



**SIGMA RH**  
INTELLIGENT HR SOFTWARE



# 5 activités à automatiser pour améliorer votre dialogue social

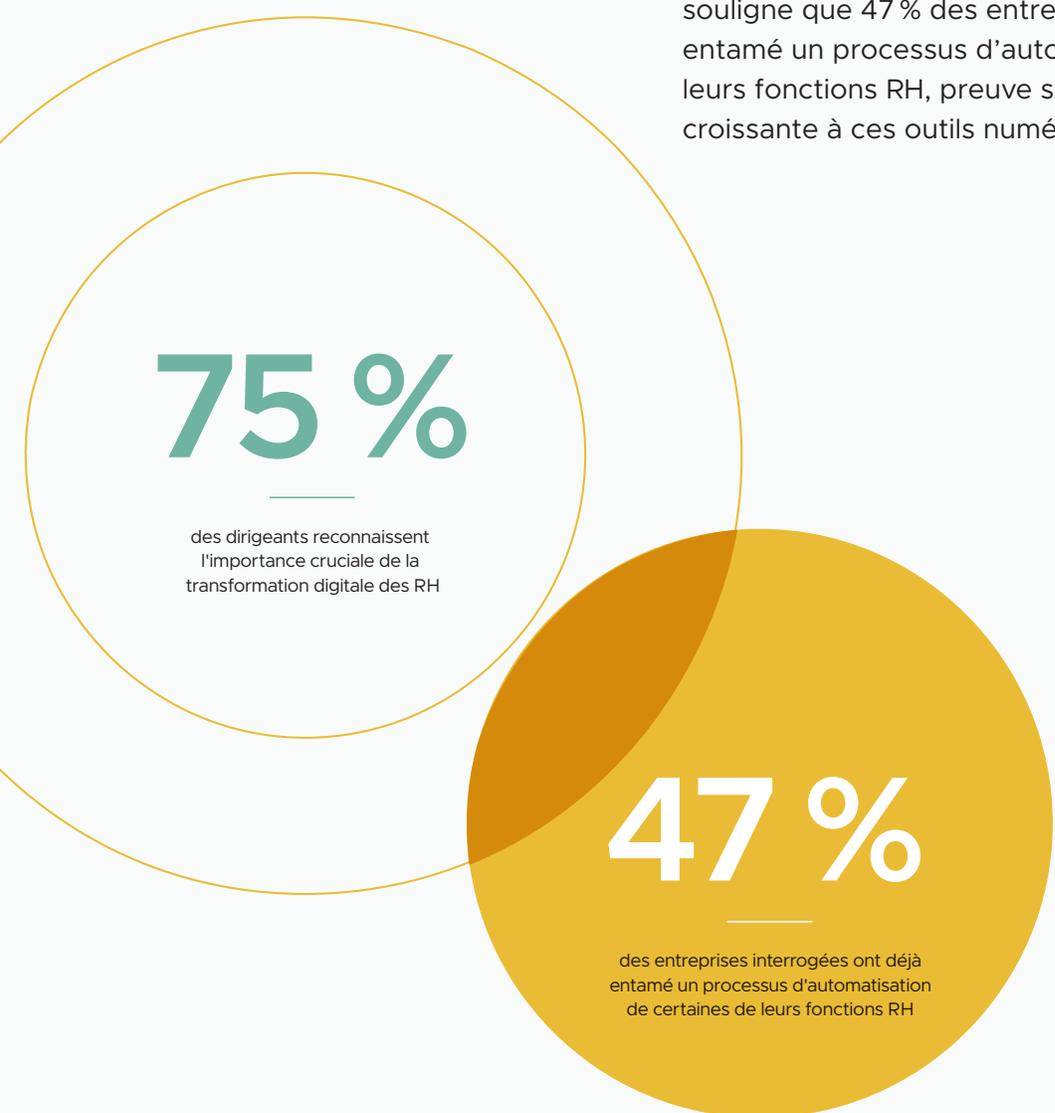


# L'heure est à la digitalisation

Dans un contexte où la transformation numérique bouleverse les pratiques professionnelles, les entreprises françaises sont de plus en plus nombreuses à exprimer des attentes fortes en matière de digitalisation des processus RH. →

Cette tendance, loin d'être une simple mode, répond à un besoin profond d'efficacité, d'agilité et d'amélioration continue de l'expérience employé. L'automatisation des tâches administratives et la digitalisation des processus se présentent ainsi non seulement comme des leviers de performance, mais aussi comme des catalyseurs de bien-être au travail.

Les chiffres issus d'enquêtes récentes témoignent de cette réalité. Selon une étude de Deloitte sur les tendances RH globales de 2021, 75 % des dirigeants reconnaissent l'importance cruciale de la transformation digitale des RH dans le succès de leur entreprise. Cette même étude souligne que 47 % des entreprises interrogées ont déjà entamé un processus d'automatisation de certaines de leurs fonctions RH, preuve s'il en est de l'adhésion croissante à ces outils numériques.



**75 %**

des dirigeants reconnaissent  
l'importance cruciale de la  
transformation digitale des RH

**47 %**

des entreprises interrogées ont déjà  
entamé un processus d'automatisation  
de certaines de leurs fonctions RH

# L'importance d'un bon dialogue social

Au cœur de cette transformation, l'importance d'un dialogue social fluide et constructif en entreprise se réaffirme.

Le livre blanc « **5 activités à automatiser pour améliorer vos relations sociales en entreprise** » que vous vous apprêtez à découvrir propose une réflexion approfondie sur la manière dont la digitalisation des processus RH peut servir de levier pour enrichir et fluidifier le dialogue social en entreprise.

À travers l'analyse d'exemples concrets et l'apport de solutions innovantes, nous verrons comment l'automatisation intelligente de certaines tâches peut contribuer à créer un environnement de travail plus harmonieux, plus connecté et résolument tourné vers l'avenir.

Au cœur de cette transformation, l'importance d'un dialogue social fluide et constructif en entreprise se réaffirme.

En effet, une communication efficace et transparente entre les collaborateurs et la direction est essentielle pour maintenir un climat de confiance, favoriser l'engagement des salariés et accompagner les changements. Or, dans un monde du travail en constante évolution, où le télétravail et les nouvelles formes d'organisation du travail gagnent du terrain, maintenir ce lien social devient un défi majeur.

**Une enquête de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) révèle que 68 % des salariés estiment que le dialogue social a un impact positif sur leur qualité de vie au travail.**

Ce chiffre illustre l'attente des employés vis-à-vis d'une communication fluide et régulière avec leur employeur, notamment dans un contexte de digitalisation accélérée des entreprises.

Face à ces constats, il devient impératif pour les entreprises de repenser leurs stratégies RH en intégrant des solutions digitales capables de répondre à ces enjeux. Automatiser certaines activités RH ne signifie pas déshumaniser les relations au sein de l'entreprise. Au contraire, cela permet de libérer du temps pour des tâches à plus forte valeur ajoutée, comme le renforcement des relations sociales, l'accompagnement personnalisé des collaborateurs et le développement d'une culture d'entreprise forte et inclusive.

# Pourquoi digitaliser ses relations sociales ?

Souvent considérée comme une obligation contraignante, la digitalisation des relations sociales se révèle, au contraire, une source d'opportunités incroyable pour les entreprises. Avant de démarrer ce livre blanc, passons rapidement en revue sur les bénéfices de la digitalisation.

## GAGNER EN PRODUCTIVITÉ

En automatisant vos processus de gestion (calculs d'indicateurs sociaux, gestion du CSE, pilotage des actions sociales, etc.) et la production des documents obligatoires (BDESE, RUP) vous offrez un gain de temps aux opérationnels en charge des sujets sociaux. Ces derniers sont plus efficaces et peuvent se recentrer sur leur cœur de métier : les relations sociales.

## FAVORISER LE DIALOGUE SOCIALE

Une solution digitale offre aux salariés, services RH et représentants sociaux un lieu d'échange pour communiquer de manière simple et en temps réel les uns avec les autres. Elle facilite le partage d'informations, des discussions, des consultations, des réclamations et assure un suivi des échanges.

## SÉCURISER LES ÉCHANGES

Les échanges liés aux relations sociales comportent des données à caractères sensibles et des informations stratégiques sur l'entreprise qu'il est primordial de protéger. Une plateforme numérique hébergée en France, avec accès unique et sécurisé constitue le meilleur moyen d'assurer la confidentialité de ces échanges.

## S'ASSURER DE LA CONFORMITÉ

Les dispositions légales et réglementaires en matière de droit du travail, tout comme la jurisprudence, changent chaque année et il est difficile de toujours se tenir à jour. Un logiciel de gestion des relations sociales fournit un cadre normatif évoluant selon la législation, et ceci, pour l'ensemble des activités de relations sociales telles les élections du CSE, la production de rapports officiels ou la gestion de la BDESE.

A présent, voici  
les 5 activités  
que nous vous  
recommandons  
d'automatiser  
en priorité



01

# La gestion des questions et des demandes des salariés

Une partie importante du travail du service RH consiste à gérer les différentes sollicitations courantes des salariés. →

Celles-ci concernent généralement leur contrat de travail, la paie ou les droits en matière de congés/absences. Elles doivent être transférées au service RH ou au responsable approprié pour l'obtention d'une réponse.

Or, puisque le Code du travail n'encadre pas le traitement des demandes des salariés, peu d'entreprises disposent d'un processus défini pour l'administration de cette tâche. S'ensuivent divers problèmes, liés au délai de traitement et au volume de demandes à gérer par les gestionnaires, qui nuisent à la bonne exécution de cette activité.



**Sans formulaire de dépôt, les employés peuvent rencontrer des difficultés à exprimer leurs demandes et à transmettre toutes les informations nécessaires aux Ressources Humaines pour bien les traiter.**



**L'absence de procédures de dépôt rend le suivi très complexe pour les administrateurs RH, qui doivent recueillir et gérer les demandes issues de différentes sources (email, demande en personne ou par téléphone, envoi sur l'intranet...).**



**La gestion manuelle des demandes cause forcément une lenteur dans le traitement et complexifie la gestion des priorités. Les réponses ne sont donc pas toujours rendues dans les délais prévus, notamment lorsqu'il s'agit d'éléments liés à la santé et la sécurité au travail.**



**Les gestionnaires sont dans l'obligation de répondre plusieurs fois à des questions similaires.**



Une mauvaise gestion des questions et demandes engendre forcément de l'insatisfaction et de l'agacement pour les salariés et renvoie une mauvaise image du service RH et plus généralement de l'entreprise. Cette activité est une priorité à digitaliser.

## Comment la digitalisation peut-elle aider ?

Avec le logiciel de gestion des relations sociales de SIGMA-RH, l'ensemble des étapes du traitement des demandes devient automatique et fluide.

- 1 Le logiciel intègre une base de connaissances avec recherche intelligente où les salariés peuvent trouver, en parfaite autonomie, les réponses à leurs questions.
- 2 Si l'information souhaitée fait défaut, le collaborateur peut entrer sa question directement dans le logiciel.
- 3 Celui-ci reçoit un accusé de réception dès l'arrivée de sa demande au service RH.
- 4 Les délais d'approbation et de réponse sont intégrés au logiciel qui envoie des alertes au service RH en cas de non-respect des délais.
- 5 Le gestionnaire RH distribue, à partir de la solution, les demandes aux services RH appropriés (paie, administration du personnel, service de formation, etc.).
- 6 La réponse est transmise au salarié demandeur et devient accessible aux autres collaborateurs dans la base de connaissances.





02

# La gestion du CSE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le Comité Social et Économique (CSE) est l'instance représentative du personnel, obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus. Il remplace et fusionne les précédentes instances de représentation du personnel, à savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise, et le CHSCT.

**Son rôle :** Le CSE s'occupe des réclamations sur les salaires et la réglementation du travail, promeut la santé et la sécurité au travail, et peut enquêter sur les accidents et maladies professionnelles.

# Les élections du CSE

**C'est en principe à l'employeur de mettre en place les élections du CSE tous les 4 ans. Il peut le faire de sa propre initiative ou, si le CSE n'a pas encore été mis en place dans l'entreprise, après demande des salariés, ou d'une organisation syndicale.**

L'employeur qui refuserait consciemment d'organiser ces élections ou oublierait de les organiser s'expose à des sanctions pénales.

La mise en place du CSE nécessite une élection organisée selon un protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les syndicats. Elle nécessite de nombreuses tâches administratives à réaliser en amont : le calcul des sièges à pourvoir selon l'effectif, les salariés éligibles, puis l'affiliation des élus, l'administration du dossier personnel de ces derniers ainsi que les attributions et révocations d'accès à la BDESE.

## Comment la digitalisation peut-elle aider ?

Le logiciel Elections de SIGMA-RH prend en charge et automatise les tâches administratives avant et après le scrutin. Bien que celui-ci ne gère pas le vote électronique, il permet d'importer les résultats. Le processus d'élections du CSE devraient certainement être digitalisé en priorité, car cette automatisation est un gage de fiabilité, de sécurité et d'efficacité pour les entreprises.

- Le logiciel calcule automatiquement le nombre de sièges à pourvoir en fonction des établissements et des effectifs.
- Une fois le dépouillement du vote complété, vous pouvez affilier directement les mandats aux élus, ce qui appliquera automatiquement les règles de gestion des différents droits associés (heures de délégation, transport, etc.).
- Les accès au logiciel Election, à la BDESE, au RUP et autres documents internes peuvent être automatiquement attribués aux élus.

# La gestion des activités du CSE

Les membres élus titulaires du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de délégation, leur permettant d'effectuer leur mission de représentants du personnel dans l'entreprise.

Les crédits d'heures mensuels sont déterminés selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de membres de la délégation.

Les activités du CSE couvrent un très large périmètre et impliquent de nombreuses parties prenantes au sein de l'entreprise. L'absence d'un outil de travail digital peut générer divers problèmes fréquemment rencontrés dans les organisations.



Bien que le suivi de l'utilisation des heures de délégations s'avère souvent difficile, il demeure pourtant essentiel pour le service de paie, chargé d'inventorier les compteurs de chaque salarié (ex. : journées de maladie, vacances, heures de délégation, etc.).



Un représentant du personnel utilise ses heures de délégations sans solliciter l'accord de l'employeur, cependant il peut être judicieux pour son manager d'avoir cette information afin d'organiser au mieux les plannings et la charge de travail de son équipe.



Entre les membres du CSE et les autres collaborateurs, une quantité importante de données et de documents circule chaque mois. Sans outil pour tracer les échanges et centraliser les données, le risque de voir se perdre ou s'altérer certaines informations lors d'un échange d'emails augmente.

## Comment la digitalisation peut-elle aider ?

Particulièrement utile à la gestion des activités de CSE, le logiciel IRP de SIGMA-RH devient, en plus d'un outil de travail, un espace d'échange pour les membres.



- 1 L'automatisation de plusieurs tâches, comme l'envoi de convocations ou de documents, allège la direction et les représentants du personnel d'une importante charge de travail obligatoire.
- 2 Le logiciel offre au manager une visibilité sur l'utilisation et la mutualisation des heures de délégation de ses collaborateurs. Ainsi, il peut adapter la planification et les tâches en fonction des disponibilités des coéquipiers.
- 3 Le logiciel centralise les échanges et crée un historique. Ce dernier s'avère utile pour vérifier l'envoi de documents et éviter de potentiels refus du CSE à fournir un avis au motif d'un manque d'information.
- 4 Chaque utilisateur possède un accès unique et sécurisé, ce qui assure la confidentialité des données.

La solution digitale appuie une communication efficace entre les différentes parties prenantes de l'entreprise.



03

# Le Registre Unique du Personnel (RUP)

Le RUP est un document obligatoire pour toutes les entreprises,  
dès l'embauche du premier salarié. →

Si aucun format n'est imposé pour ce document, **certaines informations sont quant à elles obligatoires**, à inscrire dans l'ordre d'embauche et de façon indélébile :

- L'identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité,
- Sa carrière : postes, qualifications, dates d'entrée et de sortie,
- Le type de contrat (CDI, CDD, etc.), y compris pour les travailleurs étrangers, stagiaires, volontaires, salariés à temps partiel, ou en télétravail.

Le registre doit être accessible aux délégués, à l'inspection du travail, et aux agents de la sécurité sociale, et peut être demandé par les salariés selon la loi informatique et libertés. Les informations doivent être conservées 5 ans après le départ du salarié ou stagiaire. Les sanctions pour non-conformité incluent une amende pouvant atteindre 750€ par salarié non déclaré, et le non-respect de cette règle peut être considéré comme un délit d'entrave.

Le code du travail n'exige aucun format particulier pour le RUP. Le support doit cependant répondre au critère de consignation indélébile des noms et prénoms des travailleurs, ainsi que fournir une protection des données consignées contre les consultations indésirables.

Les formats papier ou numériques sont donc tous deux autorisés. Le maintien d'un RUP papier apparaît très laborieux puisqu'une nouvelle ligne doit être créée chaque fois qu'un nouvel employé rejoint l'organisation ou lorsque les informations d'un collaborateur évoluent. L'utilisation d'un fichier Excel représente lui aussi des faiblesses en terme de sécurité, de conservation de données ou d'erreur de saisies.

5  
ANS

Les informations doivent être conservées 5 ans après le départ du salarié ou stagiaire.



## Comment la digitalisation peut-elle aider ?

Si la gestion du RUP pèse sur les opérationnels RH ou paie, elle devient une tâche très simple avec la dématérialisation du registre. Sans nul doute, la digitalisation du RUP constitue une excellente façon de faciliter le travail des chargés de relations sociales et de réduire les risques d'erreurs et de sanctions.

- 1 Avec un RUP digital, le gain de temps est instantané. Inutile de supprimer ou ajouter des lignes pour modifier facilement les informations et disposer d'un registre à jour prêt à être consulté.
- 2 La solution conserve un historique des modifications et des données.
- 3 Les accès au RUP, uniques et sécurisés, assurent la confidentialité des contenus.
- 4 Le document dématérialisé peut être consultable à distance.



04

# La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

La BDESE est un dispositif légal obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, servant de support principal d'information pour les représentants du personnel. →



A PARTIR DE  
**300**  
SALARIÉS

la BDESE est  
obligatoirement dématérialisée  
sur un support numérique

Instituée pour faciliter le dialogue social au sein des entreprises, la BDESE recueille, organise et conserve des informations clés sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Accessible au comité social et économique (CSE), elle doit être mise à jour régulièrement pour refléter fidèlement l'état de l'entreprise (tous les mois pour les entreprises de plus de 300 salariés et une fois tous les deux mois pour les autres).

La BDESE couvre divers domaines tels que l'investissement, la répartition de la valeur ajoutée, les flux financiers, les conditions de travail, l'emploi, la formation professionnelle, et les perspectives de l'entreprise. Elle constitue ainsi une ressource précieuse pour les discussions et les négociations entre employeurs et représentants des salariés, permettant une meilleure prise de décision collective.

L'absence de constitution de la BDESE ou le fait d'empêcher sa mise à jour constituent des délits d'entrave. Ils sont passibles d'une amende de 7 500 €.

Les entreprises de 50 à 299 employés, ont le choix entre format papier ou numérique. À partir de 300 salariés, la BDESE est obligatoirement dématérialisée sur un support numérique. Que la BDESE soit physique, sous Excel ou sur toutes autres plateformes, sa mise à jour demeure une tâche administrative fastidieuse, car la saisie des données, le calcul des indicateurs et le reporting sont réalisés manuellement.

## Comment la digitalisation peut-elle aider ?

La digitalisation de la BDESE est la meilleure solution pour **garantir la sécurité des données tout en libérant du temps** aux chargés de relations sociales. Pourquoi perdre en productivité en leur confiant des tâches faciles à automatiser ?

Voici comment le logiciel BDESE de SIGMA-RH permet aux entreprises de travailler plus efficacement :

- > Les modèles légaux pour les entreprises de moins de 300 collaborateurs et pour celles de 300 collaborateurs et plus sont disponibles directement dans la solution.
- > Le logiciel envoie automatiquement des notifications aux collaborateurs assignés à la saisie des données pour le rappel des mises à jour des informations.
- > La saisie des données est décentralisée, autorisant ainsi leurs entrées par plusieurs salariés et services en même temps.
- > Le calcul de plus de 400 indicateurs légaux est complètement automatisé.
- > La génération automatisée de rapports et graphiques personnalisés facilite la visibilité des données.
- > Le logiciel de BDESE, entièrement paramétrable et évolutif, s'adapte aux divers changements législatifs et aux accords de chaque CSE.
- > Les accès à la BDESE, définis par profil (avec chacun un accès unique et sécurisé), garantissent un maximum de sécurité des données.
- > La réduction des saisies et des calculs manuels diminuent le risque d'erreurs.

À l'évidence, les impacts de l'automatisation de la BDESE sont indéniables pour les entreprises. Cela leur permet d'assurer leur conformité tout en gagnant en productivité et en efficacité.



05

# La gestion des grèves

Le droit de grève est un droit constitutionnel reconnu aux salariés du secteur public et privé pour exprimer des revendications professionnelles collectives. Il implique la cessation totale, collective et concertée du travail, sans rémunération. →

Pour être légale, une grève répond obligatoirement à un certain nombre de critères. En l'occurrence, l'employeur doit avoir connaissance des revendications avant le déclenchement du conflit.

Dans les organisations publiques, le droit de grève est beaucoup plus encadré. Contrairement au secteur privé, la grève doit être précédée d'un préavis émanant d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national, dans la catégorie professionnelle, dans l'administration ou dans le service concerné. Le préavis mentionne les motifs du recours, son périmètre géographique ou encore la durée du mouvement.

Malgré la rigidité des processus de grève pour les entreprises publiques, la communication entre les différentes parties prenantes et le suivi des grèves manquent souvent de fluidité.

Un problème récurrent en entreprise : la difficulté pour les managers d'identifier précisément les employés présents ou absents lors de la grève, par manque d'informations centralisées. Cela complique la gestion des absences et de la paie (l'employeur ne paye pas les heures de grèves) ainsi que la planification des collaborateurs non grévistes (pour les entreprises soumises à une obligation de maintien d'un service minimum).

## Comment la digitalisation peut-elle aider ?

En automatisant les processus de gestion des grèves, le logiciel de SIGMA-RH fournit un cadre aux entreprises pour suivre toutes les étapes du déroulement des grèves, faciliter les échanges et appliquer les clauses définies lors des négociations collectives.

- Les salariés remplissent le modèle de préavis de grève directement dans la solution : date, nature, motifs, catégorie de personnel...
- À l'acceptation du préavis, les managers reçoivent des notifications pour leur partager les informations relatives à la grève.
- Le jour de la grève, les managers peuvent facilement déclarer les absences ou les présences des salariés depuis le logiciel.
- Les informations sont automatiquement transmises au service de paie.



# Les freins à la digitalisation des relations sociales

La digitalisation des processus RH représente une étape cruciale pour les entreprises désireuses de moderniser leur gestion des ressources humaines. Cependant, cette transition peut être entravée par divers obstacles. →

**1 > Résistance au changement :** La peur de l'inconnu et l'attachement aux méthodes traditionnelles constituent souvent des freins majeurs. SIGMA-RH aborde cette problématique en offrant une interface utilisateur intuitive et en proposant des formations personnalisées pour faciliter l'adoption de sa solution SaaS SIRH. En mettant l'accent sur l'accompagnement des équipes, SIGMA-RH favorise une transition en douceur vers le digital.

**2 > Inquiétudes liées à la sécurité des données :** La sécurité des informations personnelles est une préoccupation majeure, notamment avec la crainte de transférer les données confidentielles de l'entreprise vers une plateforme digitale. Or, l'échange de données sensibles via une plateforme numérique entièrement sécurisée est beaucoup plus sûr que les échanges par email. Les connexions sont traçables et l'extraction de documents pour le partage à des personnes non autorisées est sécurisée. La solution SaaS de SIGMA-RH garantit une protection optimale des données : elle est hébergée en France, dispose des certifications ISO 27001, HDS, SOC 2 et se conforme aux exigences européennes en matière de RGPD.

**3 > Complexité de l'intégration :** L'intégration de nouvelles solutions avec les systèmes existants peut sembler complexe. SIGMA-RH offre une plateforme flexible, capable de s'adapter aux différents besoins et infrastructures. Cette flexibilité facilite l'intégration avec les systèmes en place, permettant une mise en œuvre sans heurts.

**4 > Coût de la digitalisation :** Le coût initial de la digitalisation peut décourager certaines entreprises. SIGMA-RH propose une solution modulable, permettant aux entreprises d'adopter le système par étapes, selon leurs capacités financières et leurs besoins spécifiques. Cette approche réduit les coûts initiaux et offre une meilleure gestion du budget.

**5 > Manque de connaissances spécifiques :** Le déficit de compétences en matière de technologies numériques est un obstacle notable. SIGMA-RH pallie ce manque en proposant des services d'assistance et de conseil expert, assurant que les entreprises bénéficient de l'expertise nécessaire pour optimiser l'utilisation de leur plateforme.

# Une voie vers l'innovation

La digitalisation des relations sociales apparaît maintenant comme l'étape essentielle à franchir pour les entreprises.

Nous le constatons, la gestion actuelle des relations sociales présente plusieurs défaillances et ces dernières nuisent à l'efficacité et à la productivité des collaborateurs, mais aussi au maintien d'un bon dialogue social et d'un climat serein, et ainsi peuvent dégrader l'image de l'entreprise.

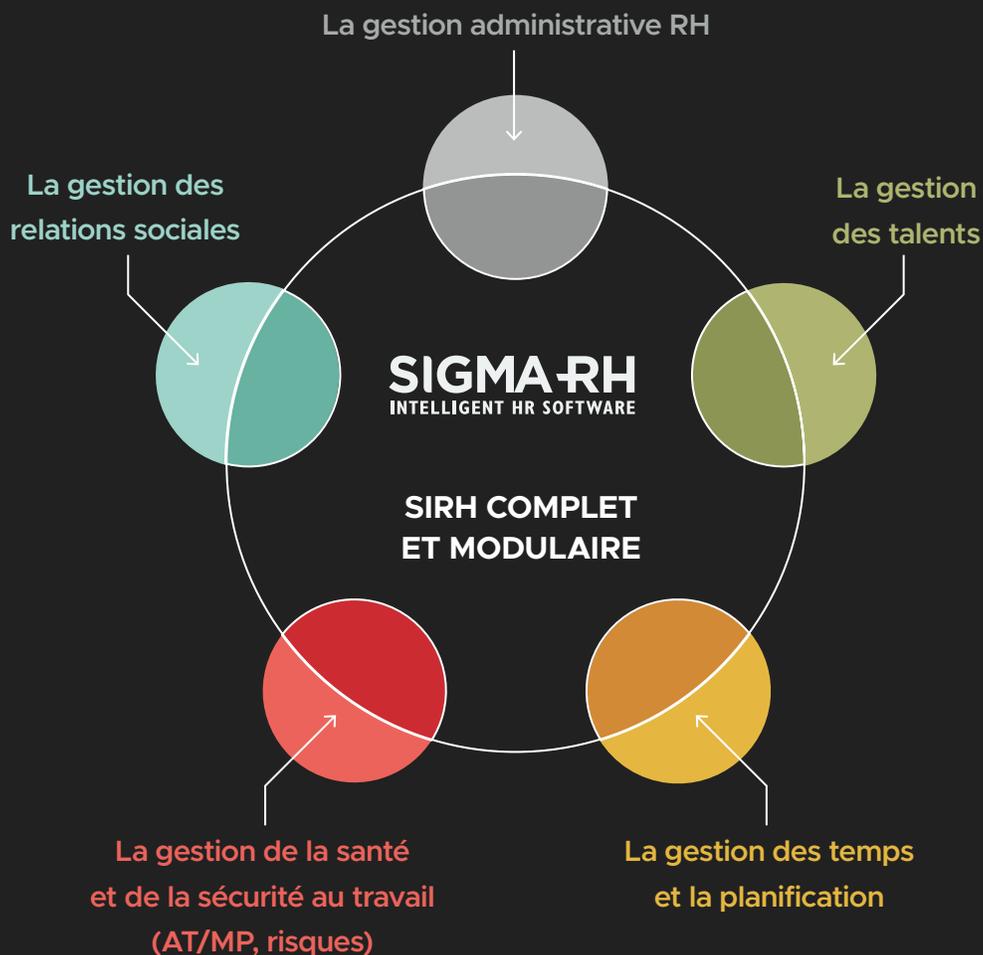
Opter pour l'innovation reste la meilleure façon pour les entreprises de se préparer à affronter les défis présents et futurs.



# À propos de SIGMA-RH

Depuis plus de de 30 ans, SIGMA-RH accompagne les ETI et grandes entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines en offrant un logiciel SIRH évolutif et personnalisable favorisant le partage des informations, le gain de productivité et l'économie d'argent.

Aujourd'hui utilisé dans plus de 20 pays, le SIRH de SIGMA-RH optimise tous les processus RH et centralise l'ensemble des informations dans un seul espace cohérent et sécurisé. Flexible, il s'adapte à votre contexte et peut se déployer de manière modulaire en fonction des besoins de chaque entreprise. Il couvre :



[communication@sigma-rh.com](mailto:communication@sigma-rh.com)

**SIGMA-RH France**

47, rue de la Chaussée d'Antin

75009 Paris

01 77 32 16 00