

Tempête annoncée dans les services de paie

LE MONDE | 17.03.2014 à 12h00 • Mis à jour le 17.03.2014 à 12h16 |

Par **Anne Rodier** ([/journaliste/anne-rodier/](#))



EMMANUEL KERNER

Pour éviter la panique dans les services de paie des entreprises, le groupement d'intérêt public Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS), chargé de l'orchestration de la grande simplification administrative des entreprises lancée début 2013, avait programmé en trois phases la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) unique qui va remplacer la trentaine de formulaires à remplir pour les mouvements de main-d'oeuvre, les attestations de salaires, d'arrêts maladie, etc. La première phase, fondée sur le volontariat, arrivera à échéance en octobre.

Mais, depuis un an, les entreprises se font attendre. « 58 % des entreprises n'ont toujours pas ou peu pris en compte le projet DSN », révèle au Monde Olivier Devin, directeur associé de la société de conseil CSC, partenaire de l'Observatoire des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) qui publie mardi 18 mars un premier état des lieux de la mise en place de la DSN.

Seulement « *quelques dizaines d'entreprises s'y sont mises, reconnaît Elisabeth Humbert-Bottin, directrice générale du GIP-MDS. Le calendrier a pris du retard* ». L'objectif reste optimiste : 100 000 entreprises d'ici à la fin de l'année.

« ALLER PLUS VITE »

La mobilisation devient urgente, car la période d'anticipation des entreprises se réduit comme peau de chagrin. Le gouvernement a envisagé de rendre la DSN obligatoire pour une partie des entreprises dès 2015 « *pour les contraindre à aller plus vite* », commente M. Devin. Et, au 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront avoir changé de système.

C'est le 19 février 2013 que l'Etat avait officiellement lancé la première phase opérationnelle de cette grande opération de simplification administrative à destination des entreprises privées et plus particulièrement de leurs services de paie.

La DSN consiste en une déclaration unique, à faire chaque mois, regroupant quelque 200 données informatisées, dont les termes ont fait l'objet d'un long travail d'harmonisation préalable entre les éditeurs de paie, les informaticiens et les gestionnaires de paie.

L'objectif : diminuer la charge administrative des entreprises, faciliter le suivi des droits du salarié et améliorer la lutte contre la fraude, sur les montants déclarés à Pôle emploi, par exemple. Une quasi-révolution dans les services de paie, qui va entraîner des changements de fonctions et de logiciels, mais aussi un recrutement provisoire pour, à terme, réduire la taille des équipes.

« UNE SOURCE DE COMPLEXITÉ »

Une trentaine d'entreprises pionnières se sont engagées dans cette aventure avec enthousiasme. « *Je me suis lancé dans le projet parce que j'y crois* », déclarait, en février 2013, André Olivier, président de Cave Lex, un organisme de formation spécialisé dans les métiers de la paie. « *On attend une importante économie au niveau de notre SIRH* », affirmait, de son côté, Jean-Charles Echard, responsable de la paie à la Société générale. Il évalue, aujourd'hui, cette économie à 200 000 euros par an.

Mais la dynamique ne s'est pas étendue au-delà des pionniers. Le scepticisme a conduit la plupart des entreprises à ne pas anticiper. Aujourd'hui encore, « *42 % des entreprises voient la DSN comme une source de complexité* », indique l'Observatoire des SIRH. « *Les éditeurs ont beaucoup procrastiné* », explique Mme Humbert-Bottin.

Or, les éditeurs de logiciels de paie sont les principaux acteurs du projet

pour convaincre, équiper et accompagner les entreprises vers la DSN.

L'entrée dans le processus, le 18 mars, de l'éditeur de logiciels ADP, qui commence la migration de tous ses clients (CSC, Roche, Unedic, etc.), à savoir 2,5 millions de salariés, devrait marquer le vrai démarrage de ce projet porteur d'importants changements organisationnels. « *La montée en charge sera de 200 entreprises par mois* », indique Françoise Breux, directrice marketing d'ADP. L'éditeur envisage de recruter une cinquantaine de personnes pour cette mission.

« A LA PRISE DE CONSCIENCE POURRAIT SUCCÉDER LA PANIQUE »

« L'impact sur l'organisation des services sera important, car le temps de contrôle des données change, explique Mme Breux. Aujourd'hui, l'Urssaf est mensuelle, les déclarations sur le handicap sont annuelles et la retraite trimestrielle. Avec la DSN, tout devient mensuel. Il faut donc réinventer les processus. »

Mais il ne faut pas voir que des risques dans la réorganisation induite par la DSN. Selon l'Observatoire des SIRH, « *61 % des entreprises y voient un levier pour valoriser le service de paie* » en le tournant vers les services aux salariés.

A la Société générale, M. Echard confirme que « *la DSN déplace un certain nombre de fonctions en paie et post-paie. Cinq postes ont ainsi été redéployés pour gérer le recrutement. Ça n'a pas été anxiogène pour le personnel, parce qu'on avait anticipé* ».

Ce qui n'est pas le cas de la majorité des entreprises. Les premières missions d'impact révèlent que la moitié des entreprises n'ont pas perçu les gains à venir et que la prise de conscience des directions des ressources humaines n'est pas faite. « *Pour les DRH, c'est un "problème paie", l'intendance suivra* », rapporte M. Devin. « *A la prise de conscience pourrait succéder la panique* », prévient Mme Breux.

Anne Rodier ([journaliste/anne-rodier/](#))

Journaliste au Monde

Suivre

