



Un service de



LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE GÉNÉRALISÉE À LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER DE PRESSE
MARS 2020

CONTACTS PRESSE

GIP-MDS
Marie-Amélie Roguet
01 58 10 47 28
marieamelie.roguet@gip-mds.fr

Agence Wellcom
Charlotte Filaudeau & Gaëlle Ryouq
01 46 34 60 60
charlotte.filaudeau@wellcom.fr
gaelle.ryouq@wellcom.fr

LES CONDITIONS À RÉUNIR POUR RÉUSSIR CETTE OBLIGATION SIMPLIFICATRICE !

Alors que le calendrier fixé par décret prévoyait l'entrée en 2020 d'une première tranche de la fonction publique en Déclaration Sociale Nominative (DSN), un report exceptionnel a été accordé à une partie de ces entrants. Aucun report ne sera toléré en 2021, ni pour les entrants 2020 reportés à 2021, ni pour les entrants 2021. Il est urgent de comprendre comment se préparer à cette dématérialisation, qui à terme sera source de gain de temps et de meilleure protection pour les agents. Le cas échéant, les dispositifs liés aux déclarations sociales et au prélèvement à la source seront inopérants après 2022 pour environ 5 millions d'agents. Tour d'horizon sur ce qu'il faut savoir pour comprendre la DSN et ses conditions de réussite.

Un enjeu de transformation digitale pour la fonction publique

Projet majeur de la politique de simplification et d'allègement des formalités déclaratives des entreprises et des administrations de l'Etat, la DSN doit s'appliquer **d'ici à 2022, aux trois fonctions publiques : territoriale, hospitalière et d'Etat. 70 000 établissements, représentant 5,6 millions d'agents sont concernés.**

Enjeu de transformation digitale pour le secteur public, la DSN est un socle numérique à partir duquel des services automatisés pourront être créés. Il est essentiel que la Fonction Publique puisse en bénéficier.

Un déploiement à assurer au sein des trois fonctions publiques

Pour assurer le succès du dispositif qui nécessite une adaptation des pratiques déclaratives, un déploiement de la DSN en plusieurs phases a été pensé.

Le calendrier fixé par décret prévoyait une première échéance dès janvier 2020. Or certains employeurs publics concernés par cette première phase n'ont pas été en capacité technique de démarrer la DSN. Il a été décidé **à titre exceptionnel** de reporter, sans pénalités, leur entrée en DSN au 1^{er} janvier 2021. **Ces établissements doivent poursuivre leurs travaux de préparation et de tests de leur DSN. La tolérance accordée en 2020 ne pourra être reconduite l'an prochain, ni pour les entrants 2020 reportés à 2021, ni pour les entrants 2021.**

Les employeurs de la fonction publique sont appelés à se mettre rapidement en ordre de marche.

La DSN doit impérativement être intégrée dès la DSN de janvier de l'année de démarrage. Il n'est pas possible de basculer en cours d'année. Si l'établissement n'est pas prêt en janvier, il devra alors attendre l'année suivante et s'exposera à des pénalités.

Pour qu'un projet de cette ampleur fonctionne, il est nécessaire que toutes les parties prenantes jouent le jeu. Il est important que les acteurs du secteur public mobilisent leurs réseaux et relais d'information pour transformer le passage de la fonction publique à la DSN en succès. Le rôle des éditeurs en offrant des logiciels adaptés est également essentiel. Les établissements publics peuvent compter sur l'accompagnement de toutes les parties prenantes pour les aider à se préparer à la fois d'un point de vue organisationnel et informatique.

Au-delà de la réglementation et de la promesse de simplification, le passage en DSN ne peut être réussi que s'il est mené comme un projet d'établissement à part entière.

Le principe : une modalité unique de collecte de données sociales

La DSN a pour objectif de simplifier les obligations déclaratives des employeurs. Pour satisfaire l'ensemble de leurs obligations auprès des différents organismes de protection sociale (signaler des mouvements salariés, la durée de travail, les arrêts maladie), les employeurs publics doivent aujourd'hui effectuer plusieurs déclarations périodiques ou événementielles à des échéances diverses. Dès 2020, et progressivement d'ici 2022, la DSN permettra aux administrations et établissements publics de **transmettre en un flux unique, mensuel et dématérialisé les données des agents, à partir de leur logiciel de paie.**

Ces déclarations sociales sont indispensables au financement de la protection sociale et permettent aux agents d'exercer leurs droits (maladie, retraite...).

Dans une logique novatrice et inversée, ce ne seront plus les organismes (RAFP, Ircantec, CNRACL, URSSAF...) qui demanderont aux administrations de leur transmettre à des échéances différentes et sous divers formats leurs déclarations sociales. Ce sont les établissements qui les transmettent directement en une seule fois à partir de leur logiciel de paie. Ainsi la collecte des données est mutualisée et partagée avec les organismes de protection sociale en fonction de leurs besoins.

Une retenue à la source des employés publics assurée via PASRAU

Dans l'attente de l'entrée en DSN du secteur public et de l'implémentation du PAS, les organismes appliquent depuis le 1^{er} janvier 2019 une retenue sur les revenus qu'ils versent aux agents via PASRAU (prélèvement à la source pour les revenus autres). Inspirée de la logique de la DSN, cette déclaration mensuelle a été développée spécifiquement pour permettre aux établissements publics d'échanger avec la DGFIP.

Ce dispositif a été bien intégré grâce à une préparation efficace en amont qui génère aujourd'hui des rentrées budgétaires conformes aux attentes.

Ce système traite aujourd'hui 70 000 déclarations comprenant, chaque mois, un total de 75 millions de lignes de paie.

Ce dispositif a été déployé de façon transitoire et ne pourra être prolongé au-delà de 2022.

D'autant qu'il ne comprend pas toutes les informations nécessaires à la juste gestion des procédures pour les assurés, qui progressivement vont toutes s'appuyer sur les données DSN en ce qui concerne les salaires. **La non prise en compte des éléments issus des administrations rend ces dispositifs inopérants pour 5,6 millions de salariés sur 26 millions.**

La consolidation des données de la Fonction Publique permettra également de disposer de données d'analyse décisionnelle faisant défaut à ce jour pour la juste construction des Politiques Publiques (ex : heures supplémentaires, évolutions de carrière, etc.).

Pour que la Fonction Publique bénéficie aussi des gains permis par la DSN

Les observations sur le privé montrent que la DSN permet une vraie rationalisation qui apporte **efficience et simplification** permettant de compenser l'investissement initial de mise en place de la DSN. Un processus d'amélioration continue des données de la paie est enclenché avec la DSN.

Pour les salariés du privé, les **délais et la qualité de traitement des arrêts maladie et des fins de contrats** de travail sont considérablement améliorés. Le délai de versement des indemnités journalières en cas de subrogation de l'employeur est passé **de 24 jours avec la procédure ancienne à 18 jours** dans la plupart des cas. Les contractuels pourront en bénéficier dès lors que l'historique nécessaire au remplacement de ces deux formalités sera constitué.

Aujourd'hui la DSN véhicule les données de **21 millions de salariés et près de 2 millions d'entreprises**, soit la quasi-totalité des entreprises. Trois ans après sa généralisation au secteur privé 81% des entreprises en sont aujourd'hui satisfaites. La simplification des démarches, le gain de temps et la fiabilisation des données sont des critères d'efficience permis par l'automatisation des processus¹.

¹ Enquête menée par le GIP-MDS en 2019 auprès de 17 000 déclarants

LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE EN DSN : CALENDRIER

Les employeurs de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière doivent passer en DSN d'ici le 1^{er} janvier 2022 au plus tard. Le décret de déploiement de la DSN à la fonction publique indique les échéances pour les 3 fonctions publiques. Chaque employeur doit vérifier sa date d'entrée.



FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

2020*

+ de 10 000 agents dont la paie est assurée en propre par l'employeur (hors CNRS)

2021

■ De 400 à 10 000 agents dont la paie est assurée en propre par l'employeur

■ + de 10 000 agents dont la paie est assurée par la DGFIP ainsi que le CNRS

2022

Organismes dont la paie est assurée en propre ou par la DGFIP (suite et fin)



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Hôpitaux publics
et établissements publics
sociaux et médico-sociaux

2020*

+ de 9 000 agents

2021

De 1 500 à 9 000 agents

2022

< de 1 500 agents



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

2020*

■ Régions et organismes départementaux (Départements, CNFPT, SDIS...)

■ Organismes intercommunaux (Métropoles, Communautés d'agglomération et urbaines)

2021

■ Communautés de communes et communes de plus de 100 agents

■ Établissements communaux de plus de 350 agents

2022

■ Communes de moins de 100 agents

■ Établissements communaux de moins de 350 agents



À RETENIR

- **La DSN doit impérativement être intégrée dès la DSN de janvier de l'année de démarrage.** Il n'est pas possible de basculer en cours d'année. Si l'établissement n'est pas prêt en janvier, il devra alors attendre l'année suivante et s'exposera à des pénalités.
- Vérifier au préalable que le **logiciel de paie** est compatible avec la DSN.
- Si des organismes souhaitent **anticiper** et intégrer le dispositif DSN avant leur date d'échéance pour adapter leur logiciel de paie et se familiariser avec la DSN, c'est possible!
- Pour pouvoir s'affranchir de la DADS-U en fin d'année, bien veiller à **démarrer la DSN au 1^{er} janvier**.

*Les collectivités ou établissements publics qui ne sont pas en capacité technique de respecter l'échéance de janvier 2020 sont autorisés à reporter leur entrée en DSN au 1^{er} janvier 2021. Cette tolérance exceptionnelle ne sera pas reconduite.



EN SAVOIR PLUS

Rendez-vous sur dsn-info.fr



NET-ENTREPRISES-FR
GIP Modernisation des déclarations sociales

Des avantages pour tous les acteurs

La DSN remplace concrètement la majorité des déclarations sociales. Dans le cas de la fonction publique, ces déclarations seront, dans un premier temps :

- La déclaration automatisée des données sociales unifiées (DADS-U)
- La déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour le volet URSSAF
- La transmission des informations relatives au prélèvement à la source (PASRAU)

Elle remplace également pour les seuls personnels relevant du privé, l'attestation de salaire destinée au versement des indemnités journalières et l'attestation employeur.

Ultérieurement elle remplacera aussi ces formalités pour les personnes relevant des règles publiques ainsi que la déclaration pour les mutuelles et assurances.

La DSN est un socle numérique à partir duquel il est possible de créer des services automatisés. Les données véhiculées dans la DSN pourront ainsi servir au calcul de toutes les prestations sociales basées sur le salaire : les APL et la revalorisation des retraites dès 2020, puis progressivement la prime d'activité, la CMU, les retraites de réversion...

Illustration du « Dites-le-nous une fois », la DSN a impliqué un important travail de rationalisation des données demandées aux employeurs afin que chaque information demandée ne le soit désormais qu'une seule fois. **La collecte des données est mutualisée et partagée avec les organismes de protection sociale selon leurs besoins.** Avec des données à ne communiquer qu'une fois sous une seule forme, les démarches sont davantage sécurisées. Cette simplification diminue en effet considérablement le risque d'erreurs, de fraudes ou même d'oublis.

Toutes les parties prenantes associées à la mise en œuvre de la DSN, pourront en tirer profit. En réduisant le nombre de données à renseigner, **la charge des fonctions paie et RH est allégée et lissée sur l'année.** Ils gagnent ainsi en productivité.

Pour les employeurs, la DSN permet de :

- réduire le nombre de déclarations à effectuer,
- simplifier les déclarations et les rythmer sur le bulletin de paie qui doit être édité chaque mois,
- sécuriser et fiabiliser des obligations sociales avec moins de risques d'erreurs puisqu'il n'y aura plus de déclarations périodiques de masse comme la DUCS et la DADS-U

Pour les agents, c'est :

- l'assurance d'une sécurisation accrue de leurs droits grâce à une identification unique valable auprès de tous les organismes, en particulier pour les droits à la retraite
- la simplification des démarches et la mise à jour rapide des droits à prestations,
- la confidentialité renforcée des données en circulation, celles-ci étant moins nombreuses.

Les acteurs institutionnels impliqués dans le projet en bénéficient aussi :

- pour les organismes de protection sociale, la DSN permet une dématérialisation complète et une fiabilisation des données, notamment grâce au rapprochement entre cotisations et prestations,
- pour la collectivité, une diminution des erreurs,
- pour le suivi des politiques publiques, une fiabilisation des données, permettant de recueillir au mois le mois des informations de qualité sur la vie et l'évolution des administrations et de l'emploi.

La simplification au rendez-vous

Le secteur privé considère l'automatisation des processus permis par la DSN comme une source de simplification. Une récente enquête menée par le GIP-MDS auprès des entreprises fait état d'un taux de satisfaction global de la DSN de 81,3%.

Les principales raisons de la satisfaction des entreprises concernent :

- la simplification et la fluidité des démarches,
- le gain de temps et le gain en efficacité,
- l'automatisation des processus et la fiabilité des données.

La Déclaration Sociale Nominative en pratique

La Déclaration Sociale Nominative repose sur plusieurs grands principes :

- **Il s'agit de la dernière étape du traitement de la paie**

Les données transmises dans la DSN mensuelle sont le reflet de la situation d'un agent au moment où la paie a été réalisée. La DSN est donc un sous-produit de la paie, généré par un logiciel de paie devant être compatible.

- **La DSN est réalisée au niveau du SIRET qui gère l'agent administrativement**

Pour effectuer la DSN, c'est le SIRET qui gère la paie des salaires qui doit être utilisé, et non le SIRET du lieu de travail. Il est en effet important de bien situer le niveau de SIRET et de ne pas descendre à une maille déclarative trop fine (par exemple cantine, centre sportif...) pour ne pas multiplier artificiellement les flux.

- **La DSN est transmise mensuellement**

Pour que les organismes de protection sociale reçoivent les informations dont ils ont besoin pour remplir leurs missions, il faut qu'ils reçoivent toutes les données. La date limite de transmission permet à chaque organisme de recevoir les informations dont il a besoin pour générer des droits en retour comme le calcul de la retraite ou des indemnités journalières.

Deux échéances sont fixées en fonction de l'effectif. La DSN doit être émise au plus tard le 5 ou le 15 du mois M+1 et plus précisément :

- le 5 M+1 midi pour les établissements mensualisés de plus de 50 agents, versant les traitements à la fin du mois M
- le 15 M+1 pour les autres

- **Il est impératif de basculer en DSN en janvier**

La DSN doit impérativement être intégrée dès la DSN de janvier (échéance du 5 ou 15 février) de l'année de démarrage. Il n'est pas possible de basculer en cours d'année. Si l'établissement n'est pas prêt en janvier, il devra alors attendre l'année suivante et s'exposera à des pénalités.

- **Les messages retours DSN sont tous à prendre en compte**

Tous les retours d'information publiés sur le tableau de bord DSN (certificats de conformité, bilans d'anomalies – non-respect de la norme DSN, comptes rendus métiers...) doivent être pris en compte pour réaliser le suivi ainsi que les corrections nécessaires sur la DSN du mois et / ou les suivantes.

La DSN est un projet numérique porteur de simplification, une fois maîtrisé. Pour autant, la DSN constitue lors de sa mise en place un véritable projet d'établissement et non un simple dispositif technique. Il est nécessaire de créer l'adhésion autour du projet. A ce titre, il est essentiel que ce projet soit porté par la Direction de l'établissement public.

Pour organiser la mise en œuvre de son passage en DSN, il est important d'anticiper afin de lisser les impacts techniques et organisationnels. La gestion d'un projet comme la DSN nécessite de le planifier, d'y dédier les ressources humaines nécessaires et les moyens logiciels appropriés, ainsi que d'analyser des freins éventuels.

Des étapes indispensables pour démarrer sereinement :

- Faire le point sur l'organisation de son établissement, notamment des services RH et comptables
- Analyser/fiabiliser les données en paie vis-à-vis des données DSN et apporter une attention toute particulière aux données identifiantes de l'employeur, déterminer les SIRET qui alimenteront le système, vérifier la bonne identification des agents
- Fixer des jalons projet
- Se coordonner avec son éditeur

La DSN permet de regrouper les différentes déclarations sociales, de fiabiliser les informations transmises aux organismes et de lisser la charge de travail sur l'année.

Pour atteindre son objectif de modernisation et simplification, il faut l'avoir intégrée comme un projet à part entière. Mettre en place de la DSN, c'est prendre un peu de temps pour en gagner beaucoup à terme !

Analyser le processus paie est une étape indispensable pour assurer la qualité des données de la paie et par là même des données transmises aux organismes de protection sociale. Vérifier les données en amont de leur transmission permettra de profiter pleinement de la mise en place de la DSN.

Le rythme mensuel de la DSN facilite ce travail de vérification, au plus proche de la survenance des événements qui jalonnent la vie de l'établissement.

L'intérêt de la DSN c'est aussi sa souplesse. En cas d'erreur, la DSN peut être régularisée le mois suivant.

Un outil de contrôle « DSN-VAL » est disponible pour vérifier vos DSN avant transmission.

Un retour d'information est transmis au déclarant après chaque envoi des données sociales via la DSN.

Il est important de prendre en compte tous les retours d'information publiés sur le tableau de bord DSN (certificats de conformité, bilans d'anomalies, comptes rendus métiers...), ils sont utiles pour réaliser le suivi et les corrections nécessaires sur la DSN du mois et / ou les suivantes.



Le tableau de bord permet de suivre l'avancement des traitements.

La vérification en amont des données est essentielle. De cette qualité des données dépend la bonne prise en compte des droits des employés et des démarches déclaratives simplifiées pour le gestionnaire de paie.

Des outils pour accompagner et anticiper la mise en place de la DSN

Plusieurs outils et ressources ont été mis à la disposition des établissements publics pour les aider à appréhender le dispositif en amont. Une base de connaissances complète est disponible sur dsn-info.fr dans un espace dédié à la fonction publique. Elle se compose de fiches thématiques et techniques susceptibles de répondre à toutes les interrogations des établissements.

Les organismes publics peuvent également bénéficier d'un accompagnement personnalisé via un numéro de téléphone dédié et des espaces collaboratifs pour échanger avec leurs pairs. Gage d'une meilleure préparation et d'une mise en œuvre en toute sérénité.

Une approche collaborative garantissant interaction et coordination

Comme pour le privé, la DSN fonction publique implique la coopération d'une multiplicité d'acteurs. Avec une diversité dans les pratiques au niveau des territoires, dans les solutions logicielles, et des tailles d'établissements différentes, il était important d'adopter une approche qui permette d'assurer le pilotage ainsi que la mise en œuvre fonctionnelle du dispositif.

A la coordination de la mise en place de la DSN, la Direction Générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) s'appuie sur le CISIRH, son opérateur unique pour le passage en DSN des services de l'Etat, qu'ils soient centraux ou déconcentrés - avec quelques exceptions comme le du CNRS ou le Ministère des Armées qui possèdent leur propre système de paie.

Dans le cadre de la gestion qu'elle assure pour le compte des régimes RAFF, Ircantec et CNRACL, la Caisse des Dépôts accompagne les fonctions publiques territoriale, hospitalière et d'Etat. Cet accompagnement se décline en plusieurs dispositifs adaptés aux spécificités des employeurs :

- Contacts individuels, relation directe et interlocuteurs dédiés,
- Rencontres dédiées DSN, conférences employeurs, ateliers pratiques, accompagnement à la demande...

Le GIP-MDS, en charge de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, travaille en lien avec les fonctions RH et paie ainsi que les éditeurs de logiciel.

Co construire ce qui est spécifique grâce à la phase pilote

A l'instar de tous les projets d'envergure portés par le GIP-MDS, des phases pilote sont organisées pour les trois fonctions publiques afin de s'assurer que le circuit est maîtrisé de bout en bout. Cela permet aussi d'identifier des cas particuliers et d'adapter les outils d'aide au regard des éventuelles difficultés rencontrées. Les employeurs ont ainsi l'occasion de se mettre en situation réelle de dépôt de DSN en lien avec les organismes de protection sociale partenaires, principalement RAFF, Ircantec, CNRACL, URSSAF.

Ces phases pilote permettent de sécuriser le dispositif avant la généralisation, d'anticiper les ajustements à opérer dans les logiciels de paie. Les établissements publics bénéficient de l'expertise des acteurs du GIP-MDS et de réunions en régions avec les organismes de protection sociale pour les accompagner.

L'expérience montre qu'il est essentiel d'anticiper cette obligation et de l'appréhender comme un véritable projet. Porté par la Direction de l'établissement, ce projet doit fixer un partage d'objectifs, une ressource dédiée, le recours à un logiciel adapté (y compris parmi des solutions en ligne qui ne nécessitent pas d'investissement coûteux).

Une prochaine phase pilote sera ouverte dès avril 2020. Ce dispositif est ouvert à tous les établissements publics, quelle que soit leur date d'échéance.

LA DSN FONCTION PUBLIQUE, MODE D'EMPLOI

Les employeurs de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière doivent passer en DSN d'ici le **1^{er} janvier 2022** au plus tard. Suivez le guide !

PRÉ-REQUIS

- La DSN doit impérativement être intégrée dès **la DSN de janvier de l'année d'échéance**. Il n'est pas possible de basculer en cours d'année. Si l'établissement n'est pas prêt en janvier, il devra alors attendre l'année suivante et s'exposera à des pénalités.
- **Anticiper** pour adapter son logiciel de paie et se familiariser avec le dispositif est une condition de succès de l'entrée en DSN.
- Il est impératif d'effectuer sa bascule en DSN **au 1^{er} janvier**.
- **La DSN doit être appréhendée comme un projet** d'établissement à part entière, c'est-à-dire :
 - Porté par la Direction
 - Planifié, avec des objectifs réalistes
 - Doté des ressources humaines et logicielles nécessaires.

NB : Anticiper et intégrer le dispositif DSN avant la date d'échéance pour adapter son logiciel de paie et se familiariser avec la DSN, c'est possible !



LA DSN EN 6 ÉTAPES

1

S'assurer auprès de son éditeur d'avoir une **version de son logiciel de paie adaptée**.

2

S'informer, se former, partager son expérience, participer aux rencontres de sensibilisation.

3

S'inscrire sur net-entreprise.fr, qui centralise les déclarations DSN.



Pour déclarer, rendez-vous sur **net-entreprises.fr**.

Pour plus d'informations, connectez-vous sur **dsn-info.fr**.

4

Vérifier que les données sont bien reconnues dans la DSN en utilisant :

- Le contrôle des SIRET « DSN contrôle SIRET »
Le SIRET doit être celui qui gère la paie. S'adresser à l'administration dans le cas contraire.
- La vérification des numéros de Sécurité sociale « Bilan d'identification des salariés ».

5

Intégrer ses données de paie puis vérifier sa DSN via « l'outil de contrôle DSN-val » téléchargeable sur dsn-info.fr. **Corriger** les éventuelles erreurs avant de la déposer.

6

Consulter ses bilans sur le tableau de bord DSN pour s'assurer que sa déclaration a bien été acceptée et transmise.



NET-ENTREPRISES.FR
GIP Modernisation des déclarations sociales

