



GESTIONNAIRES DE PAIE, vous avez (enfin) la parole ...

—
Résultats de l'enquête réalisée auprès de
plus de 300 gestionnaires de paie
du 06/10 au 20/11/2020



SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE

Merci aux 320 participants (tes) !

320 gestionnaires de paie ont volontairement participé au sondage.

90,88% des personnes qui ont répondu sont salariées en poste, 3,75% sont indépendantes, et 5,36% sans emploi au jour du sondage.

“86% des personnes ayant répondu au sondage sont des femmes ...”

Tout d'abord, plus de 86% des sondés sont des femmes, ce qui semble confirmer une caractéristique essentielle du métier de gestionnaire de paie.

Il semble en conséquence indispensable de prendre la mesure de l'empreinte sociétale proposée par ce constat, à l'heure où l'INSEE révèle que les femmes sont, toujours aujourd'hui, plus mobilisées que les hommes sur les tâches familiales et domestiques.

Pour exemple, quand elles ont un emploi, 45 % des femmes âgées de 25 à 49 ans et ayant des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle, soit près de deux fois plus que les hommes.

En effet, elles déclarent nettement plus souvent que les hommes (16 % contre 3 %) que leurs responsabilités familiales les ont amenées à réduire leur temps de travail, dans le cadre de leur emploi ou en changeant d'emploi. Le temps partiel est le principal levier : 72 % des personnes déclarant avoir réduit leur temps de travail sont de fait à temps partiel. Au total, parmi les salariés ayant des responsabilités familiales, 31 % des femmes sont à temps partiel, contre 4 % des hommes

(Enquête INSEE du 06 mars 2020).

Le métier de gestionnaire de paie, imposant une présence à forte mobilisation au travail selon des échéances récurrentes strictes (date de versement des salaires, délais d'établissement des charges sociales ...) vient incontestablement au contact du constat implacable des inégalités entre les hommes et les femmes dans leur exercice professionnel.

QUE PENSENT LES GESTIONNAIRES DE PAIE DES FORMATIONS À CE MÉTIER ?

Outre ce préalable, sur un secteur aussi stratégique de l'entreprise, les professionnels interrogés alertent sur les formations existantes :

L'offre de formation semble insuffisante pour plus de 52% des sondés.

Mais de façon plus préoccupante, les formations proposées à ce jour, selon la majorité des personnes interrogées (plus de 56%) ne préparent pas correctement à l'exercice de ce métier.

“76,74% des sondés estiment que la maîtrise du droit du travail est la plus importante pour exercer le métier de gestionnaire de paie ...”

En effet plus de 76% (76,12%) des personnes interrogées affirment qu'il semble nécessaire de créer un diplôme spécifique plus spécialisé (universitaire ou autre), tenant compte de l'importance du droit du travail (76,74% des sondés estiment que la maîtrise du droit du travail est la plus importante pour exercer cette fonction plutôt que la comptabilité ou l'informatique).

Les carences d'enseignement relevées par les gestionnaires de paie dans les formations actuelles portent principalement dans l'ordre sur :

- La technique de la paie (34,78%)
- Le droit du travail (23,19%)
- Le logiciel de paie (21,26%)

QUE PENSENT LES GESTIONNAIRES DE PAIE DE LEURS LOGICIELS DE PAIE ?

Si la majorité (72,38%) des gestionnaires de paie estime leur logiciel parfaitement adapté à leurs contraintes professionnelles, il est révélé cependant qu'une proportion très majoritaire des sondés (68,18%) estime ne pas être suffisamment formée à **l'utilisation et au paramétrage** de ce logiciel.

Cette question est récurrente dans la profession.

Le manque de formation dans ce domaine conduit parfois à « pervertir » les logiciels de paie dont les potentiels techniques deviennent gâchés et inexploités, ou à dépendre des interventions d'un prestataire informatique, souvent considéré coûteux et peu réactif.

“91,3% des gestionnaires de paie estiment que ce métier ne relève pas d’une fonction comptable.”

Mais au-delà de ce malentendu, il est évident pour les gestionnaires de paie à l’heure actuelle que leur profession n’est pas comprise, et que les contraintes liées à l’exercice de ce métier ne sont prises en compte par aucun acteur de la vie économique.

Il est ainsi encore largement répandu que pour effectuer des bulletins de salaire, il suffit « d’appuyer sur le bon bouton » du logiciel paramétré en amont.

Aussi les gestionnaires de paie désignent les acteurs insuffisamment sensibilisés à l’importance de leurs fonctions dans l’ordre suivant :

Pour 65,33% les cabinets d’Expertise comptable, Pour 83,75% les DRH, pour 89,71% l’Etat, pour 93,01% les salariés, pour 94,93% les chefs d’entreprise !

SUR LES CONDITIONS D’EXERCICE DU MÉTIER

Il est d’usage de s’interroger sur la question de la production du bulletin de salaire.

Comme toute production, l’objectif (d’une vision souvent comptable ou informatique), toujours mercantile, consiste alors à optimiser sa rentabilité.

C’est-à-dire à conduire un gestionnaire de paie à réaliser le plus de bulletins de paie possible dans un temps de travail le plus restreint possible.

Cette logique « d’industrialisation » du métier, conduisant à l’automatisation maximale, ou tout simplement à des délocalisations à la faveur d’une mondialisation lucrative, sert des intérêts financiers.

Mais elle contribue très largement à la dégradation de la profession, qui se trouve réduite à une opération de saisie, négligeant au passage radicalement l’expertise et la dimension de conseil et d’assistance inhérentes à la profession.

Les gestionnaires de paie nous proposent l’appréciation d’un plafond maximum de nombre bulletins de paie qu’ils peuvent réaliser sur un temps de travail à temps plein :

En cabinet d’Expertise comptable, ils estiment qu’avec un logiciel performant, ils peuvent raisonnablement traiter en moyenne **entre 200 et 300 bulletins de salaire par mois**. (45,59% ; contre 6,25% entre 100 et 200 ; 28,68% entre 300 et 400 ; 11,76% entre 400 et 500 ; 5,51% entre 500 et 600...)

En entreprise, les conditions de travail diffèrent principalement parce que le travail est effectué généralement sur une, voire deux convention collectives seulement, les professionnels estiment qu’avec un logiciel performant, ils peuvent raisonnablement traiter en moyenne **entre 300 et 400 bulletins de salaire par mois**. (31,37% ; contre 12,92% entre 100 et 200 ; 28,78% entre 200 et 300 ; 15,87% entre 400 et 500 ; 4,8% entre 500 et 600 ...)

“ 76,75% des gestionnaires de paie effectuent régulièrement des heures supplémentaires. ”

La charge de travail liée à la gestion des salaires est souvent considérable, et il est fréquent que ces professionnels soient conduits à adopter des rythmes de travail élevés. Les turns over sont légion, à la faveur de démissions ou d'abandons de postes fréquents.

Il est intéressant à cet égard de revenir sur notre première statistique révélant la forte féminisation du métier, et d'en déduire sans difficulté, au regard de la situation des femmes encore inégalitaire dans notre société, les situations de souffrance au travail qui peuvent en découler.

51,29% des sondés travaillent fréquemment après 18h le soir ou le week-end, et pour 53,51% des sondés leur temps de travail hebdomadaire moyen sur 1 an est de 40 heures.

En outre, une majorité de personnes ayant répondu au questionnaire affirment ne pouvoir prendre chaque année leurs congés annuels ou récupérations (47,97% rarement, 40,96% toujours, 11,07% jamais)

ET LE SALAIRE ?

Même s'il a évolué, le salaire des gestionnaires de paie semble encore peu en rapport avec les contraintes posées par ce métier exigeant indispensable à une fonction stratégique de l'entreprise.

Les gestionnaires de paie ayant répondu à notre questionnaire évaluent le salaire brut mensuel minimum pour rémunérer un gestionnaire de paie confirmé pour un temps plein **entre 2 500 et 3 000 euros**. (48,52%, contre 20% entre 2000 et 2500 euros, 21,11% entre 3000 et 3500 euros, 9,63% plus de 3500 euros)