



# Prisme SIRH

Paie et Gestion des Ressources Humaines

## Paie et Ressources Humaines



**Prisme SIRH : une solution complète et modulaire pour la gestion des ressources humaines et de la paie**



**Le progiciel de Ressources Humaines de PRISME répond aux nouveaux besoins des gestionnaires et décideurs, tels qu'ils sont formulés :**

- ❑ fonctionnalités étendues,
- ❑ documentation didactique,
- ❑ installation rapide et aisée,
- ❑ accès sécurisé,
- ❑ convivialité, ergonomie et intégration bureautique
- ❑ réactivité et compétitivité.

**FONCTIONNALITES ETENDUES**

PRISME-SIRH a été développé pour répondre aussi bien aux besoins des petites entreprises (réglementaires standard conventionnels, installation rapide) qu'aux exigences des grands groupes (saisie déportée, confidentialités par population, gestion des compétences, gestion du recrutement).

Ses fonctionnalités se répartissent entre la gestion de la rémunération, le suivi du personnel, la gestion des Temps et les modules de Ressources Humaines : Budgets, Participation, Intéressement, Formation, Recrutement, Postes de travail et Compétences, Bilan social.

**INSTALLATION RAPIDE ET AISEE**

PRISME-SIRH s'intègre et s'adapte facilement aux structures informatiques existantes. Sa simplicité d'utilisation et sa souplesse d'adaptation à des besoins spécifiques permettent une mise en œuvre rapide et aisée. Grâce à sa souplesse et sa puissance de paramétrage, PRISME-SIRH s'adresse aux MEMI dans tous les secteurs d'activité. A partir de l'analyse fonctionnelle réalisée conjointement, nos équipes de Consultants peuvent adapter les paramètres conventionnels aux besoins de l'Entreprise.

PRISME-SIRH innove et est précurseur dans beaucoup de domaines. Sa conception et sa construction sont modulaires (Seuls les modules utiles à l'entreprise sont souscrits et paramétrés). Grâce à l'articulation et à l'intégration des modules, l'ajout de nouvelles fonctions est possible à tout moment, sans remise en cause de l'existant.

**ACCES SECURISE**

La sécurité a été envisagée à 4 niveaux :

- ▲ Lié au serveur : accès par mot de passe protégé
- ▲ Lié aux autorisations données sur les actions par utilisateur

- ▲ Lié aux populations à traiter par utilisateur :
- ▲ Lié aux informations à traiter par utilisateur

Ce haut niveau de confidentialité permet l'ouverture de PRISME-SIRH à d'autres services que celui du personnel.

**CONVIVIALITE, ERGONOMIE ET INTEGRATION BUREAUTIQUE**

Construit en architecture Client/Serveur, PRISME-SIRH propose une interface graphique conviviale tout en assurant une parfaite sécurisation des données résidentes sur le serveur.

PRISME-SIRH intègre les nouvelles technologies :

- ▲ Interface graphique conviviale
- ▲ Import-export de fichiers sur micro
- ▲ Gestion électronique de documents pour la numérisation des CV
- ▲ WORKFLOW pour le circuit de validation (notes de frais...)
- ▲ INTERNET pour la circulation de documents

**REACTIVITE ET COMPETITIVITE**

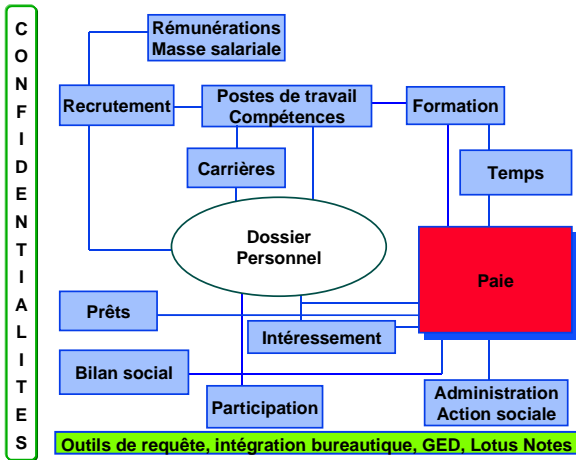
Ne soyez plus seul, faites vous assister par PRISME-SIRH

On ne demande plus seulement à un produit de gestion de ressources humaines d'établir une paie mais aussi d'anticiper des actions, de suivre le cursus du salarié, d'établir des budgets, de réaliser des simulations budgétaires par Société, par Services, de contribuer à l'optimisation du service RH par la mise en place de nouveaux processus d'organisation, de participer au développement d'un bon climat social par un suivi qualitatif des salariés, de développer le concept de Société « apprenante » ...d'être vraiment une aide à la gestion d'entreprise..

Avec ces nouveaux développements PRISME-SIRH atteint un niveau de maturité fonctionnelle incomparable



## STRUCTURE



Multi environnements, multi sociétés et multi établissements

PRISME-SIRH, par sa couverture fonctionnelle répond à l'intégralité des demandes exprimées dans le domaine Ressources Humaines.

## PAIE

Une application prête à l'emploi :

- ▲ Réglementaires de paie, légaux et conventionnels fournis en standard
- ▲ Personnalisable
  - Dossier personnel organisé en thèmes et onglets
  - Fiche paramétrable et fiche restreinte
- ❖ La fiche restreinte permet de saisir rapidement une fiche salarié
- ❖ La fiche paramétrable permet à l'utilisateur de personnaliser le dossier personnel

Une architecture et des fonctionnalités orientées utilisateur :

- ▲ Gestion des contrôles de cohérence
- ❖ Mise à jour en temps réel d'informations induites lors de la saisie : à partir de la saisie du poste de travail et du coefficient, alimentation automatique de la qualification de formation, du type de paie et de la catégorie bilan social
- ❖ Mise à jour en temps différé lors des traitements :
- ❖ Mise à jour du SMIC lors d'une augmentation pour les salariés concernés
- ▲ Constitution de Populations

L'utilisateur définit rapidement et simplement une population en indiquant les critères de sélection et de tri.

Matricule	Nom Prénom	Code	Statut	Rubrique	Libellé	Max début	Max fin	Quantité	Erreur
00000000	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000001	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000002	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000003	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000004	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000005	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000006	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000007	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000008	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000009	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	
00000010	JEAN JEAN	AAA	PRIME EXCEPTIONNELLE	020000	020000	020000	020000	020000	

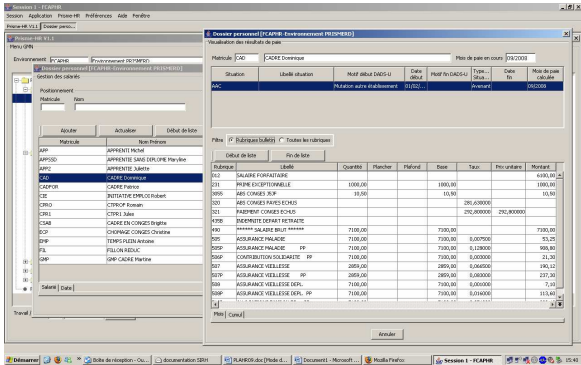
- ❖ Le regroupement de salariés au sein de populations constituées par les utilisateurs permet de faciliter les travaux de saisie et de préparation de la paie : attribution des primes sur objectifs pour l'ensemble de la population « responsables commerciaux » et navigation d'un salarié à l'autre.

- ▲ Gestion des événements
- ▲ PRISME-SIRH permet, grâce aux saisies individuelles ou globales, par population, parties de populations, de saisir des informations et de disposer d'états de suivi.
- ▲ Gestion des contrats multiples au cours d'une même période :
  - successions de CDD
  - changement de postes et statuts
  - fin de contrat avec droit à exonération et embauche en CDI
  - paie partielle (à la décade, quinzaine, etc.)



**GESTION ADMINISTRATIVE**

▲ Visualisation à l'écran du bulletin de salaire et modification des informations : salarié, événements, règles de paie et re-calculation immédiate.



PRISME-SIRH met à disposition les différents états déclaratifs et automatise les traitements de constitution et d'édition, de plus des listes ou des documents sont facilement réalisables par l'utilisateur grâce aux outils de restitution.

❖ La date de sortie saisie dans le dossier personnel entraîne l'édition du solde de tout compte, du certificat de travail et de l'attestation Assédic

- Gestion des contrats de travail
- Traitement automatique du solde de tout compte
- Déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre
- Attestation de salaire pour les IJSS
- Gestion administrative des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Déclaration annuelle des handicapés
- Listes électorales, échéanciers de fin de période d'essai...

▲ Nombreuses fonctionnalités proposées en standard

- Entrées/sorties
- Suspensions de contrats
- Gestion des arrêts de travail (pré-calcul des IJSS, maintien de salaire, garantie sur le net)
- Gestion des congés : acquisition et décompte automatique, indemnisation (maintien et 10<sup>ème</sup>, indemnités compensatrices)
- Chômage partiel
- Calcul automatique des exonérations (CIE, Contrat de Qualification...)
- Calcul du Brut à partir du Net
- Saisies sur rémunérations
- Provisions
- Garantie minimale de points, sommes isolées
- Transfert de société

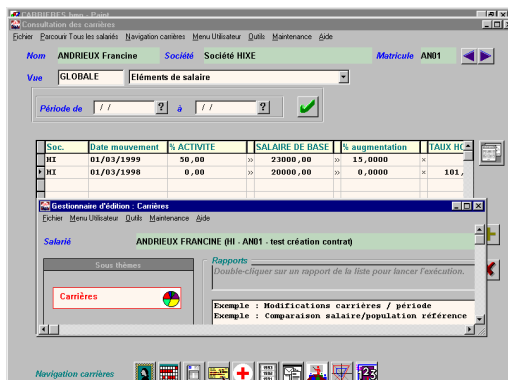
▲ Déclarations légales

- Production à périodicité définie des différentes déclarations légales aux organismes : DADS TDS, DADS CRC, BRC, DUCS, Transfert de données prud'homales.

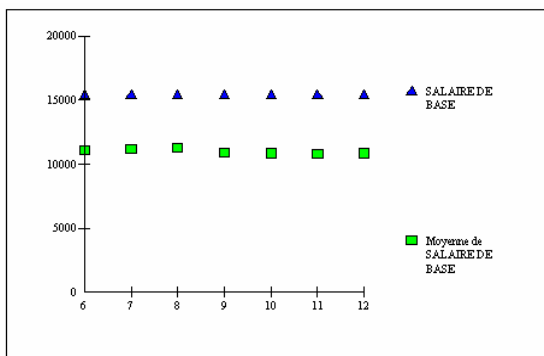


## CARRIERES

- ▲ Gestion complète des dossiers personnels regroupant les informations de l'historique de carrière et intégrant les modifications prévisionnelles.
- Choix des informations à mettre en historique
- Personnalisation des vues logiques
- ❖ *Organisation sur un écran des informations mises en historiques à consulter*
- Saisie par anticipation d'éléments de carrière valide à échéance
- ❖ *Saisie d'un nouveau coefficient à une date donnée*



- Editions standard et personnalisables



## GESTION DES TEMPS

Le module de Gestion des Temps permet de répondre à toutes les demandes d'aménagement du temps de travail et de mettre à disposition des fonctionnalités de saisie ou d'acquisition de données sur terminaux de pointage.

Quels que soient les facteurs de flexibilité retenus :

- Annualisation
- Plan Epargne Temps
- Modulation

Le comptage des temps de présence se fait en fonction de l'organisation et de la culture de l'entreprise.

## SAISIE D'EXCEPTIONS

Grâce à une gestion prévisionnelle :

- d'activités (présences-absences)
- de cycles
- de plannings d'équipe,

l'utilisateur au sein du service du personnel ou en poste décentralisé se contente de saisir les exceptions :

- ❖ *heures en plus, en moins*
- ❖ *changements de cycle, d'équipe, d'activité*
- ❖ *ventilation des heures par destination analytique*

## TERMINAUX DE POINTAGE

Les informations relatives au salarié sont acquises grâce à des terminaux de pointage et permettent de valider les temps de présence et les anomalies de pointage.

## GENERATION DE DONNEES

En fonction des codes horaires des salariés, toutes les données liées aux événements peuvent être générées automatiquement par le système :

- *heures supplémentaires*
- *repos compensateur*
- *primes liées à la production*

## INFORMATIONS

Toutes les données saisies ou générées sont disponibles et permettent d'établir des tableaux de bord et de diffuser une information fiable au gestionnaire ou aux salariés :

- ❖ *compteur du contingent annuel d'heures supplémentaires*
- ❖ *solde d'heures de repos compensateur, de congés*



## REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

Ce module répond aux attentes de la Direction des Ressources Humaines:

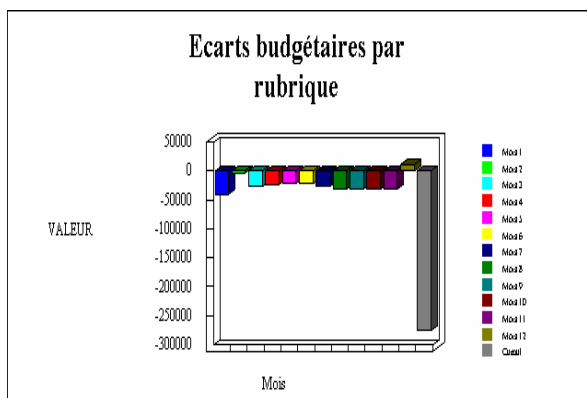
- maîtriser les coûts salariaux tout en pratiquant une politique salariale motivante pour son personnel

Il offre au décideur les informations pertinentes à partir desquelles il appuie sa réflexion, son analyse face aux risques encourus (impact à court, moyen ou long termes des décisions prévues)

- ▲ Choix des informations à analyser
- ▲ Choix des périodes
- ▲ Choix des rubriques
- ▲ Intégration de situations simulées
  - *Embauches, départs, augmentations collectives, mutations ; évolutions légales et conventionnelles*
- ▲ Intégration possible de résultats réels de début de période dans la période budgétée.

PRISME-SIRH permet d'élaborer plusieurs budgets et d'analyser la conformité du réel par rapport au prévisionnel.

- ▲ De nombreuses sorties graphiques ainsi que des restitutions personnalisables permettent d'analyser les incidences sur les indicateurs GVT (glissement, vieillissement, technicité) ainsi que les effets reports et de noria.



## PARTICIPATION

Assurer la gestion de la participation des salariés depuis l'attribution des droits jusqu'au paiement, la génération des écritures comptables, telles sont les fonctionnalités du module participation de PRISME-SIRH.

- ▲ Détermination des bénéficiaires
- ▲ Répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)
- ▲ Gestion de l'indisponibilité des droits et des débloquages anticipés
- ▲ Calcul des intérêts pluri annuels
- ▲ Calcul de la CSG et de la CRDS
- ▲ Paiement
- ▲ Information individuelle et collective des salariés

La gestion administrative est simplifiée par la mise en œuvre des dispositions conformes à la législation et aux accords d'Entreprise, ainsi que par la mise à disposition de nombreuses restitutions personnalisables.

## POSTES DE TRAVAIL ET COMPETENCES

La gestion du potentiel s'impose peu à peu comme une avancée sociale s'inscrivant dans une démarche qualité.

Pour une gestion qualitative des ressources humaines, ce module accompagne l'analyse et la maîtrise du potentiel humain présent et à venir. Il s'adapte aux besoins d'évaluation de chaque entreprise.

Le gestionnaire conçoit lui-même le contenu du module et choisit librement les informations de sa gestion analytique des compétences

- ❖ *Le référentiel de compétences est défini en termes de savoir, savoir faire, savoir être, savoir apprendre, faire savoir ...*

Cette déclinaison permet de déterminer des emplois-types par métier au sein de l'Entreprise et de considérer l'adéquation entre le potentiel des individus et le poste occupé ou d'apprécier le potentiel dans une situation simulée.

Des recherches suivant des critères multiples hiérarchisés permettent au gestionnaire de répondre aisément et rapidement aux questions les plus diverses :

- ❖ *Quelles sont les personnes susceptibles de pourvoir un poste ?*

De nombreuses sorties graphiques permettent l'interprétation des analyses

- ❖ *Graphique polaire de l'adéquation des définitions du poste avec la formation du salarié*

**CE MODULE REpond AUX QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES DE LA CERTIFICATION ISO 9000.**



## FORMATION

PRISME-SIRH couvre l'intégralité de la gestion de la formation tant sur le point quantitatif que qualitatif.

- ▲ Recensement des besoins et des demandes de formation
  - Informations collectées lors de l'entretien annuel individuel
  - Demandes formulées par les responsables de services
  - Circularisation de l'information par les outils WORKFLOW.
- ▲ Outil de simulation multicritères
- ▲ Elaboration du plan de formation en intégrant toutes les dépenses relatives aux actions : enveloppe, stages, sessions
- ▲ Gestion administrative complète : convocations, gestion des annulations, actions hors plan...
- ▲ Suivi des stages, comparatif budget/réalisation par cible : stagiaire, formateur..., comparatifs budgétaires annuels
- ▲ Automatisation des déclarations fiscales ( 2483) et crédit d'impôt
- ▲ Le responsable formation peut se constituer :
  - ❖ un catalogue entreprise qui recense les formations proposées par les organismes ou en interne.
  - ❖ Des filières : cursus de formations à suivre pour un salarié occupant un poste/emploi donné dans l'entreprise.
  - ❖ Des parcours individuels : cursus de formations établi sur la base d'entretiens périodiques .
- ▲ Historique de formation individuelle des salariés multi-sociétés, multi-établissements.
- ▲ De nombreuses sorties graphiques permettent de mettre à disposition des outils de gestion .

**PRISME-SIRH FORMATION REpond AUX EXIGENCES RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES DE LA CERTIFICATION ISO 9000.**

## RECRUTEMENT

Réaliser une recherche méthodique des candidatures externes ou internes à l'entreprise, gagner en rapidité lors des actions de recrutement, soulager les services de la gestion des candidatures spontanées et améliorer la perception de l'entreprise sont les principaux objectifs de ce module.

- ▲ Enregistrement des actions de campagne de recrutement :
  - ❖ *Médias, interlocuteurs, coûts...*
    - Comparatifs qualitatifs et budgétaires sur l'efficacité des campagnes, médias...
    - Saisie assistée des éléments d'une candidature :
  - ❖ *Numérisation des CV*
  - ❖ *saisie hiérarchisée des compétences*
- ▲ Constitution d'une candidathèque et exploitation de celle-ci grâce à des sélections multicritères
  - Candidats
  - Candidatures
  - Réponses
  - Campagnes
  - compétences
  - ❖ *Ex : candidat correspondant à un profil donné ayant une formation initiale sanctionnée par un diplôme.*
  - ❖ Personnalisation de courriers types et détermination des envois.
  - ❖ *Réponses aux candidatures spontanées à périodicité choisie.*



**BILAN SOCIAL**

Le bilan social est un outil permettant d’apprécier la situation de l’entreprise (ou de l’établissement) dans le domaine social, d’obtenir les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l’année écoulée et des deux années précédentes.

Le module Bilan social de PRISME-SIRH permet de collecter les informations nécessaires à l’établissement des chapitres Emploi et Rémunération.

Pour chaque domaine, rubrique, une liste d’indicateurs est présentée sous forme de tableaux de synthèse.

**PYRAMIDE D’ANCIENNETE**

>20 >25 >30 >35 >40

