




**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**



ENTREE DE LA FONCTION PUBLIQUE EN DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE : BILAN DE L'ECHEANCE DE JANVIER 2021

**DOSSIER DE PRESSE
AVRIL 2021**

CONTACTS PRESSE

GIP-MDS
Marie-Amélie Roguet
07 86 28 97 90
marieamelie.roguet@gip-mds.fr

Agence Equancy&Co
Pierre Marié & Mathilde Calvez
06 09 46 88 93
pmarie@equancy.com
mcalvez@equancy.com

TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE EN DSN EN 2022 !

La DSN, Déclaration Sociale Nominative, doit s'appliquer à l'ensemble de la Fonction Publique au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

Les établissements en DSN adressent désormais en une seule fois à tous les organismes les informations dont ils ont besoin à partir de la paie. Cette référence unique, la donnée de la paie, sécurise et fiabilise les obligations déclaratives et les droits des agents qui en découlent. Pour les agents, la DSN signifie une gestion au plus juste de leurs droits sociaux, avec un système de transmission des données numérisé et automatisé.



5,6 millions d'agents de la Fonction Publique sont concernés. Ce passage en DSN des employeurs publics avait été lissé sur trois phases : en janvier 2020, janvier 2021 et janvier 2022. Les systèmes déclaratifs actuels ne seront pas maintenus au-delà de 2022. Il est urgent de comprendre comment se préparer à cette dématérialisation.

Quel bilan pour l'échéance du 1^{er} janvier 2021 ?

Au total, à l'issue de la deuxième échéance de janvier 2021, 15 000 employeurs sont entrés en DSN et déclarent 2,5 millions d'agents. Près de 12 000 employeurs de la Fonction Publique sont entrés en DSN lors de la phase de janvier 2021 pour tout ou partie de leurs établissements. Ils rejoignent les 3 000 employeurs entrés précédemment.

Les niveaux d'avancement diffèrent dans chaque versant de la Fonction Publique, avec la DSN désormais déployée chez :

- 9 400 employeurs de la Fonction Publique Territoriale (FPT) ; le nombre de collectivités entrées correspond globalement aux attendus.
- 5 500 employeurs de la Fonction Publique d'État (FPE) ; de nombreux petits établissements sont entrés en DSN mais les grands employeurs de l'État restent attendus en janvier 2022.
- 100 employeurs de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) ; une partie des établissements hospitaliers a bénéficié de mesures de report dans le contexte de la crise sanitaire.

Janvier 2022 est la dernière échéance pour l'ensemble des employeurs de la Fonction Publique. Trois millions d'agents publics doivent encore entrer en DSN. Cette dernière échéance de généralisation de la DSN dans la Fonction Publique rassemblera les grands employeurs de l'État (dont la paye DGFIP des ministères ou les soldes des militaires et des gendarmes) et la majorité des petites structures publiques, soit près de 45 000 employeurs.

« Je tiens à remercier les milliers d'employeurs qui sont passés à la DSN cette année, malgré les difficultés d'organisation liées à la crise sanitaire. Ils verront très vite les bénéfices de cette transformation numérique. Pour les employeurs qui doivent adopter la DSN en 2022, il faut sans plus tarder se mettre en ordre de marche ! L'entrée en DSN est un projet qui mobilise des équipes informatiques et RH afin de mettre en œuvre les nouveaux outils, fiabiliser les données des dossiers agents et instaurer de nouvelles modalités de travail au sein d'un processus déclaratif mensuel, synchronisé avec la paye »

Adrien Friez, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Par ailleurs, au-delà de cet objectif de transition généralisée de la Fonction Publique vers la DSN, **le bilan de l'échéance de janvier 2021 fait apparaître un enjeu autour de la qualité des données déclarées**. L'activité, les arrêts de travail et les cotisations obligatoires restent en partie mal déclarées. Les erreurs constatées sont remontées aux employeurs pour qu'ils puissent les corriger au plus tôt, mais il est essentiel que les données soient vérifiées en amont. Or, la qualité des données déclarées est cruciale pour l'ouverture des droits (retraite, maladie, chômage...) des agents ou encore l'allocation de prestations soumises à clauses de ressources (Allocations logement par exemple).

« Nous sommes très attentifs à la qualité des données des DSN qui sont soumises. C'est un sujet qui concerne tous les employeurs : il est plus facile de réussir le passage en DSN avec des données correctes dès le début que de rattraper les erreurs par la suite ! »

Elisabeth Humbert-Bottin, directeur général du GIP-MDS.

De nombreux outils d'aide pour préparer l'entrée en DSN

L'ensemble des parties prenantes sont mobilisées pour accompagner les employeurs publics :

- Le **GIP-MDS**, pour toute question relative à la DSN, sa norme, et ses principes de remplissage ;
- La **Caisse des Dépôts**, pour toute question relative à la réglementation des régimes de retraite IRCANTEC, RAFP, et CNRACL et aux modalités de déclaration de situations spécifiques à ces régimes ;
- Les **URSSAF**, pour toute question relative à la réglementation et aux modalités de calcul des cotisations et contributions sociales ;
- Les **Services des Impôts des Entreprises**, pour toute question relative à la réglementation et aux modalités de calcul du prélèvement à la source des impôts ;
- La **DGAFP**, pour toute question relative à l'échéance réglementaire ;
- La **Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS)**, la **Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS)**, la **Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL)** pour les questions relatives à la FPH ;
- Le **Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** et les **Centres Départementaux de Gestion (CDG)**, pour les questions relatives à la FPT.

Afin d'aider les employeurs de la Fonction Publique à passer en DSN, de nombreux outils sont à leur disposition :

- une documentation en ligne sur la DSN sur le site net-entreprises.fr : <https://www.net-entreprises.fr/declaration/dsn-fonction-publique/#lessentiel-dsn-fonction-publique>
- une documentation complémentaire et un [formulaire de contact](#) sur les sites des régimes [CNRACL](#), [Ircantec](#), [RAFP](#)
- des webinaires régionaux, organisés avec les acteurs locaux, pour qu'ils puissent s'approprier les modalités de la DSN et être accompagnés dans leurs démarches. Les « replays » de ces webinaires sont disponibles sur [Net-entreprises](#)
- un environnement de test disponible pour vérifier le fonctionnement de bout en bout (depuis la constitution d'une DSN jusqu'à son exploitation par les organismes destinataires).

Il est conseillé aux employeurs de se rapprocher de leur éditeur de logiciel de paie ou de leur centre de gestion pour se préparer à l'échéance de janvier 2022.

« Nous sommes de nombreux acteurs aux côtés des employeurs de la Fonction Publique pour les aider à gérer au mieux ce passage à la DSN. Les ressources existent ; il faut désormais que les employeurs s'en saisissent pour que tous réussissent l'échéance de janvier 2022. »

Jean-Louis Barsottini Directeur des Projets Inter-régimes à la Direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

« Pour passer à la DSN en 2022, il faut commencer le plus tôt possible cette démarche de préparation, d'anticipation, et c'est en ce sens que le Centre de gestion du Finistère s'est associé au GIP MDS et à la Caisse primaire d'Assurance Maladie pour être dans cette démarche proactive d'information durant l'année 2021 »
Nicolas Lonvin, Directeur général des services du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Finistère, Vice-Président de l'Association des DRH des grandes collectivités.

« Lors du pilote 2019, le projet est devenu plus concret pour nous, en déposant nos premières DSN en mode test. Grâce au pilote nous avons davantage compris ce qui était attendu, notamment les normes techniques par rapport au contrôle de forme, et nous avons pu structurer un calendrier sur un mois donné. »
Julien Durand-Rénier, Responsable de la rémunération du personnel non médical à l'AP-HP

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. 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... La généralisation de la DSN est une condition de mise en œuvre de nombreuses réformes sociales, fiscales et de simplification majeures.

Concrètement, la DSN remplace 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.

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. La DSN apporte ainsi de réels avantages dans le fonctionnement des systèmes RH ; outre le remplacement de la Déclaration Automatisée de Données Sociales Unifiées (DADS-U) transmise à la CDC pour les régimes de retraites CNRACL, RAFP et Ircantec, de la Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales (DUCS) transmise aux différentes Urssaf – qui seront supprimées en 2022 -, elle permettra de porter dans un unique message la déclaration fiscale du Prélèvement de l'impôt sur les revenus actuellement portée dans un système parallèle (PASRAU) qui sera également supprimé à cette échéance dans son usage par la Fonction Publique.

En synthèse...

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 retour d'expérience du secteur privé

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. 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. Trois ans après sa généralisation au secteur privé 81,3% des entreprises en sont aujourd'hui satisfaites.

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 (ainsi, à titre d'exemple, 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.),
- 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.

« Je savais que la bascule prendrait du temps, c'est pourquoi j'ai voulu anticiper et entrer dans un groupe pilote. Pour la première édition test des DSN, nous avons constaté une vingtaine d'erreurs, ce qui est très peu. Notre éditeur nous a permis régler ces erreurs. Pour la deuxième édition, aucune erreur n'a été relevée. »

Richard Talour, DRH de la Ville de Quétigny (Côte-d'Or)

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.

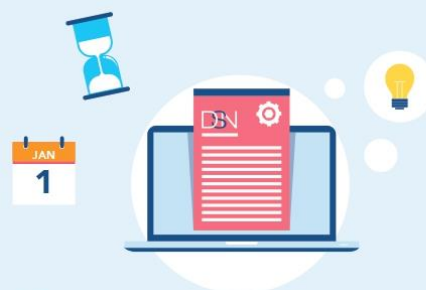
■ **Anticiper** pour adapter son logiciel de paie et se familiariser avec le dispositif est une condition de succès de l'entrée en DSN.

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 !

■ 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.



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

