

Questions et réponses

Thème externalisation

Questions

Quelle est la durée contractuelle minimale?

Si nous optons pour une externalisation, serai-je alors en relation avec un agent de centre d'appel en Europe de l'Est ou en Asie?

Je tiens à connaître les entreprises partenaires et les personnes avec lesquelles je suis en relation. Comment puis-je savoir qui est chargé de la gestion des salaires pour mon entreprise?

Nous avons déjà externalisé la gestion des salaires. Je suis intéressé par l'offre combinée de Swiss Life, notamment en ce qui concerne le prix. Quelle charge de travail un tel changement implique-t-il?

Nous bénéficions actuellement de RUN, nous-sera-t-il possible de passer plus tard à RELAX?

Si nous externalisons notre gestion des salaires, cela signifie-t-il que je dois licencier notre assistante RH?

Réponses

Contrairement aux contrats d'externalisation dans le domaine de l'informatique nous n'avons pas défini de durée contractuelle fixe. Les contrats peuvent être résiliés à la fin de l'année civile, en respectant un préavis de 6 mois. Si le contrat n'est pas résilié, le contrat il est renouvelé tacitement pour une durée d'une autre année supplémentaire.

Non, tous les collaborateurs de Swiss Life chargés du service Payroll travaillent en Suisse.

Chaque client est suivi par une personne dédiée et un suppléant. Le nom de cette personne vous est communiqué. Vous pouvez contacter directement cette personne par e-mail et par numéro de téléphone direct.

Nous avons bien sûr besoin d'un certain nombre de données pour paramétrer la configuration de notre système. Nous travaillons donc avec une liste de contrôle à remplir par vos soins. Ces données concernent notamment le nombre de sites, votre assurance accidents ou vos caisses de compensation. La plus grande charge de travail sera assumée par votre prestataire de service actuel et Swiss Life. Pour une entreprise d'environ 50 personnes, vous devez prévoir à peu près une journée de travail pour l'implémentation. Les frais s'élèvent à un forfait de 2250 francs.

Il est possible de changer de packs de prestation.

Non, absolument pas. Seules la nature des tâches de votre assistante RH va changer. Elle nous fournit chaque mois les informations, contrôle les outputs de processus et déclenche éventuellement le paiement dans l'e-banking. Vous pouvez du reste affecter votre collaboratrice à d'autres tâches à plus forte valeur ajoutée.

Thème processus RH/gestion des salaires

Questions

Dans une entreprise de 50 collaborateurs, combien de temps dois-je prévoir chaque mois pour des activités de Payroll dans le pack zéro souci RELAX?

Nous sommes intéressés par le pack zéro souci RELAX. Pouvons-nous toutefois avoir accès au système de gestion des salaires?

Réponses

Pour une taille de 50 collaborateurs et une fluctuation moyenne (entre 3 et 10%) des effectifs, comptez environ une heure pour la déclaration, le contrôle et le déclenchement des paiements dans l'e-banking. Vous économisez un temps considérable grâce à la suppression du traitement de fin d'année.

Oui, cela est en principe possible. Mais notez qu'un critère important en faveur de l'externalisation est la suppression des coûts informatiques. Or un accès au système génère des coûts et diminue par conséquent l'avantage commercial de votre externalisation. En outre, la saisie des données par vos soins ET par Swiss Life est déconseillée, car elle brouille les responsabilités. Les coûts d'un accès au système ne distinguent pas les «droits de lecture» des «droits d'écriture».

Questions

Nos collaborateurs utilisent actuellement Excel pour effectuer la saisie du temps de travail. Swiss Life propose-t-elle une solution innovante?

Sous quelle forme nos collaborateurs reçoivent-ils leur décompte mensuel de salaire?

Nous avons une agence en Suisse romande. Les décomptes de salaires existent-ils en langue française?

Nous versons à nos collaborateurs de la production une prime de salissure. Le système Payroll de Swiss Life prend-il en compte les primes de salissures?

Réponses

Nous proposons l'application mobile AbaClik qui est très simple à utiliser et plaît aux collaborateurs de tous âges.

En tant que client, vous décidez de la forme des fiches de salaire pour vos collaborateurs. Les formats électroniques sont à la fois économiques, écologiques et modernes. Sur demande, nous pouvons également imprimer les fiches de salaire et les envoyer à l'adresse privée du collaborateur. Les formes combinées sont également possibles, car le choix du décompte de salaire est effectuée au niveau du collaborateur ou des groupes de collaborateurs (p. ex. copie papier pour les collaborateurs de la production, forme électronique pour les fonctions administratives). Vous pouvez opter pour les fiches de salaire dans AbaClik, myWorld de Swiss Life [prévu], la publication dans l'intranet de l'entreprise ou l'envoi numérique par e-mail crypté.

Chaque collaborateur a un code-langue qui régit la langue des documents. Outre l'allemand, les autres langues disponibles sont le français, l'italien et l'anglais. Nos collaborateurs disposent également de ces connaissances linguistiques.

Le paramétrage et la désignation des types de salaire font partie du projet d'implémentation. Nous pouvons reproduire tous les types de salaires avec les assujettissements qui conviennent. Nous prenons également en charge les désignations que vous utilisez.

Thème technologie/sécurité/protection des données

Questions

Quel logiciel Swiss Life utilise-t-elle pour la gestion des salaires?

En tant que client, est-il important de travailler également avec Abacus?

Suis-je responsable des mises à jour de logiciels/ de nouveaux releases si je choisis RUN?

Notre politique de confidentialité n'autorise pas d'exportation des données hors de Suisse. Comment l'hébergement est-il effectué?

L'externalisation requiert-elle le consentement de tous les collaborateurs?

Réponses

Swiss Life a choisi d'utiliser Abacus. En Suisse, plus d'un million des fiches de salaire sont générés chaque mois par Abacus. Abacus vend son logiciel par l'intermédiaire de partenaires. Nous avons choisi OBT en tant que partenaire.

Non, pas du tout. Peu importe que vous utilisiez ou non un système d'informations du personnel et avec quel système vous travaillez. Le type d'échange de données entre vous et Swiss Life est adapté à la situation que vous avez initialement indiquée et à la taille de votre entreprise.

Non, le pack RUN comprend dans le prix les mises à jour/changements de release.

Swiss Life n'exploite plus son propre centre de calcul. Pour les services de Payroll, Swiss Life a mandaté OBT avec la prestation d'hébergement «OBT Swiss Cloud» dans un cloud privé. Toutes les données restent en Suisse. Pour des raisons de sécurité, les serveurs sont dupliqués sur différentes grappes de serveurs.

Non. En tant qu'employeur, vous êtes autorisé à externaliser un processus. Vous devez néanmoins veiller à contrôler attentivement l'entreprise partenaire pour vous assurer qu'elle effectue le traitement des données de l'ordre avec le même soin que vous.