

## Passer au service RH : La paie et l'administration du personnel

**Des activités à fortes complexités juridiques et technologiques, consommatrices de temps et de compétences.**

*Désormais, la paie et l'administration du personnel se positionnent à la croisée du chiffre et du droit, auxquels il convient d'ajouter « une pincée » de nouvelles technologies (télé-déclarations...).*

### **La paie est tout sauf une activité "presse-bouton"**

Le cadre normatif de la paie connaît une complexité croissante et impose, du fait de son évolution permanente, une veille juridique active imposant des révisions de procédure incessantes :

- il faut suivre les évolutions et modifications, depuis les salaires minimaux jusqu'aux régimes de prévoyance complémentaire, en passant par les indemnités de licenciement et autres primes d'ancienneté,
- chaque secteur professionnel produit régulièrement des avenants à ses conventions collectives, qui, joints à ceux des branches voisines, vont se transformer en autant de paramètres de calcul à intégrer.

### **L'administration du personnel alourdie par son lot de réformes**

Du côté de l'administration du personnel, les 35h, la réforme de la formation (Droit Individuel à la Formation par exemple), celle des avantages en nature, l'égalité professionnelle... engendrent de nouvelles obligations, tant d'organisation que de relation avec les salariés et bien sûr de nouvelles charges, financières ou administratives. Cette modification des paramètres touche durablement l'entreprise, de son fonctionnement au quotidien jusqu'à son compte de résultats.

### **La problématique du chef d'entreprise**

Quelle organisation interne mettre en place pour passer de l'administration du personnel à la gestion des ressources humaines ?

L'organisation idéale de la PME est alors de trouver le système qui lui permette d'aller au-delà de l'administration du personnel et de la paie, en libérant le chef d'entreprise des contraintes administratives, en facilitant sa tâche au quotidien, tout en garantissant :

- le traitement des salaires en temps et en heure,
- la diminution du risque social grâce au respect et à l'application de la législation en vigueur,
- l'anticipation et la prise de décisions au bon moment,
- la réduction des coûts liés au poste paie/administration du personnel.

40% des entreprises française possèdent des bulletins de paie faux !

Source Ministère du Travail : 4 entreprises sur 10 font des erreurs dans la gestion de leur paie.

La paie n'a jamais été, contrairement à une opinion toujours répandue, une activité "presse-bouton" où "le logiciel fait tout". En effet, les textes de loi, du fait de leur multiplicité et des possibilités d'interprétation impliquent désormais de bien anticiper leurs implications pratiques dans l'entreprise et donc, généralement, de faire appel à des compétences juridiques de plus en plus pointues.