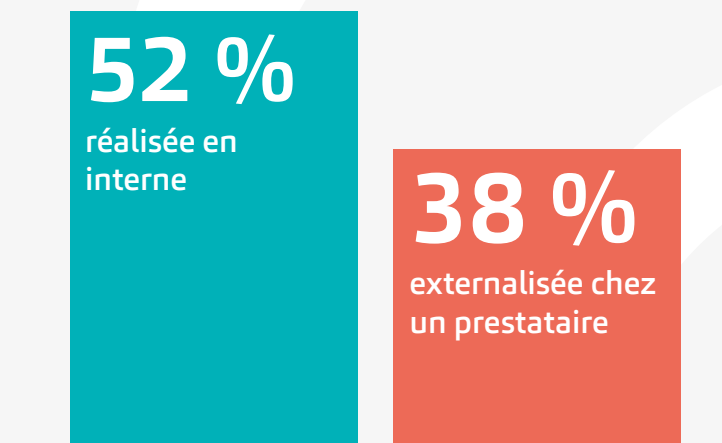
Question 1

**Quelles sont les entreprises
qui ont répondu ? (par
tranche d'effectifs)**



Question 2

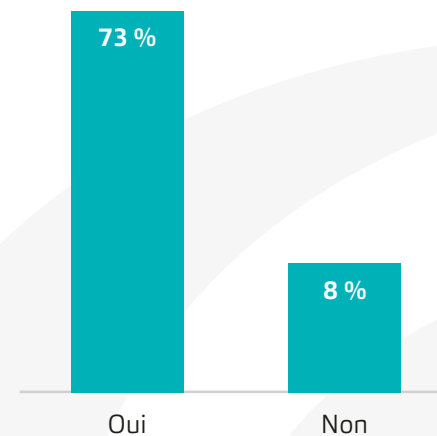
**Au sein de ces entreprises,
la paie est...**



La paie est internalisée...

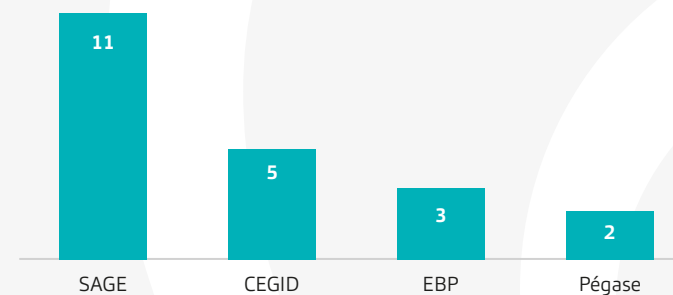
Question 3

Etes-vous satisfait de votre logiciel de paie ?



Question 4

Sur quel logiciel la paie est-elle réalisée ?



Autres cités : Aplon, PMS JURIS, STATIM, Adventi, DECIDIUM, Win Gip, Carrus, TESE, Berger Levrault, Arcole RH, epaye, Sigma, Korrigan

La paie est internalisée...

Question 5

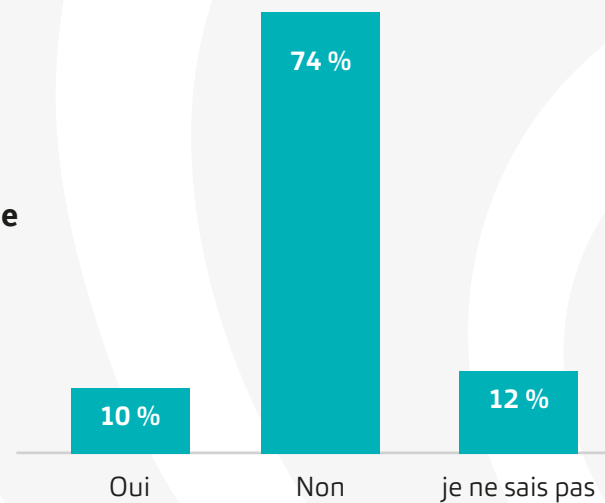
**Quel est nombre de personnes
dédiées à la paie ?**

2,7 

C'est le nombre moyen de
personnes dédiées à la paie dans
les entreprises ayant répondu

Question 6

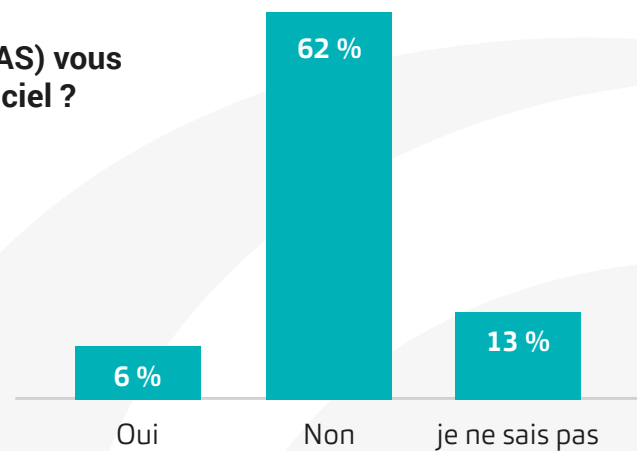
**Rencontrez-vous encore des
difficultés dans la mise en
oeuvre de la Déclaration Sociale
Nominative (DSN) en 2018 ?**



La paie est internalisée...

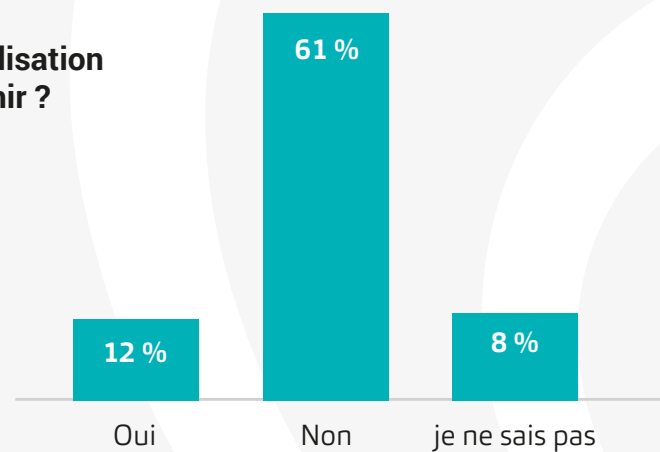
Question 7

Le prélèvement à la source (PAS) vous impose-t-il de changer de logiciel ?



Question 8

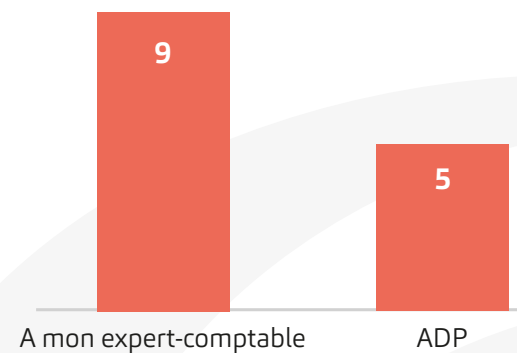
Avez-vous un projet d'externalisation de la paie dans les 2 ans à venir ?



La paie est externalisée

Question 9

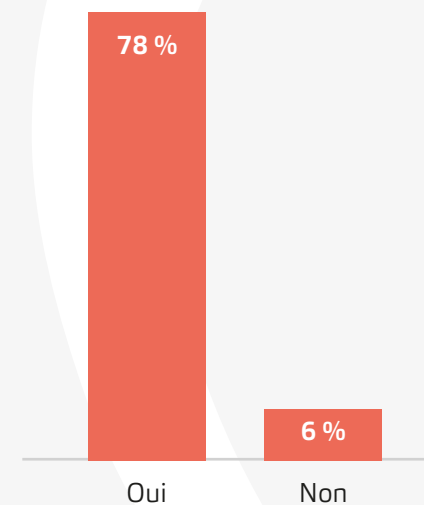
A quel prestataire de paie faites-vous appel ?



Autres cités : CAPEB, CFG,
TESE, CAP SOCIAL

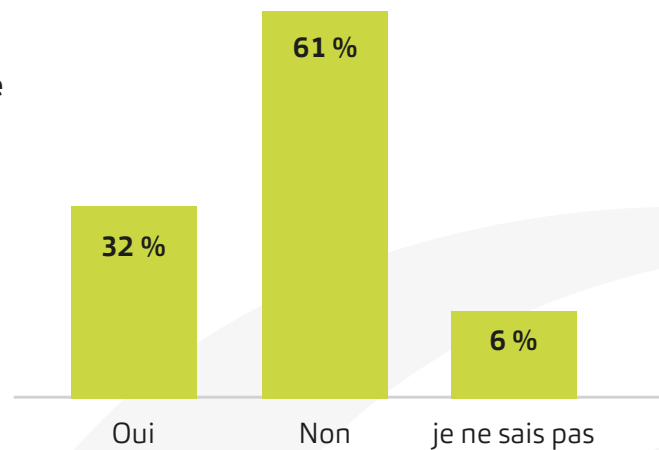
Question 10

Etes-vous satisfait de votre prestataire de paie ?



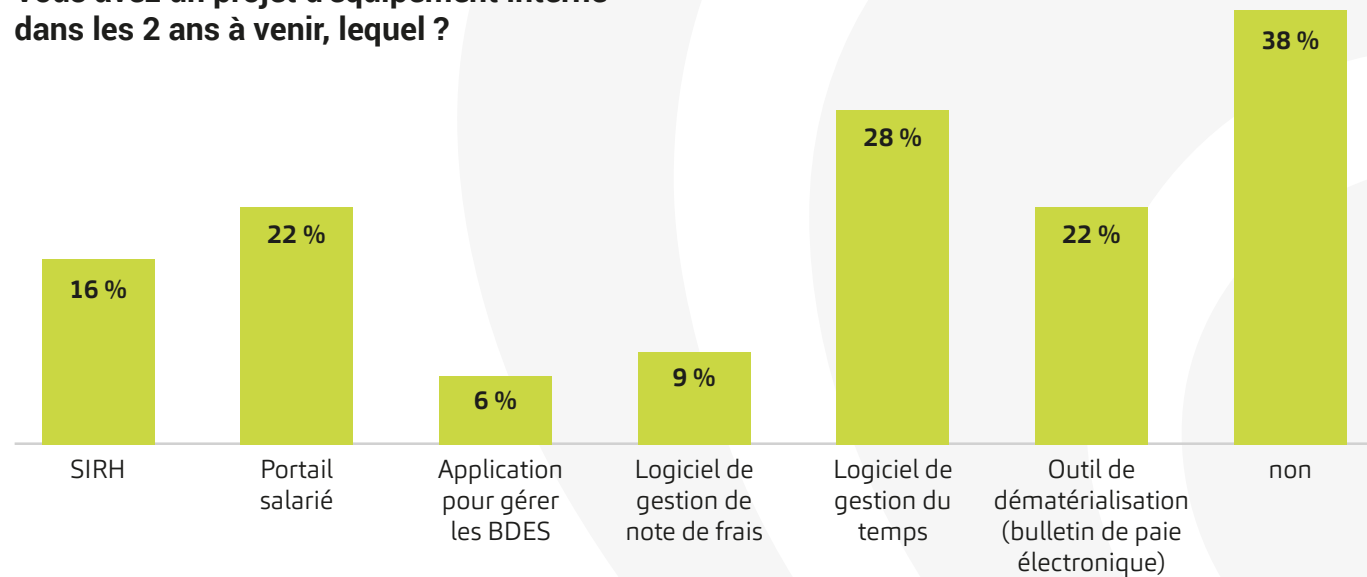
Question 11

Disposez-vous d'une gestion du temps informatisée (ex: pointeuse ou Gestion du Temps et des Activités) ?



Question 12

Vous avez un projet d'équipement interne dans les 2 ans à venir, lequel ?



L'œil de l'expert



Liliane COUTANTIN

Expert-Comptable, diplômée d'un master RH

Direction Opérationnelle de l'Expertise Sociale et RH chez Baker Tilly STREGO

Spécialiste de l'audit et de l'accompagnement RH en entreprise (TPE et PME)

Adopter la méthode de la servuction !

3 indicateurs clés, le constat de la grande enquête
du social auprès de PME est sans appel :

16 %

des entreprises ayant
répondu ont pour projet
de s'équiper d'un SIRH
dans les 2 ans à venir,
22 % d'un portail salarié,
et **28 %** d'un logiciel de
gestion du temps.

61 %

ne suivent pas la gestion
du temps d'activité d'un
salarié ou n'ont pas d'outil
automatisé de suivi

52 %

n'externalisent pas le
traitement de la paie

Globalement, nous pouvons nous interroger : les entreprises connaissent-elles vraiment la performance de leur solution RH/PAIE ? Cela n'est pas toujours simple d'évaluer et de comparer les solutions. Alors comment se repérer ? Grâce aux baromètres du social !

Il est indispensable de se poser les bonnes questions afin d'anticiper les étapes et les ressources nécessaires. Doit-on raisonner uniquement sur une politique de coût ? Quels sont les coûts directs, quels sont les coûts cachés ?

Un conseil :

ADOPTER LA MÉTHODE DE LA SERVUCTION ! Observer, analyser et décrire chaque étape de votre projet ou de votre solution. Certes un détail, mais nécessaire.

LES ÉTAPES DE LA MÉTHODE	QUELQUES RESSOURCES CLÉS
1. Connaitre son environnement et le fonctionnement de l'entreprise, le baromètre social, vos enjeux (finance, gestion, perspectives et stratégies), les spécificités pertinentes	Secteur d'activité, particularités conventionnelles, emploi, les indicateurs de gestion et sociaux, risques, politique de rémunération, ...
2. Décrire le service attendu avec rigueur et détail	Votre cahier des charges
3. Identifier les écarts entre les choix de prestations proposées, vos besoins d'employeur et les demandes de votre gestionnaire de paie	• Vos besoins en tant qu'employeur • Les besoins de chaque acteur de la chaîne de production (gestionnaire de paie/assistant RH/comptabilité/gestion/sécurité des données/DPO) • Les outils mis à disposition, la localisation des données • La formation • Les modalités de maintenance des outils, la fréquence des sauvegardes • Le service Hotline • Le degré de mutualisation des infrastructures
4. Définir un coût acceptable pour votre entreprise	• Mesurer les rôles et les obligations des acteurs (éditeur, prestataires, intégrateur, opérateur...) • Identifier les zones de risque • Identifier les zones relevant de l'investissement et de l'opérationnel • Définir les actions à entreprendre dont l'adaptation au changement, à la transformation des activités • Mesurer votre ROI
5. Comprendre le positionnement de chaque acteur dans la chaîne	Communiquer et partager avec l'ensemble de l'équipe

Adopter cette méthode c'est faciliter l'introduction des nouvelles technologies par des solutions innovantes, digitales viables dans vos processus RH/PAIE.

C'est aussi agir sur l'interaction « client/prestataire/objet » et sur la qualité des prestations attendues.

Faites un bilan avec votre expert-comptable, il est aussi architecte de solutions et assistant maîtrise d'œuvre en PAIE/RH.

Etes-vous certain que le traitement de la paie de votre entreprise est sécurisé ?

Selon l'ACOSS, des erreurs chaque mois sont commises dans la DSN.
Connaissez-vous les impacts ?

- Le risque de redressement en cas de contrôle
- Un trop versé perdu en l'absence de contrôle
- Un avis de crédit en présence d'un contrôle
- Un impact sur les droits à la retraite des salariés
- Un impact sur les droits à prestations sociales des salariés
- Et demain avec le Prélèvement à la source !

LA GESTION DE VOTRE PAIE EST INTERNALISÉE

Les données sont traitées par vos soins,
vous devez maîtriser le processus de paie et les
données sociales associées.

Vous disposez d'une gestion analytique et l'outil
vous permet de mesurer la performance des RH.

LA GESTION DE VOTRE PAIE EST EXTERNALISÉE

Les données (EVP : élément variable de paie)
sont transmises par vos soins, au prestataire.

Vous privilégiez la sécurité de vos processus de
paie et des données sociales.

Peut-on s'épargner et s'affranchir d'un contrôle URSSAF dans les 2 cas ?
La réponse est : NON

Pourquoi ? La réponse est peut-être surprenante.
La gestion de votre paie n'est pas sécurisée quel que soit le mode de traitement !
Cela peut faire réagir...

Les contrôles URSSAF ne portent pas exclusivement sur l'exploitation des bulletins de paie et des charges sociales calculées sur la DSN mais aussi sur droits à prestation que peuvent prétendre vos salariés.

Au-delà, du traitement des données sociales, ce sont toutes les charges ou tout investissement engagé par l'entreprise, **en lien avec l'activité et l'emploi du salarié** qui sont passés en revue. Tout avantage même modeste doit être soumis à cotisations y compris des relations de bon sens comme l'entraide familiale...

Vous allouez des cadeaux à vos salariés ? Mais pas à tous !

Vous indemnisez vos salariés pour des déplacements professionnels ? Sont-ils portés sur la DSN ?

Vous mettez à disposition un véhicule, un matériel à vos salariés ? occasionnellement ou en permanence ?

Un de vos salariés est en arrêt de travail et il est indemnisé par la sécurité sociale. Connaissez-vous la notion de salaire rétabli ? Savez-vous le vérifier dans votre DSN ? Les droits de vos salariés sont-ils exacts ?

RECOMMANDATIONS

Si vous souhaitez sécuriser les droits de vos salariés (retraite par exemple), si vous souhaitez sécuriser vos processus de gestion d'emploi et d'activité de vos salariés, demandez un contrôle préventif de votre paie et des données comptables en lien avec l'activité de vos salariés à votre expert - comptable même si votre gestion est externalisée.

LIVRE BLANC - LA GRANDE ENQUÊTE DU SOCIAL

Prochainement...
Chapitre 2, le CSE

Nos métiers Expertise Sociale

- Gestion de la paie
- Administration du personnel
- Gestion des RH
- Assistance contrôle
- Administrations sociales

UNE PRESTATION CONTINUE ET QUALITATIVE

assurée par nos collaborateurs sociaux répartis sur une vingtaine de bureaux.

UN APPUI TECHNIQUE

réalisé par la Direction opérationnelle spécialisée en social.

UNE ÉQUIPE SUPPORT

qui assure les interfaçages de GTA, OD et SIRH, développe des outils d'extraction, aide au paramétrage spécifique.

UNE RÉFÉRENCE EN DROIT SOCIAL

avec l'appui de nos avocats spécialisés ORATIO.

UNE ÉQUIPE RÉGULIÈREMENT FORMÉE

Nos collaborateurs bénéficient de formations régulières et sont eux-mêmes formateurs en centre de formation et à l'Académie Baker Tilly STREGO, notre école interne.



5 500 clients



13,5 M€ de chiffre d'affaires



390 000 bulletins/an



175 Experts de la paie

A propos de Baker Tilly STREGO

STREGO, entreprise de conseil, apporte des solutions comptables, sociales, fiscales, de gestion et d'audit mais aussi des services étendus, adaptés aux différentes problématiques de l'entreprise et de son dirigeant.

Avec un réseau de 50 bureaux présents sur le Grand Ouest et Paris, et fort de 1200 collaborateurs comptables, experts comptables et commissaires aux comptes, STREGO crée de la valeur au sein de son entreprise, avec ses équipes, ses partenaires et ses 23000 clients.

 **bakertilly**
STREGO

www.bakertillystrego.com



LIVRE BLANC
la grande enquête du social

Le Comité Social et Economique
Chapitre 2

 **bakertilly**
STREGO

SOMMAIRE

- Introduction **P.4**
- Résultats de la grande enquête du social **P.6**
Chapitre 2 : le Comité Social et Economique
- L'œil de l'expert : Christine MORILLE, **P.7**
Avocate chez ORATIO Avocats

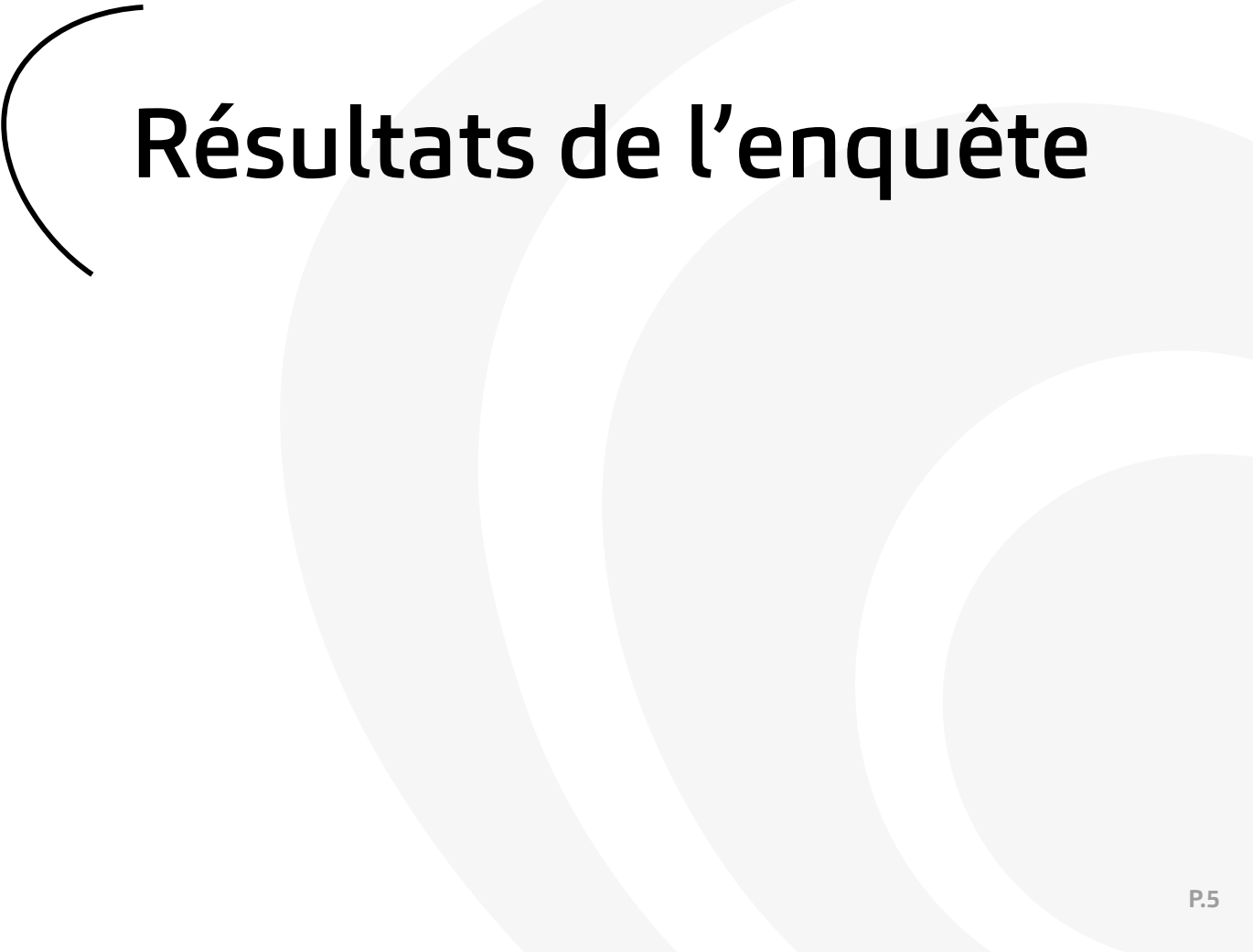
Introduction

Pourquoi ce livre blanc ?

Ce livre blanc s'adresse à vous qui êtes en charge de la gestion du personnel ou qui travaillez à la direction des Ressources Humaines au sein de votre entreprise.

A travers « la grande enquête du social », nous avons interrogé des TPE et PME afin de comprendre l'impact dans votre quotidien, du prélèvement à la source, du RGPD, de la formation professionnelle et de tous les changements sociaux majeurs de 2019.

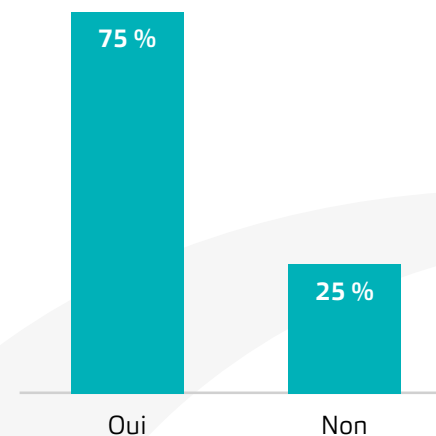
Découvrez les pratiques des entreprises qui ont répondu à l'enquête, en gestion de l'administration du personnel, commentées par des experts du métier.



Résultats de l'enquête

Question 13

**Savez-vous à quelle date
vous devez organiser
les élections du Comité
Social et Economique (CSE)
dans votre entreprise ?**



Question 14

**Combien compte votre
entreprise de représentants
du personnel ?**

5,5



C'est le nombre moyen d'IRP
dans les entreprises ayant répondu.

L'œil de l'expert



Christine MORILLE

Avocate depuis 2001

Accompagne les entreprises dans tous les aspects du droit social dans la gestion quotidienne de leurs relations avec les salariés.

Informe et conseille les dirigeants dans leurs prises de décision.

Animatrice de séminaires et formations en droit social.

25% des entreprises ne savent pas à quelle date les élections de CSE doivent être organisées dans leur entreprise

Le Comité Social et Economique (CSE), **création des ordonnances « MACRON » du 21 septembre 2017**, remplace et fusionne le Comité d'Entreprise, les Délégués du personnel et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

En principe, l'employeur est légalement tenu d'organiser les élections des représentants du personnel **tous les 4 ans**.

Cette périodicité est bouleversée avec l'arrivée du CSE.

11 salariés

Dans les entreprises concernées, c'est-à-dire celles dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

31 décembre 2019

Le CSE doit être mis en place lors du renouvellement de l'une des institutions représentatives du personnel, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Cet « au plus tard le 31 décembre 2019 » change la donne.

D'une part, une date butoir est ainsi imposée aux entreprises.

Conséquence :

les employeurs ayant organisé les dernières élections en 2016 et 2017 ne pourront pas attendre la fin des mandats en cours pour organiser les élections du CSE et devront faire des élections anticipées afin de respecter cette échéance du 31 décembre 2019.

D'autre part, des mesures transitoires ont été prévues en faveur des entreprises déjà pourvues de représentants du personnel.

Ainsi, notamment dans les entreprises où les mandats arrivent à échéance en 2019, l'employeur peut décider, de réduire la durée des mandats en cours pour une durée d'un an maximum. Cette décision doit être précédée d'une consultation des élus en place, sans pour autant que leur accord ne soit nécessaire.

Alors qu'il est pourtant primordial pour un employeur d'être à jour de ses élections compte tenu du large éventail de risques encourus en cas de manquement à cette obligation, on peut facilement comprendre, dans ces conditions, que certains employeurs soient un peu perdus.

PLUS
D'INFOS



**Pour aller plus
loin, découvrez le
webinaire en ligne
sur la mise en place
du CSE et le rôle de
la BDES**

LIVRE BLANC - LA GRANDE ENQUÊTE DU SOCIAL

Prochainement...

Chapitre 3, la Base de Données Economiques et Sociales



ORATIO
A V O C A T S

Nos métiers Expertise Sociale, Expertise-Comptable et Audit

- Contentieux
- Droit commercial
- Droit des sociétés
- Droit du crédit et voies d'exécution
- Droit pénal
- Droit social
- Fiscalité
- Nouvelles technologies
- Propriété intellectuelle

Depuis 50 ans, nos avocats perpétuent une relation de confiance avec nos clients et une vision au long terme dans les solutions qu'ils élaborent.

Cette durabilité est au fondement même de l'identité du cabinet. Depuis sa création, le cabinet Oratio Avocats a pour vocation première de sécuriser et favoriser la performance de l'entreprise. Fort de sa transversalité, Oratio Avocats considère la mixité des savoirs comme un élément-clé de son accompagnement.

S'impliquant durablement avec ses clients, le cabinet a renforcé ses expertises, a créé de pôles d'expertises dédiés à la performance de l'entreprise et privilégie l'interprofessionnalité au quotidien.

Grâce à son réseau, Oratio Avocats accompagne ses clients sur l'ensemble de leurs problématiques juridiques, fiscales ou comptables.

Membre indépendant du réseau international Baker Tilly, actif dans plus de 140 pays, Oratio Avocats prolonge son accompagnement sur tous les enjeux transnationaux.

Toujours en mouvement, le cabinet élabore pour ses clients la solution adéquate et opérationnelle à chaque besoin. Plus qu'un conseiller juridique, Oratio Avocats est le business partner des entreprises et de leurs dirigeants.

A propos de Baker Tilly STREGO

STREGO, entreprise de conseil, apporte des solutions comptables, sociales, fiscales, de gestion et d'audit mais aussi des services étendus, adaptés aux différentes problématiques de l'entreprise et de son dirigeant.

Avec un réseau de 50 bureaux présents sur le Grand Ouest et Paris, et fort de 1200 collaborateurs comptables, experts comptables et commissaires aux comptes, STREGO crée de la valeur au sein de son entreprise, avec ses équipes, ses partenaires et ses 23000 clients.

 **bakertilly**
STREGO

www.bakertillystrego.com



LIVRE BLANC
la grande enquête du social

La Base de Données Economiques et Sociales
Chapitre 3

 **bakertilly**
STREGO

SOMMAIRE

- Introduction **P.3**
- Résultats de l'enquête **P.5**
- L'œil de l'expert : Kevin MENARD d'alcuin **P.8**
- Des IRP mieux informées pour un dialogue social renforcé **P.9**

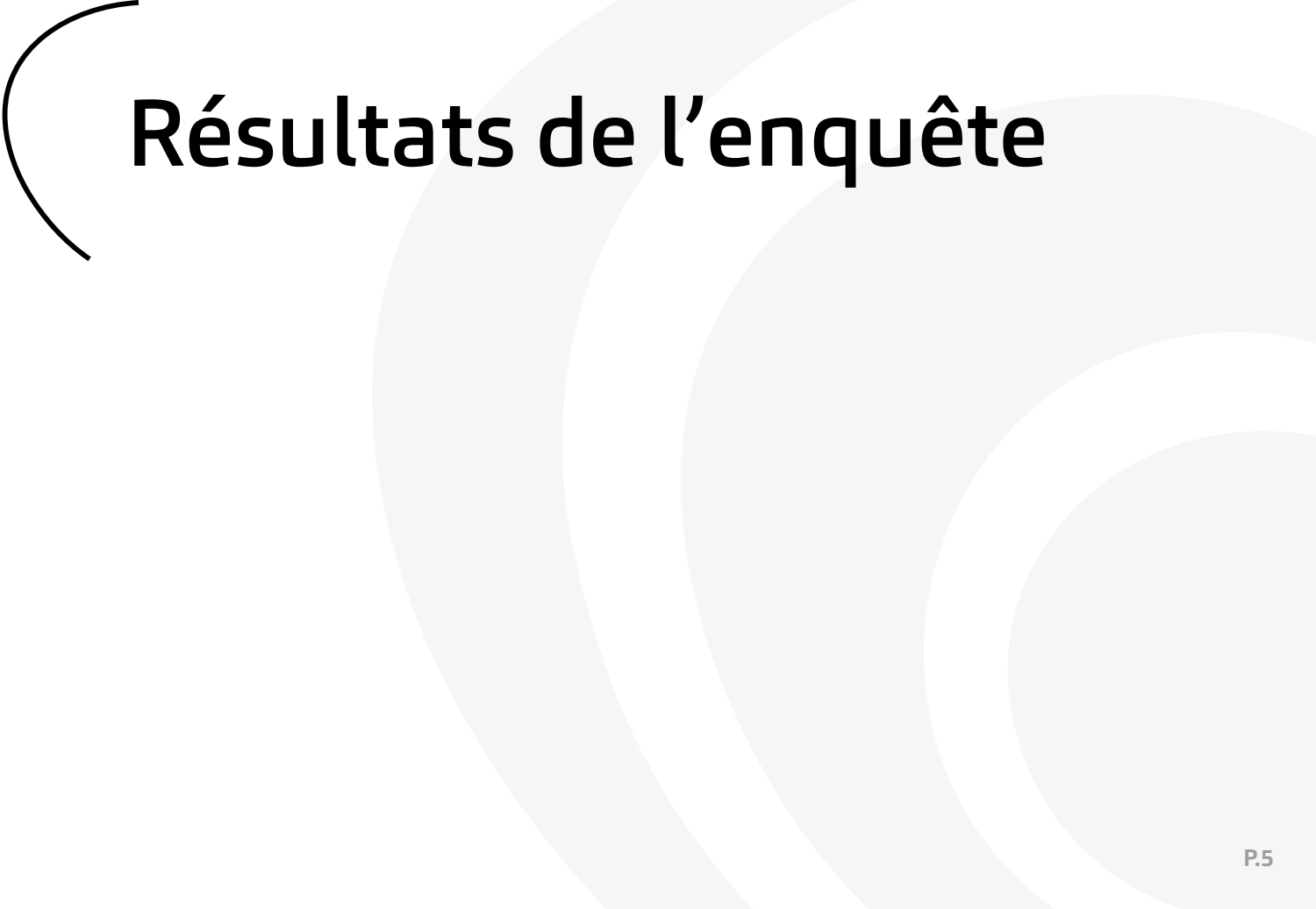
Introduction

Pourquoi ce livre blanc ?

Ce livre blanc s'adresse à vous qui êtes en charge de la gestion du personnel ou qui travaillez à la direction des Ressources Humaines au sein de votre entreprise.

A travers « la grande enquête du social », nous avons interrogé des TPE et PME afin de comprendre l'impact dans votre quotidien, du prélèvement à la source, du RGPD, de la formation professionnelle et de tous les changements sociaux majeurs de 2019.

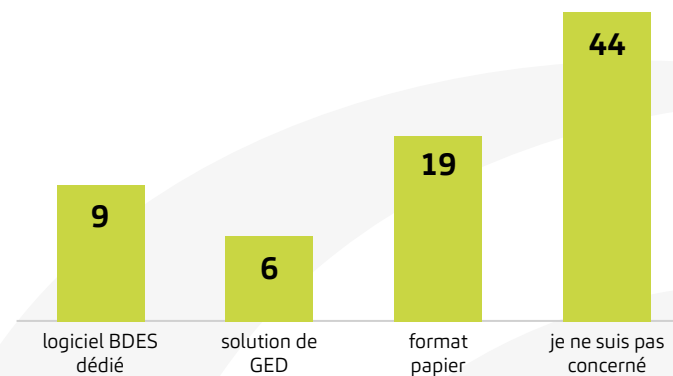
Découvrez les pratiques des entreprises qui ont répondu à l'enquête, en gestion de l'administration du personnel, commentées par des experts du métier.



Résultats de l'enquête

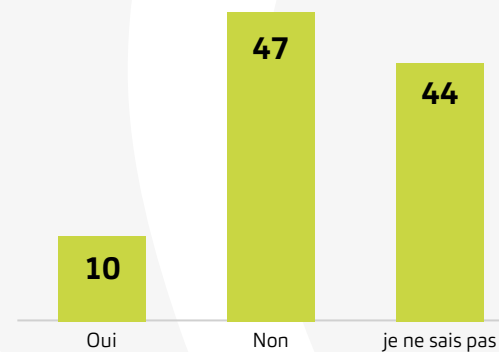
Question 15

**Quel est le format de votre
BDES (Base de Données
Economiques et Sociales) ?**



Question 16

**Votre BDES s'alimente-t-elle
automatiquement depuis
votre logiciel de paie ?**



Question 17

**Combien compte votre
entreprise de représentants
du personnel ?**

5,5



C'est le nombre moyen de d'IRP
dans les entreprises
ayant répondu

L'œil de l'expert



Kevin MENARD
d'alcuin

Kévin accompagne les organisations dans l'acquisition et la mise en œuvre de solutions BDES web.

Combinant son goût pour l'innovation et une expertise solide acquise auprès du marché, il est aujourd'hui notre spécialiste du dialogue social.

Son objectif : comprendre les attentes et analyser les besoins pour proposer la meilleure solution.

Des IRP mieux informées pour un dialogue sociale renforcé

LA BDES : C'est quoi ?

A l'origine, un accord national interprofessionnel qui modifie les obligations de l'employeur vis-à-vis de ses IRP (Instances Représentatives du Personnel) et qui institue la BDES comme fondement de la consultation des élus et du dialogue social.

Ses objectifs :

- Que les IRP disposent d'un accès permanent aux données économiques et sociales de l'organisation ;
- Que les données soient structurées dans une base définie par un cadre légal ;
- Que le dialogue social entre l'employeur et les élus soit plus efficace et plus fluide.

LA BDES : Pour qui ?

La BDES est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés depuis 2015 :

- Pour les employeurs de droit privé (entreprises, associations, fondations...).
- Pour les établissements publics à caractère industriel et commercial.
- Pour les établissements publics à caractère administratif qui emploient dans les conditions du droit privé.

Qui accède aux données ?

Les membre du CSE (Comité Social et Economique), fusion de toutes les instances, à mettre en place avant le 31 décembre 2019.

Si les élections des membres du CSE n'ont pas encore eu lieu, les membres des instances historiques : CE, CHSCT, DP, DUP, comité central d'entreprise, délégués syndicaux, comité d'établissement.

LA BDES : Quelles évolutions ?

- **11 janvier 2013** : un Accord National Interprofessionnel (ANI) donne naissance à la BDES.
- **14 juin 2013** : la loi de sécurisation de l'emploi rend la BDES obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés.
- **15 juin 2015** : la BDES devient aussi obligatoire pour les entreprises de 50 à 299 salariés.
- **01 janvier 2016** : la loi Rebsamen double le nombre d'indicateurs requis et regroupe les 17 obligations d'information en 3 grandes consultations annuelles.
- **29 décembre 2017** : le décret d'application de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative au fonctionnement du CSE.

Rend l'adaptation
de la BDES possible
par accords d'entreprise.

Confirme la BDES
comme support de
communication.

Redéfinie les indicateurs
selon la taille des entreprises.

LA BDES : Quel est son contenu ?

Les 3 consultations annuelles portent sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

9 rubriques légales encadrent la mise à disposition des données :

Investissement : social ,matériel et immatériel	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Fonds propres, endettement et impôts
Rémunération des salariés et dirigeants	Représentation du personnel, activités sociales et culturelles	Rémunération des financeurs
Flux financiers à destination de l'entreprise	Partenariats	Transferts commerciaux et financiers entre entités

PLUS
D'INFOS



Pour aller plus
loin, découvrez le
webinaire en ligne
sur la mise en place
du CSE et le rôle de
la BDES

Afin de donner une vision dynamique de la formation et de la répartition de la valeur ajoutée créée, les informations de la BDES couvrent : les 2 exercices précédents, l'exercice en cours et les 3 exercices à venir.



**DÉMO
GRATUITE**



**Choisir une solution web BDES
100% en ligne présente de
nombreux avantages :**

- L'information est plus lisible et interprétable pour plus de transparence avec les IRP ;
- La veille juridique chronophage est à la charge de l'éditeur de la solution ;
- L'outil évolue au fil de la législation et vous assure une conformité légale permanente ;
- La confidentialité et la protection des données sont assurées ;
- Les accès des utilisateurs sont tracés et protégés par une gestion très fine des droits ;
- L'import automatisé des données à partir de vos outils de paie ou de comptabilité facilite et sécurise l'alimentation.

LA BDES : Quels risques en cas de non conformité ?

L'employeur risque :

- Une condamnation pour délit d'entrave ;
- Une amende de 7 500 € + 1 000 €/jour d'astreinte en attendant la mise en place d'une BDES conforme ;
- Une annulation des avis rendus par le CE/CSE durant la période d'absence de BDES ;
- La suspension de toutes les procédures en cours dans l'attente de la mise en place d'une BDES ;
- La cristallisation du dialogue social dans son entreprise.

LA BDES : Quel format choisir ?

Laissé au libre choix de l'entreprise par le législateur, le support de la BDES peut être :

- Un tableur Excel ;
- Une base informatique créée sur mesure ;
- Une GED (Gestion Electronique Documentaire) ;
- Une solution BDES web dédiée.

ATTENTION

Il est à noter que le dernier décret d'application du 29/12/2017 rend l'utilisation d'une BDES informatisée obligatoire pour les organisations de plus de 300 salariés.

LIVRE BLANC - LA GRANDE ENQUÊTE DU SOCIAL

Prochainement...

Chapitre 4, la gestion du temps et des activités (GTA)



ALCUIN : éditeur de logiciels de gestion de la formation et des compétences

En tant qu'éditeur de logiciel, notre objectif est d'apporter aux entreprises, aux centres de formation et aux établissements d'enseignement supérieur des solutions avant-gardistes qui contribuent au développement des compétences des individus tout au long de leur parcours de formation et de leur vie professionnelle.

Notre suite logicielle est centrée sur le développement des talents et positionne pour cela la gestion de la formation, les compétences et le dialogue social au cœur de la démarche.

Au contact de nos 800 clients qui agissent tous les jours pour la formation, le développement des compétences et la fluidification du dialogue social, nous avons développé des solutions à forte valeur ajoutée pour répondre précisément aux besoins de chacun.

Siège social d'Angers

Angers Technopole,
22 rue Michael Faraday - 49070 BEAUCOUZÉ
Tél: +33 2 41 27 57 27
Fax: +33 2 41 27 57 30

Agence Paris

13, rue Niépce - 75014 PARIS
Tél: +33 1 44 78 64 20
Fax: +33 1 44 78 64 30

www.alcuin.com



A propos de Baker Tilly STREGO

STREGO, entreprise de conseil, apporte des solutions comptables, sociales, fiscales, de gestion et d'audit mais aussi des services étendus, adaptés aux différentes problématiques de l'entreprise et de son dirigeant.

Avec un réseau de 50 bureaux présents sur le Grand Ouest et Paris, et fort de 1200 collaborateurs comptables, experts comptables et commissaires aux comptes, STREGO crée de la valeur au sein de son entreprise, avec ses équipes, ses partenaires et ses 23000 clients.



www.bakertillystrego.com



LIVRE BLANC
la grande enquête du social

La Gestion du Temps et des Activités
Chapitre 4

 **bakertilly**
STREGO

SOMMAIRE

- Introduction **P.3**
- Résultats de l'enquête **P.5**
- L'œil de l'expert : Cédric LAMPIN, de Bodet Software **P.8**
- Seuls 41% des chefs d'entreprise estiment suivre de façon optimisée les temps de travail... **P.9**
- 63% des entreprises ne souhaitent pas profiter des ordonnances Macron pour négocier une nouvelle organisation du travail. **P.11**

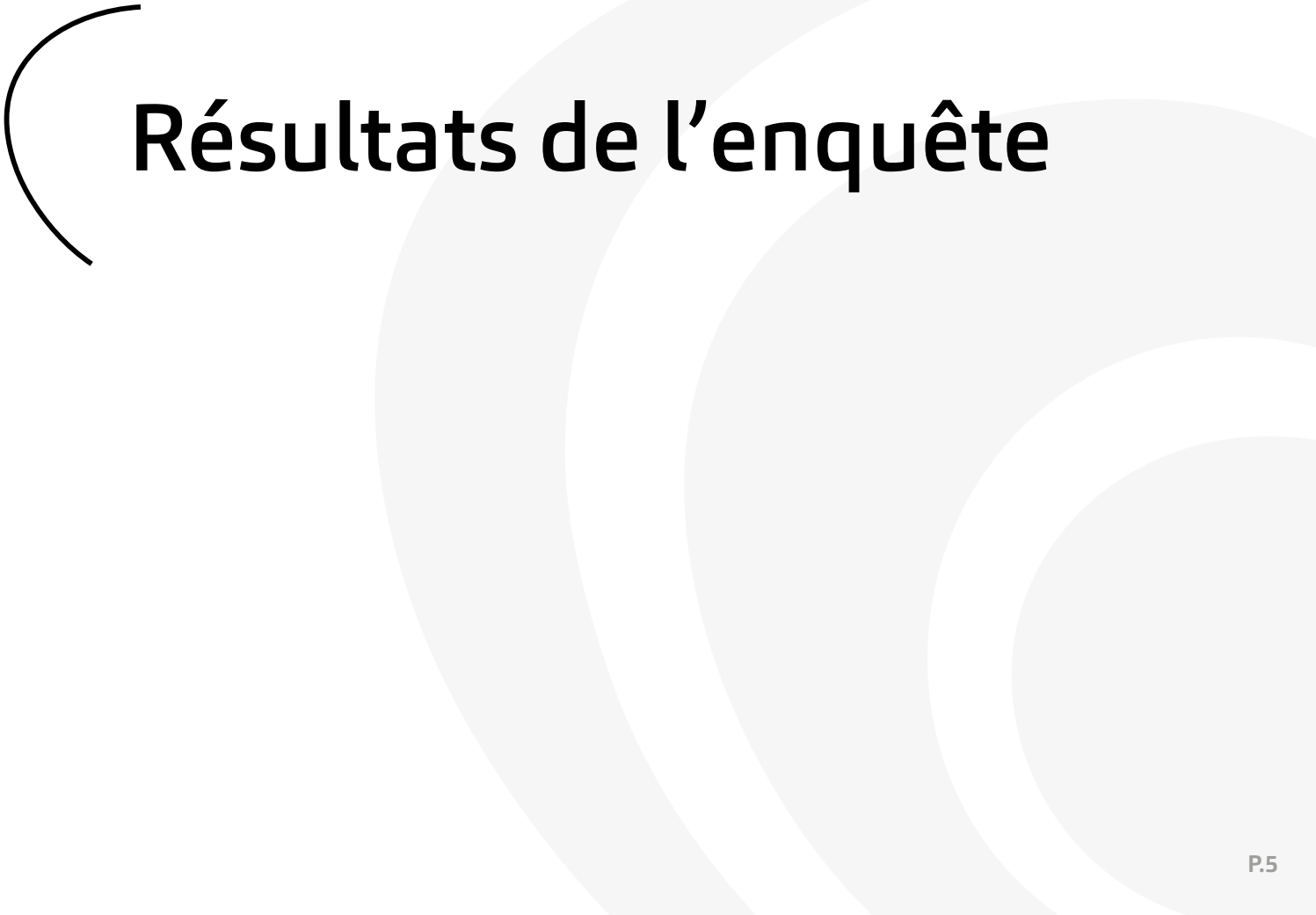
Introduction

Pourquoi ce livre blanc ?

Ce livre blanc s'adresse à vous qui êtes en charge de la gestion du personnel ou qui travaillez à la direction des Ressources Humaines au sein de votre entreprise.

A travers « la grande enquête du social », nous avons interrogé des TPE et PME afin de comprendre l'impact dans votre quotidien, du prélèvement à la source, du RGPD, de la formation professionnelle et de tous les changements sociaux majeurs de 2019.

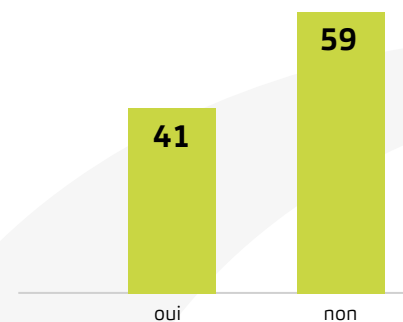
Découvrez les pratiques des entreprises qui ont répondu à l'enquête, en gestion de l'administration du personnel, commentées par des experts du métier.



Résultats de l'enquête

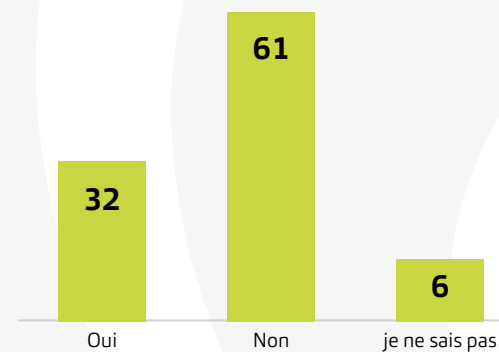
Question 18

**Estimez-vous gérer au mieux
le suivi des temps dans votre
entreprise ?**



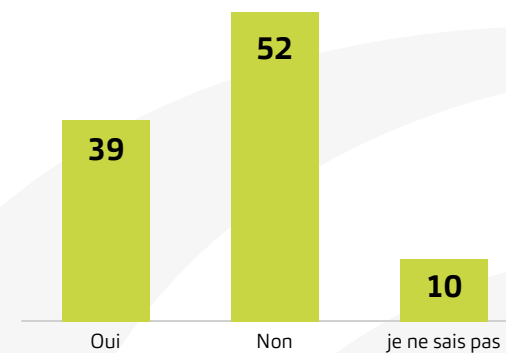
Question 19

**Disposez-vous d'une gestion
du temps informatisée
(ex: pointeuse ou Gestion du
Temps et des Activités) ?**



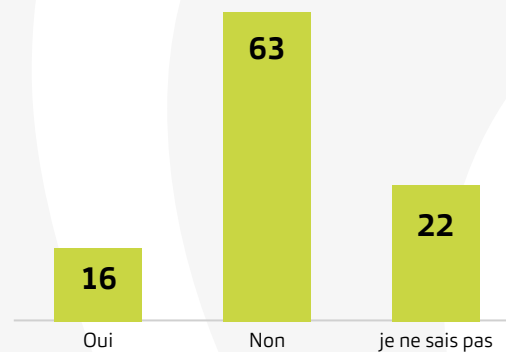
Question 20

**Avez-vous un moyen fiable
pour suivre la gestion et
le décompte des forfaits jours ?**



Question 21

**Allez-vous profiter des
ordonnances Macron pour
négocier une nouvelle
organisation du temps de travail ?**



L'œil de l'expert



Cédric LAMPIN

**Responsable Marketing de Bodet Software,
éditeur de logiciels dédiés à la gestion RH.**

Avec son équipe de 25 experts en logiciels RH, Cédric Lampin analyse les besoins futurs des salariés sur les questions RH et les traduit en applications logicielles performantes.

Avec plus de 20 années d'expérience, Cédric a développé une connaissance pointue des pratiques des collaborateurs RH au quotidien. Il est à la tête d'innovations ergonomiques, visant à aider les organisations à dématérialiser leurs processus RH, à mieux communiquer avec leurs salariés, et à recentrer leurs collaborateurs RH sur les fonctions à plus fort contenu humain.

« Seuls 41% des chefs d'entreprise estiment suivre de façon optimisée les temps de travail... »

... et 32% d'entre eux disposent d'une solution de gestion du temps informatisée pour le faire.

Le contrôle des temps de travail est une exigence forte du droit constitutionnel puisque l'employeur est tenu à une obligation de résultat. En effet, l'employeur « doit prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ». (Article L4121-1)

Face à la montée des contraintes légales en France et à la complexification des modes de travail (télétravail, modulation horaire...), il devient risqué pour un employeur de ne pas structurer le suivi des temps de travail et d'activités.

S'appuyer sur une solution informatisée permet aujourd'hui de contrôler toutes les obligations et contraintes légales : respect des temps de repos, respect des temps de repos moyen sur 12 semaines, respect des temps de pause, respect de l'amplitude de travail journalier, respect du temps de travail maximal absolu et moyen sur une période, respect des délais de prévenance en cas de changement d'horaire, etc.

En outre, au-delà de garantir la conformité réglementaire, les nouveaux logiciels de gestion des temps permettent de veiller à l'équité entre collaborateurs, et offrent une certaine flexibilité dans l'organisation du travail. Autant d'éléments contribuant à la qualité de vie au travail, à laquelle sont particulièrement sensibles les nouvelles générations de collaborateurs.

Ainsi, en France plus de 59% des responsables RH interrogés au sujet des composantes du bien-être au travail ont évoqué la mise en place d'un système de flexibilité des horaires, et 33% un aménagement des horaires (résultats issus du Baromètre RH Bodet Software / UCO 2018).



« Nous recommandons aux employeurs d'établir des relevés de présence pour disposer de preuves matériellement vérifiables du suivi du travail de leurs cadres. C'est dans l'intérêt des deux parties et cela permet aux employeurs de se prémunir contre d'éventuelles réclamations ultérieures. Pour cela, les logiciels RH apporte de réelles solutions »,

explique Cédric Lampin, Responsable Marketing de Bodet Software, éditeur de logiciels spécialisés dans la gestion des temps et des ressources humaines.

39% seulement des entreprises disposent d'un moyen fiable pour suivre le décompte des forfaits-jours des cadres.

Pourtant, l'employeur est tenu d'assurer un suivi de ses cadres afin de vérifier le respect du forfait-jours et du temps de repos légal. La chambre sociale de la Cour de cassation considère que toute entreprise appliquant le forfait-jours, qui ne s'assure pas du suivi de ses salariés, de leur charge de travail et du respect des temps de repos, verra ses dispositifs mis en place retoqués.

La justice a en effet annulé à plusieurs reprises des accords dans certaines branches, notamment au motif que les obligations sur les temps de repos n'étaient pas respectées. Dans le cas d'une convention de forfait nulle ou réputée privée d'effet, le salarié serait autorisé à solliciter un rappel d'heures supplémentaires [Cass. soc. 2 juillet 2014 n° 13-11940].

Aujourd'hui, des logiciels de gestion des temps proposent des solutions simples et efficaces aux services RH pour s'assurer du respect des temps de repos des cadres tout en préservant leur liberté d'organisation.

Afin d'éviter à l'entreprise de courir des risques liés à la méconnaissance ou mésinterprétation des dispositifs négociés et de leur évolution, il apparaît nécessaire de ne pas s'engager dans pareilles réformes sans un équipement structurel, permettant d'encadrer et d'alerter les managers en temps réel dans leur suivi des temps de travail.

Au-delà d'un rôle d'enregistrement des temps de présence, les solutions logicielles récentes sont aujourd'hui capables de jouer un rôle d'assistance et d'encadrement des pratiques au sein de l'entreprise, en intégrant les conventions et accords en vigueur.

63% des entreprises ne souhaitent pas profiter des ordonnances Macron pour négocier une nouvelle organisation du travail.

Malgré la marge de manœuvre accordée aux entreprises par les ordonnances Macron, une majorité d'entreprises se refuse aujourd'hui à envisager d'ouvrir des négociations pour réviser leur organisation du travail. Si 22% se questionnent, elles ne sont que 16% au final à souhaiter ouvertement réfléchir à un changement d'organisation, et notamment une évolution des horaires de travail.

Pourtant, les ordonnances Macron ouvrent un large champ des possibles en termes de redéfinition des temps de travail, en permettant des négociations d'entreprises sur de nombreux aspects tels que : les heures d'équivalence, la définition du travailleur de nuit, la durée minimale pour le temps partiel, le complément d'heures, la majoration des heures complémentaires, l'annualisation au-delà de 1 an.

Malgré l'opportunité que représentent ces ordonnances pour une réorganisation du travail au plus près des besoins des entreprises, on peut comprendre la frilosité des chefs d'entreprises :

- ➔ D'une part, l'articulation des normes du droit du travail est devenue plus subtile. L'inversion de la hiérarchie des normes en droit du travail relative à la durée du travail et des congés - précisée dans la Loi Travail du 8 août 2016 - demeure encore complexe à interpréter pour les chefs d'entreprise.
- ➔ D'autre part, d'un point de vue opérationnel, il devient ardu pour les chefs d'entreprises de s'assurer que toute la chaîne de management sera bien au fait du mille-feuille réglementaire auquel s'ajouteraient les dispositions particulières à chaque entreprise.

LIVRE BLANC - LA GRANDE ENQUÊTE DU SOCIAL

Prochainement...

Chapitre 5, La réforme de la formation professionnelle

Bodet Software

Filiale du groupe Bodet - leader international de la mesure et de la gestion du temps - Bodet Software est concepteur et éditeur de logiciels dans 3 domaines :

la gestion des ressources humaines, la gestion des temps et le contrôle des accès.

Présente à l'étranger avec 5 filiales et un réseau de distributeurs, l'entreprise compte aujourd'hui plus de 35 000 clients et 5 millions d'utilisateurs au quotidien. En 2018, Bodet Software a réalisé un chiffre d'affaires de 45,1 millions d'euros avec une équipe de plus de 350 collaborateurs.

Nos produits Bodet Software

Depuis plus de 30 ans, Bodet Software propose une gamme innovante de solutions de gestion RH et de contrôle d'accès, dédiée aux entreprises et aux collectivités, quels que soient leurs secteurs d'activité et leur taille.

Les modules proposés concernent la gestion du recrutement, la gestion de la formation, la gestion des entretiens, la gestion des temps de travail et d'activités, la gestion des plannings, la gestion des absences & congés, le transfert des éléments variables de paie, la gestion des accès aux locaux, la gestion des visiteurs, la réservation des salles de réunion ou encore le suivi des notes de frais.

Les logiciels Bodet Software sont accessibles en mode Cloud ou licence



Bodet Software

Boulevard du Cormier
CS 40211
49302 Cholet Cedex
N° Indigo : 0 825 81 44 00

www.bodet-software.com



A propos de Baker Tilly STREGO

STREGO, entreprise de conseil, apporte des solutions comptables, sociales, fiscales, de gestion et d'audit mais aussi des services étendus, adaptés aux différentes problématiques de l'entreprise et de son dirigeant.

Avec un réseau de 50 bureaux présents sur le Grand Ouest et Paris, et fort de 1200 collaborateurs comptables, experts comptables et commissaires aux comptes, STREGO crée de la valeur au sein de son entreprise, avec ses équipes, ses partenaires et ses 23000 clients.



www.bakertillystrego.com



LIVRE BLANC
la grande enquête du social

La Formation professionnelle
Chapitre 5

 **bakertilly**
STREGO

SOMMAIRE

- Introduction **P.3**
- Résultats de l'enquête **P.5**
- L'œil de l'expert : Olivier BLOUDEAU, de Capital Compétences **P.8**
- Les points clés de la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» **P.9**



Introduction

Pourquoi ce livre blanc ?

Ce livre blanc s'adresse à vous qui êtes en charge de la gestion du personnel ou qui travaillez à la direction des Ressources Humaines au sein de votre entreprise.

A travers « la grande enquête du social », nous avons interrogé des TPE et PME afin de comprendre l'impact dans votre quotidien, du prélèvement à la source, du RGPD, de la formation professionnelle et de tous les changements sociaux majeurs de 2019.

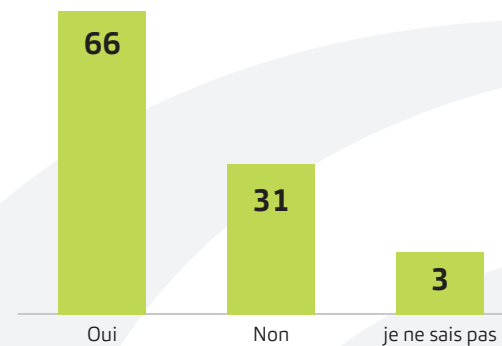
Découvrez les pratiques des entreprises qui ont répondu à l'enquête, en gestion de l'administration du personnel, commentées par des experts du métier.



Résultats de l'enquête

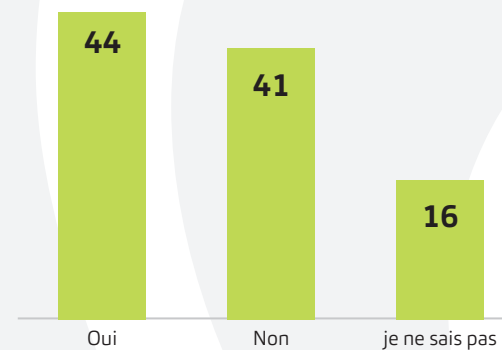
Question 21

**Mettez-vous en oeuvre dans
votre entreprise, la formation
interne ?**



Question 22

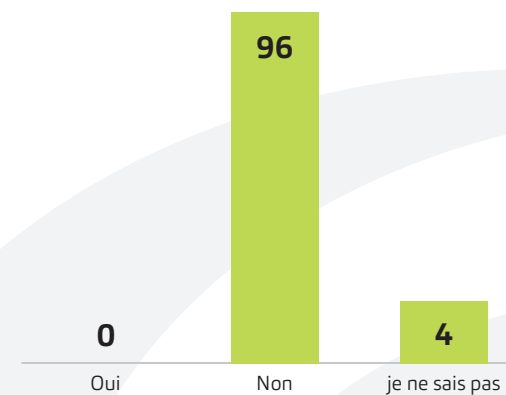
**La formalisez-vous pour
la rendre éligible à
des financements ?**



Question 23

**Utilisez-vous des dispositifs
de recrutement qui permettent
de former vos nouveaux
collaborateurs en interne et de
bénéficier de financements ?**

(exemples : PRODIAT ou VISION PRO)



L'œil de l'expert



Olivier BLOUDEAU

Après 15 années passées chez OPCALIA, Olivier BLOUDEAU accompagne les entreprises via sa société de conseil en formation, Capital Compétences.

La recherche et l'optimisation financière des budgets formation, la mise en place et l'articulation des dispositifs de la formation professionnelle, la définition de la stratégie formation et l'intégration des nouveaux collaborateurs, sont les sujets et les compétences développés par Capital Compétences, aux bénéfices des entreprises.

Les points clés de la loi, pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Réforme systémique et changement de gouvernance du système de la formation professionnelle.

1 – Nouvelle gouvernance

France COMPETENCES devient l'organe de gouvernance du système de la formation professionnelle. Il est né de la fusion du CNEFOP, du FPSPP, du CNCP et de la COPANEF.

Ses missions :

- Répartition des fonds de la formation après la collecte de l'URSSAF
- Péréquation des fonds de la FPC : versements complémentaires aux OPCO et aux Régions
- Financement du CEP
- Qualité et régulation des prises en charge
- Certifications professionnelles

2 - Les opérateurs de compétences :

Les OPCA deviennent des OPCO (Opérateurs de Compétences). Leur nombre sera porté à 11 au lieu de 20. Ils seront répartis en 11 grands secteurs d'activités :

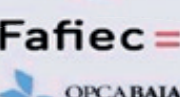
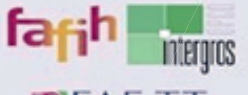
	Opérateur de compétences	Secteurs concernés
1	Agriculture et transformation alimentaire	Agriculture, production maritime, transformation alimentaire
2	Industrie	Regroupement des secteurs industriels
3	Construction	Bâtiment, travaux publics
4	Mobilité	Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile
5	Commerce	Commerce de détail et grande distribution
6	Services financiers et conseil	Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités conseil et professions juridiques)
7	Santé	Regroupement des professions de la santé et médicosocial
8	Culture et médias	Regroupement des activités culturelles, et du secteur des médias (presse, audiovisuel...)
9	Cohésion sociale	Champ social et insertion, sport
10	Services de proximité et artisanat	Professions de l'artisanat; professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme
11	Travail temporaire, propreté et sécurité	Travail temporaire, propreté et sécurité privée

**À partir de 2021,
ils ne collecteront plus les
contributions formation et
taxe d'apprentissage.**

Leurs nouvelles missions :

- Faire la promotion et financer les alternances,
- Etre en appui des branches professionnelles,
- Apporter un service de proximité des TPME (entreprises de – de 50 salariés),
- Gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises.

LES 11 OPCO AGRÉÉS (JO 31/03/2019)

 OCAPIAT 01  opcalim PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES	 OPCO 2I 02  OPCA 3+ PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES	 CONSTRUCTION 03  CONSTRUCTYS OPCA de la Construction	 MOBILITÉ 04  ANFA OPCC	 OPCO COMMERCE 05  forco	 ATLAS 06  Fafiec OPCABAIA
 SANTÉ 07  unifaf	 AFDAS 08  Afdas.	 COHÉSION SOCIALE 09  unification	 ENTREPRISES DE PROXIMITÉ 10  ACTALIANS	 ENTREPRISES DES SERVICES À FORTÉ INTENSITÉ DE MO 11  fafh intergros FAF.TT OPCALIA	

 **Fabio Ferrara**
 Conseil & formation RH
fabioferrara.re

3 – Nouvelle définition et libéralisation de l'action de formation

L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) est enfin reconnue dans la loi. Les entreprises pourront valoriser la formation interne afin de répondre plus facilement à leur obligation de former.

La formation interne pourra être financée par les OPCO si elle respecte les conditions d'éligibilité et la définition de la nouvelle action de formation.

4 – LE CPF :

Le CPF est monétisé. Depuis le 1er janvier 2019, les individus se sont vus créditer leur compte CPF/DIF en €. Le taux de conversion s'élève à 15 € de l'heure. Le compte CPF sera alimenté de 500 € tous les ans (800 € pour les individus peu qualifiés).

La création d'une application numérique à l'automne 2019, devrait permettre de fluidifier l'utilisation du dispositif. Le CPF pourra être mobilisé en accord avec son employeur, de façon autonome ou dans le cadre d'une transition professionnelle.

Le CPF de transition remplace le CIF. Les FONGECIF sont amenés à être remplacés par les CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale).

5 – La Promotion par l’Alternance (Pro A)

La période de professionnalisation est remplacée par la Pro A.

La Promotion par l’Alternance s’adresse aux salariés en CDI qui n’ont pas obtenu de niveau II (licence). Elle vise l’acquisition d’une qualification (diplôme, titre professionnelle, CQP et autre qualification reconnue des une convention collective). La formation peut être réalisée en externe comme en interne.

Sa durée devra être comprise entre 15 % et 25 % du temps de travail, sans jamais être inférieure à 150 heures.

Les OPCO financeront ce dispositif selon les modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et du contrat d’apprentissage.

6 – Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Fin de la catégorisation des actions de formation.

L’employeur a toujours l’obligation d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations. Les entreprises qui emploient plus de 50 salariés ne disposeront plus de fonds auprès de leur OPCO. Elles cotiseront au titre du plan de développement des compétences pour aider les TPME (- de 50 salariés) à plus former leurs salariés.

Nouveau régime juridique des actions de formation :

- ➔ Formations dites obligatoires : Ce sont toutes les actions de formation qui conditionnent l’exercice d’une activité ou d’une fonction, en application d’une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles ne peuvent s’effectuer que sur le temps de travail du salarié.
- ➔ Les autres actions de formation peuvent en tout ou partie s’effectuer en dehors du temps de travail, sans jamais dépasser 30 heures par an.

7 – L’entretien professionnel

Il reste obligatoire au moins une fois tous les 2 ans. L'état récapitulatif à 6 ans demeure et permet d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation, s'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE et s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises d'au moins 50 salariés seront sanctionnées si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins une formation non obligatoire. Cette sanction s'élève à 3 000 € par salarié.

LIVRE BLANC - LA GRANDE ENQUÊTE DU SOCIAL

Prochainement...

Chapitre 6, La dématérialisation des données



CAPITAL
COMPÉTENCES

Capital compétences

Définition de la stratégie formation

- Comprendre et maîtriser l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle et appréhender les critères de prise en charge des financeurs.
- Mobiliser ses collaborateurs et ses managers.
- Construire et mettre en œuvre ses projets de formation (plan de formation).
- Formaliser et construire des parcours de formation interne.
- Construire de supports pédagogiques et de boîtes à outils formation
- Mesurer l'efficacité de ses investissements en formations.

Optimisation du budget formation

- Recherche de financements (OPCA, Etat, Région).
- Recherche et présélection d'organismes de formation.

Intégration des nouveaux collaborateurs

- Réussir l'intégration de ses nouveaux embauchés.
- Formaliser et financer ses parcours d'intégration.
- Construire ses référentiels métiers.

Olivier BLOUDEAU

olivier.bloudeau@capitalcompetences.fr
06 23 75 45 13

Stéphane LICOIS

stephane.licois@capitalcompetences.fr
06 50 73 74 21

A propos de Baker Tilly STREGO

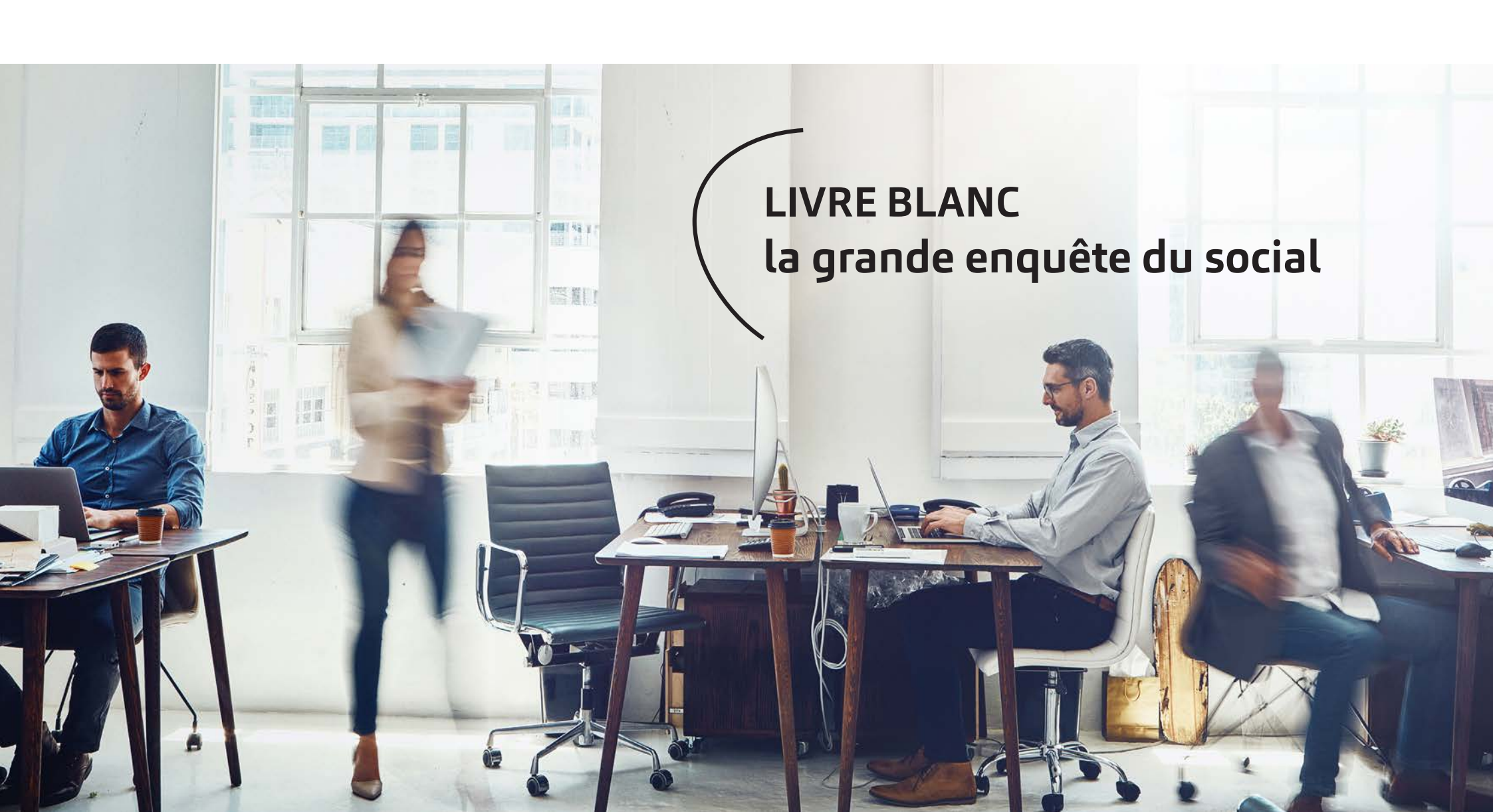
STREGO, entreprise de conseil, apporte des solutions comptables, sociales, fiscales, de gestion et d'audit mais aussi des services étendus, adaptés aux différentes problématiques de l'entreprise et de son dirigeant.

Avec un réseau de 50 bureaux présents sur le Grand Ouest et Paris, et fort de 1200 collaborateurs comptables, experts comptables et commissaires aux comptes, STREGO crée de la valeur au sein de son entreprise, avec ses équipes, ses partenaires et ses 23000 clients.

 **bakertilly**
STREGO

www.bakertillystrego.com





LIVRE BLANC la grande enquête du social

La dématérialisation
Chapitre 6

 **bakertilly**
STREGO

SOMMAIRE

- Introduction **P.4**
- Résultats de l'enquête **P.6**
- L'œil de l'expert : Laurent BENSIMON, de eDocGroup **P.7**
- Les motivations pour passer à la dématérialisation ? **P.8**
- Les freins à lever pour passer à la dématérialisation ? **P.9**



Introduction

Pourquoi ce livre blanc ?

Ce livre blanc s'adresse à vous qui êtes en charge de la gestion du personnel ou qui travaillez à la Direction des Ressources Humaines au sein de votre entreprise.

A travers « la grande enquête du social », nous avons interrogé des TPE et PME afin de comprendre l'impact dans votre quotidien, du prélèvement à la source, du RGPD, de la formation professionnelle et de tous les changements sociaux majeurs de 2019.

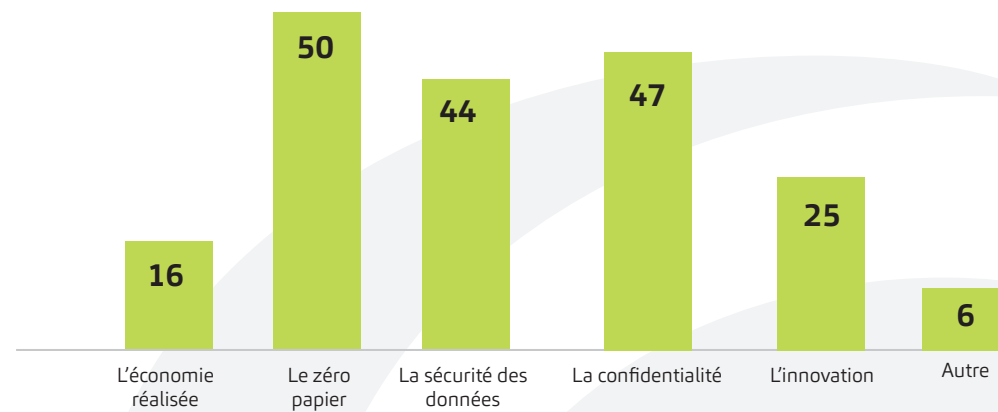
Découvrez les pratiques des entreprises qui ont répondu à l'enquête, en gestion de l'administration du personnel, commentées par des experts du métier.



Résultats de l'enquête

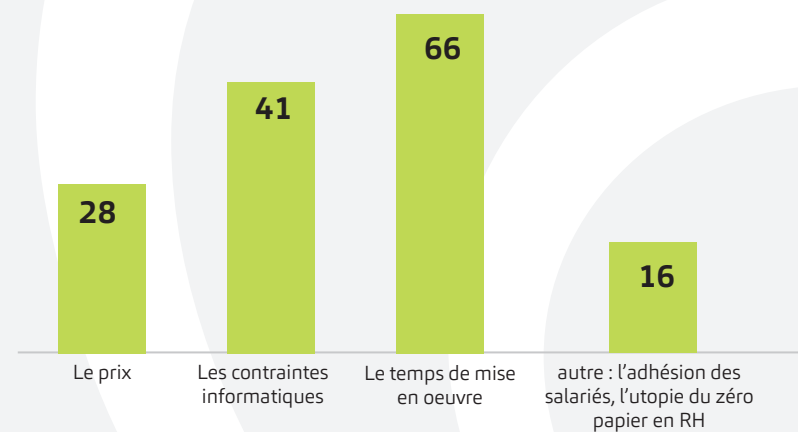
Question 18

Quelles seraient vos motivations pour passer à la dématérialisation de vos documents confidentiels ?

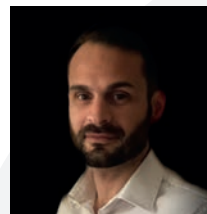


Question 19

Selon vous, quels sont les freins à lever pour passer à la dématérialisation dans votre entreprise ?



L'œil de l'expert



Laurent BENSIMON

Société française créée en 2009, eDocGroup propose des solutions cloud de dématérialisation adaptées aux besoins de chaque client. Les équipes d'eDocGroup développent leur propre solution de coffre-fort numérique certifié, permettant d'assurer la conservation des documents dans des systèmes d'archivage à vocation probatoire.

Laurent accompagne les cabinets d'expertise comptable et les entreprises pour faciliter leur transition digitale. eDocGroup met au service de Baker Tilly STREGO, et de ses clients, un coffre-fort numérique pour distribuer et archiver les documents RH en toute sécurité.

Les motivations pour passer à la dématérialisation

1 – Le zéro papier : 50 %

Dans un contexte de prise en compte des enjeux environnementaux par les entreprises et leurs salariés, la dématérialisation des bulletins de paie est un nouveau pilier de la démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale. Les Ressources Humaines, qui sont l'un des processus utilisant et générant le plus de documents papiers au sein de l'entreprise, avec des besoins de stockages importants, sont classiquement les premiers concernés au sein de l'entreprise.

Au-delà de la démarche environnementale, synonyme d'efficacité et d'innovation, la dématérialisation des bulletins de paie valorise l'employeur qui propose un service gratuit et à forte valeur ajoutée. L'accompagnement et la formation sont des leviers nécessaires à une forte adhésion au bulletin de paie dématérialisé.

2 – La confidentialité : 47 % et la sécurité des données : 44 %

La sécurité et la confidentialité des données RH sont des priorités pour les DRH et les salariés. Le coffre-fort eDocGroup est certifié NF 203 CCFN.

Cette certification Afnor garantit à l'entreprise la traçabilité des informations et la conservation des documents à valeur probatoire. Cryptage, traçabilité des documents et conservation à valeur probatoire sont autant de critères permettant de sécuriser les documents.

eDocGroup héberge toutes ses données en France dans des data centers français répondant à des hauts niveaux de sécurité physique et de qualité de service.

Quels sont les freins pour passer à la dématérialisation ?

1 – Le temps de mise en œuvre : 66 %

La mise en œuvre d'un projet de dématérialisation est généralement de 2 mois pour une PME/PMI. Ce temps correspond à la mise en œuvre et à l'activation du coffre-fort numérique de l'entreprise et des coffres forts numériques personnels des salariés. Cette durée prend notamment en compte le délai d'un mois de prévenance des salariés, conformément à la loi EL Khomri.

2 – Les contraintes techniques : 41 %

Même s'il s'agit d'un projet dont les composantes techniques et réglementaires sont complexes, côté client la mise en œuvre est aisément menée par le service RH. La mise en place d'une interface de dématérialisation des bulletins de paie est le résultat d'un projet RH. Les solutions ne nécessitent pas l'implication du service informatique.

3 – Le prix : 28 %

L'édition, la mise sous pli et l'affranchissement des bulletins de salaire, contrats, attestation employeur forment le premier poste de dépenses des services RH. Au-delà du gain de temps qui permet aux équipes RH de se concentrer sur leur rôle de conseil et leurs projets stratégiques, la dématérialisation des documents RH est synonyme d'économies tangibles sur les coûts d'envoi, d'affranchissement et d'archivage. Le coût d'un bulletin de paie dématérialisé, environ de 0,48 €, est inférieur au coût d'un timbre et surtout inférieur au coût d'un bulletin papier, estimé à 1,86 €.