

## Cost Killing

Avril/Mai 2010 - N° 10

Julie GARNIER et Hicham ABBAD interviewés dans Cost Killing pour un article sur « La réduction des coûts au sein de KLB Group ».



/// CHASSEUR DE COÛTS

## La preuve par l'exemple

Le challenge : comment réaliser 20% d'économies sur les frais de fonctionnement. La démonstration : KLB Group, société de conseil opérationnel en achats et Supply Chain, s'est appliquée à elle-même quelques unes de ses recommandations pour réduire les coûts structurels.

**P**remier chantier de chasse aux coûts structurels : le passage à la paie électronique, autrement dit à la dématérialisation des bulletins de paie, une possibilité autorisée par la loi du 12 mai 2009. Extrêmement tentant car les économies peuvent être significatives sachant qu'un bulletin se facture 20 € en moyenne quand il est externalisé dans un cabinet d'expert-comptable, et qu'il revient au moins

à 12, voir 15 € quand il est traité en interne. KLB Group, qui n'en est encore qu'à mi-chemin de sa dématérialisation, annonce un coût unitaire de 70 centimes pour le bulletin papier lui-même et pense que sa dématérialisation apportera un gain de 6 % si elle concerne la moitié des salariés et de 15 % si c'est accepté par tout le monde. A quoi il faut ajouter les économies de productivité, évidentes mais difficiles

à chiffrer tant que ce n'est pas mis en oeuvre.

Mais c'est un chantier complexe car la loi impose d'avoir au préalable obtenu l'accord des salariés.

Julie Garnier, la DRH, s'y est attelé en commençant donc par lancer une grande enquête informant chacun de sa possibilité d'exercer librement son choix et en informant le comité d'entreprise du projet. Deux préalables au choix d'un prestataire



“ On envoie même des résiliations à titre conservatoire ”

Hicham Abbad, Directeur commercial et marketing de KLB Group



pour mettre en œuvre le passage à la paix électronique. Inimaginable d'avoir 100 % d'accords ou 100 % de refus. Il a donc fallu se fixer des seuils. Chez KLB Group, où il y a 200 fiches de paie, ils se sont dit qu'ils pouvaient aller à partir de 40 % de réponses positives.

#### • AYIS FAVORABLE

C'est plutôt bien parti, le CE a donné un avis favorable et les arguments portent surtout auprès des collaborateurs jeunes plus ouverts au zéro papier et à la pratique d'une consultation de leurs documents dans un espace autogéré du coffre-fort électronique où seront déposés les bulletins de paie. Ils pourront d'ailleurs y déposer aussi d'autres documents personnels pour une période qui pourra aller jusqu'à 40 ans. Une alternative à l'impossible archivage des papiers personnels

dans des boîtes à chaussures chez soi !

Julie Garnier espère obtenir l'accord de 50 à 55 % des salariés de KLB Group et souligne que, outre son intérêt économique, il y a aussi un gain environnemental dans l'adoption de la paie électronique : diminution de l'utilisation de consommables, encre, papier, réduction du transport

#### • DU GRAIN MOUDRE

Autres pistes à suivre de près, celle des contrats de visites médicales. Visites d'embauche, visites périodiques, visites de reprises, elles sont une obligation légale et à la charge de l'entreprise. Mais il existe de nombreux organismes de médecine du travail aux prestations similaires avec des tarifs très divers. KLB Group pratique donc des

>> **Suite page 28**



## KPI d'absentéisme

Des KPI (Indicateurs mesurables d'aide décisionnelle) sont mis en place dans l'ensemble des services de l'entreprise.

Au sein du service RH notamment, de nombreux KPI existent : l'évolution de l'effectif, le nombre de recrutements, le nombre de candidatures spontanées, l'ancienneté des collaborateurs... mais l'un des indicateurs les plus pertinents est sans aucun doute le taux d'absentéisme.

Ce taux est en effet un indicateur de motivation indéniable, puisqu'il constitue l'un des premiers signes de démotivation des collaborateurs dans l'entreprise. De plus, dans les métiers du conseil, il est aussi un indicateur business important : l'absence d'un consultant a un fort impact financier, ce qui rend d'autant plus essentielle la détection rapide d'un fort taux d'absentéisme.

Des évaluations mensuelles du taux d'absentéisme sont donc mises en œuvre chez KLB Group afin de s'assurer qu'il est bien inférieur à 7%, chiffre qui correspond à la moyenne nationale.

Mais, à l'heure actuelle, les indicateurs sont très rassurants, puisque le taux d'absentéisme de KLB Group, calculé sur la base des arrêts de travail en dehors des congés payés et des RTT, est de 5 % équivalent temps plein !

>> Suite de la page 27

## La preuve par l'exemple

comparaisons d'offres tous les 2 ans. Et d'une façon générale n'envisage aucune dépense sans mise en concurrence. Ils ont fait un plan de réduction de leurs charges sociales sur 3 ans. L'idée est que le dispositif des prélèvements obligatoires est tellement compliqué et évolutif qu'il arrive régulièrement qu'il y ait des trop versés. Encore faut-il suivre l'affaire aidé par des spécialistes de la fiche de paie.

Globalement, toutes les fonctions support sont examinées et, pour Hicham Abbad, le Directeur commercial et marketing de KLB Group, gratter du 20% sur chaque, c'est un objectif crédible, « on envoie même des résiliations à titre conservatoire ! ».

Pour les déplacements, ils sont passés d'une agence de voyages à l'utilisation de cartes corporate à débit différés dont les extractions sont gérées dans le CRM de l'entreprise. Et tout aussi exemplaire d'une approche « chasse aux coûts » préconisées aux clients et d'abord



Julie Garnier, la DRH de KLB Group espère de 50 à 55 % d'accords pour la fiche de paie électronique.

appliquée à soi-même, ils se sont installés en zone de loyers bas, à Neuilly-Plaisance, 93, loin du Neuilly bling-bling des Hauts de Seine, mais quand même à moins de 30 mn de Charles de Gaulle-Etoile par le RER. \*D.B.

**KLB Group** Présentation de KLB Group

**KLB Group en quelques chiffres**

- Créé en 1955
- 220 collaborateurs
  - 100 en France
  - 120 en Espagne
- 100 partenaires externes
- 4 000 documents négociés par an
- Plus de 200 projets réalisés en 2008

**KLB Group présent dans plus de 10 pays**

## Un accord ADP – La Poste

ADP, l'éditeur de logiciels RH, proposera à ses clients et leurs 2,5 millions de salariés une solution de dématérialisation du bulletin de paie, sans rupture, de sa réalisation jusqu'à l'archivage, grâce à un accord conclu avec La Poste. Pour les entreprises, cette solution constitue un nouveau canal de communication avec leurs salariés pour l'ensemble des documents clés : bulletins de paie, contrat de travail, attestation de salaire, justificatifs divers... La solution mise au point par La Poste va permettre aux salariés de pouvoir recevoir ces documents dans une boîte aux lettres électronique sécurisée, les archiver dans un coffre fort numérique et les partager en toute confiance avec des tiers qu'ils auront choisis.

« C'est pour ADP un projet phare qui s'inscrit dans sa stratégie d'accompagnement des entreprises dans une dynamique de dématérialisation des documents et des données RH », précise Eddy Corcos, Directeur Marketing et Stratégie d'ADP.

« L'image de neutralité et de confiance de La Poste est essentielle dans le succès de cette solution de transmission sécurisée des bulletins de paie auprès des salariés, dont la loi exige l'obtention de l'accord de ces derniers. La Poste offre à ses clients des solutions dans le monde numérique, avec les mêmes valeurs de proximité et les mêmes garanties de confidentialité. Nous associer à ADP, c'est la garantie de bénéficier de l'expertise d'un leader reconnu sur son marché », souligne Jean-Michel Molette, Directeur des activités Internet du Courrier au sein du groupe La Poste.

Les entreprises pourront ainsi envoyer à leurs salariés, avec leur accord, leurs bulletins de paie dans une boîte aux lettres électronique sécurisée dont le salarié est propriétaire. Ils y auront ainsi accès indépendamment de la relation à leur employeur.