



## Projet CTDSN

*L'arrivée de la DSN au 01/01/2022, ses enjeux et ses impacts : quel rôle pour l'employeur ?*

6 avril 2021





# Sommaire

---

- **Direction Générale de l'Administration Publique (DGAFP), Adrien Friez**
  - Les enjeux de la DSN dans la fonction publique d'Etat
  - Le calendrier de généralisation de la DSN à la FP
  - Le périmètre actuel de la DSN et la feuille de route après janvier 2022
  - La nouvelle cinématique de déclaration mensuelle
- **Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), Gérard Kiavué**
  - Rappels sur la PSOP et la paie à façon
  - Intervention des services de la DGFIP en tant que Tiers Déclarants
  - Enjeux de la mise en conformité des données
- **Centre interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH), Philippe Cuccuru, Emilie Chatel et Muriel Cornebois**
  - Intégration du CTDSN dans la chaine RH-préliquidation-paie-DSN
  - Stratégie de déploiement (objectifs acteurs et calendrier)
  - Accompagnement des acteurs de la DSN (SLR, employeurs)
- **Agence de Mutualisation des Université et Etablissements (AMUE), Guirec Manceau et Véronique Delannoy**
  - Conclusion et prochaines échéances

## Les enjeux de la DSN dans la fonction publique d'état

Une mesure portée par les pouvoirs publics :

- **la loi Warsmann du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives**
- le Pacte de Responsabilité et de Solidarité annoncé par le Président de la République le 14 janvier 2014
- le principe « **Dites le nous une fois** » visant à réduire la redondance d'informations transmises par les entreprises et les particuliers.

Plusieurs enjeux :

- **Simplifier** les démarches de l'entreprise
- **Sécuriser** les droits des agents
- **Fiabiliser** les données sociales
- **Optimiser** les procédures
- **Généraliser** la dématérialisation
- **Lutter** contre la fraude
- **Faciliter** l'évaluation des politiques publiques



L'expansion de la DSN à la Fonction publique est un chantier de transformation numérique à l'échelle nationale qui s'inscrit dans une logique de modernisation et de rationalisation des pratiques de paie.

## Le calendrier de généralisation de la DSN dans la Fonction publique : la réglementation

La « LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance » et son décret 2018-1048 définissent les règles d'entrée de la Fonction Publique en DSN : tous les employeurs publics doivent entrer au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Certains employeurs souscrivent à des obligations spécifiques d'entrée :

	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	
<b>Fonction Publique Territoriale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Régions/Départements/Métropoles</li> <li>Communautés d'agglomération/urbaines</li> <li>Etablissements départementaux</li> <li>CNFPT / CIG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communautés de communes</li> <li>Communes &gt; 100 agents</li> <li>Etablissements communaux &gt; 350 agents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communes &lt; 100 agents</li> <li>Etablissements communaux &lt; 350 agents</li> </ul>	Toutes autres structures
<b>Fonction Publique d'Etat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paie en propre : &gt; 10 000 agents hors CNRS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paie DGFIP</li> <li>Paie en propre : de 400 à 10 000 agents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paie DGFIP : fin</li> <li>Paie en propre : &lt; 400 agents</li> </ul>	
<b>Fonction Publique Hospitalière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablissements &gt; 9 000 agents*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablissements de 1 500 à 9 000 agents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablissements &lt; 1 500 agents</li> </ul>	

\* la situation est mesurée suivant les effectifs à fin 2017

Au sein de la fonction publique d'Etat, les Ministères et établissements publics ont des échéances différentes selon qu'ils bénéficient ou non des services de la paie DGFIP.

## Le calendrier de généralisation de la DSN dans la Fonction publique : situation actuelle

A l'issue de l'entrée de janvier 2021, près de 15 000 employeurs publics sont entrés en DSN et déclarent **environ 2,5 millions d'agents** sur les trois versants.

Entrés en DSN (cumul à janvier 2021)		Attendus en 2022	Rapport Annuel
	SIREN	SIREN (environ)	Effectifs 2018
<b>FPT</b>	9 375 régions, départements, communes, communautés d'agglomération...	<ul style="list-style-type: none"> <li>36 000 collectivités territoriales</li> </ul>	1 915 415
<b>FPH</b>	109 dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>28 Etablissements hospitaliers</li> <li>81 Etablissements médicaux-sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>766 Etablissements hospitaliers</li> <li>3700 Etablissements médicaux-sociaux</li> </ul>	1 178 622
<b>FPE</b>	5 543 dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>Paye DGFIP : MC + MAA + services ministériels et EP pour leurs agents en poste à l'étranger</li> <li>EP en paye propre</li> <li>2279 EPLE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sénat et assemblée Nationale</li> <li>Paye DGFIP : 10 ministères + 370 EP</li> <li>Solde des militaires MinARM et DGGN</li> <li>&lt;150 EP en paye propre</li> <li>EPLÉ et EEA non entrés (&lt;5 240)</li> </ul>	2 470 283
<b>Total</b>	<b>15 027</b>	<b>46 000</b>	<b>5 564 320</b>

Des niveaux d'avancement et de déploiement différents :

- **La FPT** : les entrées correspondent globalement aux attendus
- **La FPH** : les établissements hospitaliers ont bénéficié de mesures de report liées au contexte de la crise sanitaire.
- **La FPE** : de nombreux petits établissements FPE sont entrés en DSN mais les grands employeurs de l'Etat, dont la paie DGFIP, sont attendus en janvier 2022.

aujourd'hui,  
22 SIRET  
58.000 agents

Zoom sur le périmètre entré en DSN  
pour la paie DGFIP/CTDSN

à terme,  
>900 SIRET  
>1,8M d'agents



## *Le calendrier de généralisation de la DSN dans la Fonction publique : gros enjeu sur janvier 2022*

---

### **L'échéance de janvier 2022 est la dernière selon la loi pour achever le passage à la DSN**

Quelques difficultés particulières jalonnent la préparation tout au long de l'année 2021 pour préparer cette échéance :

- Hors l'Etat, les employeurs restant à rentrer sont des petites structures difficiles à accompagner,
- Les 2 premières échéances n'ont pas fait le plein de toutes les entrées attendues (et ce dans chacun des versants de la fonction publique),
- En terme d'effectifs, l'entrée en DSN des employeurs publics est en retard au regard des prévisions initiales. Il reste 3 millions d'agents publics à faire entrer en DSN pour la dernière échéance législative de janvier 2022,
- Certaines options en matière de « maille déclarative » ont conduit à des complications nécessitant intervention des Urssaf et tests complémentaires sur la volumétrie (Etat).

Dans ce contexte, les équipes transverses ont défini un plan de sécurisation de l'entrée en DSN des grands employeurs de l'Etat comportant deux dispositifs de tests :

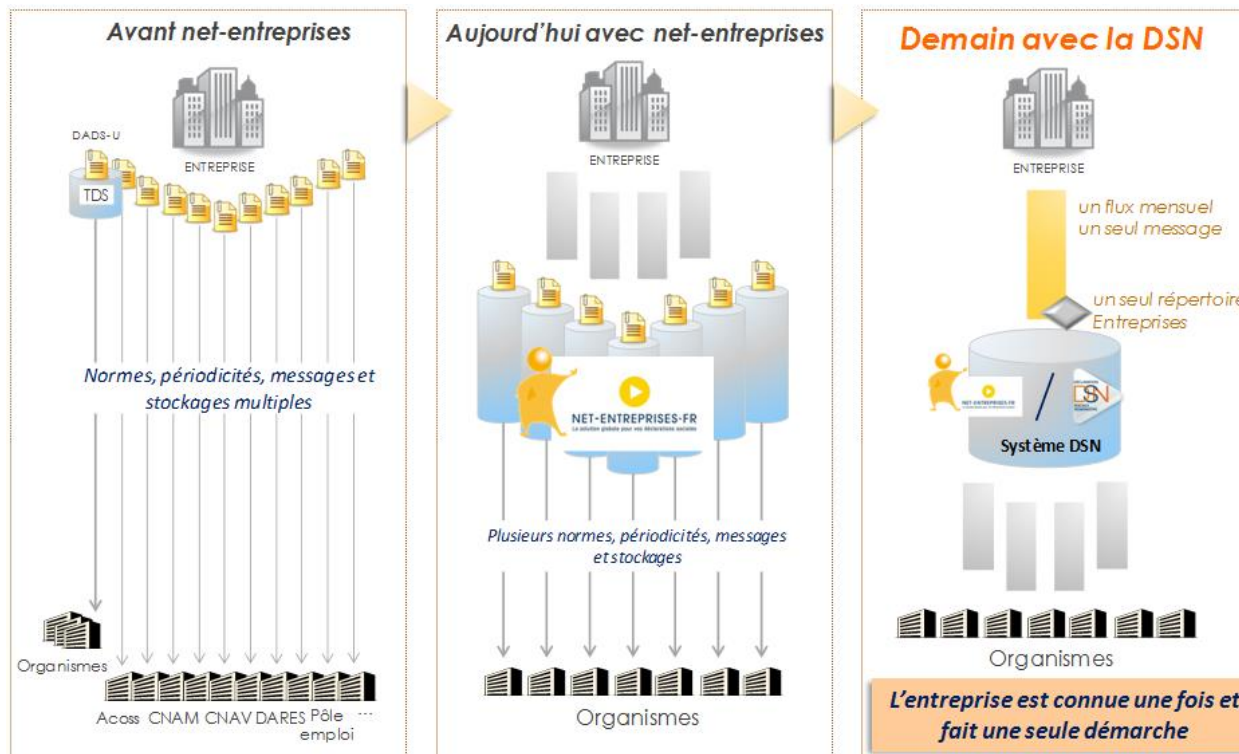
- Tests de volumétrie sur toute la chaîne des destinataires, portant sur les DSN volumineuses du CISIRH, de la solde des militaires et de la solde de la DGGN.
- Tests de nature fonctionnelle / vérification de la qualité des déclarations.

**Mais aussi, les étapes 2020 et 2021 ont permis de faire monter en qualité et compétence les outils des éditeurs de logiciels utilisés par nombre d'employeurs publics.**

**Dans ce contexte, l'accompagnement spécifique qui a pu être apporté aux entrants des vagues 2020 et 2021 ne pourra pas se reproduire à l'identique.**

# Le périmètre actuel de la DSN : les organismes destinataires du flux DSN

## Une transformation globale du système déclaratif



- Aujourd'hui, la DSN d'un employeur est transmise aux organismes suivants :
  - Acoss/Urssaf, CNAM, CNAV, Agirc/Arrco, DRM, Pôle Emploi, DGFIP, fonds gérés par la Caisse des Dépôts et des Consignations (CRACL, RAFF, Ircantec, CPF, FSPOEIE), DARES, INSEE ...

**NB : certains organismes complémentaires relevant des fédérations CTIP, FFA ou FNMF sont également inscrits pour recevoir les DSN.**



## *Le périmètre actuel de la DSN : les déclarations remplacées*

---

**A partir de janvier 2020, la DSN, déclaration mensuelle, unique et synchronisée avec la paie des agents, remplace pour la Fonction Publique :**

- la déclaration automatisée des données sociales unifiées (DADS-U) pour les cotisations de retraite envoyées aux 3 fonds gérés par la CDC (CNRACL, RAFP, IRCANTEC),
- la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour le volet URSSAF,
- la transmission des informations relatives au Prélèvement A la Source (via PASRAU) et utilisées également pour le bon remplissage de la déclaration pré-remplie pour la DGFIP.

La DADS-U et la DUCS disparaîtront définitivement dès que les obligations d'entrée des fonctions publiques en DSN, fixées par décret, seront passées.





## *La feuille de route après janvier 2022 : évolutions ou enrichissements à prévoir*

---

### **L'ajout des signalements Arrêt de Travail et Fin de contrat**

Le dispositif de DSN prévoit le signalement événementiel des arrêts de travail, de la reprise suite à arrêt de travail et des fins de contrat de travail

- Les travaux sur la gestion des signalements pour les agents de droit public sont en cours et en l'état il n'est donc pas attendu d'émission de signalement pour cette population avant 2023 au plus tôt.

### **L'ordonnance sur la protection sociale complémentaire**

L'ordonnance 2021-175 publiée le 17 février prévoit la mise en place de protection sociale complémentaire à partir de 2024. Les employeurs publics devront apporter des évolutions dans leurs DSN pour servir les informations attendues par les organismes complémentaires

En attendant, un dispositif « provisoire » sera mis en place à partir de janvier 2022 qui consiste à rembourser un montant forfaitaire aux agents justifiant d'un contrat individuel de protection sociale complémentaire.

### **Le remplacement de la DOETH**

A ce stade, il est prévu que la DSN intègre la DOETH de la FP à compter de janvier 2023 pour la transmission des effectifs, à compter de 2024 pour le recouvrement de la contribution OETH.

### **La réforme des retraites et intégration du SRE**

Le SRE a formulé la demande de raccordement à la DSN pour la collecte des informations ouvrant droit au Système Universel de Retraite concernant les personnes nées à partir de 2004. Les travaux sont suspendus en attente des orientations politiques.

### **L'enrichissement de la qualité par les informations manquantes**

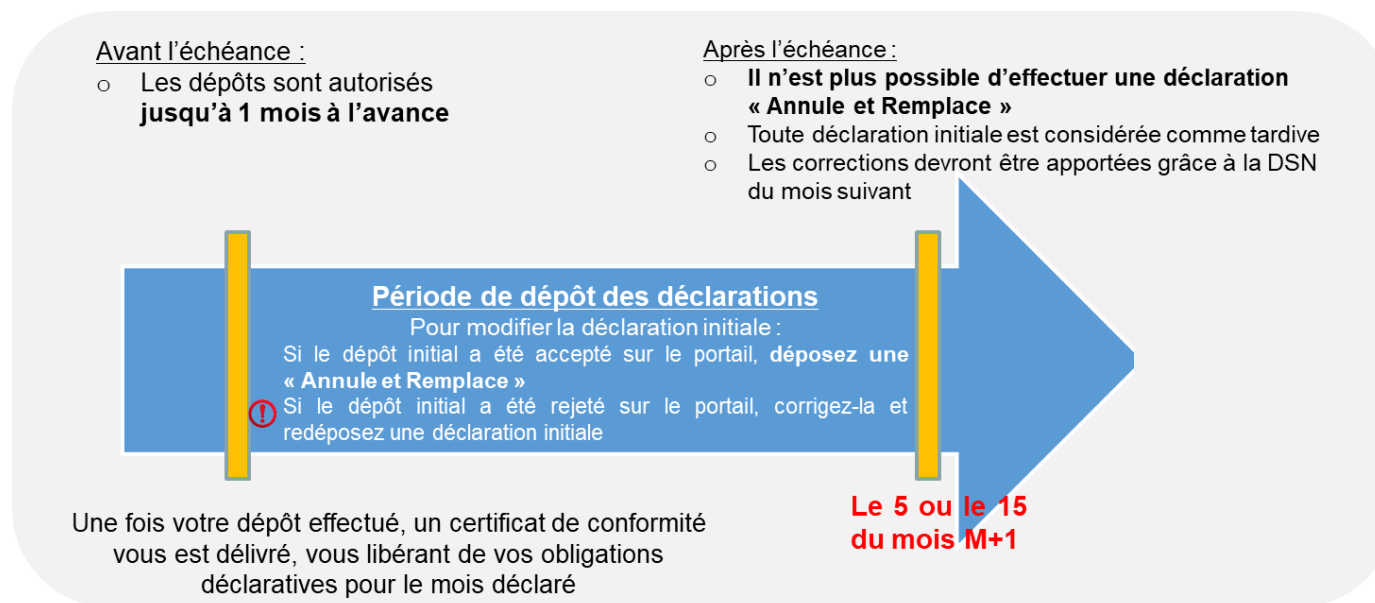
Un suivi régulier de la qualité en production a été mis en place depuis février 2021 avec les organismes destinataires des données.

En effet, il est nécessaire d'avoir des données en production correctes et utilisables, les erreurs déclaratives ayant des impacts directs sur le droit des individus déclarés.

## La nouvelle cinématique de déclaration mensuelle appelle une mise en qualité permanente

La DSN est produite dans la continuité du calcul-validation de la paie avec :

- une périodicité mensuelle (à comparer avec la DADSU annuelle),
- une période courte pour passer les contrôles et déposer la DSN (avant le 5 du mois suivant le bulletin de paie)
- des comptes rendus métiers, reçus de la part de chacun des destinataires, signalant les corrections à intégrer pour les déclarations suivantes et le taux personnalisé de PAS



(\*) Pas d'exigibilité pour le 15 du mois sur le périmètre de la paie DGFIP

- Si, pour préparer l'entrée en DSN, les services RH des employeurs mènent une action de mise en conformité des données des dossiers agents, **la qualité des données doit être permanente et entretenue régulièrement dans l'objectif de garantir les droits des agents pour leur paie mais également leur protection sociale.**



# Sommaire

---

- **Direction Générale de l'Administration Publique (DGAFP), Adrien Friez**
  - Les enjeux de la DSN dans la fonction publique d'état
  - Le calendrier de généralisation de la DSN à la FP
  - Le périmètre actuel de la DSN et la feuille de route après janvier 2022
  - La nouvelle cinématique de déclaration mensuelle
- **Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), Gérard Kiavué**
  - Rappels sur la PSOP et la paie à façon
  - Intervention des services de la DGFIP en tant que Tiers Déclarants
  - Enjeux de la mise en conformité des données
- **Centre interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH), Philippe Cuccuru, Emilie Chatel et Muriel Cornebois**
  - Intégration du CTDSN dans la chaine RH-préliquidation-paie-DSN
  - Stratégie de déploiement (objectifs acteurs et calendrier)
  - Accompagnement des acteurs de la DSN (SLR, employeurs)
- **Agence de Mutualisation des Université et Etablissements (AMUE), Guirec Manceau et Véronique Delannoy**
  - Conclusion et prochaines échéances



## *Rappels sur la PSOP et la paie à façon*

---

En application de **l'article 128 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2020 modifié (décret GBCP) et dans le respect du principe de séparation des fonctions des ordonnateurs et des comptables édicté à l'article 9 du même texte**, les dépenses de personnel de l'Etat sont liquidées et payées par les comptables publics en charge du paiement sans ordonnancement préalable desdites dépenses désignés par voie d'arrêté du ministre chargé du budget sur la base d'éléments certifiés par l'ordonnateur via une application informatique de conception centralisée dont les fonctionnalités sont les suivantes :

- le calcul, après réalisation des contrôles dévolus au comptable public par les articles 19 et 20 du décret précité, des rémunérations brutes et de leurs accessoires,
- le calcul des assiettes et des cotisations et contributions de toute nature donnant lieu à retenues, en matière de régimes obligatoires, complémentaires, additionnelles et volontaires de couverture sociale et de retraite,
- le calcul, le cas échéant, de retenues du fait d'oppositions amiables ou contentieuses grevant les rémunérations,
- le calcul du montant des versements adressés aux divers bénéficiaires (agents, OPS, DGFIP, tiers opposants),
- la comptabilisation de la paie,
- les déclarations des données sociales et fiscales.
- la production de diverses restitutions sous forme de fichiers et sous divers formats à destination des services liaison-rémunérations et des divers partenaires de la DGFIP.

S'agissant des prestations rendues par les services de la DGFIP mentionnées à l'article 1er du décret n° 98-902 du 8 octobre 1998 figure la prise en charge des rémunérations d'organismes publics dotés d'une personnalité morale distincte de celle de l'État, en d'autres termes, la paie à façon.



## *Intervention des services de la DGFIP en tant que Tiers Déclarants*

---

Ainsi, la paie n'est pas réalisée par l'employeur en ce qui concerne la fonction publique civile de l'État. Or, la DSN est établie, en application de l'article R133-13 du code de la sécurité sociale (CSS) à partir des données de paie détenues par les services de la DGFIP.

Si les employeurs peuvent recourir à un tiers déclarant en application de l'article L133-11 du même code, il résulte de la combinaison des dispositions du décret GBCP et du CSS que pour l'Etat employeur les tiers déclarants sont obligatoirement les comptables publics seuls autorisés à manier les fonds publics. En matière de PSOP, ces services sont au nombre de 30.

S'agissant des organismes publics sous convention de prestation de services pour paie à façon (PAF) qui disposent d'un agent comptable, **le tiers déclarant est le comptable prestataire** comme cela est précisé à l'article 11 de l'arrêté du 11 mai 2018 pris pour l'application de l'article D719-105 du code de l'éducation pour les établissements d'enseignement supérieur ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies en application de la loi dite LRU qui ont juridiquement obligation de recourir à cette prestation et dans les conventions pour les autres établissements pour lesquels la PAF est une option.

Aux termes de l'article R143-43 du CSS, le tiers déclarant réalise pour le compte de l'employeur **tout ou partie** des déclarations dans les conditions et délais prévus par la législation et la réglementation sociale auxquelles renvoie le droit fiscal en matière de traitements et salaires ainsi que de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Les applications de PSOP de la DGFIP pour la fonction publique civile de l'Etat constituent une situation particulière par rapport aux progiciels intégrés utilisés par les autres employeurs publics ou privés assurant dans un même outil la gestion administrative des personnels, la liquidation de la paie, les divers règlements ainsi que les déclarations correspondantes.



## *Enjeux de la mise en conformité des données*

---

La DSN est exploitée par les différents partenaires de la norme, principalement les organismes de protection sociale (OPS) et la DGFIP dans sa mission fiscale.

Il importe donc que les données transmises soient de bonne qualité en vue :

- de constituer correctement les droits individuels des agents ;
- d'effectuer un juste calcul du prélèvement à la source de l'impôt et de son assiette.



# Sommaire

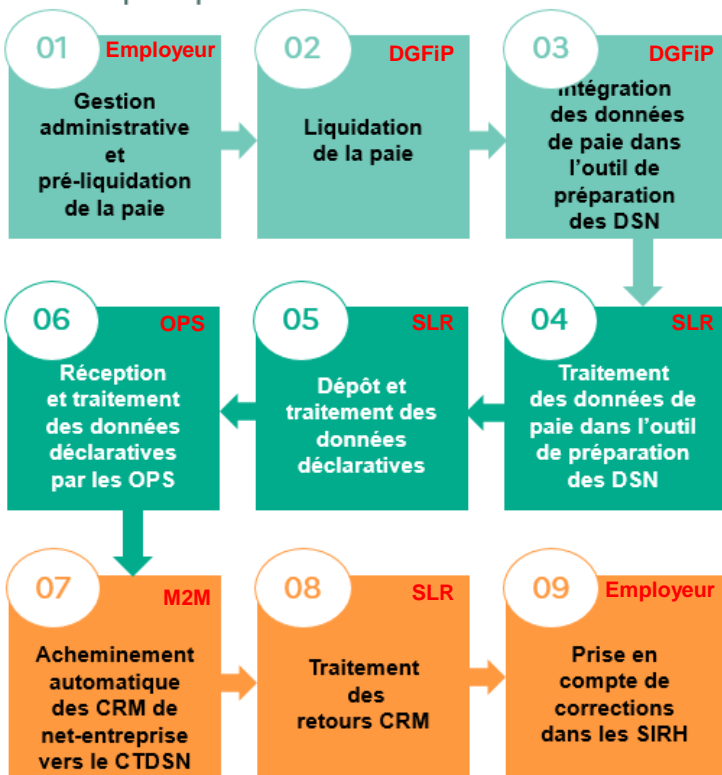
---

- **Direction Générale de l'Administration Publique (DGAFP),** Adrien Friez
  - Les enjeux de la DSN dans la fonction publique d'état
  - Le calendrier de généralisation de la DSN à la FP
  - Le périmètre actuel de la DSN et la feuille de route après janvier 2022
  - La nouvelle cinématique de déclaration mensuelle
- **Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP),** Gérard Kiavué
  - Rappels sur la PSOP et la paie à façon
  - Intervention des services de la DGFIP en tant que Tiers Déclarants
  - Enjeux de la mise en conformité des données
- **Centre interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH),**  
Philippe Cuccuru, Emilie Chatel et Muriel Cornebois
  - Intégration du CTDSN dans la chaine RH-préliquidation-paie-DSN
  - Stratégie de déploiement (objectifs acteurs et calendrier)
  - Accompagnement des acteurs de la DSN (SLR, employeurs)
- **Agence de Mutualisation des Université et Etablissements (AMUE),** Guirec Manceau et Véronique Delannoy
  - Conclusion et prochaines échéances

# Intégration du CTDSN dans la chaîne RH-préliquidation-paie-DSN

## La chaîne RH, paie et DSN, de quoi parle t-on ?

Les étapes de la chaîne déclarative de la DSN dans la fonction publique d'Etat



01

La 1<sup>ère</sup> étape de la chaîne correspond à la **gestion administrative et gestion de la carrière des agents publics de l'état**. Elle intègre l'ensemble des activités relatives la vie professionnelle de l'agent pendant toute la durée de sa présence chez son employeur

02

La 2<sup>ème</sup> étape de la chaîne correspond à l'ensemble des opérations relatives à la production de la paie. Ces différentes étapes s'accompagnent d'une **vérification des pièces justificatives** jointes par les employeurs permettant de **contrôler le cadre strict du respect de la réglementation FPE**. La **DGFIP** est exclusivement en charge de **produire les paie des agents en PSOP (paie sans ordonnancement préalable)**.

03

La 3<sup>ème</sup> étape de la chaîne correspond à l'intégration des données de paie issues de PAY dans le CTDSN. Ces différentes activités sont réalisées **entre le 15 du mois en cours et le 05 du mois M+1 (date limite de dépôt de la DSN)**.

04

La 4<sup>ème</sup> étape de la chaîne consiste à vérifier les données de paie intégrées et à traiter les éventuelles incohérences. Les **services rémunération de la DGFIP** doivent prendre en charge la **correction des rejets dans le CTDSN** pour permettre le **dépôt des DSN** et mener en parallèle des **opérations de fiabilisation auprès des employeurs** afin que les anomalies puissent être corrigées dans les SI sources.

05

La 5<sup>ème</sup> étape de la chaîne correspond au dépôt de la DSN sur la plateforme de net-entreprise. La **conformité d'une déclaration est une condition sine qua non de sa transmission au SNGI et à la DGFIP et aux autres organismes destinataires**, et donc à la production d'un BIS et de CRM pour cette déclaration.

06

La 6<sup>ème</sup> étape de la chaîne correspond à la réception par les différents organismes de protection sociale des données collectées sur la plateforme de net-entreprise.

07

Le CTDSN possède une fonctionnalité qui permet de réacheminer automatiquement des CRM, et de rendre accessible automatiquement, au sein de son bloc de traitement, les CRM individuels..

08

La 8<sup>ème</sup> étape correspond aux activités de vérification et de correction par les SLR de la DGFIP via le CTDSN

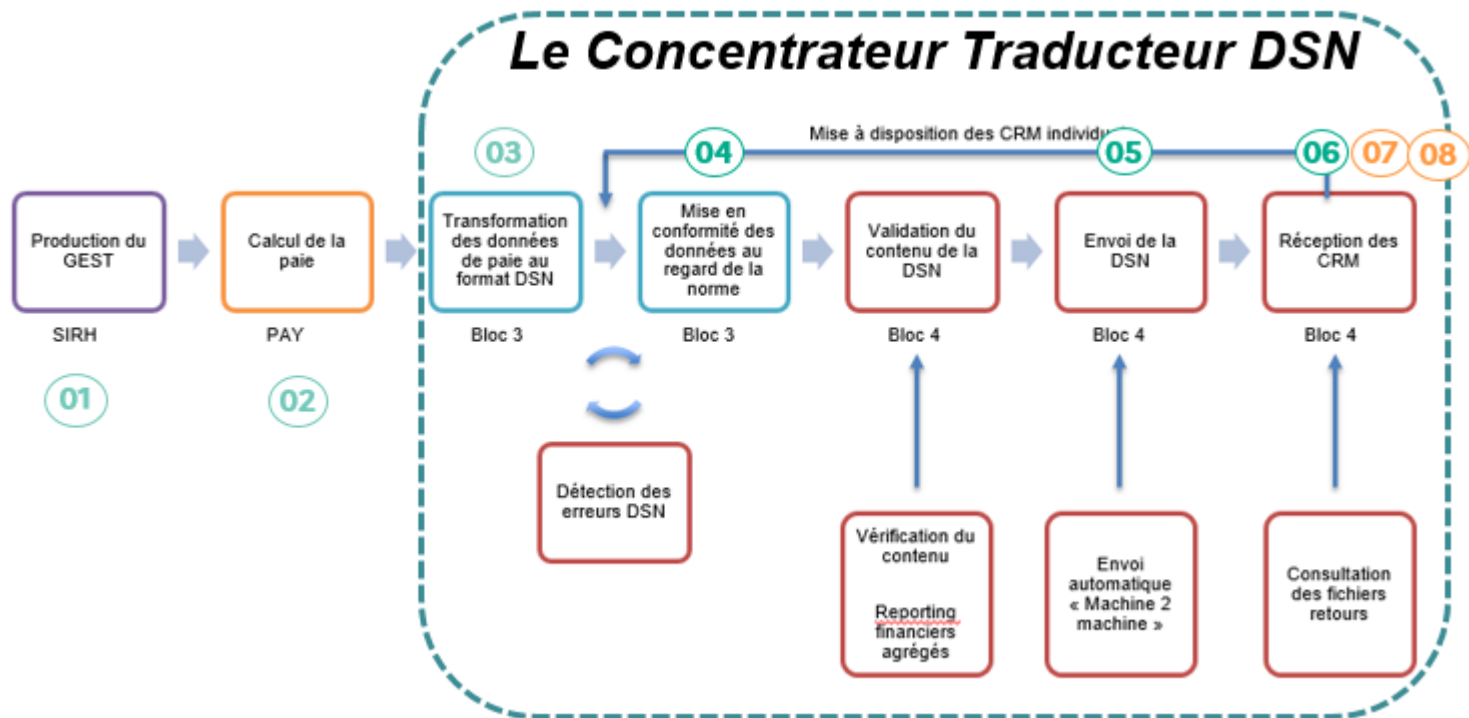
09

La 9<sup>ème</sup> étape consiste à **exploiter les retours d'anomalies issus de l'exploitation des CRM et à prendre compte les corrections dans les SIRH afin d'éviter la reproduction des erreurs lors des prochaines DSN**.



# Intégration du CTDSN dans la chaine RH-préliquidation-paie-DSN

## L'intégration du CTDSN dans la chaine déclarative

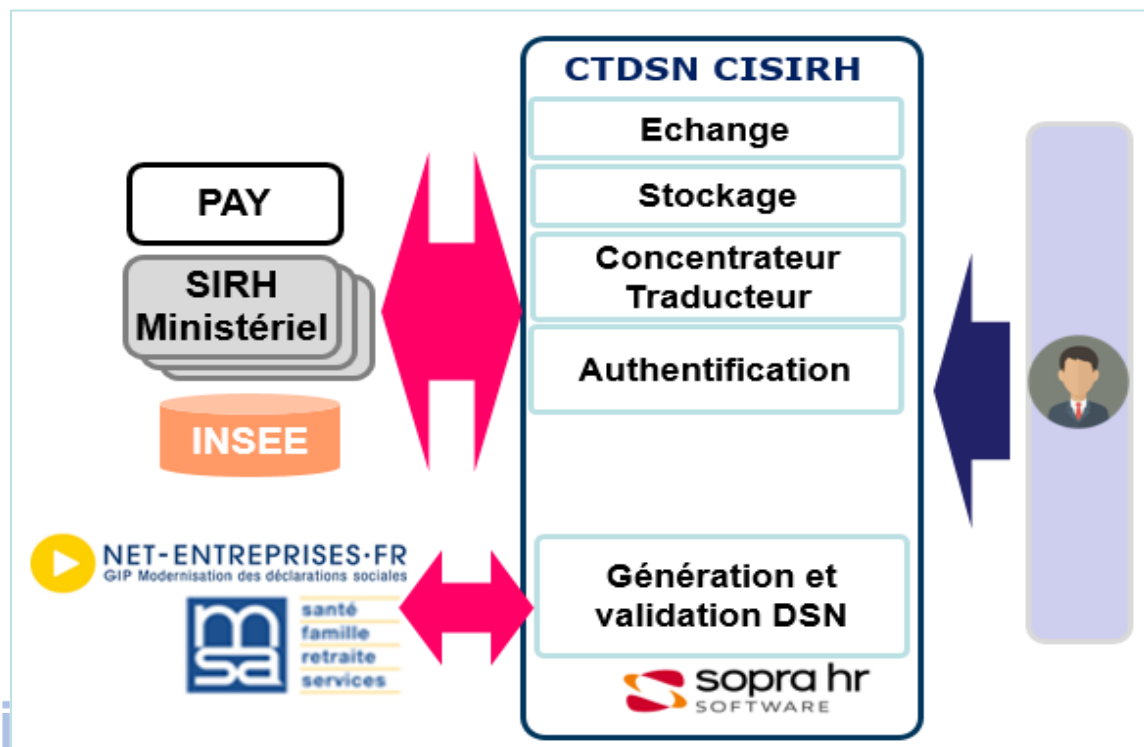


- Le concentrateur traducteur DSN (CTDSN) s'alimente principalement du flux paie issue de PAY-PAYSAGE/ETR. Les données intégrées dans le CTDSN font l'objet d'une transformation au format DSN. Des cycles d'évaluation DSN-Val (intégrés au CTDSN) permettent d'identifier des erreurs (rejets DSN). L'outil de contrôle Dsn-Val permet de tester le fichier DSN avant de le déposer. Les contrôles effectués portent sur le cahier technique et le journal de maintenance de la norme (JMN) associé.
- Une fois les DSN déposées sur le site de net-entreprise (plateforme du GIP-MDS) le traitement par les organismes de protection sociale et fiscale peuvent donner lieu au retour de comptes rendus métier. Ceux-ci sont traités à posteriori par les SLR auprès des employeurs.

# Intégration du CTDSN dans la chaîne RH-préliquidation-paie-DSN

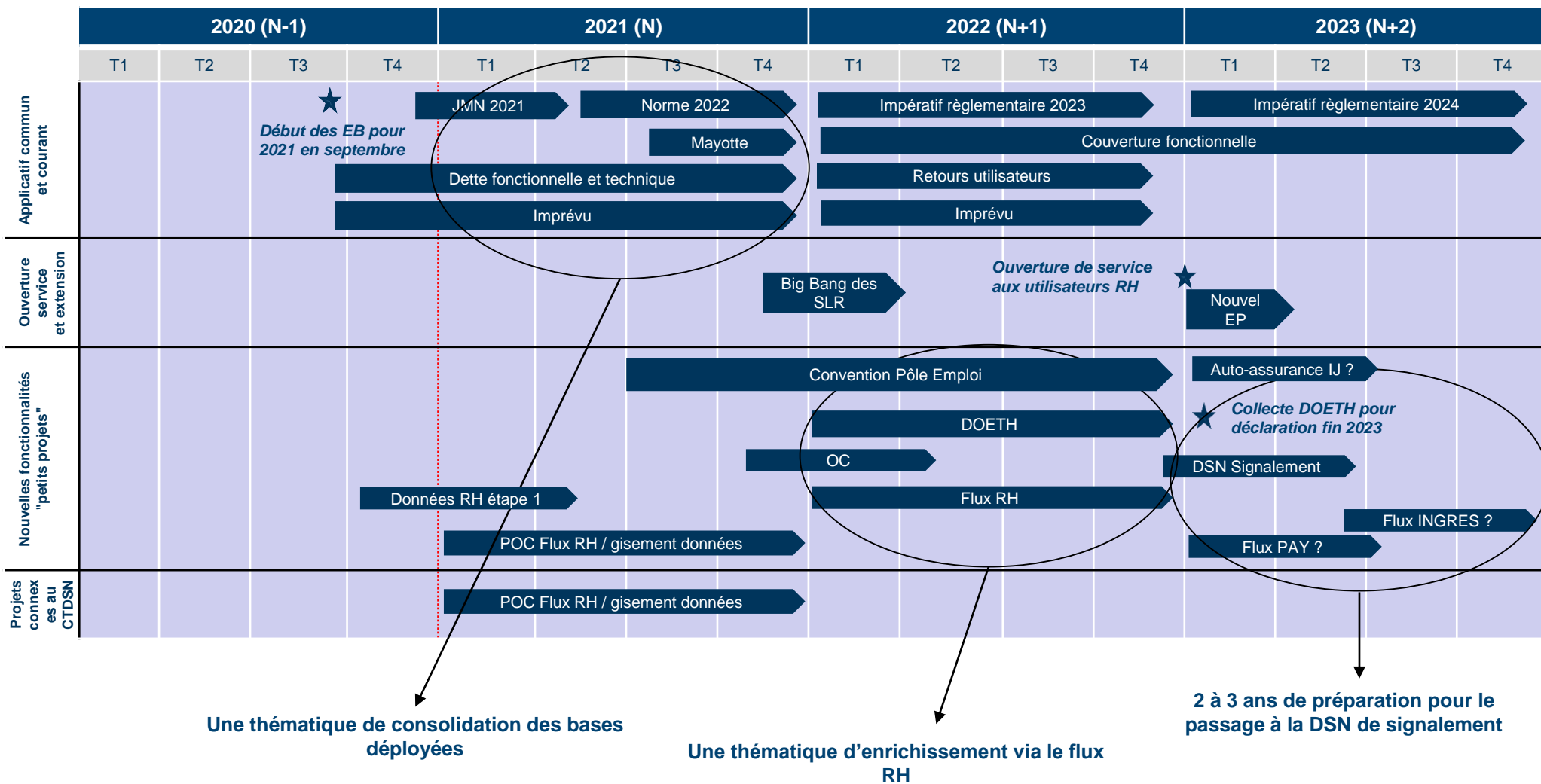
## Le concentrateur Traducteur DSN (CTDSN)

- Le CTDSN est constitué de 5 blocs techniques :
  - ✓ Le bloc n° 1 d'échange des données entre le CTDSN, l'application PAY de la DGFIP, les SIRH ministériels, le SRE et la plateforme Net-entreprises
  - ✓ Le bloc n° 2 qui a un rôle de stockage des données
  - ✓ **Le bloc n° 3 qui constitue le Concentrateur Traducteur de la DSN**
  - ✓ **Le bloc n° 4 qui génère et valide la DSN**
  - ✓ Le bloc n° 5 d'authentification des utilisateurs



- Le bloc 3 est un espace de travail sur les individus.
  - Consultation des données,
  - Consultation des erreurs DSN,
  - Consultation des CRM individuels.
- Le bloc 4 est un espace de travail sur l'ensemble d'une déclaration
  - Consultation de montants agrégés par unité déclarative (UD),
  - Envoi de la déclaration,
  - Consultation des comptes rendus métier (CRM) qui concerne l'UD.

# Trajectoire 2021 et années suivantes





## *Le chantier de mise en conformité des données*

---

- L'équipe CTDSN et la DGFIP ont engagé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 un vaste chantier de fiabilisation des données RH et paie avec les 31 Services Liaison Rémunération du réseau. Ces travaux se sont aussi appuyés sur le réseau des correspondants MSIRH ministériels.
- L'objectif a été double :
  - accompagner les SLR dans la compréhension des rejets fonctionnels au regard de la norme DSN et les suivre dans les corrections portées dans l'application PAY-Paysage et les SIRH Source,
  - engager en parallèle des campagnes de correction des données RH avec les SLR employeurs au regard des rejets DSN constatés. Les bureaux de gestion ont pu disposer :
    - De listes d'anomalies à corriger,
    - De fiches consignes permettant de modifier les usages et pratiques de gestion en matière de codification de la paie
    - D'atelier employeurs ministériels permettant de présenter les impacts de l'arrivée de la DSN, de répondre aux problématiques rencontrées par les gestionnaires RH (principalement en matière de paie)
- En 2021, le chantier de Mise en Conformité des Données (MCD) s'élargit pour permettre aux SLR de poursuivre leur effort de correction des données avec les employeurs sur l'ensemble de leur périmètre déclaratif. L'équipe CTDSN et la DGFIP souhaite appuyer les SLR en intensifiant les opérations de communication auprès des ministères (PSOP) et établissements publics (PAF) :
  - Sensibiliser les secrétaires généraux et les directeurs de ressources humaines sur les enjeux de la DSN à moyen et long terme et leurs rôles stratégiques dans la supervision de cette activité,
  - Travailler avec les éditeurs de solutions informatique RH afin qu'ils puissent enrichir leur SI de contrôles de cohérences permettant de prendre en compte les contraintes de la norme technique DSN,
  - Outiller les services de gestion RH-paie présents au sein des établissements publics afin qu'ils puissent améliorer leur saisie de données RH et préliquidation de la paie.



## *Une communication stratégique & opérationnelle*

---

- Nos 2 premiers objectifs à court terme :
  - Organiser à l'intention des secrétaires généraux et DRH une web conférence de présentation de l'arrivée de la DSN, les impacts sur les activités des bureaux de gestion et l'accompagnement à mettre en place pour leur permettre de s'inscrire dans un cercle vertueux de qualité de leur données. Cette réunion est animée par la DGAFP, la DGFIP et le CISIRH,
  - Mettre en place des ateliers employeurs (web conférences) à destination des directeurs de ressources humaines, coordonnateurs paie, chefs de bureau RH afin de leur permettre de comprendre les impacts de la mise en place de la DSN. L'objectif est mettre en œuvre une communication plus opérationnelle régulière pour porter des messages aux bureaux de gestion, lever les problématiques et difficultés rencontrées.



## Les actions d'accompagnement mises en œuvre pour les employeurs

---

- L'équipe CTDSN et la DGFIP animent depuis 2020 des ateliers employeurs ministériels qui réunissent des « métiers » et des responsables de SIRH. Ces ateliers thématiques apportent aux employeurs :
  - une compréhension des changements en matière de codification et de pratique de paie,
  - une explication des impacts sur la DSN et l'acquisition des droits des agents publics.
- L'objectif des ateliers est multiples :
  - apporter du sens aux employeurs et les accompagner de façon très opérationnelle dans leurs opérations de fiabilisation des données,
  - outiller leur dispositif d'accompagnement pour les bureaux de gestion RH (fiches consignes, forum d'échanges),
  - partager et diffuser les initiatives locales entre ministères.
- Le CISIRH et la DGFIP s'appuie principalement sur :
  - L'animation d'un collectif ministériel (ateliers employeurs par web conférence),
  - L'exploitation d'un espace collaboratif CTDSN sur OSMOSE (**plateforme des communautés professionnelles de l'État**) qui nous permet de partager des documents mais aussi des vidéos et qui intègre un forum d'échanges entre employeurs. Ce forum est animé par les équipes du CTDSN, la DGFIP et le bureau de l'appui à la simplification et à la modernisation RH du CISIRH;
  - La mise à disposition de la communauté de modules de formation E-learning sur les plateformes d'enseignement de l'IGPDE, MENTOR. Un module « Introduction à la DSN » est déjà disponible. Une deuxième module sur « La sécurisation de la chaine RH, Paie et déclaratif » sera livré courant mai.
- Le CISIRH et l'AMUE souhaitent mettre en place un partenariat permettant l'animation de l'actualité DSN auprès des EPSCP :
  - L'AMUE élargit ses services autour de la DSN et appuie ses partenaires dans l'appropriation des nouvelles règles en matière de RH, paie et déclaratif.
  - L'AMUE met en œuvre des ateliers à destination des universités et établissements d'enseignement supérieur pour accompagner les bureaux de gestion dans leur compréhension des impacts de la DSN sur leurs pratiques de gestion.



# Sommaire

---

- **Direction Générale de l'Administration Publique (DGAFP), Adrien Friez**
  - Les enjeux de la DSN dans la fonction publique d'état
  - Le calendrier de généralisation de la DSN à la FP
  - Le périmètre actuel de la DSN et la feuille de route après janvier 2022
  - La nouvelle cinématique de déclaration mensuelle
- **Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), Gérard Kiavué**
  - Rappels sur la PSOP et la paie à façon
  - Intervention des services de la DGFIP en tant que Tiers Déclarants
  - Enjeux de la mise en conformité des données
- **Centre interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH), Philippe Cuccuru, Emilie Chatel et Muriel Cornebois**
  - Intégration du CTDSN dans la chaine RH-préliquidation-paie-DSN
  - Stratégie de déploiement (objectifs acteurs et calendrier)
  - Accompagnement des acteurs de la DSN (SLR, employeurs)
- **Agence de Mutualisation des Université et Etablissements (AMUE), Guirec Manceau et Véronique Delannoy**
  - Conclusion et prochaines échéances



## *Vos contacts CTDSN CISIRH*

---

- **CUCCURU Philippe**, Directeur du CISIRH
- **CHATEL Emilie**, Directrice du projet CTDSN
- **CORNEBOIS Muriel**, Responsable du Pôle conduite du changement et Mise en conformité des données CTDSN

[Communication-ctdsn.cisirh@finances.gouv.fr](mailto:Communication-ctdsn.cisirh@finances.gouv.fr)