

CATÉGORIE - INNOVATION NUMÉRIQUE

Mise en place pilote de la Déclaration Sociale Nominative impliquant le développement spécifique d'une nouvelle déclaration, d'importantes actions de fiabilisation des données et aussi une réflexion sur le positionnement des différents acteurs de Gestion Administrative et de Paie au sein de la Société Générale



JEAN-CHARLES ECHARD

Diplômé d'une formation comptable avec l'obtention de son Diplôme d'Etudes

Supérieures Comptables et Financières en 1991, il intègre la Société Générale en 1994 pour travailler sur la comptabilité des filiales, il devient ensuite responsable de la comptabilité paie et découvre les fonctions de Maîtrise d'Ouvrage sur le SIRH en participant activement à la mise en place du SIRH actuel. Il est aujourd'hui responsable de la paie pour le Groupe.

DEVELOPPONS ENSEMBLE
L'ESPRIT D'ÉQUIPE  SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



Société Générale est l'un des tout premiers groupes européens de services financiers. S'appuyant sur un modèle diversifié de banque universelle, le Groupe allie solidité financière et stratégie de croissance durable avec l'ambition d'être la banque relationnelle, référence sur ses marchés, proche de ses clients, choisie pour la qualité et l'engagement de ses équipes. Plus de 154 000 collaborateurs, présents dans 76 pays, accompagnent au quotidien 32 millions de clients dans le monde entier. Les équipes Société Générale proposent conseils et services aux particuliers, aux entreprises et aux institutionnels au travers de leurs trois principaux métiers.

CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Dans le cadre de son ambition sur la « Transition numérique », la DRH de Société Générale a souhaité immédiatement rejoindre le « pilote » lancé autour de la DSN par le GIP MDS. Société Générale est historiquement engagé sur les innovations de la sphère sociale en étant par exemple pilote sur la DAD-SU dès 2002.

En outre la DSN a été très vite analysée comme source de simplification importante avec à la clé des économies significatives réalisables dans des domaines de gestion administrative à faible valeur ajoutée mobilisable vers des travaux plus RH et notamment tournés vers une augmentation de l'effort de l'entreprise en faveur de l'alternance.

Les enjeux portaient à la fois sur le développement spécifique d'une nouvelle déclaration, d'importantes actions de fiabilisation des données et aussi une réflexion sur le positionnement des différents acteurs de Gestion Administrative et de Paie.

RÉALISATION DU PROJET

Voici les différentes étapes du projet :
Inscription auprès du GIP MDS de Société Générale en tant qu'entreprise pilote - 02/13 : nous souhaitons profiter rapidement de cette démarche innovante ainsi que d'une période relativement stable de notre SIRH,

Validation budgétaire (300 JH en pluri annuel) - 04/13 : cette phase était particulièrement risquée car il fallait convaincre le DRH de l'utilité d'« anticiper l'appel » sur cette déclaration,

Expression de besoins - 06/13 : le métier RH a réalisé une étude approfondie de la norme et de l'existant afin de réaliser cette Expression de Besoins en faisant notamment ressortir tous les points communs avec l'actuelle N4DS et en précisant les besoins futurs de paramétrage pour les points de divergence,

Cadrage - 08/13 : cette phase a permis à l'équipe SIRH de s'approprier le sujet en menant son étude détaillée et en « challengeant » l'expression de besoins,

Spécifications Fonctionnelles - 10/13 : cette phase a permis la traduction des besoins en une version commune et valide par la RH et le SI,

Maquettage / Développement - 11/13 : une prévisualisation du fonctionnement du futur module DSN a été proposée par l'équipe SIRH pour plus de sureté,

Homologation - 12/13-02/14 : celle-ci a été réalisée conjointement par les équipes RH et SI

Mise en production de la DSN Mensuelle - 03/14

DSN Mensuelle totalement fluide, y compris flux vers Organismes complémentaires de Santé - 04/14

Expression de besoins complémentaire « Signalement d'arrêts de travail » - 06/14

Début de l'homologation « Signalements arrêts de travail » - 08/14

Mise en production des « signalements arrêts de travail » - prévu en 09/14

Mise en production des « Signalements fin du contrat de travail » - prévu en 12/14

Mise en production de la Phase 2 « UCS ACROSS » - prévu en 01/15.

LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

Le projet a été innovant sur 3 points : D'abord sur **son contenu** : il s'agit ni plus ni moins que de la construction du système déclaratif RH de demain et de la disparition programmée d'une grande partie du mille-feuilles administratif.

Puis sur **son organisation** avec un projet tripartite à quasi parts égales : SIRH / RH Paie / GIP MDS et enfin par **ses impacts organisationnels** avec le recentrage sur la Comptabilité Paie de l'activité déclarative.

L'autre spécificité du projet a été de le développer entièrement en interne, en effet, nous estimions posséder en interne les compétences nécessaires et nos expériences précédentes de développement en interne du déclaratif (réécriture de la DADSU il y a 6 ans puis N4DS) avaient toutes sensiblement optimisé la réalisation des campagnes annuelles. De plus, notre éditeur (Oracle People Soft) n'était pas prêt (et ne proposera sans doute rien sur notre très vieille version de logiciel).

ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Une cellule projet légère a été mise en place :

- un sponsor côté RH (responsable de la Paie),
- un chef de projet RH (responsable du pôle déclarations au sein de la Paie et grand spécialiste de la DADS),
- un expert SIRH (notamment auteur des spécificités DADS actuels) assistés sur certains aspects de la DSN de 6 spécialistes RH ou SI (Paie, GTA et Gestion Administrative).

Tous ces acteurs ont été mobilisés de façon mesurés avec un budget limité à 300 JH pour la Phase 1 sur 18 mois.

DIFFICULTÉS, CONTRAINTES ET SOLUTIONS APPORTÉES

Les difficultés majeures du projet :

- en tant que projet « facultatif » en 2013 et 2014, il fallait particulièrement tenir le budget et miser plus sur l'engagement des acteurs que sur le caractère réglementaire,

- Le nombre d'experts du sujet très faible,

- La contention de ressources avec des projets urgents (réglementaires tels que le CICE, internes : réorganisation majeure du groupe en 11/13,...),

- Quelques différences de conception entre le logiciel Paie RH et la norme (notamment le rôle central du SIRET, et le calcul de présence).

Cela nous a conduit à mettre en place un spécifique DSN s'affranchissant de certaines caractéristiques de notre version de People Soft mais aussi à légèrement allonger le temps du projet pour faire face aux concurrences.

RÉSULTATS

Les résultats attendus sont tous obtenus, malgré un léger glissement dans le temps, avec une déclaration « presse bouton » en 1 mois d'exploitation seulement, la fiabilisation des données (à ce stade seuls 4 salariés « impatriés » dépendant de la convention franco-luxembourgeoise ne sont pas « natifs DSN »), une bonne adhésion des acteurs RH et un budget maîtrisé.

En effet, nous avons réalisé un ROI en 6 mois seulement en étant modestes sur les gains grâce à un développement relativement peu coûteux (moitié moins que l'ancienne DAD-SU), une économie très significative sur les déclarations d'arrêts de travail encore manuelles (papier ou en ligne) chez Société Générale (2,5 ETP

mobilisables dans les services centraux et l'équivalent de 4 ETP dans le réseau France), des économies complémentaires appréciables sur les autres déclarations (0,15 ETP sur la DMMO et 0,2 ETP sur la déclaration Pôle Emploi) et un coût de « run » très faible (égal à celui de la seule DMMO supprimée) : 4 JH / mois.

FUTURES ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Nous devons continuer le projet qui n'est pas encore fini, les prochaines étapes sont la production des 2 signalements événementiels. Nous passerons ensuite à la phase 2 en janvier 2015 avec la reprise de la DUCS ACOSS (mais les travaux d'alignement avec l'actuelle DUCS ACOSS sont déjà réalisés et montrent une convergence à 100%). La phase 3 débutera en janvier 2016 avec la généralisation et notamment la reprise de la DADS N4DS. Beaucoup d'attentes de simplification sur ce lot.

De plus, Société Générale participe activement aux réflexions sur les potentiels de simplification de la norme DSN pour l'avenir (DOETH, enquêtes ACEMO, Taxe d'apprentissage, CFE...).