

Exploitez vos données

Sage Paie & RH

dans Excel



Compatible avec l'index
égalité Homme/Femme

Bénéfices de l'offre

Prêt à l'emploi

Le Cube Métier Paie RH intègre des indicateurs métiers livrés en standard.

Excel

Un outil connu et reconnu par une grande majorité des utilisateurs.

Agilité

Un outil qui s'adapte à vos besoins, en fonction de vos spécificités.

Evolutivité

Intégration de tous types de données externes.

Technologie Microsoft

Une technologie standard, mature et pérenne.

Mobilité

En mode déconnecté du réseau, les données restent accessibles depuis Excel, et depuis le cube.

Les enjeux

Le pilotage est un des enjeux majeurs des entreprises, la production de tableaux de bords et d'outils de contrôle fait partie des besoins récurrents des directions.

- **De plus en plus de statistiques sociales à fournir**

Initialement utilisé par les contrôleurs de gestion, le pilotage devient désormais « social », et se doit de répondre aux nouvelles contraintes des responsables de paie et des ressources humaines : BDES, bilan social, égalité hommes – femmes, absentéisme, masse salariale, etc.....

- **Une solution sans ressaisie, en lien direct avec Excel**

En évitant les multiples saisies au sein de tableurs, le Cube Métier Paie RH permet de répondre à ces besoins, en fournissant une solution simple et rapide à mettre en œuvre.

- **Une solution économique**

Grâce à des indicateurs métiers prêts à l'emploi, les états se constituent dans Excel, au travers de tableaux croisés dynamiques.



Cube Paie&RH

Fonctionnalités

- Connecteur pour extraction des données de Paie
- Possibilité de connecter d'autres sources de données
- Entrepôt de données pré-paramétré et personnalisable
- Génération d'un cube standard Paie
- Indicateurs de pilotage pré-paramétrés
- Utilisation des données en Tableaux Croisés Dynamiques



Etats livrés en standards

- ☒ Brut et Net imposable
- ☒ Absences par mois
- ☒ Effectifs par ancienneté
- ☒ Entrées/sorties
- ☒ Cotisations salariales et patronales
- ☒ Taux horaire + brut par établissement
- ☒ Taux horaire par salarié par établissement
- ☒ Base de cotisation TA TB TC
- ☒ Evolution des taux horaires sur 3 ans
- ☒ Répartition des effectifs par type de contrat
- ☒ Répartition des absences par catégorie
- ☒ Répartition des salariés par service
- ☒ Effectifs par établissement par trimestre
- ☒ Total des Heures Absences et ETP par mois.
- ☒ Contrôle contrats sociaux et codes population
- ☒ Base cotisation chômage
- ☒ Calcul de l'index égalité Homme / Femme
- ☒ Tableau de bord RH
- ☒ Répartition des effectifs par service
- ☒ CP acquis et pris par mois par salarié

Calcul de l'index égalité H/F

Exemple avec l'indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
 Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.
 Période 201801 201812

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		FEMME	HOMME			FEMME	HOMME			
Ouvrier	moins de 30 ans	20 199	18 773	-7,6%	-2,6%	5	20	1	25	-0,70%
	30 à 39 ans	20 279	20 177	-0,5%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	40 à 49 ans	20 686	20 274	-2,0%	0,0%	1	8	0	0	0,00%
	50 ans et plus	20 329	20 451	0,6%	0,0%	5	13	1	18	0,00%
Employé	moins de 30 ans	19 914	22 257	10,5%	5,5%	4	6	1	10	0,59%
	30 à 39 ans	24 684	24 305	-1,6%	0,0%	9	7	1	16	0,00%
	40 à 49 ans	25 319	26 535	4,6%	0,0%	5	5	1	10	0,00%
	50 ans et plus	24 578	21 948	-12,0%	-7,0%	2	6	0	0	0,00%
Technicien et agent de maîtrise	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
Ingénieur et cadre	moins de 30 ans	0	32 865			0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	73 920	57 597	-28,3%	-23,3%	1	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	78 093	40 765	-91,6%	-86,6%	2	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	54 816	32 027	-71,2%	-66,2%	3	3	1	6	-4,27%
ensemble des salariés		28 496	23 128	-23,2%		118			93	-4,37%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories d. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

4,4 Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.