

Bulletin d'informations

Avril 2019



Créateur de solutions métiers SAGE CRM
Ingénierie, Solution de gestion, infrastructure informatique, offres SAAS...

Sommaire

1	PRELEVEMENT A LA SOURCE	3
1.1	Régime de l'intéressement	3
1.2	Revenus imposables versés au titre de l'intéressement.....	4
2	PROJET DE LOI PACTE	5
2.1	Le seuil relevé par le Sénat	5
2.2	Les nouveaux seuils d'effectif votés par le Sénat.....	6
3	LES ENJEUX D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR	7
3.1	Les obligations de l'employeur d'un accident du travail.....	7
3.2	L'importance du recueil des faits	8
3.3	Etre vigilant au moment de la rédaction de la déclaration	9
3.4	Les bons réflexes à avoir	10
4	MISE EN ŒUVRE DES REFORMES DE PAIE 2019.....	11
4.1	Paies du Secteur Public	12
4.2	Paies du Secteur Privé.....	12
5.1	Enjeu n°1 : la traçabilité.....	14
5.2	Enjeu n°2 : les délais de production	15
5.3	Enjeu n°3 : le contrôle qualité.....	16
6	DES REFORMES SENSIBLES POUR LES RH EN 2019.....	17
6.1	Rassurer sur le prélèvement à la source	17
6.2	Mettre en place les nouvelles instances représentatives du personnel.....	18
6.3	Repenser la formation professionnelle avec les salariés.....	19
6.4	Et l'égalité salariale	20
7	POTENTIELS DE SAAS	21
7.1	Coûts et forfaits élevés	21
7.2	Augmentation des prix	21
7.3	Difficulté à migrer les services et les données.....	22
7.4	Perte de données	22
7.5	Coûts imprévisibles	22

Prélèvement à la source

1.1 Régime de l'intéressement

Premièrement, l'intéressement est un dispositif d'épargne salariale. Ce dispositif est facultatif. Il consiste à verser aux salariés un complément de rémunération basé sur la réalisation d'objectifs ou de performances.

Ces réalisations sont appréciées soit au niveau global de l'entreprise, soit au sein de l'un de ses établissements ou unité de travail.

Les sommes issues de l'intéressement au cours d'un exercice sont :

- Exonérées de charges patronales, de taxe sur les salaires, de forfait social (si l'effectif est de moins de 250 salariés). Pour plus de précision, vous pouvez consulter l'article « Epargne salariale : forfait social supprimé » ;
- Déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Attention

Les primes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à un élément de salaire.

Deuxièmement, les salariés peuvent également bénéficier d'un régime fiscal favorable s'ils affectent la somme perçue dans les 15 jours de son versement dans la limite de 20 262 euros en 2019 à condition de respecter la période de blocage.

Il existe également des cas de déblocages qui ne remettent pas en question le principe de non-imposition des primes d'intéressement (mariage, divorce, création d'entreprise, etc.).

1.2 Revenus imposables versés au titre de l'intéressement

Lorsque le salarié demande l'affectation de la somme versée au titre de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise, la prime est exonérée de l'impôt sur le revenu pour le salarié.

Cette prime est imposable lorsque le salarié demande que la somme soit versée directement sur son compte bancaire.

C'est dans ce cas que se pose la question du prélèvement à la source.

Si vous versez directement la somme sur le compte bancaire du salarié, il vous revient de déclarer ce revenu et d'assurer le prélèvement de la source.

Non, vous devez effectuer le prélèvement à la source sur les primes d'intéressement que vous versez directement aux salariés et qui sont imposables.

Vous effectuez ces démarches via la déclaration sociale nominative (DSN) au même titre que les revenus salariaux.

Si la somme est versée par l'organisme financier, il vous reviendra également de déclarer et d'assurer le prélèvement.

Attention, DSN-info précise sur son site que les modalités concernant les échanges d'information avec l'organisme financier doivent être précisées.

Il indique également qu'en cas de non-application du prélèvement à la source sur ces primes imposables versées par l'établissement financier, cela n'entraîne pas, pour l'entreprise, de sanction fiscale pour l'année 2019.

Notez-le

Ces règles s'appliquent également aux sommes versées dans le cadre de la participation.

Pour répondre aux questions de vos salariés sur le prélèvement à la source, les Editions Tissot proposent des fascicules à distribuer aux salariés qui sont illustrés de nombreux exemples et questions/réponses.

2 Projet de loi PACTE

2.1 Le seuil relevé par le Sénat

Le Sénat relève des seuils d'effectif de 50 à 100 salariés.

Le 29 janvier 2019, le Sénat a voté le passage de 50 à 100 salariés de plusieurs seuils d'effectif déterminés par le code du travail à compter du 1er janvier 2021.

Dans le cadre de sa réforme des seuils sociaux, le gouvernement a entrepris de regrouper certains seuils autour de 3 niveaux principaux :

- 11 salariés,
- 50 salariés,
- 250 salariés.

Exemple : La rédaction d'un règlement intérieur s'imposerait à l'avenir à partir de 50 salariés au lieu de 20.

Mais pour les sénateurs, cette réforme ne va pas assez loin.

Le seuil de 50 salariés est notamment jugé comme « un frein économique, financier et psychologique ravageur pour la création d'emplois et la croissance des entreprises ».

2.2 Les nouveaux seuils d'effectif votés par le Sénat

Les nouveaux seuils seraient les suivants :

Comité social et économique (CSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Les attributions exercées à partir de 50 salariés ne seraient exercées qu'à partir de 100 salariés. • Droit des élus du CSE de bénéficier d'une formation économique dans les entreprises d'au moins 100 salariés.
Désignation d'un délégué syndical (DS) et négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation d'un DS dans les entreprises d'au moins 100 salariés. Les négociations obligatoires s'appliqueraient aux entreprises d'au moins 100 salariés. • Règles de conclusion des accords collectifs dans les entreprises sans DS variant selon que l'entreprise compte entre 11 et 100 salariés ou au moins 100 salariés.
Licenciement économique	Mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 100 salariés.
Participation et intéressement	Obligation de mettre en place un dispositif de participation et faculté d'instituer un dispositif d'intéressement dans les entreprises d'au moins 100 salariés.
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (à défaut d'accord collectif)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour les entreprises de moins 100 salariés de répartir la durée du travail sur une période de 9 semaines. • Pour les entreprises de 100 salariés et plus, répartition de la durée du travail sur une période de 4 semaines.
Plan de développement des compétences (ex-plan de formation)	Accès des entreprises de moins de 100 salariés aux fonds mutualisés de la formation professionnelle pour financer le plan de développement des compétences.
Entretien professionnel	Obligation d'abonder le compte personnel de formation (CPF) des salariés en cas de manquement en matière d'entretien professionnel pour les entreprises d'au moins 100 salariés.
Prévention des risques professionnels (pénibilité)	Obligation de se doter d'un accord de prévention des risques professionnels pour les entreprises d'au moins 100 salariés (si l'entreprise remplit par ailleurs les critères d'exposition des salariés ou de sinistralité en matière d'AT/MP).
Mise à disposition d'un local syndical	Obligation de mettre à disposition un local syndical pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

3 Les enjeux d'un accident de travail pour l'employeur

3.1 Les obligations de l'employeur d'un accident du travail

L'employeur a 48 heures pour déclarer un accident du travail.

Cette déclaration peut se faire par voie postale ou bien encore par voie électronique grâce au portail de Net Entreprises.

Dans les deux cas, le plus important est de conserver la preuve de dépôt de la déclaration en vue d'être en mesure de prouver le respect dudit délai de 48 heures.

La caisse primaire d'assurance maladie peut sanctionner une entreprise qui n'a pas respecté ce délai de déclaration de 48 heures.

En pratique, cela arrive quand le retard revêt un caractère répété ou quand ce dernier est manifestement disproportionné.

S'il est sanctionné, l'employeur pourra être condamné à une contravention d'un montant de : 750 € et au remboursement de l'ensemble des prestations de sécurité sociale relatives à l'accident.

Par exception, quand l'accident concerne un salarié intérimaire, l'entreprise utilisatrice a :
- 24 heures pour compléter la déclaration préalable qu'elle doit ensuite adresser à l'entreprise de travail temporaire, au service prévention de la CARSAT et à l'inspection du travail.

L'entreprise de travail temporaire aura ensuite 48 heures pour rédiger une déclaration d'accident du travail.

3.2 L'importance du recueil des faits

Quand l'information relative à la survenance d'un accident du travail est transmise, il est impératif de tout mettre en œuvre afin de procéder à un recueil des faits efficace.

La première vertu d'un recueil des faits efficace est de pouvoir comprendre pourquoi l'accident est survenu et éventuellement identifier un dysfonctionnement dans les mesures mises en place en vue de la prévention des risques professionnels.

Si une anomalie est constatée dès le recueil des faits, un plan d'actions peut rapidement être mis en place et ainsi assurer la sécurité des collaborateurs.

En parallèle, un recueil des faits efficace va **permettre de détecter de potentielles incohérences entre les faits déclarés par le salarié et l'environnement de travail.**

Ces incohérences pourront ensuite permettre de motiver un courrier de réserves motivées.

Cette correspondance sera l'occasion pour l'employeur de formuler ses doutes quant à la réalité de l'accident et ainsi contraindre la caisse primaire d'assurance maladie à diligenter une instruction.

3.3 Etre vigilant au moment de la rédaction de la déclaration

Il est décisif de porter une attention toute particulière à la rédaction de la déclaration d'accident du travail et à la décision d'y joindre ou pas une lettre de réserves car c'est le document qui va permettre à la caisse primaire d'assurance maladie de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident déclaré.

A partir du moment où le caractère professionnel de l'accident est reconnu, les conséquences financières pour l'employeur peuvent être très importantes.

En effet, le premier impact se traduira par le taux de cotisations accidents du travail, plus l'arrêt sera long plus l'impact financier sera important.

Si le salarié conserve des séquelles de l'accident et se voit attribuer un taux d'incapacité permanente partielle le coût sera augmenté.

Par ailleurs, si malheureusement le salarié se retrouve dans l'impossibilité de reprendre son emploi suite à son arrêt, un licenciement pour inaptitude professionnelle entraîne un doublement des indemnités versées.

Enfin, il ne faut pas oublier que l'employeur peut, sur action du salarié, être sanctionné pour faute inexcusable si les magistrats estiment que ce dernier n'a pas tout mis en œuvre pour éviter la survenance de l'accident.

Dans ces conditions, il est impératif que la personne qui signe la déclaration d'accident du travail soit sensibilisée aux enjeux associés à ce document.

3.4 Les bons réflexes à avoir

Pour être pertinent au moment de la rédaction de la déclaration d'accident du travail, il faut retenir que la simplicité et la circonscription sont les maîtres mots.

En effet, il faut que :

- Tout le monde soit en mesure de comprendre les circonstances de l'accident.
- Employer des termes techniques ou propres à votre entreprise pourrait nuire à la bonne compréhension.
- Allez interroger les témoins de l'accident permet de récolter des informations complémentaires et souvent déterminantes.

En premier lieu cela permet de s'assurer que la personne désignée comme témoin a bien vu les faits se produire et n'est pas la première personne avisée de l'accident.

Enfin, **seul un médecin est en mesure de poser un diagnostic** dès lors sur la déclaration d'accident du travail complétée par l'employeur la nature des lésions doit rester objective sans aucune donnée médicale.

Connaitre toute les possibilités d'un ordinateur et voilà il faut que j'y donne âme et cœur.

4 Mise en œuvre des réformes de paie 2019

SDDS dénonce la simplicité trompeuse de l'annonce publique insérée au compte-rendu du Conseil des Ministres du 6 février dernier.

Nos clients devraient-ils être convaincus par cette annonce, de la part de trois Ministres, que « les éditeurs de logiciels » sont réputés avoir déjà mis en œuvre la réforme sociale et fiscale des heures supplémentaires/complémentaires dès janvier puisqu'ils auraient :

- Indiqué avoir procédé aux développements nécessaires à l'intégration de la nouvelle exonération.
- Les modalités de la défiscalisation et de l'exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires, prévues à l'article 2, ont été précisées par les mesures réglementaires publiées dès le 24 janvier 2019, en amont du versement des paies.

C'est oublier que les règles intégrées au sein d'un SIRH sont celles précédant le calcul et non pas le versement des paies.

Or ces calculs sont majoritairement achevés entre le 10 et le 20 du mois.

En conséquence, la minorité d'éditeurs de SDDS qui a proposé une livraison applicative avant la mi-janvier a été contrainte de le faire sur la base de suppositions relatives aux futurs textes réglementaires :

C'est un exemple d'urgence exceptionnelle auquel ils ont consenti en raison de l'impatience des entreprises, mais que ces éditeurs, comme SDDS dans son ensemble, n'encouragent absolument pas :

Tous appellent au contraire au respect de nos délais liés à nos procédures de qualité (tests).

4.1 Paies du Secteur Public

A l'unanimité, il est impossible à nos membres concernés de fixer un calendrier certain d'intégration, tant que le décret et la circulaire devant les préciser ne sont pas publiés : février paraît déjà compromis, l'intégration se fera peut-être en mars.

4.2 Paies du Secteur Privé

Complète ou partielle en janvier : une minorité

Complète ou partielle en février : la majorité

Plutôt pour les paies de mars : une minorité

L'association SDDS doit au contraire confirmer que ces mesures d'urgence économiques et sociales ont pris place dans un contexte de réformes en paie déjà très chargé, qui n'a nullement été allégé en contrepartie et que cette mesure (exonération fiscale et réduction des charges sociales des heures supplémentaires et complémentaires).

Tout comme nombre de réformes décidées pour 2019 mais hors mesures d'urgence, a fait l'objet d'une méthode gouvernementale incompatible avec les standards de qualité de notre secteur professionnel.

Par sa précipitation et son absence d'association des éditeurs suffisamment en amont, cette méthode met en péril les engagements de qualité pris vis-à-vis des employeurs qui nous font confiance.

Ceci alors que le salaire « net à payer » et/ou « l'assiette du P.A.S » sont en jeu.

Ceci alors également que le nombre de contrôles, y compris bloquants, en Déclaration Sociale Nominative augmente en parallèle.

Chaque employeur subit ainsi des normes techniques et des échéances qui sont d'une rigidité contrastant totalement avec la masse des nouveautés légales et réglementaires « de dernière minute » voire pire « à effet rétroactif », à intégrer.

Pour 2019, mars ne marquera d'ailleurs nullement la fin des adaptations à faire encore pour absorber les réformes entrées en vigueur le 1er janvier.

SDDS sollicite de la Direction de la Sécurité Sociale :

- L'ouverture de tolérances officielles sur les modalités déclaratives (DSN) des réformes jugées les plus prioritaires, pendant 3 à 6 mois au minimum début 2019, afin de prévenir toute vague de pénalités (ce qui signifie la levée de certains contrôles bloquants de DSN VAL et la neutralisation de toute sanction URSSAF/MSA)

Afin, que les employeurs et leurs éditeurs puissent déjà se concentrer sur la mise à jour des bulletins de paie, avant celle des aspects déclaratifs.

- **Un calendrier plus étalé de mise en œuvre à titre obligatoire des réformes estimées moins prioritaires, en les repoussant sur le second semestre 2019 ou en 2020 au lieu du 1^{er}**

La réussite de la réforme PAS prouve que la coconstruction Etat /Editeurs de logiciels de paie est un atout dont le Gouvernement ne devrait pas se priver.

5 Loi de Finances 2019 et Industrie

La Loi de Finances 2019 entérine, comme annoncé, la possibilité pour les PMI d'amortir de 40 % leurs achats logiciels et robotiques.

Une excellente opportunité pour les entreprises concernées de faire un bond important dans ces domaines qui font souvent la différence vis-à-vis de la concurrence et à l'export : la traçabilité, les délais de production et la qualité des produits.

Conformément à l'article 39 decies B du code général des impôts, la Loi de Finances 2019 va permettre aux PMI de déduire, sur leur résultat fiscal, 40 % du prix des biens numériques acquis jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette mesure visant à faciliter et donc à favoriser l'investissement vient accompagner une tendance générale de hausse des investissements industriels en France, avec +4 % en 2018¹.

5.1 Enjeu n°1 : la traçabilité

Chacun connaît les enjeux de **la traçabilité** : pouvoir suivre automatiquement un produit tout au long de son processus de fabrication jusqu'à sa distribution. Avec à tout moment la possibilité de le localiser et, si nécessaire, de le retirer du marché...

Ce process répond à une exigence de transparence de plus en plus grande chez les consommateurs, en particulier dans des domaines sensibles comme la pharmaceutique et l'agroalimentaire.

Exigence qui impacte les préférences des décideurs de la distribution, prêts pour 66 % d'entre eux à payer plus cher pour un produit français.

La législation accompagne bien sûr cette exigence accrue et la réglementation européenne est de plus en plus stricte, avec en point d'orgue le système de rappel rapide des produits RAPEX destiné à garantir la sécurité sanitaire.

Pour répondre à ces nouveaux standards, les PMI peuvent notamment investir dans les technologies RFID, permettant un contrôle à distance, à l'aide d'un lecteur et par radiofréquence.

Pour gérer l'ensemble des données collectées, de la commande à la livraison, l'investissement dans une solution de gestion dédiée permet de bénéficier plus facilement d'une vision globale de la chaîne logistique.

5.2 Enjeu n°2 : les délais de production

Contrôler sa chaîne de production industrielle de manière automatisée et fiable devient peu à peu un standard abordable grâce aux nouveaux logiciels de gestion de production assistée par ordinateur (GPAO).

Ceux-ci permettent des gains de temps et une réduction des risques, qui se traduisent par des coûts maîtrisés.

En 2017, ce type de solutions était à la 1^{re} place des intentions d'achat des décideurs en entreprise, avec 35 % des répondants souhaitant s'équiper, selon une enquête de Celge.fr, site comparateur de logiciels de gestion d'entreprise.

Concrètement, les logiciels de GPAO permettent de suivre et de coordonner les flux de production, les stocks, les achats, les commandes.

L'entreprise définit ainsi un planning de fabrication et de livraison optimisé et gagne en réactivité.

Le choix existe entre des logiciels dédiés ou un ERP (logiciel de gestion intégrée) intégrant en plus des fonctions RH et de relation client (CRM).

Outre le coût, le choix d'équipement peut aussi dépendre des besoins et de la taille de l'entreprise.

5.3 Enjeu n°3 : le contrôle qualité

Beaucoup de PME-PMI ont déjà mis en place des systèmes de contrôle qualité avec pour objectif d'améliorer l'organisation de l'entreprise et de garantir de meilleurs produits à leurs clients.

Mais ces processus se heurtent généralement à une double difficulté :

- La collecte des données, très nombreuses ;
- Leur gestion, qui doit être à la portée de tous les acteurs.

ERP et logiciels de GPAO apportent là aussi des réponses intelligentes et **flexibles**, les plus performants fonctionnant en mode **cloud**.

En clair : les données sont stockées non pas au sein de l'entreprise, mais **en ligne**, ce qui ne limite plus leur volumétrie et **les sécurise** totalement.

Selon le cabinet de recherche IDC, le recours au "cloud computing" progressera de plus de 20 % d'ici 2020.

Les éditeurs de logiciels, Sage en tête, estiment de façon chiffrée les bénéfices de ces solutions :

- Une **réduction de 10 % sur 6 mois des coûts de production**
- Une **diminution des stocks de 20 à 30 %**

Mieux, elles se distinguent de plus en plus par leur simplicité et par un prix par abonnement très abordable.

De quoi encourager les PMI encore hésitantes à franchir le pas de **la digitalisation**...

6 Des réformes sensibles pour les RH en 2019

Dans un contexte social tendu et en réponse à la crise des « gilets jaunes » de la fin 2018, les directeurs des ressources humaines (DRH) vont devoir se pencher rapidement sur la loi portant sur les mesures d'urgence économiques et sociales.

« Les DRH anticipent des négociations annuelles obligatoires particulièrement délicates en 2019, dans un contexte de reprise de l'inflation et sur fond de revendications d'augmentation du pouvoir d'achat, alors même que la crise sociale a pu avoir des effets négatifs sur l'activité des entreprises », constate l'Association nationale des DRH (ANDRH).

A eux d'assurer les éventuels calculs et distribution de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat.

6.1 Rassurer sur le prélèvement à la source

Voici les missions dont doivent se saisir les RH.

L'enjeu est de taille : les entreprises courent le risque d'écorner l'expérience collaborateur à travers une rémunération leur semblant être dévalorisée, élément pourtant essentiel à la fidélisation et à l'engagement des salariés », développe Rémi Malenfant, associé de PeopleDoc.

6.2 Mettre en place les nouvelles instances représentatives du personnel

La pédagogie devra aussi être de mise pour mener à bien les négociations sur les nouvelles instances représentatives du personnel issues des ordonnances Macron réformant le Code du travail.

Au 1er novembre 2018, seules 10.500 entreprises avaient mis en place un comité social économique (CSE), selon France Stratégie.

L'ANDRH, par la voix de son président Jean-Paul Charlez, tranche dans le vif : « Le CSE ne marchera jamais.

Les syndicats ne veulent pas perdre leur représentativité.

D'après un sondage CSA réalisé pour le Comité d'évaluation des ordonnances travail, dans les entreprises de 300 salariés et plus, les représentants du personnel voient d'abord dans le CSE un enjeu de réduction du nombre d'élus et d'heures de délégation.

Les auditions réalisées pour ce rapport d'étape ont permis de cerner quelques points sensibles :

- Le risque que le CSE centralise le dialogue social et l'éloigne du terrain,
- La disparition du comité d'hygiène,
- De sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Celui-ci devrait être remplacé par une commission santé sécurité et condition de travail.

Mais seuls 23 % des dirigeants d'entreprise de moins de 300 salariés prévoient de la mettre en place, la formation et le parcours des élus et représentants, les moyens.

6.3 Repenser la formation professionnelle avec les salariés

Enfin, 2019 sera sans nul doute placée sous le signe de la formation professionnelle avec la mise en œuvre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel .

« La formation professionnelle devient vraiment une taxe.

On continue à déresponsabiliser les entreprises », considère Jean-Paul Charlez.

La réforme confie, en effet, au salarié le soin d'activer ses droits à la formation et de choisir son utilisation.

L'employeur n'a plus de droit de regard sur le contenu de la formation ni sur le calendrier.

« Les DRH ne savent pas qui a un compte de formation et ne peuvent pas aider quelqu'un qui en a un », insiste celui qui est aussi DRH d'Etam.

Cependant, l'entreprise est toujours tenue de former et d'adapter ses salariés à l'évolution des postes de travail.

Le compte personnel de formation (CPF) se transforme aussi. Les heures cumulées deviennent des euros, indispensables pour payer la formation choisie.

Il faudra tout de même attendre l'automne pour en disposer librement.

La Caisse des Dépôts mettra en ligne à cette période une application mobile donnant accès sans intermédiaire aux euros de son compte.

6.4 Et l'égalité salariale

Les entreprises ont jusqu'au 1er mars pour publier, sur leur site, leurs résultats en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes.

Le 8 mars 2018, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, avait annoncé la substitution d'une exigence de résultat à l'horizon 2022 sous peine de sanctions financières à une obligation de moyens en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes dans les entreprises.

Cinq indicateurs devraient permettre de mesurer objectivement les écarts de salaires.

L'entreprise, selon sa taille, aura entre trois mois (si elles ont plus de 1.000 salariés) et deux ans (pour celles qui ont entre 50 et 250 salariés) pour les appliquer.

Le ministère du Travail a annoncé dans un communiqué qu'il « réunira dans la première quinzaine du mois de janvier 2019 l'ensemble des organisations [syndicales et patronales] pour travailler à la mise en œuvre concrète du décret dans les entreprises, le suivi de son application et les clarifications opérationnelles éventuelles qu'il pourrait appeler ».

Car les syndicats ont critiqué une transparence insuffisante.

Le grand public et les salariés n'auraient connaissance que d'une note globale et il n'est pas prévu que le Comité social et économique ait accès aux éléments servant au calcul des différents indicateurs.

Les confédérations s'inquiètent aussi de la possibilité d'allonger d'un an le délai de trois ans pour supprimer les inégalités en cas de « difficultés économiques ».

7 Potentiels de SAAS

Tant d'entreprises se sont tournées vers le SAAS et les logiciels consommés à la demande pour bénéficier de technologies adaptables, évolutives et flexibles.

Sur le marché de plus en plus concurrentiel des applications SAAS, chaque fournisseur s'efforce de développer des arguments discriminants, rassurant les clients potentiels sur la sécurité ou la localisation de leurs données par exemple.

Les fournisseurs devraient se préoccuper davantage des réponses à apporter aux craintes qui s'expriment.

Elles sont résumées en 5 points que voici :

7.1 Coûts et forfaits élevés

Comme on pouvait s'y attendre, le coût est un facteur majeur dans l'évaluation des fournisseurs de services SAAS.

Trente-trois pourcent des répondants ont cité les coûts et les frais élevés comme étant le principal problème qu'ils ont rencontré avec les fournisseurs SAAS.

Parmi ceux qui ont cité les coûts et les frais élevés comme leur plus gros problème avec les fournisseurs SAAS, 36% ont rapatrié leurs applications.

7.2 Augmentation des prix

Même si les coûts ne sont pas élevés au départ, des hausses de prix drastiques ou fréquentes peuvent également causer des tracas de gestion aux acheteurs de SAAS.

Les hausses de prix lorsque les acheteurs ne voient pas de changement correspondant dans les caractéristiques ou la valeur perçue est un autre problème clé que les acheteurs craignent.

En fait, la valeur du prix payé est l'un des trois principaux facteurs pris en compte par les acheteurs lors de l'évaluation des fournisseurs SAAS.

7.3 Difficulté à migrer les services et les données

La renonciation aux applications sur site ou d'autres applications traditionnelles présente de nombreux avantages pour les entreprises, mais si la transition est trop pénible, elle les incitera à changer de fournisseur SAAS.

Parmi les personnes interrogées qui ont cité les services de migration de données et de services comme leur plus gros problème avec les fournisseurs SAAS, 25 % ont changé de fournisseur.

La migration est un problème, et les fournisseurs doivent donc se concentrer sur les moyens de faciliter la transition des applications traditionnelles vers le SAAS.

7.4 Perte de données

La confidentialité et la sécurité des données sont des préoccupations majeures, mais elles le deviennent d'autant plus lorsque l'entreprise envisage un passage au SAAS.

Pour rassurer les clients, la sécurité devrait être un domaine d'investissement prioritaire pour les fournisseurs de SAAS qui cherchent à se démarquer de la concurrence.

7.5 Coûts imprévisibles

Bien qu'elle ne soit pas aussi préoccupante que les coûts élevés et les hausses de prix, l'inflation des prix due à la consommation est toujours un signal d'alarme pour de nombreux acheteurs de SAAS.

Pour demeurer concurrentiels, les fournisseurs qui utilisent les tarifications à la consommation devront mettre l'accent sur les attributs que les acheteurs apprécient.

Ces derniers accordent plus d'importance à la facilité d'intégration et à l'expérience utilisateur qu'à toute autre considération.