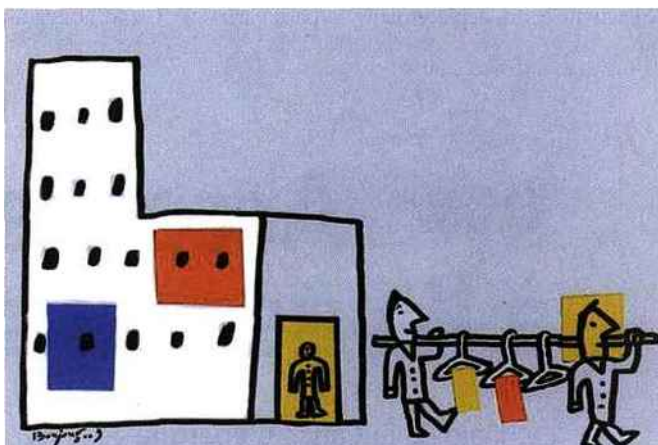


EDEN PARK **Garder la de ses donnée**

Depuis janvier, la paie des salariés de la marque de prêt-à-porter est gérée par la société **e-Paye**. A l'occasion de son changement de prestataire, **Eden Park a réaffirmé son choix d'une externalisation totale.**



Marque française de prêt-à-porter et accessoires créée, en 1987, par d'anciens champions de rugby, Eden Park a toujours externalisé la gestion de sa paie. Début 2008, alors que ses effectifs viennent d'atteindre les 250 salariés, la société envisage une remise à plat de son dispositif. « Nous n'avions, jusqu'alors, aucune maîtrise sur nos données, explique Stéphanie Devaux-Delforge, la responsable RH. Pour toute demande de *reporting* sur nos indicateurs sociaux, de type pyramide des âges, proportion de CDD et de CDI ou évolution des effectifs, nous devons solliciter notre prestataire, un cabinet de conseil RH. » La société, qui s'interroge un instant sur la

pertinence d'internaliser cette compétence, choisit de maintenir le cap : le recrutement d'un gestionnaire de paie à part entière ne correspond pas à ses priorités.

Pas de coûts cachés

Dans le cadre d'un appel d'offres réalisé au cours de l'été 2008, c'est le service d'externalisation totale "Paye Expert" de la société e-Paye qui est préféré à trois de ses concurrents. L'enseigne apprécie, notamment, le mode de tarification du service, qui exclut les "coûts cachés" : « Outre les coûts de mise en place et l'abonnement annuel pour la maintenance, nous sommes facturés au bulletin et non plus à l'acte, explique Stéphanie Devaux-Del-

maîtrise

S

EDEN PARK

- **Activité** : prêt-à-porter.
- **Effectifs** : 250 salariés (110 au siège et 140 dans les 18 magasins de la marque).
- **Chiffre d'affaires 2007** : 57 millions d'euros.
- **Tâche externalisée** : gestion de la paie.

forge. Auparavant, chaque document supplémentaire, comme une attestation maladie, entraînait un surcoût. »

Avec "Paye Expert", Eden Park a également gagné en fiabilité : transmis par les responsables de service ou de magasin sur un support normalisé de type Excel, les éléments variables de paie sont, après vérification du service RH, automatiquement déversés dans la solution *full web* d'e-Paye, limitant, ainsi, les inconvénients d'une ressaisie manuelle.

Accès confidentiel

La solution permet, en outre, un accès confidentiel aux dossiers *via* Internet : une dizaine de personnes des services RH, contrôle de gestion et de la direction peuvent, à tout moment, consulter l'ensemble des données, réaliser des extractions ou des impressions à distance.

Avant le basculement des données d'un système à l'autre, e-Paye a aussi proposé un audit social pour mettre au jour d'éventuels trop-perçus de la part des organismes collecteurs de charges, Urssaf ou caisses de retraite. En septembre, un expert, rémunéré au résultat, a donc passé en revue l'ensemble des données de paie de l'entreprise

et rédigé les demandes de remboursement. « Un service appréciable, qui permet de repartir sur des bases saines », reconnaît Stéphanie Devaux-Delforge.

Outils de gestion

Eden Park a, par la suite, mis en place et présenté aux responsables de service les outils de gestion mis à sa disposition par e-Paye : la "prépa-paye", un tableau Excel permettant de réunir l'ensemble des variables – congés payés, absences autorisées – nécessaires à l'émission des bulletins de salaire, les fiches d'embauche regroupant les informations de type identité et salaire, ainsi que le calendrier reprenant pour l'année l'ensemble des procédures d'échange des informations. Après les phases de récupération des données et de tests, les premiers bulletins de paie sont émis par "Paye Expert", en janvier.

Bilan positif

Un mois plus tard, le bilan est positif : « Nous avons, notamment, bénéficié d'une grande disponibilité du gestionnaire de paie qui nous a été attribué », souligne la responsable RH. Au cours des prochains mois, Eden Park prévoit d'étendre son partenariat avec e-Paye. Elle bénéficiera d'"e-congés", un module de gestion des congés qui permettra, d'ici à la fin du premier trimestre, à chaque salarié de déposer ses demandes d'absence, et aux responsables de services de pouvoir accéder, en permanence, au planning de leurs équipes. L'enseigne devrait également disposer prochainement du portail "e-RH", actuellement en phase de test, qui centralisera, dans un outil unique, l'ensemble des données liées au recrutement, à la formation et à la gestion des compétences. ■

A. D.