



Confier la réalisation de ses paies au CDG : quels avantages ?

Erwan DE BAETS

Introduction

Le but de ce webinaire est de présenter :

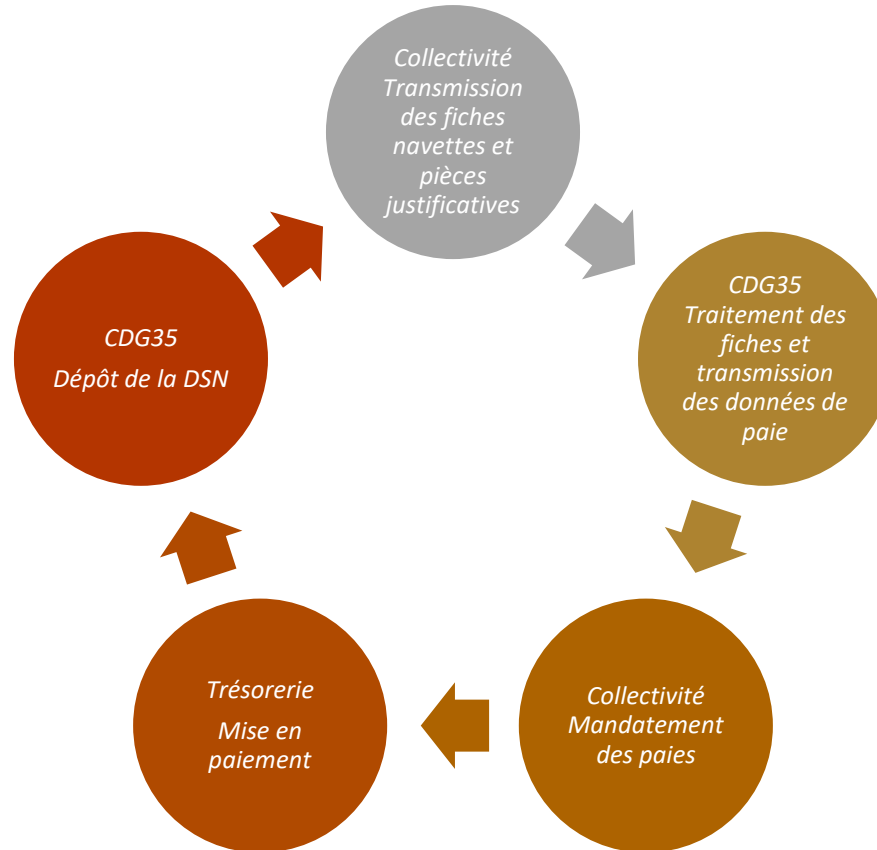
- Le contenu de la mission proposée par le CDG
- Les avantages
- Les limites





Contenu de la mission

Déroulement d'un cycle de paie



Exemple de fiche navette

Fiche navette

Nom de l'agent : (née) Train: Collectivité : Etablissement:

Etat civil	Dates	Adresse	Domiciliation bancaire
N° sécurité sociale : Né(e) le : Sit. de famille : SFT : Nom/ âge / charge des enfants :	Ancienneté : Entrée moteur : Entrée bulletin :		Banque : Compte : Paiement :

%	Ventilation analytique	Gestionnaire	Fonction	Service comptable	Antenne	Opération

Situation du	Période	Structure
Position adm. : Imputation de l'agent : Type de rémunération : Statut de paie : Régime cotisation :	Tps de travail : Taux d'emploi : Base horaire : Taux horaire : Nb 30ième :	Emploi-grade: Echelon : Nb points NBI : Indice brut : indice majoré : Indice de rémunération :

Rubrique	Date début	Date fin	Base	Taux	Montant	Nb mois	Type	Décl rég	Sens	Calc	Observation

Commentaires :

Joindre les arrêtés correspondants aux modifications de la situation

Éléments transmis par le CDG

- Bulletins de salaires (PDF, format XML...)
 - Imputations comptables des éléments de paie
 - Journaux de cotisation
 - Etats des charges
 - Fichier Hopayra (paymen)
 - Fichier d'interface comptable (compatible Magnus)
 - Les fiches navettes à compléter pour le mois suivant
 - Génération et transmission de la DSN sur Net-Entreprises
- Transmission via une plateforme d'échange sécurisée

Coût de la mission

Tarif unique au bulletin

8,50€ / bulletin (tarif 2024)

+ Paramétrage initial :

- Collectivité de moins de 5 bulletins 100 €
- Collectivité entre 5 et 9 bulletins 200 €
- Collectivité entre 10 et 29 bulletins 300 €
- Collectivité entre 30 et 49 bulletins 400 €
- Collectivité entre 50 et 99 bulletins 500 €
- Par tranche supplémentaire de 50 bulletins 100 €.



Etat des lieux

Les chiffres

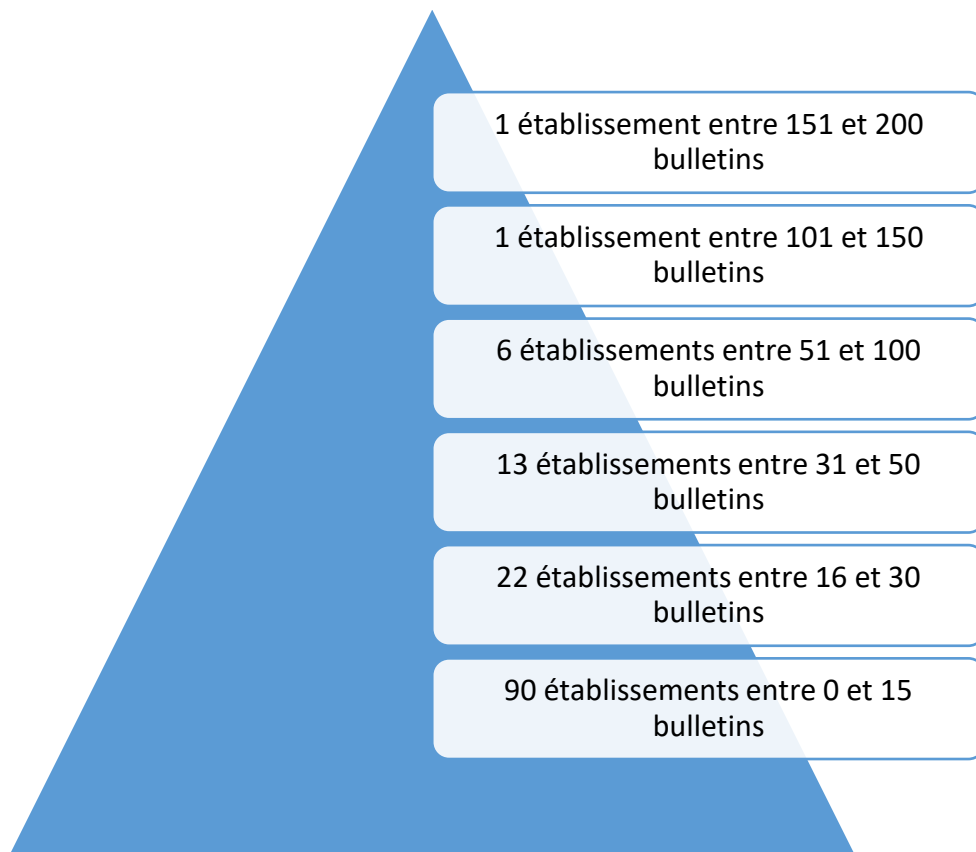


Environ **130 collectivités** et établissements adhérents



Une moyenne de **2 300 bulletins par mois**

Répartition des adhérents



Les moyens humains

- 8 gestionnaires sur l'activité
- 6,7 Equivalents temps plein
- « Portefeuille » pour 1 ETP :
 - ✓ 1 900 carrières
 - ✓ 350 bulletins



Adhésion / résiliation

Adhésion



L'adhésion se fait préférentiellement au 1^{er} janvier de l'année.



Cette date est justifiée par la gestion des cumuls de paie (plafond URSSAF, RAFP)



L'adhésion est pour une durée minimum de 1 an.



Idéalement, les paies de décembre sont réalisées en doublon

Adhésion

L'établissement doit avoir signé la « Convention générale pour l'utilisation des missions facultatives » du CDG

Un formulaire de demande est disponible sur le site du CDG.

Contactez le service Statuts-Rémunération.

Résiliation

Elle peut se faire à tout moment à l'issue de la première année d'adhésion.

Généralement les départs se font au 31 décembre.

Externaliser sa paie ? Avantages

Avantages

- Expertise

Confier ses paies à un service expert sans avoir à acquérir ou maintenir cette compétence en interne

- Sécurité

Garantie de la continuité de la réalisation des paies, notamment en cas d'absences, mobilités....

- Outil

Se passer de l'acquisition d'un outil dédié (son coût, ses mises à jour, son paramétrage...)

- Gain de temps

Avantages

- Témoignages

« Très satisfait de la mission paie.

Avantages : aide juridique, réactivité, disponibilité, suivi des agents, double vérification (CDG + commune) »

« Le temps de gagné pour moi est considérable, le prix de la prestation est tout à fait correct à cet égard. »

« Expertise du gestionnaire du CDG 35, complémentarité paie/suivi des carrières, sécurité, veille juridique, sécurisant pour la collectivité, gain de temps, le coût (vite rentabilisé par le temps gagné, l'achat d'un logiciel spécifique avec formation et mise à jour), la disponibilité et la réactivité du gestionnaire/des gestionnaires CDG 35, avoir le même interlocuteur (la plupart du temps) qui connaît bien la collectivité et pour ma part, la gestionnaire qui suit notre collectivité est une précieuse collaboratrice et ses collègues idem. »

Avantages

- Témoignages

« Permet un contrôle croisé des paies et d'avoir un interlocuteur en cas de questionnement

En cas d'absence de la personne en charge de la paie au sein de la collectivité, le CDG pourrait prendre le relai sur un mois de paie (en paie de base) car a connaissance des agents.

Pas de gestion de la DSN, car cela peut-être vite fastidieux en cas d'anomalies »

« Travaillant dans une petite collectivité, je n'ai pas le temps d'élaborer la paie et tout ce qui en découle. Le fait de faire appel au CDG permet d'avoir une veille juridique sur les ressources humaines, d'avoir un interlocuteur unique propre à la collectivité et de gagner du temps sur le traitement de la paie. Le service est réactif, disponible et à l'écoute.

Concernant la facturation aux collectivités, cela reste raisonnable. »

Avantages

- Témoignages

« C'est une formule bien adaptée aux petites collectivités où les besoins de gestion de la R.H. sont limités. Si tous les domaines ne sont pas gérés (Suivi des congés, arrêts maladie, etc...), elle rend le « courant » qu'est l'élaboration des salaires pas trop chronophage ;

Le CDG fournit l'essentiel des documents, ce qui évite de s'équiper d'un logiciel de paye complexe et généralement coûteux. Il reste la partie comptable à réaliser ;

Elle sécurise, dans une certaine mesure, l'élaboration de la paye du fait qu'elle est confiée à des personnes spécialisées (Ce qui peut permettre d'éviter des oublis, des incompréhensions de réglementations de plus en plus complexes, ...) ;

Un agent est dédié à la collectivité. Si un point est sujet à questionnement, après échange avec ce référent, la collectivité garde la main sur le contenu de la paye »



Externaliser sa paie ? Limites

Inconvénients / risques

- Expertise

Perte de la compétence en interne

- Outil

Perte de l'outil, dépendance au CDG

- Perte de temps

Inconvénients / risques

- Témoignages

« Réalisation des paies tôt dans le mois si arrêt de travail qui intervient. Bien anticiper. »

« Le fait de ne pas pouvoir maîtriser la partie "paie" dans son intégralité, difficulté de s'équiper d'un logiciel RH sans module paie »

« Obligation de faire les paies très tôt dans le mois pour que la gestionnaire du CDG puisse avoir le temps de les réaliser et que nous ayons le temps de mandater auprès de notre trésorerie aux dates exigée par celle-ci.

Peu d'autonomie :

Nécessite de solliciter le CDG si besoin d'une simulation de paie pour un agent

Nécessite de solliciter le CDG si besoin d'extraire des données en lien avec notre masse salariale »

« Pas de possibilité de signaler les arrêts de travail via la DSN donc obligation de faire des attestations de salaire sur Net.Entreprises »

Externaliser sa paie ? Conclusion

Conclusion

- L'intérêt d'externaliser ses paies relève de l'appréciation de chaque employeur, il n'y a pas de vérité absolue.
- Les « petites » collectivités ont certainement plus à gagner qu'à perdre.
- Toutefois, des collectivités plus importantes pourront également y trouver un intérêt.

Merci pour votre attention

Votre gestionnaire statuts et rémunération reste à votre disposition pour étudier vos situations individuelles.

Julio Bissainthe	02 99 23 40 64 - julio.bissainthe@cdg35.fr
Aline Delobelle / M'hamed Lahbairi	02 99 23 42 64 - aline.delobelle@cdg35.fr / mhamed.lahbairi@cdg35.fr
Erwan De Baets	02 99 23 42 60 - erwan.debaets@cdg35.fr
Jéromine Ferreira	02 99 23 44 97 - jeromine.ferreira@cdg35.fr
Chrystèle Gruel	02 23 50 50 11 - chrystelegruel@cdg35.fr
Anne-Laure Hillion	02 99 23 37 95 - anne-laure.hillion@cdg35.fr
Marine Jouêtre	02 99 23 41 19 - marine.jouetre@cdg35.fr
Coralie Malle	02 23 50 50 19 – coralie.malle@cdg35.fr
Frédéric Maudieu	02 99 23 37 94 - frederic.maudieu@cdg35.fr
Barbara Morin	02 99 23 44 93 - barbara.morin@cdg35.fr
Flora Pichon	02 99 23 31 03 - flora.pichon@cdg35.fr