

Obligations applicables aux entreprises dès 2019 en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Quel impact dans les logiciels ?

Le contexte particulier de 2019...

Les nouvelles obligations applicables aux entreprises dès 2019 en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes arrivent dans un contexte particulièrement chargé de réformes légales et réglementaires [Prélèvement à la source, Fusion Agirc-Arrco, Allègement généraux, loi PACTE, Forfait social, évolution de la CCVRP, Revenus de remplacement...]. Ces évolutions engagent des modifications substantielles des logiciels de paie et gestion des ressources humaines. Les dispositions propres à l'égalité salariale sont connues des éditeurs depuis ce mois de novembre. Pour l'ensemble des autres modifications, les dispositions sont connues depuis plus longtemps et pour une grande partie déjà implémentées ou en cours d'implémentation dans les logiciels livrables en décembre prochain. Elles n'en créent pas moins un engorgement et des risques qualité par leur nombre exceptionnellement élevé en 2019.

L'impact dans les logiciels

Sollicités par leurs clients, les éditeurs feront le nécessaire par la mise en œuvre des modifications nécessaires pour l'établissement des indicateurs de l'égalité salariale, se conformant à leurs habitudes et missions de faciliter la vie de leurs clients. La plupart des éditeurs sont en cours de révision de leur plan d'édition 2019 pour inclure les adaptations nécessaires dans leur version de mi-année (juin ou été 2019).

Les historiques

Les modifications apportées vont concerner tant la partie applicative (calcul des indicateurs conformément à la nouvelle réglementation), que la partie base de données (journalisation et qualification des événements tels que promotions, augmentations, primes) nécessaire au suivi dynamique que la réglementation introduit. Elles permettront donc d'automatiser les tâches d'établissement des indicateurs, dès lors que les entreprises disposent ou disposeront de l'historique des données. Pour nombre d'entre elles, l'inventaire des événements (promotion, augmentation) de l'année 2018 qu'exige la nouvelle réglementation, devra se faire manuellement dans la mesure où les calculs de la paie n'exigeaient pas jusqu'à présent de qualifier ou d'historiser les augmentations et promotions accordées aux salariés.

De l'analyse de SDDS et de son implication

Il paraît donc difficile d'exiger des entreprises les premières publications des indicateurs de l'égalité salariale en mars 2019 sans les obliger à le faire entièrement manuellement. Aussi SDDS salue la décision du Ministère d'introduire une période d'accompagnement pédagogique de 6 mois reportant de fait la stricte exigence à septembre 2019 pour les petites et moyennes entreprises et leur permettant ainsi de profiter des solutions qui seront alors apportées par leur éditeur de logiciel. Toutefois SDDS relève une nouvelle fois la nécessité de faire intervenir les éditeurs très en amont dans les projets de loi et les groupes de travail afin, d'une part, de leur permettre d'anticiper dans leurs logiciels les modifications sensibles et, d'autre part, d'alerter le décideur public des impacts pratiques.

À propos de l'Association pour la Simplification et la Dématérialisation des Données des Sociétés (SDDS)

Elle regroupe les éditeurs de logiciels spécialisés dans les solutions de paie, de fiscalité et de gestion des ressources humaines. L'ensemble de ses membres contribue à la production de plus de 22 millions de bulletins de paie en France. L'Association SDDS œuvre auprès des pouvoirs publics et des entreprises afin de promouvoir la dématérialisation des données des entreprises issues des systèmes d'information.

Les membres de SDDS



Internet : www.association-sdds.org | Twitter : @AssociationSDDS

Isabelle Van Cauwenberge

Présidente SDDS

SDDS c/o Meta4 - Tour d'Asnières - 4 avenue Laurent Cély – 92 606 Asnières Sur Seine

Tel : 0141117400

Mob : 0622630491

Info_contact@association-sdds.org