



**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	

Validation et diffusion du document

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



Table des matières

1.	Le champ des bénéficiaires	8
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.	8
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.	8
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 ?	8
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 ?	9
1.5.	Pourra-t-on suivre les ayant-droit dans un autre SI, si les ayant-droits ne sont pas collectés en DSN ?	9
1.6.	Pour les ayant-droits et notamment les enfants ce sera à l'agent de gérer en bilatéral avec la mutuelle ?	9
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 ?	9
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.	9
2.	La gestion des cotisations.....	10
2.1.	Faudra-t-il déclarer la part forfaitaire et la part solidaire ?	10
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.....	11
2.3.	La mutuelle apporte les informations nécessaires au calcul du précompte ?.....	11
3.	La gestion des options.....	11
3.1.	Quand est ce que le « panier de soin » sera-t-il arbitré ? Nous en avons besoin pour faire notre appel d'offre.	11
3.2.	Est-ce que les 5€/ option pour le socle sont confirmés ?.....	11
4.	La gestion de la dispense.....	12



- 4.1. Est-ce qu'il sera possible pour un agent de conserver une mutuelle individuelle au-delà d'un an (après la dispense) ? 12
- 4.2. Quels sont les différents motifs de dispense à la PSC ? Ces dérogations sont-elles limitées dans le temps ? 12
- 4.3. L'employeur peut-il faire le choix de déléguer la gestion des dispenses par les assureurs ?
13
5. La gestion de l'affiliation agent 13
- 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 ? 13
- 5.2. Le maintien de l'affiliation n'est à renseigner que si la réponse est « oui » ? 13
- 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.
13
6. La DSN 14
- 6.1. 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 ? 14
- 6.2. 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 ? 14
- 6.3. 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 ? 14
- 6.4. Le code contrat PSC (rubrique 15.001) est-il alphanumérique ? 15
- 6.5. Pour que la DSN reconnaisse tous les codes contrats, faudra-t-il transmettre la liste des numéros de contrat en amont ? 15
- 6.6. 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 » ? 15
7. L'adaptation des SIRH 15
- 7.1. Faut-il se rapprocher de l'éditeur Sopra pour bénéficier de l'évolution du standard ? 15
- 7.2. Est-ce qu'il y aura une page dédiée dans HR ACCESS pour tous les nouveaux champs ? .. 15
- 7.3. Nous sommes sur WINPAIE. Est-il prévu que le CISIRH contacte les éditeurs pour une harmonisation ? 16
- 7.4. Concernant Sirhius savez-vous où en sont les travaux ? 16



7.5.	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 ?	16
7.6.	A quelle échéance peut-on attendre les nouvelles données dans le standard HRa ?	16
7.7.	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.....	16
7.8.	: Comment les données d'enrichissement sont-elles transmises au SIRH ?.....	16
7.9.	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 ?	17
7.10.	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.....	17
7.11.	Beaucoup d'employeur n'ont pas de SIRH aujourd'hui, ou sont en cours de déploiement. Comment doivent-ils faire ?	17
8.	Questions diverses	17
8.1.	Est-ce que les employeurs devront faire la DSN ?	17
8.2.	Quand doit être mis en place l'enrichissement des DSN ?.....	17
8.3.	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 ?	18
8.4.	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 ?	18
8.5.	Peut-on déclarer plusieurs adresses mails ?	18
8.6.	Pour les agents en détachement sortant est-ce que l'employeur d'origine devra collecter les données relatives à la PSC ?.....	18
8.7.	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 ?	18
8.8.	Faudra-t-il alimenter le grade NNE d'un professeur universitaire en cumul d'activité ? ..	18
8.9.	La donnée relative au type de détachement ne correspond-elle pas à celle déjà alimentée en paie ?	18
8.10.	N'est-il pas nécessaire de disposer du consentement de l'agent pour récupérer le statut BOETH (rubrique 40.072) ?	19
8.11.	Ne doit-on déclarer le statut BOETH que pour des agents recrutés sur des concours BOE ?	19

8.12.	Faudra-t-il déclarer les données de l'enrichissement DSN tous les mois ?	19
8.13.	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 ?	19
8.14.	Est-ce-que la DSN de signalement remplacera les attestations employeurs ?	19
8.15.	La subrogation est-elle possible en fonction publique d'Etat ?	19
8.16.	Tant que le véhicule technique n'est pas connu, le calendrier n'est pas défini. Quelles sont les échéances de mise en œuvre ?	19
8.17.	Comment les données vont transitées vers le CTDSN ?	19
8.18.	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 ?	20
8.19.	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 ?	20
8.20.	Les agents ouvriers d'Etat sont-ils identifiés en DSN, notamment via la donnée statut d'emploi du salarié (rubrique 40.026) ?	20
8.21.	Pour quelle raison faut-il renseigner le montant de la perte de salaire dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (rubrique 66.003) ?	20
9.	L'accompagnement des employeurs publics	21
9.1.	D'autres sensibilisations sont-elles prévues lorsque les travaux DGFIP auront avancé, notamment sur les nouveaux codes de pré liquidation ?	21

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. 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

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

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.

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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 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. 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 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 supplémentaire 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 supplémentaire 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).

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

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 pressentis 22 / 05).

3. 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 ?

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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. 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) ?

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.

 <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>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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. 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.

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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. La DSN

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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 ".

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

6.4. 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.

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

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.

6.6. 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. L'adaptation des SIRH

7.1. 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.

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

 <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 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. Nous allons utiliser RenoïRH 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 RenoïRH 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.

7.6. 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.

7.7. Renoïrh 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.

7.8. : 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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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. Questions diverses

8.1. 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.

8.2. 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.

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

8.3. 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 concernent pour le moment la mise en œuvre de la PSC. Le reste des travaux sera réalisé dans la foulée 2024-2025 ;

8.4. 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.

8.5. Peut-on déclarer plusieurs adresses mails ?

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.

8.6. 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.

8.7. 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.

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

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.

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

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

8.10. 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.

8.11. 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.

8.12. 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.

8.13. 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 ?

La donnée continuera à être alimentée en DSN à 0.

8.14. 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.

8.15. 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.)

8.16. 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.

8.17. Comment les données vont transitées vers le CTDSN ?

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

 <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>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

-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.

8.18. 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.

8.19. 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.

8.20. 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.

8.21. 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>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------

9. L'accompagnement des employeurs publics

9.1. 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.