



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Centre Interministériel
de Services Informatiques
relatifs aux Ressources Humaines



**Enrichissement des DSN Mensuelles (y compris Protection
Sociale Complémentaire)**

Foire aux Questions (FAQ)

Conférences employeurs Mars – Avril 2023

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

Classification

Public	Diffusion Partenaire	Diffusion interne (Générale au CISIRH en l'absence de mention du domaine d'application comme un projet, un comité ...)
	X	X

Information de stockage dans hOPPER

Document à stocker dans hOPPER	OUI	NON
Si oui, préciser le lien du dossier contenant le document :		

Suivi des modifications

Version	Date	Emetteur	Entité	Suivi des modifications
V1	21/03/2023	Muriel CORNEBOIS	CTDSN	
V2	13/04/2023	Muriel CORNEBOIS	CTDSN	
V3	04/05/2023	Muriel CORNEBOIS/Alix LOEFFEL	CTDSN	
V4	11/07/2023	Muriel CORNEBOIS/Alix LOEFFEL	CTDSN	

Validation et diffusion du document

Prénom et Nom	Entité	Présent	Excusé	Destinataires			
				Informat.	Relect.	Contrib.	Validat.



Table des matières

1.	PSC - Le champ des bénéficiaires.....	11
1.1.	Quelles sont les règles qui seront utilisées pour les mutuelles pour définir les populations ? Par exemple chez nous il y a deux populations, les civils et les militaires.	11
1.2.	Nous avons recours à des intervenants ponctuels ce qui engendre le versement de rémunérations. Est-ce que nous serons soumis à toutes ces obligations (enrichissement des DSN) pour ces personnes ? Nous avons 280 paies mensuelles pour notre petit établissement. Prévoir l'alimentation de toutes ces données sera une gestion supplémentaire qu'il sera difficile à absorber.	11
1.3.	Pour les GIP nous sommes rattachés à plusieurs ministères. Est-ce que nous avons la liberté de choisir le ministère de tutelle auquel se rattacher pour la PSC ?.....	11
1.4.	Comment font les GIP qui disposent déjà d'une mutuelle et d'une prévoyance ? Est-ce que cela doit passer par le flux DSN mensuel ?	12
1.5.	Pourra-t-on suivre les ayant-droit dans un autre SI, si les ayant-droits ne sont pas collectés en DSN ?	12
1.6.	Pour les ayant-droits et notamment les enfants ce sera à l'agent de gérer en bilatéral avec la mutuelle ?.....	12
1.7.	Est-il possible de disposer d'une couverture de base couvrant l'agent et ses ayant-droits ? Si oui, dans ce cas de figure, l'agent gère-t-il toujours l'adhésion des ayant droits en bilatéral avec la mutuelle ?.....	12
1.8.	La PSC telle qu'elle est actuellement abordée ne concerne que les populations « actives ». Mais un bruit persistant laisse entendre que les retraités seraient aussi concernés.	12
2.	PSC - La gestion des cotisations	13
2.1.	Faudra-t-il déclarer la part forfaitaire et la part solidaire ?.....	13
2.2.	La PSC prévoit-elle une cotisation uniquement pour les actifs ? Il semble que les retraités continueraient d'être couverts ? En effet, le taux de cotisation est plus important pour les retraités.	13
2.3.	La mutuelle apporte les informations nécessaires au calcul du précompte ?	14
3.	PSC - La gestion des options	14
3.1.	Quand est ce que le « panier de soin » sera-t-il arbitré ? Nous en avons besoin pour faire notre appel d'offre.....	14
3.2.	Est-ce que les 5€/ option pour le socle sont confirmés ?	14
4.	PSC - La gestion de la dispense	14



- 4.1. Est-ce qu'il sera possible pour un agent de conserver une mutuelle individuelle au-delà d'un an (après la dispense) ? 14
- 4.2. Quels sont les différents motifs de dispense à la PSC ? Ces dérogations sont-elles limitées dans le temps ? 15
- 4.3. L'employeur peut-il faire le choix de déléguer la gestion des dispenses par les assureurs ? 15
5. PSC - La gestion de l'affiliation agent..... 16
- 5.1. Concernant l'affiliation à la mutuelle, est-il possible d'avoir une portabilité dans le cas d'un départ à la retraite ou d'une fin de contrat ? Ou, est-ce que ce sera géré en bilatéral entre l'agent et la mutuelle, indépendamment de l'employeur ? 16
- 5.2. Le maintien de l'affiliation n'est à renseigner que si la réponse est « oui » ? 16
- 5.3. Pourquoi devra-t-on pré affilier les agents alors que nous pourrions gérer les affiliations via le biais de rappels ? La pré-affiliation pourrait être très complexe à gérer pour certains agents. 16
6. PSC – Questions diverses 16
- 6.1. Le code contrat PSC (rubrique 15.001) est-il alphanumérique ? 16
- 6.2. Pour que la DSN reconnaisse tous les codes contrats, faudra-t-il transmettre la liste des numéros de contrat en amont ? 16
- 6.3. Peut-on déclarer plusieurs adresses mails pour un agent dans le cadre des données attendues pour la PSC ? 17
- 6.4. Pour les agents en détachement sortant est-ce que l'employeur d'origine devra collecter les données relatives à la PSC ? 17
- 6.5. Quel est l'utilité de suivre l'affiliation des ayants-droits si ce n'est pour disposer des éléments statistiques dans le cadre du marché ? 17
- 6.6. Les cotisations devront-elles être précalculées côté employeur ? Le mouvement 05 ou 22 sera-t-il porteur d'un montant précalculé ? 17
- 6.7. A quelle fréquence cette cotisation devra-t-elle être transmise par l'employeur? 18
- 6.8. La cotisation d'équilibre est-elle mensuelle ou annuelle ? 18
- 6.9. Quel est le lien entre la DSN et le paiement d'une PSC ? 18
- 6.10. La date de fin d'une mutuelle étant la date de fin du contrat. Tout le monde basculera-t-il au 1/01/2025 ? N'y aura-t-il pas une montée en charge suivant la fin des contrats précédents ? 18
- 6.11. Dans le cadre de la mise en œuvre de la PSC, faudra-t-il stopper les retenues de paiement des cotisations des mutuelles bénéficiant d'un conventionnement avec un ministère ? 18
- 6.12. Sur le bulletin de paie faut-il absolument faire apparaître les 5 lignes de cotisations de la PSC (4 agents et 1 employeur) ? 18



- 6.13. Quelles seront les cotisations et contributions à appliquer (assiette CSG abattu ou non) forfait sociale, régime fiscal ? 19
- 6.14. Si l'agent à le choix entre plusieurs forfait proposé, la cotisation d'équilibre ne vas donc pas être la même pour chaque agent ?..... 19
- 6.15. Quid des agents dont le/la conjoint(e) travaillant dans le privé cotise à une mutuelle d'entreprise obligatoire? 19
- 6.16. Les montants des cotisations PSC seront ils identiques chaque mois ?..... 20
- 6.17. Les agents sans rémunération bénéficieront ils de la couverture PSC ?..... 20
- 6.18. Une portabilité en fin de contrat de PSC est-elle prévue en fin de contrat via DSN ? 20
- 6.19. Est-ce que la PSC sera obligatoire pour les vacataires (notamment les contractuels étudiants)? 20
- 6.20. Quid de la MGEN, si la MGEN n'est pas retenu les agents devront tous faire une résiliation mutuelle et pour ceux qui ont une prévoyance, pourront-ils garder leur contrat ? 21
- 6.21. Y-a-t-il des conditions d'ancienneté à respecter pour bénéficier du contrat collectif ?..... 21
7. Les données d'enrichissement des DSN – hors PSC 21
- 7.1. Quand il y a un cumul d'activité est ce qu'il faudra changer de code pour les rubriques 40.036 - Code emplois multiples et 40.037 - Code employeurs multiples ? 21
- 7.2. L'employeur secondaire devra-t-il renseigner le grade NNE (rubrique 40.004) et l'indice Brut (rubrique 40.057) du côté paye en remplaçant le profil « indemnitaire » ?..... 21
- 7.3. Faudra-t-il alimenter le grade NNE d'un professeur universitaire en cumul d'activité ? ... 21
- 7.4. La donnée relative au type de détachement ne correspond-elle pas à celle déjà alimentée en paie ? 22
- 7.5. N'est-il pas nécessaire de disposer du consentement de l'agent pour récupérer le statut BOETH (rubrique 40.072) ? 22
- 7.6. Ne doit-on déclarer le statut BOETH que pour des agents recrutés sur des concours BOE ? 22
- 7.7. Les données Grade NNE et Indice brut de l'administration d'accueil qui doivent être collectées par l'administration secondaire pour un fonctionnaire exerçant une activité accessoire seront-elles également attendues pour un agent en MAD qui perçoit une indemnité ? 22
- 7.8. Les agents ouvriers d'Etat sont-ils identifiés en DSN, notamment via la donnée statut d'emploi du salarié (rubrique 40.026) ? 22
- 7.9. Pour quelle raison faut-il renseigner le montant de la perte de salaire dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (rubrique 66.003) ? 22
- 7.10. Pourquoi faut-il renseigner le code PCS-ESE lorsque le fonctionnaire intervient chez un employeur secondaire ? A qui servira cette nouvelle information ? 23



- 7.11. Pour récupérer le grade NNE principal de l'agent, conviendra-t-il de demander la fiche de paie à l'agent ? Peu d'agents connaissent cette information..... 23
- 7.12. Emploi multiples = plusieurs employeurs. Pourquoi parler d'un seul employeur ? 23
- 7.13. A chaque changement d'indice, il faudra modifier le salaire rétabli ?..... 23
- 7.14. Disposez-vous de précisions quant aux données attendues en DSN pour les agents en temps partiel thérapeutique ? La fiche du GIP MDS n'est pas claire. 23
8. L'adaptation des SIRH 23
- 8.1. Faut-il se rapprocher de l'éditeur SOPRA pour bénéficier de l'évolution du standard ? ... 23
- 8.2. Est-ce qu'il y aura une page dédiée dans HR ACCESS pour tous les nouveaux champs ? ..24
- 8.3. Nous sommes sur WINPAIE. Est-il prévu que le CISIRH contacte les éditeurs pour une harmonisation ? 24
- 8.4. Concernant SIRHIUS savez-vous où en sont les travaux ? 24
- 8.5. Nous allons utiliser RenoiRH pour la GA et nous utilisons WINPAIE pour la paie. Nous avons donc 2 vecteurs d'information. Comment organiser les développements ?..... 24
- 8.6. A quelle échéance peut-on attendre les nouvelles données dans le standard HRa ?..... 24
- 8.7. RenoiRH est basé sur HR Suite 9. Or, SIRHIUS est en pleine étude de migration de la suite 7 vers la 9. SIRHIUS pourra-t-il bénéficier des évolutions du standard. 24
- 8.8. Comment les données d'enrichissement sont-elles transmises au SIRH ? 24
- 8.9. Quel sera le véhicule technique utilisé concernant l'affiliation mutuelle ? Y-at-il des réflexions en cours sur le flux entre les mutuelles et le SIRH ? Y-aura-t-il une intégration automatique des données ? 25
- 8.10. Pourquoi c'est aux employeurs de se rapprocher des éditeurs ? Ils sont censés être au courant des évolutions des normes et des besoins de la DSN. 25
- 8.11. Beaucoup d'employeur n'ont pas de SIRH aujourd'hui, ou sont en cours de déploiement. Comment doivent-ils faire ?..... 25
- 8.12. Nous sommes en PAF et utilisons VIRTUALIA pour émettre le fichier GEST. Il faut donc que nous vérifions que les champs attendus en DSN sont bien disponibles dans notre outil VIRTUALIA afin de déterminer les évolutions et les développements à mettre en œuvre ? Quel est le calendrier pour l'enrichissement des DSN mensuelles ? Quand aura lieu l'arbitrage pour savoir si on enrichie le GEST ou si on utilise un autre fichier ? 25
- 8.13. Tant que le véhicule technique n'est pas connu, le calendrier n'est pas défini. Quelles sont les échéances de mise en œuvre ?..... 25
- 8.14. Comment les données vont transitées vers le CTDSN ? 26
- 8.15. Nous sommes en PAF avec la DRFiP et nous avons un SI RH et un SI paie WINPAIE qui ne communique pas entre eux, comment cela se passera pour la collecte des données ? 26



- 8.16. Le SIRH EPP pourrait donc, via le SLR et le CTDSN transmettre des données sur Net entreprise ?
A partir de quelle date cela fonctionnera ? 26
- 8.17. Si nous avons un outil de préliquidation qui n'évolue pas et qui continue de transmettre les
données sur le périmètre actuel, d'autres moyens seront-ils disponibles pour fournir les informations
complémentaires pour la DSN ? 26
- 8.18. L'arbitrage relatif au véhicule technique relatif à l'enrichissement des DSN peut-il porter sur la
mise en place d'un nouvel outil de saisie ? 26
- 8.19. Les éditeurs d'outils de pré-liquidation (notamment Cocktail pour grh-Envoi-Paye, Cegape pour
WINPAIE) seront-ils bien destinataires du diaporama présenté ici ? 27
- 8.20. Concernant un établissement qui utilise SIHAM GA et SIHAM Préliquidation, devons-nous faire
des DA pour demander d'intégrer les données évoquées dans cette présentation? 27
9. Questions diverses 27
- 9.1. Est-ce que les employeurs devront faire la DSN ? 27
- 9.2. Quand doit être mis en place l'enrichissement des DSN ? 27
- 9.3. Lors du sondage effectué en 2022 relatif à la cartographie des SIRH utilisé par les employeurs,
les établissements du MESRI et du secondaire en ont-ils été destinataires ? 27
- 9.4. Faudra-t-il déclarer les données de l'enrichissement DSN tous les mois ? 27
- 9.5. Si l'étude menée par le CISIRH relative au salaire rétabli n'aboutit pas à un mode de calcul
unique et/ou au développement d'un outil que se passera-t-il ? 27
- 9.6. Est-ce que la DSN de signalement remplacera les attestations employeurs ? 28
- 9.7. La subrogation est-elle possible en fonction publique d'Etat ? 28
- 9.8. Sur le site de net.entreprises, il est annoncé que les attestations pour arrêts de travail passeront
par la DSN. Cela semble imminent. Avez-vous des infos ? 28
- 9.9. Existe-t-il un document synthétique des anomalies à corriger par les établissements ?
Actuellement nous ne comprenons pas toujours les fichiers transmis par la DRFiP. 28
- 9.10. Quel est le risque de ne pas corriger les anomalies DSN ? 28
- 9.11. Comment sont être gérés les dossiers d'agents qui disposant d'un numéro de sécurité sociale
temporaire tant qu'ils ne disposent pas de numéro définitif ? 30
- 9.12. Quelles sont les actions à réaliser au sein des services RH en vue de cette mise en place ?
Actuellement par exemple les enfants ou la situation familiale n'est pas obligatoirement renseignée,
faut-il le prévoir dorénavant ? 30
- 9.13. Nous ne recevons aucun bilan d'anomalies DSN de la part de notre DRFiP. Nous n'avons reçu
qu'un Bilan d'Identification des Salariés en mars dernier. Est-ce normal ? 30
- 9.14. Où trouve-t-on la table des grades NNE? 30



- 9.15. Ces données devront-elles être renseignées dans le logiciel paye ? A partir de quand devons nous les renseigner ? 31
- 9.16. Quel est le but final de ces informations pour la DSN ? 31
- 9.17. Où trouver les listes de valeurs attendues en DSN pour certaines rubriques, par exemple pour les BOETH ? Et à quelle date sont attendues ces informations ? 31
- 9.18. Qu'est-ce que le salaire rétabli ? Quelle est la formule de calcul ? 31
- 9.19. Est-ce que la DSN va permettre à terme de dispenser les employeurs d'établir des attestations de salaire destinées la CPAM ou au Pôle Emploi? Si oui, d'ici quel horizon? 31
- 9.20. Ils sembleraient que les employeurs de la fonction publique doivent mettre en place la transmission des attestations Pôle emploi pour janvier 2024 ; cette information nous a été transmise par pôle emploi. Cela est-il confirmé ? 32
- 9.21. Quand la MGEN sera sur la DSN, pour l'instant il n'y a que la CPAM et la MSA? 32
- 9.22. Les codes de temps partiel de droit, nous n'avons pas eu d'instructions de notre DRFIP pour les utiliser dans WINPAIE. Devons-nous les renseigner sans instructions ? 32
- 9.23. Je comprends que de nombreuses nouvelles rubriques seront prévues dans les futures DSN. Si les services gestionnaires ne peuvent, ne savent ou n'arrivent pas à alimenter ces nouvelles rubriques, ces anomalies apparaîtront-elles dans des comptes rendu d'anomalies ? Actuellement, nous avons des comptes rendus d'anomalie qui peuvent être assez indigestes de par leur volumétrie importante et je redoute des comptes rendus d'anomalie encore plus volumineux à l'avenir. 32
- 9.24. Nous rencontrons des difficultés avec Pôle emploi qui nous reproche de ne pas transférer des informations en DSN. Est-il possible de leur rappeler les échéances de déploiement pour la FPE et nous transmettre des éléments de langage pour leur répondre notamment lorsqu'ils en viennent à bloquer les dossiers de demandeurs d'emploi ? 33
- 9.25. La CPAM nous reproche également de ne pas faire de DSN évènementielle en cas d'arrêt maladie. Ils ne semblent pas au fait des particularités pour la FPE. Une communication du calendrier à ces organismes serait-elle envisageable ? 33
- 9.26. La déclaration des effectifs de travailleurs handicapés se fait actuellement sur le site PEP's. Mais il semble que cela soit prévu via la DSN à l'avenir. Serait-il possible d'avoir une date car nous sommes sollicités de manière récurrente par nos établissements ? 33
- 9.27. Est-ce que la déclaration en DSN du salaire rétabli remplacera l'attestation faite actuellement sur Net-Entreprises ? Pourra-t-on arrêter de faire cette attestation ? 33
- 9.28. L'outil qui sera potentiellement mis en place pour le salaire rétabli devra-t-il être lancé manuellement par agent ? Si c'est le cas cela demandera un ou plusieurs ETP uniquement sur cet aspect... Serait-il possible qu'il soit intégré a un outil déjà existant pour qu'il le calcul en une fois pour tous les agents sans que les employeurs soient obligés de le saisir ? 33

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

9.29. Pour les opérateurs en paie à façon, le retour des données dans net-entreprise se fait-il au niveau de l'opérateur ou au niveau macro de la DRFIP ? 34

9.30. Peut-on avoir la traduction des acronymes, svp ? 34

10. L'accompagnement des employeurs publics 34

10.1. D'autres sensibilisations sont-elles prévues lorsque les travaux DGFiP auront avancé, notamment sur les nouveaux codes de pré liquidation ? 34

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

Documents applicables

Type du document	Origine	Nom du document	Date

Un document applicable comprend des exigences auxquelles le CISIRH doit se conformer. Il peut s'agir de dispositions législatives ou contractuelles ainsi que des stipulations réglementaires ou des règles normatives.

Documents de référence

Type du document	Origine	Nom du document	Date

Un document de référence apporte des renseignements ou des enseignements pouvant intégrer des recommandations sans portée obligatoire.

Terminologie

Acronyme	Signification

Terme	Définition



 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

1. PSC - Le champ des bénéficiaires

1.1. Quelles sont les règles qui seront utilisées pour les mutuelles pour définir les populations ? Par exemple chez nous il y a deux populations, les civils et les militaires.

Il appartiendra à chaque employeur de préciser dans son appel d'offre les populations qui lui sont propres et les règles liées. Si le contrat souscrit nécessite la transmission d'un code population en DSN, il sera fourni par l'organisme complémentaire.

1.2. Nous avons recours à des intervenants ponctuels ce qui engendre le versement de rémunérations. Est-ce que nous serons soumis à toutes ces obligations (enrichissement des DSN) pour ces personnes ? Nous avons 280 paies mensuelles pour notre petit établissement. Prévoir l'alimentation de toutes ces données sera une gestion supplémentaire qu'il sera difficile à absorber.

Un vacataire payé pour une tâche précise et ponctuelle, n'est pas en CDD. Il ne sera pas couvert par le régime de PSC.

Concernant les contractuels CDD ils sont concernés. Un employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée lorsqu'il est bénéficiaire d'un contrat individuel de protection sociale complémentaire en santé pourra toutefois demander une dispense d'affiliation.

En effet, le dispositif prévu au 3° de l'article 3 du décret du 22 avril 2022 est propre aux agents publics en CDD et concerne les agents employés à durée déterminée qui disposent d'une complémentaire santé qu'ils souhaitent conserver plutôt que de rejoindre la couverture collective de leur employeur public.

Concernant le reste de l'enrichissement des DSN mensuelles sur les données autres que PSC, les employeurs sont bien concernés.

1.3. Pour les GIP nous sommes rattachés à plusieurs ministères. Est-ce que nous avons la liberté de choisir le ministère de tutelle auquel se rattacher pour la PSC ?

Selon l'article 1er du décret du 22 avril 2022, « Les employeurs publics tenus, en application de l'accord interministériel du 26 janvier 2022 susvisé, de souscrire des contrats collectifs de protection sociale complémentaire pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident sont : 1o Les administrations de l'Etat ; 2o Les autorités administratives indépendantes ; 3o Les autorités publiques indépendantes ; 4o Les établissements publics de l'Etat, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique. » Il ressort des dispositions précitées que les GIP n'entrent pas, en tant que structure, dans le champ d'application du décret du 22 avril 2022.

Toutefois, il est possible que le personnel des GIP relève du régime nouvellement créé de protection sociale complémentaire en santé. En effet, conformément à l'article L. 512-6 du CGFP, le personnel mis à disposition d'un GIP reste rattaché et rémunéré par son administration d'origine. A ce titre, les fonctionnaires et les agents contractuels mis à disposition d'un GIP relèvent bien, à travers les conditions d'emploi qui leur sont applicables, du régime de PSC de leur administration d'origine.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

En conséquence, lorsque l'administration d'origine de l'agent est tenue, en application de l'article 1er du décret du 22 avril 2022, de souscrire un contrat collectif frais de santé, les agents mis à disposition du GIP adhèrent à ce contrat dès lors que, conformément aux conditions énoncées par l'article 2 du décret du 22 avril 2022, ils sont employés et rémunérés par cet employeur public. Ces agents peuvent toutefois, s'ils remplissent les conditions, activer les cas de dispenses prévus à l'article 3 du décret du 22 avril 2022.

Enfin, concernant le personnel détaché au sein d'un GIP, il n'est pas possible de prévoir une affiliation au régime obligatoire par le biais de la situation d'emploi. En effet, le fonctionnaire détaché est rémunéré par sa structure d'accueil et ne peut en conséquence pas bénéficier du contrat collectif frais de santé souscrit par sa structure d'origine.

1.4. Comment font les GIP qui disposent déjà d'une mutuelle et d'une prévoyance ? Est-ce que cela doit passer par le flux DSN mensuel ?

La DGAFP a été saisie sur ce sujet. Nous attendons un retour d'informations.

1.5. Pourra-t-on suivre les ayant-droit dans un autre SI, si les ayant-droits ne sont pas collectés en DSN ?

Les ayants droits ne seront en effet pas déclarés en DSN mais devront faire l'objet d'un suivi par l'employeur notamment pour être en capacité de contrôler le suivi financier de l'organisme complémentaire. La gestion des ayants droits sera réalisée en bilatérale directement avec la mutuelle. Il convient que l'employeur en ait toutefois une vue.

1.6. Pour les ayant-droits et notamment les enfants ce sera à l'agent de gérer en bilatéral avec la mutuelle ?

En effet les ayants droits ne seront pas gérés par l'employeur. Il appartiendra bien à l'agent de se rapprocher directement de sa complémentaire santé.

1.7. Est-il possible de disposer d'une couverture de base couvrant l'agent et ses ayant-droits ? Si oui, dans ce cas de figure, l'agent gère-t-il toujours l'adhésion des ayant droits en bilatéral avec la mutuelle ?

Les accords conclus en application de l'accord interministériel peuvent améliorer les garanties définies. Ils peuvent créer des garanties optionnelles et définir, le cas échéant, le niveau de participation de l'employeur à leur financement.

1.8. La PSC telle qu'elle est actuellement abordée ne concerne que les populations « actives ». Mais un bruit persistant laisse entendre que les retraités seraient aussi concernés.

Sont considérés comme bénéficiaires retraités les anciens agents de l'Etat répondant aux conditions cumulatives suivantes :

1. Etre titulaire d'une pension de retraite de droit direct d'un régime de la fonction publique de l'Etat : régime du code des pensions civiles et militaires de retraite, régime de l'institution de retraite

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques ou du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

2. Avoir cessé définitivement toute activité en même temps que la liquidation d'une pension de retraite. Les bénéficiaires retraités peuvent adhérer aux contrats collectifs conclus par leurs derniers employeurs publics de l'Etat et uniquement auprès d'eux.

2. PSC - La gestion des cotisations

2.1. Faudra-t-il déclarer la part forfaitaire et la part solidaire ?

La cotisation mensuelle se décompose de la façon suivante :

La cotisation d'équilibre sera propre à chaque ministère. Elle sera déterminée entre l'employeur et son organisme complémentaire. Il en sera de même pour le taux qui sera à identifier par l'employeur. Celui-ci pourra être différencié en fonction des agents.

1. Une première **part forfaitaire employeur** qui correspond à 50% de la cotisation d'équilibre correspondant à un montant forfaitaire fixe sur l'année et identique pour tous les agents (**part due par l'employeur**).
2. Une **part forfaitaire individuelle** qui correspond à 20% de la cotisation d'équilibre qui correspond à 20% de la cotisation d'équilibre correspondant à un montant forfaitaire fixe sur l'année et identique pour tous les agents (**part due par l'agent**).
3. Une **Part solidaire individuelle** calculée en appliquant un coefficient à la rémunération mensuelle brute de l'agent dans la limite d'un PMSS correspondant à un montant différent pour chaque agent, le coefficient peut varier selon les agents et selon les ministères (**part due par l'agent**).
4. **Une cotisation additionnelle accompagnement social** qui correspond à un taux fixé à 0,5 % des cotisations *hors taxes* acquittées par l'ensemble des bénéficiaires, ce taux est fixé dans le décret n°2022-633 mais peut être augmenté par accord ministériel. (**part due par l'agent**).
5. **Une cotisation additionnelle aide aux retraités** qui correspond : (Taux fixé à 2 % des cotisations *hors taxes* acquittées par l'ensemble des bénéficiaires) x (Total de la part forfaitaire individuelle + Part solidaire individuelle) (**part due par l'agent**).

Chaque élément financier nécessaire au calcul des cotisations (montant, taux,) devra être envoyé en préliquidation (mouvement 05 / Mouvement 22) pour chaque agent à la DGFIP (fichier GEST).

2.2. La PSC prévoit-elle une cotisation uniquement pour les actifs ? Il semble que les retraités continueraient d'être couverts ? En effet, le taux de cotisation est plus important pour les retraités.

Les cotisations additionnelles viennent abonder le fonds d'aide aux retraités et le fonds d'accompagnement social pèsent uniquement sur les bénéficiaires actifs (toutes catégories confondues). L'employeur ne les acquitte pas. Il s'agit d'une cotisation payée par les bénéficiaires actifs en solidarité pour les retraités.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

Le décret prévoit que l'ancien agent public de l'Etat qui, à la date de souscription par son ancien employeur d'un premier contrat collectif pour les bénéficiaires retraités, a cessé son activité pour être admis à la retraite et aurait rempli les conditions définies à l'article 4 si le contrat avait été souscrit à la date de son admission à la **retraite peut adhérer à ce contrat collectif en qualité de bénéficiaire retraité dans le délai d'un an à compter de la date à laquelle il est informé de l'entrée en vigueur du contrat et de la possibilité d'y adhérer.**

2.3. La mutuelle apporte les informations nécessaires au calcul du précompte ?

Dans le cadre de la PSC il n'y aura plus de précompte. L'employeur avec l'appui de son organisme complémentaire devra calculer sa cotisation d'équilibre et déterminer pour chaque agent :

- **La part forfaitaire employeur**
- **La part forfaitaire individuelle**
- un **coefficient à la rémunération mensuelle brute de l'agent** dans la limite d'un PMSS correspondant à un montant différent pour chaque agent, le coefficient peut varier selon les agents et selon les ministères
- les **éléments nécessaires au calcul des cotisations additionnelles**

L'ensemble de ses informations seront transmises en préliquidation par l'employeur (mouvements presentis 22 / 05).

3. PSC - La gestion des options

3.1. Quand est ce que le « panier de soin » sera-t-il arbitré ? Nous en avons besoin pour faire notre appel d'offre.

Le contenu du panier de soin est précisé par chaque employeur dans le cadre de son dialogue social. Il aura la possibilité d'ajouter au socle de référence des options individuelles. Il pourra participer financièrement à ces options individuelles sur la base d'un remboursement de 5€/option choisie.

3.2. Est-ce que les 5€/ option pour le socle sont confirmés ?

Il appartient à chaque employeur dans le cadre de son dialogue social d'intégrer à son panier de base des options individuelles complémentaires. L'employeur pourra participer au financement de ces options à hauteur de 5€/options.

4. PSC - La gestion de la dispense

4.1. Est-ce qu'il sera possible pour un agent de conserver une mutuelle individuelle au-delà d'un an (après la dispense) ?

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

L'accord collectif obligatoire s'impose à tous les agents publics. Au-delà de la dispense légale, l'agent devra être affilié à la mutuelle santé de son employeur. Au moment de la contractualisation de son employeur au contrat collectif il sera demandé aux agents de résilier leur mutuelle individuelle. En outre la DGFIP étudie la possibilité de créer un traitement automatique qui permettra aussi de supprimer la participation employeur à la mutuelle individuelle.

4.2. Quels sont les différents motifs de dispense à la PSC ? Ces dérogations sont-elles limitées dans le temps ?

- 1- Etre bénéficiaire des dispositions de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale – dispense possible jusqu'à la fin de la couverture ;
- 2- Etre couvert par un contrat individuel pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, à la date d'entrée en vigueur du premier contrat PSC sélectionné par son employeur ou à la date de sa prise de fonctions, si elle est postérieure. Dispense possible jusqu'à la date d'échéance du contrat, dans la limite de douze mois ;
- 3- Avoir conclu un contrat de travail à durée déterminée, à la condition qu'il bénéficie d'une couverture individuelle des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident – dispense sans limitation de durée.
- 4- Etre bénéficiaire, pour les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, y compris en tant qu'ayant droit, de l'un des dispositifs suivants :
 - a) Couverture collective à adhésion obligatoire mise en place selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
 - b) Couverture individuelle prévue au I de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ;
 - c) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières prévu par le décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
 - d) Couverture collective dans la fonction publique territoriale ou hospitalière en application de l'article L. 827-2 du code général de la fonction publique.

Un agent dispensé de l'obligation d'adhérer peut, à tout moment, renoncer à sa dispense et demander à adhérer au contrat. Dans ce cas, aucune majoration de cotisation ne peut lui être appliquée.

4.3. L'employeur peut-il faire le choix de déléguer la gestion des dispenses par les assureurs ?

Oui, l'employeur peut prévoir dans son appel d'offre de passer par un délégataire de gestion pour cette activité. Il s'agit pour l'employeur d'externaliser la gestion d'un certain nombre de tâches. Dans le cas où l'employeur public passe par un délégataire de gestion celui-ci facture son service.

Dans le cas où la gestion de la dispense serait assurée par un délégataire de gestion, elle devra être connue dans le SIRH de l'employeur.



5. PSC - La gestion de l'affiliation agent

5.1. Concernant l'affiliation à la mutuelle, est-il possible d'avoir une portabilité dans le cas d'un départ à la retraite ou d'une fin de contrat ? Ou, est-ce que ce sera géré en bilatéral entre l'agent et la mutuelle, indépendamment de l'employeur ?

Les bénéficiaires retraités peuvent adhérer aux contrats collectifs conclus par leurs derniers employeurs publics de l'état et uniquement auprès d'eux. L'organisme complémentaire n'a pas le droit de refuser l'adhésion d'un agent retraité qui en ferait la demande dans le délai d'un an suivant sa cessation d'activité. Les retraités sont informés des modalités d'adhésion par leur dernier employeur public de l'état ou, lorsqu'ils ont déjà liquidé leur retraite, par les gestionnaires des régimes de retraite dont ils relèvent.

Concernant la portabilité liée à une fin de contrat, elle ne s'applique uniquement que si l'agent est inscrit à Pôle Emploi et qu'il perçoit des indemnités chômage. Il pourra continuer à bénéficier de la couverture santé de son ancien employeur pour une durée de 1 an.

5.2. Le maintien de l'affiliation n'est à renseigner que si la réponse est « oui » ?

Le Maintien de l'affiliation d'un agent au contrat collectif indique aux organismes de prévoyance complémentaires (voir prévoyance, infra) si un individu bénéficie d'une continuité de son affiliation dans le contrat collectif après la fin de son contrat de travail. Cette donnée ne sera pas déclarée en DSN et ne sera pas demandé aux employeurs.

5.3. Pourquoi devra-t-on pré affilier les agents alors que nous pourrions gérer les affiliations via le biais de rappels ? La pré-affiliation pourrait être très complexe à gérer pour certains agents.

La DSN Mensuelle sera bien le seul vecteur qui permettra d'affilier un agent à la protection sociale complémentaire. Le calendrier de dépôt légal des DSN pour un mois donné est fixé au 05 du mois +1. Ainsi un agent dont la date de contrat est au 1^{er} janvier de l'année N, celle-ci ne sera connue de l'OC qu'au plus tôt le 5 février de l'année N. L'agent doit pouvoir être couvert par sa nouvelle mutuelle au premier jour travaillé c'est pourquoi un flux de pré-affiliation est nécessaire.

Il est important que la mutuelle puisse prendre en charge l'agent dès son démarrage au sein de son employeur et qu'il dispose d'une ouverture de droit immédiate.

6. PSC – Questions diverses

6.1. Le code contrat PSC (rubrique 15.001) est-il alphanumérique ?

Nous vous invitons à prendre connaissance des FIME mises à la disposition du noyau FPE qui décrivent de façon détaillée l'ensemble des informations attendues côté SIRH.

6.2. Pour que la DSN reconnaisse tous les codes contrats, faudra-t-il transmettre la liste des numéros de contrat en amont ?

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

Les employeurs auront la charge de transmettre l'ensemble des informations relatives à leur contrat. C'est bien leur mutuelle qui leur transmettra ces éléments. Ils devront dans un premier temps être adressés à la DGFIP afin qu'elle puisse alimenter son référentiel interne PAYSAGE (création du code mutuelle qui sera transmis à l'employeur et qui portera l'ensemble des éléments du bloc 15 attendu en DSN). La DSN s'alimentera de ces éléments récupérés des fichiers de paie.

6.3. Peut-on déclarer plusieurs adresses mails pour un agent dans le cadre des données attendues pour la PSC ?

Les SIRH peuvent ouvrir la possibilité de saisir plusieurs adresses mails pour un agent. En DSN une seule donnée est attendue. L'utilisation de l'adresse mail professionnelle sera à privilégier.

6.4. Pour les agents en détachement sortant est-ce que l'employeur d'origine devra collecter les données relatives à la PSC ?

Dans le cadre d'un détachement sortant, le fonctionnaire perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. C'est donc bien son administration d'accueil qui sera en charge de son affiliation à l'organisme complémentaire.

6.5. Quel est l'utilité de suivre l'affiliation des ayants-droits si ce n'est pour disposer des éléments statistiques dans le cadre du marché ?

La commission paritaire de pilotage et de suivi créée au sein de chaque employeur public sera en charge de veiller à la bonne application du contrat collectif. Elle devra donc disposer de l'ensemble des éléments qui lui permettra de contrôler le bilan financier annuel adressé par son organisme complémentaire. Les données relatives aux ayants droits rentreront nécessairement dans le coût global de la complémentaire santé. Il est donc important de les suivre.

6.6. Les cotisations devront-elles être précalculées côté employeur ? Le mouvement 05 ou 22 sera-t-il porteur d'un montant précalculé ?

Les cotisations seront gérées par mouvements 05, 20 et 22.

L'annexe 15 a été enrichie de 5 codes IR 0976 à 0980 qui seront notifiés dans les conditions ci-après :

- Le code 0976 par mouvement de type 22 précalculé permanent pour la part individuelle forfaitaire de l'agent.
- Le code 0977 par mouvement de type 05 associé à un mode de calcul dédié permettant d'appliquer le taux de cotisation mentionné en centièmes dans la zone « nombre d'unités » à l'assiette retenue pour la part variable.
- Le code 0978 par mouvement de type 05 associé à un mode de calcul dédié permettant d'appliquer le taux de cotisation mentionné en centièmes dans la zone « nombre d'unités » à l'assiette retenue pour la cotisation additionnelle action sociale.
- Le code 0979 par mouvement de type 05 associé à un mode de calcul dédié permettant d'appliquer le taux de cotisation mentionné en centièmes dans la zone « nombre d'unités » à l'assiette retenue pour la cotisation additionnelle aide aux retraités.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

- Le code 0980 par mouvement de type 22 précalculé permanent pour la part employeur.

Les montants notifiés par mouvements de type 22 ne devront pas être proratisés du fait d'un code paiement 2 de date d'effet intervenant en cours de mois.

Les mouvements 05 et 20 de mode de calcul A (précalculé) seront également autorisés.

6.7. A quelle fréquence cette cotisation devra-t-elle être transmise par l'employeur?

La cotisation devra être transmise tous les mois pendant la période d'affiliation. Néanmoins, seules les variations de situation devront être repassées. En cas d'absence de changement les éléments des mois précédents devraient être reproduits.

6.8. La cotisation d'équilibre est-elle mensuelle ou annuelle ?

La cotisation d'équilibre sera valable pour toute la durée du contrat collectif, mais pourra donner lieu à des réajustements annuels suite au bilan financier de l'organisme complémentaire.

6.9. Quel est le lien entre la DSN et le paiement d'une PSC ?

L'affiliation des agents ainsi que la déclaration des cotisations salariales et patronales transitent via la DSN mensuelle auprès de l'organisme complémentaire et des organismes de protection sociale concernés. Le paiement des cotisations aux organismes de protection sociale (dont les organismes complémentaires) est réalisé par la DGFIP.

6.10. La date de fin d'une mutuelle étant la date de fin du contrat. Tout le monde basculera-t-il au 1/01/2025 ? N'y aura-t-il pas une montée en charge suivant la fin des contrats précédents ?

Chaque agent public devra s'affilier au contrat collectif PSC au 1er janvier 2025. Des cas de dispenses pourront être appliqués à la demande des agents (dans le respect des motifs précisés par le décret). Par exemple, un agent bénéficiant déjà d'un contrat individuel pourra, lors de la mise en œuvre de la PSC, demander une dispense. Cette dispense sera limitée à la date anniversaire du contrat individuel, dans la limite de 12 mois.

6.11. Dans le cadre de la mise en œuvre de la PSC, faudra-t-il stopper les retenues de paiement des cotisations des mutuelles bénéficiant d'un conventionnement avec un ministère ?

Oui, il conviendra d'arrêter ces mouvements pour laisser place à une affiliation à la PSC. Les conventionnements s'arrêteront à la mise en œuvre de la PSC. La méthode d'arrêt des mouvements sera mise en place par des traitements automatiques de la DGFIP.

6.12. Sur le bulletin de paie faut-il absolument faire apparaître les 5 lignes de cotisations de la PSC (4 agents et 1 employeur) ?

La DGFIP n'a pas encore confirmé la forme que prendra le bulletin de salaire ni le nombre de ligne qui sera spécifié sur le bulletin.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

6.13. Quelles seront les cotisations et contributions à appliquer (assiette CSG abattu ou non) forfait sociale, régime fiscal ?

La cotisation santé d'un agent est composée de trois parts :

- Une part acquittée par l'employeur (part 1), correspondant à 50 % de la cotisation d'équilibre ;
- Une part individuelle forfaitaire (part 2) acquittée par le bénéficiaire actif, fixée à 20 % de la cotisation d'équilibre ;
- Une part individuelle solidaire (part 3) acquittée par le bénéficiaire actif calculée pour chaque contrat collectif en appliquant un coefficient à la rémunération mensuelle brute du bénéficiaire actif dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Deux cotisations additionnelles acquittées uniquement par les bénéficiaires sont prévues par le décret pour alimenter le fonds de solidarité à destination des bénéficiaires retraités et le fonds d'accompagnement social, si la création de ce dernier est effectivement décidée au terme de la négociation ministérielle.

Les travaux menés conduisent à retenir l'assiette soumise à la CSG et à la CRDS, plafonnée à 1 PMSS, commune à l'ensemble des agents (titulaires et contractuels).

Régime social et fiscal des cotisations servant au financement d'un contrat collectif obligatoire en frais de santé	Base d'imposition sur le revenu	CSG-CRDS + forfait social	Assiette de cotisations de sécurité sociale
Cotisations agent	Déductible	Sans objet	
Cotisations employeur	Non déductible	Assujettie	Exclue

6.14. Si l'agent à le choix entre plusieurs forfait proposé, la cotisation d'équilibre ne vas donc pas être la même pour chaque agent ?

La cotisation d'équilibre correspond à la somme, rapportée à un bénéficiaire actif :

1. Du coût total mensuel du financement des garanties non optionnelles prévues pour l'ensemble des bénéficiaires actifs de ce contrat, qui est appelé cotisation de référence. Cette cotisation de référence équivaut au coût mensuel des garanties pour un bénéficiaire actif multiplié par le nombre de bénéficiaires actifs ;
2. Du coût mensuel des dispositifs de solidarité prévus aux articles 22, 25 et 26. Le montant de la cotisation d'équilibre est réévalué chaque année.
Cette cotisation est définie par l'organisme complémentaire et l'employeur. Elle servira de base aux différents calculs des cotisations.

6.15. Quid des agents dont le/la conjoint(e) travaillant dans le privé cotise à une mutuelle d'entreprise obligatoire?

Lorsque l'agent bénéficie d'un cas de dispense prévu à l'article 3 du décret du 22 avril 2022, il peut renoncer à adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire souscrit par son employeur.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

En vertu du caractère obligatoire du contrat, l'employeur doit vérifier, valider et conserver la dispense formulée par son agent.

Lorsque la dispense intervient avant l'affiliation de l'agent, l'employeur n'affilie pas son agent auprès de l'organisme complémentaire.

Lorsque la dispense intervient après l'affiliation de l'agent, l'employeur doit en informer l'organisme complémentaire qui mettra un terme à l'affiliation de l'agent.

6.16. Les montants des cotisations PSC seront ils identiques chaque mois ?

La part individuelle solidaire est « calculée pour chaque contrat collectif en appliquant un coefficient à la rémunération mensuelle brute du bénéficiaire actif dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). » L'application d'un coefficient unique pour l'ensemble des agents d'un ministère est un prérequis incontournable pour l'automatisation du calcul en paye de la cotisation individuelle solidaire acquittée par l'agent. La part individuelle solidaire doit être déterminée en considération d'un coefficient unique pris en charge par PAYSAGE.

La notion de « rémunération mensuelle brute » correspond plus à une rémunération contemporaine (au mois courant) qu'à une rémunération historique.

Le calcul de la cotisation sera donc réalisé sur une assiette pouvant varier chaque mois.

6.17. Les agents sans rémunération bénéficieront ils de la couverture PSC ?

Le montant de la cotisation reste celui prévu en article 16 du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 mais la DGFIP ne pourra pas procéder à son précompte en paye faute de disponible à appréhender.

L'agent dont la rémunération est suspendue devra régler directement la totalité de la cotisation (part employeur et part agent) à l'organisme complémentaire.

Etant toujours éligible à la participation de l'employeur, l'agent sera remboursé via le canal de la paye avec l'édition d'un bulletin de paye ad hoc comportant le remboursement de la part employeur après déduction des prélèvements sociaux qui s'applique à cette participation.

6.18. Une portabilité en fin de contrat de PSC est-elle prévue en fin de contrat via DSN ?

Les agents bénéficiant du versement des allocations retour à l'emploi de la part de leur employeur pourront demander à bénéficier de la portabilité.

Conformément à l'art. 26 du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022, la durée de maintien de la couverture correspond à la période d'indemnisation par l'assurance chômage limitée à :

1. La durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs sans période d'interruption de plus de deux mois avec le même employeur ;
2. La durée de la dernière période d'activité du fonctionnaire, appréciée en mois entiers.

Cette couverture ne pourra excéder 12 mois après la fin de relation de travail.

6.19. Est-ce que la PSC sera obligatoire pour les vacataires (notamment les contractuels étudiants)?

Les vacataires, contractuels saisonniers et les contractuels étudiants sont exclus du périmètre de la PSC.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

6.20. Quid de la MGEN, si la MGEN n'est pas retenu les agents devront tous faire une résiliation mutuelle et pour ceux qui ont une prévoyance, pourront-ils garder leur contrat ?

Les contrats individuels détenus par des agents publics quel que soit le choix de l'organisme complémentaire devront être résiliés. En parallèle, la DGFIP qui générera automatiquement les mouvements d'arrêt dans PAYSAGE. Les employeurs recevront dans le fichier retour (LR) les mouvements correctifs (création, modification).

6.21. Y-a-t-il des conditions d'ancienneté à respecter pour bénéficier du contrat collectif ?

Il n'y a pas de conditions d'ancienneté à respecter. En revanche, certains fondements juridiques de contrats sont exclus, notamment les contractuels saisonniers.

7. Les données d'enrichissement des DSN – hors PSC

7.1. Quand il y a un cumul d'activité est ce qu'il faudra changer de code pour les rubriques 40.036 - Code emplois multiples et 40.037 - Code employeurs multiples ?

Les rubriques 40.036/40.037 permettent à l'employeur d'informer les organismes de protection sociale de l'existence de plusieurs contrats applicables simultanément avec son salarié. Il est ainsi possible aux organismes récepteurs d'appliquer les règles de protection sociale appropriées à ces situations d'emploi.

Pour un individu disposant en simultané d'un contrat de travail et d'un mandat social, la rubrique " Code emplois multiples " doit être valorisée à " 02 - emplois multiples ".

Cette rubrique est à renseigner dès lors qu'un individu (S21.G00.30) dispose d'au moins deux contrats (S21.G00.40) dont les dates de début du contrat (S21.G00.40.001) et les dates de fin prévisionnelle de contrat (S21.G00.40.010) ou les dates de fin du contrat (S21.G00.62.001) se chevauchent.

Autrement dit, il s'agit de cas d'emplois simultanés au sein d'un même établissement. En RH cela se traduit par deux dossiers de paie distincts. Un dossier de paie principale et un dossier secondaires pour les rémunérations accessoires.

En cas d'employeurs multiples, il faudra mettre à jour le dossier de l'agent lors de son changement de situation.

7.2. L'employeur secondaire devra-t-il renseigner le grade NNE (rubrique 40.004) et l'indice Brut (rubrique 40.057) du côté paye en remplaçant le profil « indemnitaire » ?

Non. Ces informations ne seront pas à saisir du côté préliquidation, au risque de fausser le calcul de la rémunération en basculant sur une rémunération indiciaire. Elles devront être alimentées dans la partie GA du SIRH et seront collectées dans le cadre du flux d'enrichissement des DSN hors paie. Actuellement ces deux données sont alimentées à 0 en DSN pour les populations indemnitaires.

7.3. Faudra-t-il alimenter le grade NNE d'un professeur universitaire en cumul d'activité ?

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

Oui. L'employeur secondaire devra alimenter son SIRH, côté GA, avec le NNE d'origine du professeur ainsi que son indice brut de rémunération principale.

7.4. La donnée relative au type de détachement ne correspond-elle pas à celle déjà alimentée en paie ?

Non. L'annexe 11 B comporte 9 codes alors que la norme DSN dispose d'une liste plus détaillée de 15 codes. Certaines situations non couvertes par le champ actuel devront être identifiées dans le cadre de l'enrichissement des DSN.

7.5. N'est-il pas nécessaire de disposer du consentement de l'agent pour récupérer le statut BOETH (rubrique 40.072) ?

Non. La donnée attendue correspond au fondement juridique sur lequel s'appuie le statut BOETH et non sur la pathologie liée à la situation de handicap.

7.6. Ne doit-on déclarer le statut BOETH que pour des agents recrutés sur des concours BOE ?

Non. Il s'agit de déclarer le statut BOETH de tous les agents ayant fait une déclaration auprès de son employeur et disposant de la reconnaissance du statut de BOETH, quel que soit le type de concours dont il a bénéficié lors de son recrutement.

7.7. Les données Grade NNE et Indice brut de l'administration d'accueil qui doivent être collectées par l'administration secondaire pour un fonctionnaire exerçant une activité accessoire seront-elles également attendues pour un agent en MAD qui perçoit une indemnité ?

A partir du moment où un fonctionnaire perçoit une rémunération indemnitaire (Prime, activités accessoire etc.) de la part d'un employeur secondaire dans le cadre d'un cumul d'activité ou d'une MAD, il convient de récupérer au niveau de l'employeur secondaire les informations relatives au Grade NNE et l'indice brut de l'activité principale. Ces données seront à renseigner dans la partie Gestion administrative du SIRH et seront collectées dans le cadre du flux d'enrichissement de la DSN hors paie.

7.8. Les agents ouvriers d'Etat sont-ils identifiés en DSN, notamment via la donnée statut d'emploi du salarié (rubrique 40.026) ?

Oui, le statut d'ouvrier d'Etat fait partie des valeurs prévues par la norme DSN pour le statut d'emploi du salarié.

7.9. Pour quelle raison faut-il renseigner le montant de la perte de salaire dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (rubrique 66.003) ?

Si les fonctionnaires bénéficient du maintien de la rémunération dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (cf. CGFP art. L823), les agents contractuels perçoivent une fraction de leur traitement en fonction de la quotité de travail à temps partiel (cf. Décret 86-83 du 17 janvier 1986 - article 11-1 et 39). La perte de salaire est complétée par des IJSS.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

7.10. Pourquoi faut-il renseigner le code PCS-ESE lorsque le fonctionnaire intervient chez un employeur secondaire ? A qui servira cette nouvelle information ?

Cette donnée est demandée par les organismes de protection sociale et attendue par la norme DSN. Cela permet de calculer les droits des agents au plus juste en fonction de leur situation principale et non du dossier indemnitaire de paie.

7.11. Pour récupérer le grade NNE principal de l'agent, conviendra-t-il de demander la fiche de paie à l'agent ? Peu d'agents connaissent cette information

Nous ne pouvons pas imposer un mode de fonctionnement aux employeurs. Néanmoins, d'autres méthodes existent. Il pourrait s'agir d'une donnée renseignée par la DRH de l'employeur principal, sur le formulaire de demande d'autorisation de cumul d'activités accessoires par exemple.

7.12. Emploi multiples = plusieurs employeurs. Pourquoi parler d'un seul employeur ?

En DSN, la rubrique 40.037 (code employeurs multiples) traite effectivement des multi-employeurs. Cette rubrique précise si le salarié a plusieurs employeurs au cours de la même période de paie. En revanche, la rubrique 40.036 permet d'identifier, le cas échéant, les emplois multiples au sein d'un même employeur.

7.13. A chaque changement d'indice, il faudra modifier le salaire rétabli ?

Effectivement le changement d'indice impacte le calcul du salaire rétabli. Pour autant, le bureau de la DSN du CISIRH travaille depuis janvier 2023 sur une étude relative au calcul et à l'alimentation automatique de cette donnée pour la fonction publique d'Etat grâce à la DSN. Il n'est aujourd'hui pas envisagé de demander aux employeurs de calculer et de renseigner cette donnée tous les mois.

7.14. Disposez-vous de précisions quant aux données attendues en DSN pour les agents en temps partiel thérapeutique ? La fiche du GIP MDS n'est pas claire.

Ces informations sont nécessaires à l'Assurance Maladie qui indemnise la perte de revenus de l'agent contractuel en versant des indemnités journalières pour le temps non travaillé. Ainsi, outre la date de début et de fin du temps partiel thérapeutique, c'est le montant de la perte de salaire associée au temps partiel qu'il convient de renseigner.

8. L'adaptation des SIRH

8.1. Faut-il se rapprocher de l'éditeur SOPRA pour bénéficier de l'évolution du standard ?

Le Centre de Compétences Editoriales du CISIRH (CCE) est en charge d'adapter le standard HR avec l'éditeur SHRS. C'est bien sur ce standard que s'appuie l'application RenoIRH mais aussi d'autres applications qui exploitent la technologie HRA. Les travaux qui sont donc engagés avec l'éditeur auront pour objectif de profiter à tous leurs clients sphère publique en standard sans que chacun n'ait à opérer des développements spécifiques dans leur brique applicative.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

8.2. Est-ce qu'il y aura une page dédiée dans HR ACCESS pour tous les nouveaux champs ?

Les différentes données pourront enrichir des pages qui existent déjà dans le standard HRA ou faire l'objet de domaine/Thème/section dédiée. Cela le cas notamment des informations relatives au volet protection sociale.

8.3. Nous sommes sur WINPAIE. Est-il prévu que le CISIRH contacte les éditeurs pour une harmonisation ?

Il appartient à chaque employeur de se rapprocher de son éditeur. Le bureau de la DSN peut à la demande d'un éditeur faire des points d'informations complémentaires.

8.4. Concernant SIRHIUS savez-vous où en sont les travaux ?

L'application SIRHIUS s'appuie sur HR ACCESS. Elle bénéficiera des travaux réalisés sur le standard.

8.5. Nous allons utiliser RenoirRH pour la GA et nous utilisons WINPAIE pour la paie. Nous avons donc 2 vecteurs d'information. Comment organiser les développements ?

Les évolutions de l'application RenoirRH seront prises en charge par le CISIRH. Concernant celles relatives à l'application WINPAIE il conviendra d'attendre les spécifications de la DGFIP et de voire directement avec votre éditeur. Il serait à terme plus simple d'avoir une gestion intégrée au sein du même système d'information.

8.6. A quelle échéance peut-on attendre les nouvelles données dans le standard HRa ?

Concernant le périmètre de la PSC, les travaux de conception et de développement dans le standard HRA sont actuellement en cours avec SHRS. Une première version de test sera livrée courant Avril 2023 en interne CISIRH ; les travaux vont se poursuivre sur le 1^{er} semestre 2023 avec notamment les aspects financiers et les requêtes de contrôles. Une présentation sera proposée fin juin 2023 aux employeurs.

8.7. Renoirh est basé sur HR Suite 9. Or, SIRHIUS est en pleine étude de migration de la suite 7 vers la 9. SIRHIUS pourra-t-il bénéficier des évolutions du standard.

Oui il est bien prévu que le CISIRH (bureau CCE) trouve des passerelles pour accompagner au mieux la mission SIRHIUS.

8.8. Comment les données d'enrichissement sont-elles transmises au SIRH ?

Deux situations seront possibles :

- la donnée existe déjà dans le SIRH. Il est nécessaire de s'assurer qu'elle est renseignée conformément aux attentes de la norme DSN et le cas échéant la fiabiliser,
- la donnée est absente du SIRH. L'employeur devra au préalable se rapprocher de son éditeur pour s'assurer de l'évolution de son logiciel afin que les champs absents soient développés.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

8.9. Quel sera le véhicule technique utilisé concernant l'affiliation mutuelle ? Y-at-il des réflexions en cours sur le flux entre les mutuelles et le SIRH ? Y-aura-t-il une intégration automatique des données ?

C'est bien la DSN Mensuelle qui transfèrera à la mutuelle les informations relatives à l'affiliation des agents. Toutefois, un flux connexe d'échange de données entre le SIRH et la mutuelle permettra de pré-affilier les agents immédiatement au démarrage de leur contrat ou de leur nomination.

La solution technique de transfert des informations de pré-affiliation du SIRH vers l'organisme complémentaire sera laissée à l'appréciation de chaque employeur qui pourra déterminer ses modalités d'échanges.

8.10. Pourquoi c'est aux employeurs de se rapprocher des éditeurs ? Ils sont censés être au courant des évolutions des normes et des besoins de la DSN.

La diversité des éditeurs ne permet pas de s'assurer qu'ils disposent tous du même niveau d'information. Pour cette raison, il est fortement préconisé que les employeurs se rapprochent de leurs éditeurs afin de faire le point sur les besoins et calendrier (pour la PSC).

En revanche, il est certain que les gros éditeurs suivent généralement les évolutions des normes. Il s'agira alors principalement pour les employeurs de se renseigner sur les travaux en cours et se renseigner sur les dates de livraison.

8.11. Beaucoup d'employeur n'ont pas de SIRH aujourd'hui, ou sont en cours de déploiement. Comment doivent-ils faire ?

Le CISIRH n'a pas de réponse à apporter sur la nécessité d'équipement des établissements qui ne disposeraient pas de SIRH.

8.12. Nous sommes en PAF et utilisons VIRTUALIA pour émettre le fichier GEST. Il faut donc que nous vérifions que les champs attendus en DSN sont bien disponibles dans notre outil VIRTUALIA afin de déterminer les évolutions et les développements à mettre en œuvre ? Quel est le calendrier pour l'enrichissement des DSN mensuelles ? Quand aura lieu l'arbitrage pour savoir si on enrichie le GEST ou si on utilise un autre fichier ?

Il convient de commencer à planifier vos trajectoires avec vos éditeurs respectifs. Comme nous avons pu le préciser la priorité des travaux de développement concernant pour le moment la mise en œuvre de la PSC. Le reste des travaux sera réalisé dans la foulée 2024-2025 ;

8.13. Tant que le véhicule technique n'est pas connu, le calendrier n'est pas défini. Quelles sont les échéances de mise en œuvre ?

Pour la PSC, le calendrier est connu et nous contraint à un résultat pour le 1er janvier 2024 pour les premiers employeurs et pour le 1er janvier 2025 pour l'ensemble de la FPE. Pour le reste des données, il ne faut pas attendre les arbitrages pour engager les réflexions et les travaux. Néanmoins, nous n'avons pas, à cette étape, de date de début de collecte des autres données.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

8.14. Comment les données vont transitées vers le CTDSN ?

Les scenarii à l'étude actuellement et soumis à arbitrage sont :

- un enrichissement du fichier GEST de paie en ajoutant certaines données. Ce fichier serait toujours produit à partir des outils de paie.

Et

- la création d'un fichier complémentaire (peut-être au format GEST) qui porterait sur les données qui n'ont pas d'impacts en paie. Ce fichier serait produit à partir des SIRH, sur la partie GA et collecté par la DGFIP en même temps que le fichier GEST de paie.

8.15. Nous sommes en PAF avec la DRFiP et nous avons un SI RH et un SI paie WINPAIE qui ne communique pas entre eux, comment cela se passera pour la collecte des données ?

Aujourd'hui les données envoyées en DSN sont celles exclusivement issues du SI paie. Avec l'enrichissement des DSN mensuelles, nous aurons besoin de collecter les données de ressources humaines issues des SIRH. Les deux scénarios actuellement en cours de discussions permettraient de répondre à notre besoin de collecte provenant de 2 SI, par exemple l'enrichissement du flux GEST via WINPAIE et un nouveau fichier GEST RH de votre SI RH. La question du véhicule technique étant encore à l'étude, l'objectif reste bien dans un premier temps pour vous employeur de vous assurer que la donnée est bien disponible, qualitative et collectée dans vos SI.

8.16. Le SIRH EPP pourrait donc, via le SLR et le CTDSN transmettre des données sur Net entreprise ? A partir de quelle date cela fonctionnera ?

Non le flux RH issus des SIRH alimentera uniquement le CTDSN et en aucun cas la plateforme du GIP MDS. Les données d'enrichissement de la DSN qui n'impactent pas la paie pourraient être transmises au CTDSN via un véhicule technique non arbitré à ce jour. Les premiers travaux relatifs à l'enrichissement de la DSN sont ont été engagés en 2023 et devraient se poursuivre sur l'année 2024 pour respecter l'échéance du 1er janvier 2025.

8.17. Si nous avons un outil de préliquidation qui n'évolue pas et qui continue de transmettre les données sur le périmètre actuel, d'autres moyens seront-ils disponibles pour fournir les informations complémentaires pour la DSN ?

La transmission des données d'enrichissement des DSN nécessite au préalable que celles-ci soient présentes dans le SIRH. Il est donc essentiel que votre SIRH évolue. Dans le cas contraire, vous devrez maintenir des fichiers complémentaires afin de disposer de la donnée quelque part.

8.18. L'arbitrage relatif au véhicule technique relatif à l'enrichissement des DSN peut-il porter sur la mise en place d'un nouvel outil de saisie ?

Les scenarii actuellement à l'étude porte uniquement sur l'utilisation des outils actuellement connus :

- enrichissement des données de préliquidation via l'ajout de données dans le fichier GEST actuel ;



- transformation des données présentes dans la brique gestion administrative d'un SIRH pour alimenter un nouveau fichier qui serait destiné à porter les informations n'ayant aucun impact en paie. Ce fichier pourrait être transmis en même temps et via le même canal que le fichier de paie chaque mois.

8.19. Les éditeurs d'outils de pré-liquidation (notamment Cocktail pour grh-Envoi-Paye, Cegape pour WINPAIE) seront-ils bien destinataires du diaporama présenté ici ?

Le CISIRH n'est pas mandaté pour dialoguer avec l'ensemble des éditeurs présents sur le marché des employeurs de la fonction publique d'Etat. Le CISIRH travaille en revanche sur l'évolution du standard de HR Access utilisé par de nombreux employeurs et sur l'évolution de son SIRH RenoIRH. C'est donc aux employeurs de se rapprocher de leurs éditeurs.

8.20. Concernant un établissement qui utilise SIHAM GA et SIHAM Préliquidation, devons-nous faire des DA pour demander d'intégrer les données évoquées dans cette présentation ?

Non, comme cela a été dit oralement, l'Amue y travaille avec le CISIRH

9. Questions diverses

9.1. Est-ce que les employeurs devront faire la DSN ?

Seuls les employeurs qui ne sont pas en paie sans ordonnancement préalable (PSOP) ou en paie à façon (PAF) sont en charge de calculer leur paie et de prendre en charge leur DSN. Dans le cas contraire c'est bien la DGFIP en charge de la liquidation de la paie qui est en charge de déclarer les DSN Mensuelles.

9.2. Quand doit être mis en place l'enrichissement des DSN ?

Nous n'avons pas de trajectoire précise en dehors du périmètre de la PSC qui nécessite l'adaptation des SIRH courant 2023-2024 ; Il convient de planifier vos développements sans trop tarder afin d'avoir le temps d'alimenter les données avec vos gestionnaires et adapter vos processus internes.

9.3. Lors du sondage effectué en 2022 relatif à la cartographie des SIRH utilisé par les employeurs, les établissements du MESRI et du secondaire en ont-ils été destinataires ?

Nous avons adressé le questionnaire aux ministères et à certains établissements publics dont nous avons des contacts sans être totalement exhaustif. Nous avons eu des retours d'un certain nombre d'opérateurs.

9.4. Faudra-t-il déclarer les données de l'enrichissement DSN tous les mois ?

Les données relatives à l'enrichissement des DSN relèvent de la gestion administrative et de carrière des agents. Elles seront collectées chaque mois sur le même rythme que le fichier GEST.

9.5. Si l'étude menée par le CISIRH relative au salaire rétabli n'aboutit pas à un mode de calcul unique et/ou au développement d'un outil que se passera-t-il ?

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

La donnée continuera à être alimentée en DSN à 0.

9.6. Est-ce-que la DSN de signalement remplacera les attestations employeurs ?

Pour le moment, il n'est pas prévu de DSN de signalement, puisque cela imposerait une déclaration dans les 5 jours où survient l'événement.

9.7. La subrogation est-elle possible en fonction publique d'Etat ?

Elle n'est pas mise en œuvre dans la FPE pour le moment. Elle à ce stade limitée aux seuls établissements publics disposant d'un agent comptable en propre (ex : DGAC, Universités etc.)

9.8. Sur le site de net.entreprises, il est annoncé que les attestations pour arrêts de travail passeront par la DSN. Cela semble imminent. Avez-vous des infos ?

Si les DSN événementielles sont mises en places dans la sphère privé et la FP, elles ne sont pas encore prévues en fonction publique d'Etat. L'alimentation des données relatives aux arrêts de travail est toutefois bien dans le périmètre de l'enrichissement des DSN Mensuelles.

9.9. Existe-t-il un document synthétique des anomalies à corriger par les établissements ? Actuellement nous ne comprenons pas toujours les fichiers transmis par la DRFIP.

Il n'existe actuellement pas de document permettant de traduire les anomalies DSN en langage RH et/ préliquidation pour les employeurs. Le bureau DSN travaille actuellement à la rédaction d'un document de vulgarisation.

9.10. Quel est le risque de ne pas corriger les anomalies DSN ?

La DSN est obligatoire, si un employeur vient à manquer à cette obligation déclarative, des pénalités peuvent s'appliquer.



Type de manquement	Sanction
Non-respect du vecteur DSN	0,5 % du <u>plafond</u> mensuel de la <u>Sécurité sociale</u> (PMSS) par salarié : a) pour les entreprises relevant du champ de la DSN en application du décret du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la DSN : <ul style="list-style-type: none">montant plafonné à 10 000 € si l'entreprise emploie au moins 2 000 salariés ;montant plafonné à 750 € par entreprise si l'entreprise emploie un nombre inférieur à 2 000 salariés ; b) pour les entreprises relevant du champ de la DSN en application du décret du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative : <ul style="list-style-type: none">montant plafonné à 750 € par entreprise et par mois.
Défaut de production dans les délais	1,5 % du <u>plafond</u> mensuel de la <u>Sécurité sociale</u> par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Montant plafonné à 150 % PMSS par entreprise si défaut de production inférieur ou égal à 5 jours. Plafonnement une fois par année civile maximum. La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.

Omission	
a) de salariés ou assimilés	1,5 % du <u>plafond</u> mensuel de la <u>Sécurité sociale</u> par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Montant plafonné à 150 % PMSS par entreprise si défaut de production inférieur ou égal à 5 jours. Plafonnement une fois par année civile maximum. La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.
b) autres cas	0,5 % du <u>plafond</u> mensuel de la <u>Sécurité sociale</u> par salarié ou pour les données d'identification de l'employeur. Pénalité non applicable en cas de régularisation de l'employeur dans 30 jours suivant la transmission de la déclaration portant les données omises.
Inexactitude	
a) des rémunérations déclarées ayant pour effet de minorer le montant des cotisations dues	1 % du <u>plafond</u> mensuel de la <u>Sécurité sociale</u> par salarié ou assimilé.
b) autres cas	0,33 % du <u>plafond</u> mensuel de la <u>Sécurité sociale</u> par salarié ou pour les données d'identification de l'employeur. Pénalité non applicable en cas de régularisation de l'employeur dans 30 jours suivant la transmission de la déclaration portant les données inexacts.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

De plus, une anomalie non corrigée impactera nécessairement le calcul de ses droits. Une anomalie portant sur les données d'identités (NIR, Nom d'usage, Prénoms etc.) par exemple, pourrait ne pas permettre sa juste reconnaissance par le système national de gestion des identifiants (SNGI) et ne pas permettre le bon rattachement de ses cotisations.

9.11. Comment sont être gérés les dossiers d'agents qui disposant d'un numéro de sécurité sociale temporaire tant qu'ils ne disposent pas de numéro définitif ?

En DSN, lorsqu'un agent ne possède pas de NIR définitif (Numéro d'Inscription au Répertoire ou Numéro de Sécurité Sociale), il est obligatoire de l'identifier en déclarant un NTT en rubrique S21.G00.30.020 " Numéro technique temporaire ". Il doit être accompagné de toutes les informations possibles sur les éléments de naissance de l'agent dans les zones prévues à cet effet.

Le NTT est une donnée « identifiante » et « structurante » destinée au système d'information DSN uniquement :

- Il ne s'agit pas d'une donnée de gestion et ne permet donc pas l'ouverture des droits de l'individu auprès des organismes de protection sociale.
- La déclaration d'un NTT étant temporaire, celle-ci sera tolérée pendant une durée maximale de 3 mois. Le NTT n'est qu'une solution transitoire le temps que le salarié dispose d'une immatriculation (numéro de sécurité sociale/NIR) reconnue par la sécurité sociale.
- Si un salarié n'a pas de numéro de sécurité sociale il doit sans retard contacter sa CPAM muni de deux pièces d'état civil afin de disposer de ce numéro qui sera l'assurance de la préservation de ses droits. Il est donc important de sensibiliser les agents sur ce point.

9.12. Quelles sont les actions à réaliser au sein des services RH en vue de cette mise en place ? Actuellement par exemple les enfants ou la situation familiale n'est pas obligatoirement renseignée, faut-il le prévoir dorénavant ?

C'est effectivement l'objectif de la présentation de la conférence relative à l'enrichissement des DSN mensuelles.

1. Permettre aux employeurs de faire évoluer leur SIRH pour ajouter les données actuellement absente du périmètre applicatif ;
2. Alimenter les données présentes dans les SIRH et non renseignées par les gestionnaires actuellement ;
3. Fiabiliser les données présente et renseignées de manière à disposer d'un flux DSN de qualité.

9.13. Nous ne recevons aucun bilan d'anomalies DSN de la part de notre DRFiP. Nous n'avons reçu qu'un Bilan d'Identification des Salariés en mars dernier. Est-ce normal ?

Les pratiques diffèrent en fonction des employeurs et des SLR, selon la qualité des données présentes dans le flux. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre SLR afin de lui demander ce qu'il en est.

9.14. Où trouve-t-on la table des grades NNE?

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

Le Bureau d'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (Barri - CISIRH) met à la disposition de ses partenaires via INGRES et un espace documentaire, un ensemble de référentiels (Noyau RH FPE) et de la documentation permettant d'assurer la qualité, la cohérence et l'homogénéité des données, des règles de gestion, et des pratiques sur l'ensemble de la chaîne RH dans son ensemble. Vous pouvez demander un accès à l'application : L-cisirh-INGRES@finances.gouv.fr

9.15. Ces données devront-elles être renseignées dans le logiciel paye ? A partir de quand devons nous les renseigner ?

Certaines données relatives à l'enrichissement des DSN pourraient être à renseigner dans le flux paie, tandis que d'autres le seraient via un autre canal issu du SIRH. Cela dépendra des réflexions en cours concernant le véhicule technique définitif qui sera retenu.

Par exemple : le code PCS-ESE relatif au grade NNE principal des fonctionnaires exerçant une activité accessoire auprès d'un autre employeur (rubrique 40.004) ne pourra pas transiter par le flux paie de l'employeur secondaire. En effet, l'employeur secondaire devra continuer à payer l'agent sur un dossier indemnitaire et non sur la base d'un indice de la FP. Cette donnée devra donc transiter depuis la brique gestion administrative du SIRH via un flux restant à déterminer.

9.16. Quel est le but final de ces informations pour la DSN ?

Les données d'enrichissement de la DSN servent à alimenter les SI des organismes de protection sociale et des organismes complémentaires afin de faire bénéficier aux agents de la juste ouverture de droit et de la bonne couverture santé/prévoyance. Cela correspond à l'objectif principale de dématérialisation et de mensualisation du déclaratif, en remplacement de la Déclaration annuelle des données sociales unifiée (DADS-U), qui était transmise une fois par an par les employeurs aux organismes.

9.17. Où trouver les listes de valeurs attendues en DSN pour certaines rubriques, par exemple pour les BOETH ? Et à quelle date sont attendues ces informations ?

Nous vous recommandons de vous référer aux valeurs présentes dans le support de présentation POWERPOINT détaillé des conférences enrichissement de la DSN mensuelle. Vous pouvez également les retrouver dans le cahier technique DSN sur Net-entreprise. Attention, néanmoins, la liste de valeur peut-être plus importante sur Net-entreprise puisqu'elle englobe également le périmètre du secteur privé, de la FPT et de la FPH.

9.18. Qu'est-ce que le salaire rétabli ? Quelle est la formule de calcul ?

Le salaire rétabli correspond au salaire qu'aurait dû percevoir un agent public s'il avait travaillé pendant la totalité du mois concerné. Cette valeur sert à calculer certains droits. C'est notamment sur cette donnée que s'appuie les caisses d'assurance maladie pour calculer le montant des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) versées aux agents contractuels qui ont été absents pour maladie.

9.19. Est-ce que la DSN va permettre à terme de dispenser les employeurs d'établir des attestations de salaire destinées la CPAM ou au Pôle Emploi? Si oui, d'ici quel horizon?

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

Ce n'est actuellement pas envisagé pour la FPE. En effet, ces attestations doivent être produites et transmises aux agents au plus près de l'événement déclencheur, même en cours de mois.

Or, la DSN de la fonction publique d'Etat est liée au flux de paie mensuel. Ce flux est donc trop tardif pour répondre à l'ensemble des situations individuelles des agents.

9.20. Ils sembleraient que les employeurs de la fonction publique doivent mettre en place la transmission des attestations Pôle emploi pour janvier 2024 ; cette information nous a été transmise par pôle emploi. Cela est-il confirmé ?

La mise en place d'une DSN événementielle FCTU permettant de dématérialiser la transmission des données relatives à la fin de contrat n'est pas prévue pour le moment en FPE.

9.21. Quand la MGEN sera sur la DSN, pour l'instant il n'y a que la CPAM et la MSA?

Seuls les organismes complémentaires retenus à l'issus des appels d'offre dans le cadre de la PSC seront destinataire du flux DSN mensuel de la fonction publique d'Etat.
Nous ne pouvons présager du résultat de ces appels d'offre.

9.22. Les codes de temps partiel de droit, nous n'avons pas eu d'instructions de notre DRFIP pour les utiliser dans WINPAIE. Devons-nous les renseigner sans instructions ?

La norme NEODES distingue 3 motifs différents de temps de travail :

- sur autorisation ;
- de droit ;
- de droit pour élever un enfant.

Cette distinction est justifiée par les conséquences différentes sur la constitution des droits individuels à retraite des modalités d'exercice du temps de travail. Or, l'application PAY-PAYSAGE ne connaît qu'une codification unique (TP). Ils devront être ajoutés dans tous les traitements où la rubrique NJ valorisée à « TP » est testée.

Il est donc demandé en préliquidation de mettre en œuvre les codes supplémentaires suivants :

- TD pour le temps partiel de droit ;
- TE pour le temps partiel de droit pour élever un enfant.
- Ces deux nouveaux codes, qui seront notifiés par mouvements de type 03 dans la rubrique NJ, fonctionnent strictement comme le code TP, qui sera réservé au temps partiel sur autorisation et dont ils sont des dédoublements.

9.23. Je comprends que de nombreuses nouvelles rubriques seront prévues dans les futures DSN. Si les services gestionnaires ne peuvent, ne savent ou n'arrivent pas à alimenter ces nouvelles rubriques, ces anomalies apparaîtront-elles dans des comptes rendu d'anomalies ? Actuellement, nous avons des comptes rendus d'anomalie qui peuvent être assez indigestes de par leur volumétrie importante et je redoute des comptes rendus d'anomalie encore plus volumineux à l'avenir.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES</p> <p><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
---	--	---

Nous ne pouvons pas présager de l'impact de ce nouveau périmètre déclaratif sur le nombre d'anomalies futures. Il convient que les saisies des gestionnaires puissent être sécurisées. Peut-être sera-t-il possible d'automatiser un certain nombre d'entre elles pour simplifier le travail des gestionnaires RH.

9.24. *Nous rencontrons des difficultés avec Pôle emploi qui nous reproche de ne pas transférer des informations en DSN. Est-il possible de leur rappeler les échéances de déploiement pour la FPE et nous transmettre des éléments de langage pour leur répondre notamment lorsqu'ils en viennent à bloquer les dossiers de demandeurs d'emploi ?*

Malheureusement Pôle Emploi ne semble pas connaître le fonctionnement de la paie publique et plus largement de l'organisation générale de la FPE.

9.25. *La CPAM nous reproche également de ne pas faire de DSN événementielle en cas d'arrêt maladie. Ils ne semblent pas au fait des particularités pour la FPE. Une communication du calendrier à ces organismes serait-elle envisageable ?*

Malheureusement la CPAM ne semble pas connaître le fonctionnement de la paie publique et plus largement de l'organisation générale de la FPE.

9.26. *La déclaration des effectifs de travailleurs handicapés se fait actuellement sur le site PEP's. Mais il semble que cela soit prévu via la DSN à l'avenir. Serait-il possible d'avoir une date car nous sommes sollicités de manière récurrente par nos établissements ?*

Il n'est pas prévu pour la FPE de déclarer ces données en DSN pour le moment.

9.27. *Est-ce que la déclaration en DSN du salaire rétabli remplacera l'attestation faite actuellement sur Net-Entreprises ? Pourra-t-on arrêter de faire cette attestation ?*

Le salaire rétabli est une information à transmettre en DSN pour calculer les IJSS lorsque le salarié est absent pour maladie ou accident de travail. Cette information est importante car les IJSS sont calculées par la CPAM sur le salaire de référence des IJSS. Le salaire de référence doit correspondre à celui perçu par le salarié comme s'il avait travaillé.

L'employeur devra bien continuer à faire ses déclarations indépendamment du montant du salaire rétabli transmis par le biais de la DSN car la DSN de signalement arrêt de travail n'est pas mis en œuvre en FPE.

9.28. *L'outil qui sera potentiellement mis en place pour le salaire rétabli devra-t-il être lancé manuellement par agent ? Si c'est le cas cela demandera un ou plusieurs ETP uniquement sur cet aspect... Serait-il possible qu'il soit intégré à un outil déjà existant pour qu'il le calcul en une fois pour tous les agents sans que les employeurs soient obligés de le saisir ?*

L'étude sur le salaire rétabli est en cours de finalisation. Nous ne supposons pas de la solution technique qui sera retenue. Nous aurons l'opportunité d'échanger avec les employeurs sur ce sujet plus tard.

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>		<p>Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines</p>
--	--	---

9.29. Pour les opérateurs en paie à façon, le retour des données dans net-entreprise se fait-il au niveau de l'opérateur ou au niveau macro de la DRFIP ?

Les retours des Organismes de protection sociale via les comptes-rendus métiers sont accessibles aux SLR (DRFIP) en qualité de tiers-déclarant des employeurs de la fonction publique d'Etat. Les SLR transmettent régulièrement des fichiers de mise en qualité des données aux gestionnaires RH.

9.30. Peut-on avoir la traduction des acronymes, svp ?

Spec : Spécifications

FIME: fiche de maintenance

Brique Hrienne = brique du logiciel HRAccess

AMUE : L'Agence de mutualisation des universités et établissements

10. L'accompagnement des employeurs publics

10.1. D'autres sensibilisations sont-elles prévues lorsque les travaux DGFIP auront avancé, notamment sur les nouveaux codes de pré liquidation ?

Le bureau de la DSN envisage de compléter cette première salve de conférences par des points d'informations complémentaires autour des arbitrages définitifs sur la protection sociale complémentaire, le flux financier et les modalités de collecte d'informations des SIRH vers le CTDSN.

Nous envisageons déjà d'animer pour les clients RenoIRH et HRA une séance complémentaire afin de partager des premiers écrans HR courant juin/juillet.