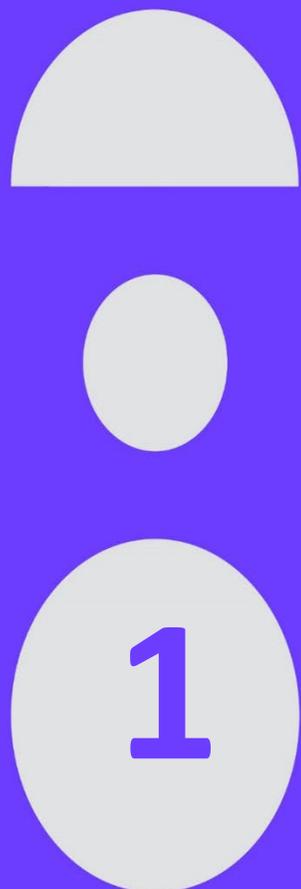




Ressources
Humaines

L'arrivée de la Déclaration Sociale Nominative au 1^{er} janvier 2022



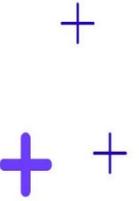
ATELIER N°1

*Gestion des contrats et des
suspensions et leurs impacts en
DSN*

11 Mai 2021

Mise en œuvre de la DSN

Rôle de l'Amue



Le CISIRH et l'AMUE ont mis en place un partenariat afin d'accompagner au mieux la mise en œuvre de la DSN au sein des EPSCSP.

Le rôle de l'Amue :

- mettre à disposition la documentation fournie par le CISIRH,
- organiser des ateliers pour acculturer les établissements aux changements relatifs à l'arrivée de la DSN et son impact sur la codification de la paie et les usages de gestion RH,
- centraliser lors de ces ateliers les questionnements des établissements et les partager avec le CISIRH.

Mise en œuvre de la DSN

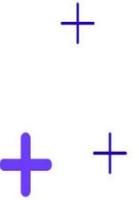
Accompagnement



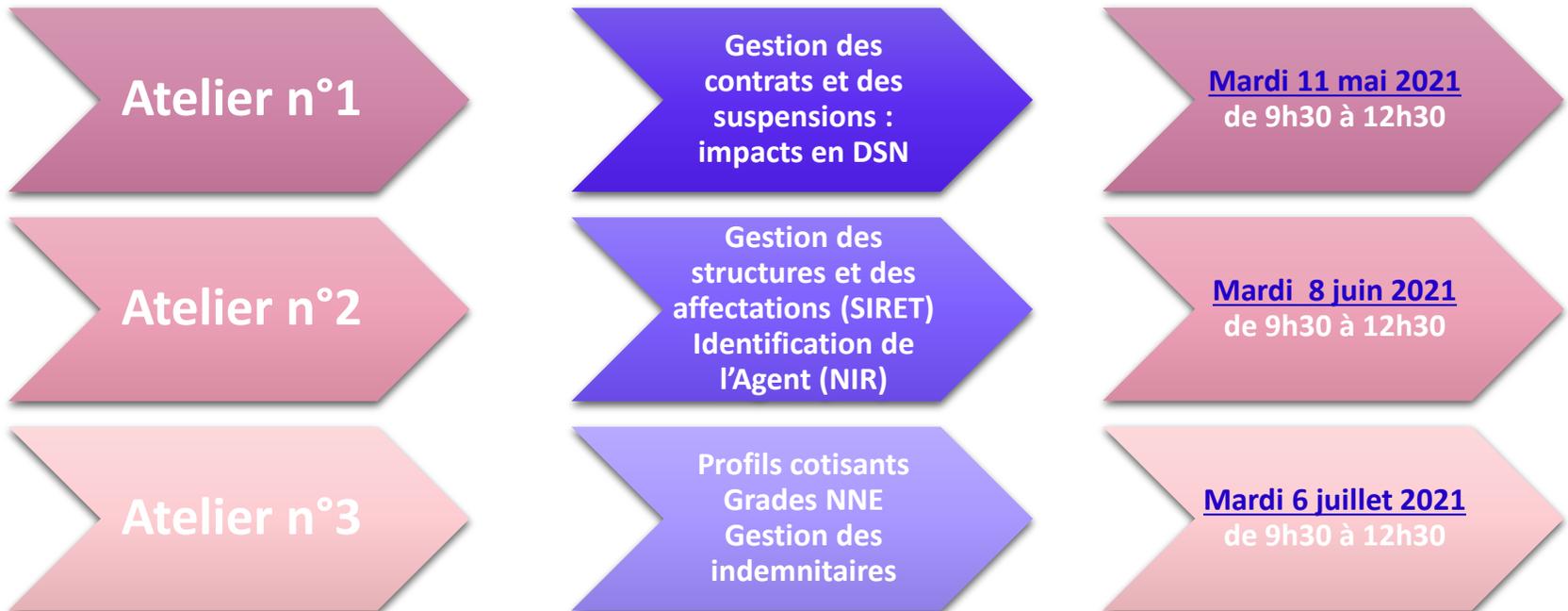
- Un **espace dédié DSN** sur le site web de l'Amue
<http://www.amue.fr/ressources-humaines/metier/dossier-dsn/>
- La mise à disposition d'un **module E-learning « Introduction à la DSN »** réalisé par le CISIRH et la DGFIP et accessible en auto-inscription :
<https://campus-amue.unilim.fr/course/view.php?id=1946>
- Un **espace d'échanges** et d'entraide entre les universités : coordopaie@listes.amue.fr
Pour s'abonner : <https://listes.amue.fr/sympa/subscribe/coordopaie>
- Une **webconférence** du 6 avril 2021 animée par :
 - la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique)
 - la DGFIP (Direction Générale des Finances Publiques)
 - le CISIRH (Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines) :⇒ objectif : détailler les enjeux et les impacts de l'arrivée de la DSN au 1er janvier 2022
⇒ Le replay : <http://www.amue.fr/ressources-humaines/metier/articles/article/larrivee-de-la-dsn-au-01012022-ses-enjeux-et-ses-impacts-quel-role-pour-lemployeur-revo/>
- Les **ateliers DSN**

Mise en œuvre de la DSN

Ateliers



Accompagnement : les ateliers



Qu'est-ce que la DSN ?



Qu'est-ce que la déclaration sociale nominative dans la fonction publique d'Etat ?

<https://youtu.be/IN6jreFD1KU>




**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Centre interministériel de services
informatiques relatifs
aux ressources humaines

BercyLab

Projet CTDSN Atelier numéro 1

*Gestion des contrats et des suspensions et
leurs impacts en DSN*

SRH

Centre Interministériel de **S**ervices Informatiques
relatifs aux **R**essources **H**umaines





Sommaire

•Introduction

- La gestion des contrats / suspensions
- Conclusion

•Le déploiement de la DSN pour la sphère publique initialement fixé au 1^{er} janvier 2020 a été reporté par l'article 43 de la loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance. Le décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 en précise les modalités d'application. **La totalité de la fonction publique doit être en DSN en janvier 2022.** Pour les employeurs de la fonction publique d'Etat, dont les rémunérations sont versées par la DGFiP (selon la procédure de paiement sans ordonnancement préalable ou en paye à façon), l'échéance interviendra au plus tôt le 1^{er} janvier 2021. **L'arrivée de la DSN pour les établissements de l'enseignement supérieur en paye à façon interviendra la 1er janvier 2022.**

•La **DSN est une déclaration unique, mensuelle et dématérialisée** en remplacement des multiples déclarations sociales et fiscales mensuelles et/ou annuelles (Déclaration unifiée de cotisations sociales, déclaration automatisée des données sociales unifiées et PASRAU des employeurs publics dans un premier temps).

•En 2016, le Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH) et la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) ont été mandatés pour **mettre en œuvre et exploiter un concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative (CTDSN)**. Il s'appuiera dans un premier temps sur les **données de paie** relevant du système d'information PAY-PAYSAGE/ETR dont les services continueront à assurer le rôle de tiers déclarant. Le **CTDSN produira les DSN** et les **transmettra au GIP-MDS** qui adressera les données aux **partenaires** de la norme (organismes de protection sociale, DGFiP), chacun en ce qui le concerne.

•La DSN a le double objectif de simplification forte pour les employeurs **'Dites-le nous une fois'** en substituant **plusieurs démarches administratives** en un seul flux **déclaratif mensualisé et dématérialisé** et une amélioration dans le **recouvrement des cotisations** et **ouverture des droits des agents**.

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

L'intégration de la chaîne de données RH-Paie et Post-paie

• **La réussite de l'intégration de la chaîne de données RH, paie et post-paie doit devenir un enjeu partagé par l'ensemble des acteurs.** Les employeurs occupent une place centrale dans le processus déclaratif puisqu'ils sont à l'origine de la production des données exploitées. Ces données répondent à plusieurs cadres réglementaires RH, paie et désormais **sociale et fiscale**.

• Les employeurs devront intégrer en plus du cadre technique de PAY/PAYSAGE **les contraintes de la norme déclarative**. Celle-ci n'est pas neutre et peut influencer de façon importante sur les processus de gestion RH. Nous vous proposons d'en aborder ensemble un exemple précis sur **la gestion des contrats et des suspensions**. Les exemples qui seront abordés ont pour objectif de vous permettre de **comprendre les impacts de vos choix de saisie sur les données déclaratives c'est-à-dire sur les droits ouverts ou pas des agents gérés**.

• En conclusion les employeurs seront soumis à une obligation déclarative de leurs données sociales en 2021 et 2022. **Les SLR auront donc la charge de déclarer les DSN chaque mois.**

• **Toutefois, en cas d'impossibilité de dépôt d'une DSN du fait de sa mauvaise qualité, il incombera à l'employeur d'en assumer les pénalités financières qui en découleraient.** A titre d'exemple, pour la sphère privée, l'article 1729 B du code général des impôts prévoit une amende relative aux inexactitudes ou omissions constatées dans la DSN sur les traitements et salaires que doit transmettre l'employeur à l'administration fiscale. De même, l'article R133-14 du code de la Sécurité Sociale prévoit aussi des sanctions financières en cas de défaut de conformité (déclaratif inexact ou comportant des omissions de salariés).



Sommaire

- Introduction
- **La gestion des contrats / suspensions**
- Conclusion

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Rappel des différents types de contrat dans la FPE



La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État encadre les cas de recours aux agents contractuels :

Article	Motif	Nature du contrat
3 (alinéas 1° à 6°)	Dérogation à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires Cet article de la loi de 1983 pose le principe suivant : les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.	CDD / CDI
4 (alinéas 1° et 2°)	Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, nature des fonctions, besoins des services	CDD / CDI
5	Pouvoir des emplois permanents à temps complet d'enseignants - chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire)	CDD / CDI
6	Fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	CDD / CDI

Article	Motif	Nature du contrat
6 quater	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'État.	CDD
6 quinquies	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	CDD
6 sexies	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	CDD
27	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	CDD

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Rappel des différents types de contrat dans la FPE

•Un lien fort entre les fondements juridiques des contrats et le code STAT des agents. Les employeurs doivent obligatoirement utiliser les codes alphanumériques disponibles depuis 2014.

- Il est constaté que les employeurs utilisent souvent le **code STAT 22** qui ne permet pas de préciser le fondement juridique du contrat (CDD ou CDI). Le code STAT 22 doit être utilisé exclusivement pour des populations particulières (contractuels Berkani, intervenants extérieurs non titulaires, etc.).
- Le **code STAT 23** doit être réservé exclusivement au paiement par mouvement de type 07.

•Un bornage obligatoire des contrats, des missions, des suspensions

- Il est constaté que les employeurs ne bornent pas certaines périodes ce qui impacte considérablement le déclaratif.
 - Les **CDD** doivent impérativement avoir une **date de début** de la prise en charge et **de fin** prévisionnelle de contrat,
 - Pour les **personnels payés à l'acte ou à la tâche**, chaque mission doit être **bornée** avec une date de prise en charge et une **date de fin** de mission,
 - Certaines suspensions** comme le détachement doit être obligatoirement **bornée** dans le temps notamment en cas d'intégration à la fin d'un détachement entrant-sortant.

•L'appropriation d'une nouvelle codification de la paie

- L'annexe 11-B précise une nouvelle codification pour gérer :
 - Les types de détachement
 - Les fins de contrat (code rem / code fin de situation)
 - Les suspensions de contrat (code rem / code fin de situation)

–Au-delà de l'appropriation de cette nouvelle codification, il convient que les employeurs puissent mettre en œuvre dans les bureaux de gestion les nouvelles règles de préliquidation.



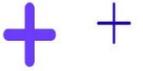
Ressources
Humaines

L'annexe 11B

Les codes de fin de situation

Département Développement et Accompagnement des
Compétences - Ressources Humaines

L'annexe 11B : codes fins de situations



+ *L'annexe 11-B précise une nouvelle codification pour gérer :*

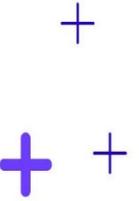
- **Les types de détachement**
- **Les fins de contrat** : la fin de contrat au sens de la DSN correspond à **la fin de la relation de travail** indépendamment du mode de recrutement de l'agent (nomination, contrat de droit public, etc.).
- **Les suspensions de contrat** : la suspension de contrat au sens de la DSN correspond à **la suspension de la relation de travail** (départ en détachement, en disponibilité, en congé parental, en congé de cessation anticipée d'activité liée à l'amiante...)



Adobe Acrobat
Document

L'annexe 11B : codes fins de situations

Détachement entrant

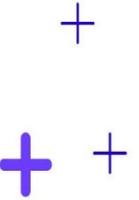


Type de détachement entrant (S21.G00.40.066)

Code	Code DSN	Dénomination
DA	2	Détachement sur un emploi de collaborateur cabinet
DB	3	Détachement au titre de la coopération technique
DC	5	Détachement sur un emploi fonctionnel
DD	6	Détachement pour fonction électorale ou mandat syndical
DE	9	Détachement (reclassement) pour difficultés opérationnelles
DF	10	Détachement (reclassement) pour raison opérationnelle
DG	11	Détachement auprès d'un EPIC ou d'un GIP
DH	12	Détachement auprès d'un établissement public national
DI	15	Détachement auprès de l'Etat

L'annexe 11B : codes fins de situations

Détachement sortant

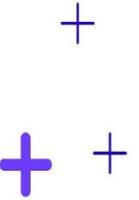


Motifs de suspension de contrat DSN (S21.G00.65.001)

Code	Code DSN	Dénomination
SR	655	Détachement conduisant à pension
S3	674	Détachement ne conduisant pas à pension

L'annexe 11B : codes fins de situations

Les fins de contrat au sens de la DSN

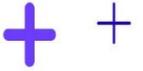


Motifs de fin de contrat DSN (S21.G00.62.002)

Code	Code DSN	Dénomination
FA	20	Licenciement sans précision de motif
FB	31	Fin de contrat à durée déterminée ou fin d'accueil occasionnel
FD	34	Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
FE	35	Fin de période d'essai à l'initiative du salarié
FF	36	Rupture anticipée d'un CDD (y compris apprentissage ou projet) à l'initiative de l'employeur
FG	37	Rupture anticipée d'un CDD (y compris apprentissage ou projet) à l'initiative du salarié
FH	38	Mise à la retraite par l'employeur (par limite d'âge)
FI	39	Départ à la retraite à l'initiative de l'agent
FJ	59	Démission
FK	66	Décès
FL	81	Fin de contrat d'apprentissage
FM	87	Licenciement pour faute grave
FO	91	Licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle
FP	92	Licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle
FQ	93	Licenciement suite à décision d'une autorité administrative
FS	100	Mutation
FT	999	Transfert d'assignation
FV	89	Licenciement pour force majeure
FW	43	Rupture conventionnelle
FX	70	Révocation suite à abandon de poste
FY	71	Révocation suite à sanction pénale

L'annexe 11B : codes fins de situations

Les suspensions de contrat au sens de la DSN



Motifs de suspension de contrat DSN (S21.G00.65.001)

Code	Code DSN	Dénomination
SA	112	Invalidité catégorie 1
SB	114	Invalidité catégorie 2
SC	116	Invalidité catégorie 3
SD	301	Congé de formation professionnelle
SE	501	Congé divers non rémunéré
SF	603	Détention provisoire
SJ	632	Congé parental d'éducation
SK	635	Congé pour création d'entreprise (concerne les agents non titulaires)
SP	656	Congé pour cessation anticipée d'activité du fait d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante (le versement de l'allocation spécifique fait l'objet d'un dossier dédié)
SR	655	Détachement conduisant à pension
S3	674	Détachement ne conduisant pas à pension
S4	675	Disponibilité
S5	676	Disponibilité pour maladie
S6	677	Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans
S7	682	Disponibilité d'office pour raison de santé

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Gestion des contrats et impacts en DSN

• **Impact paie** : L'envoi des mouvements de prise en charge à la DGFIP permet **d'initier un dossier de paie principal (PP)** pour l'agent pris en charge, **de lui asseoir une rémunération** et de lui **déterminer le régime de protection sociale applicable**.

	CDD	CDI	Code de fin de situation
Prise en charge	REM 01	REM 01	FB / FL
Renouvellement	REM 01	REM 01	FB / FL
Suspension	REM 30	REM 30	S*
CMO ½ traitement	REM 10	REM 10	
Sortie	REM 90	REM 90	F*

–Il n'y aura pas d'impact en paie si un contrat est renouvelé dans les même termes avant l'échéance de la date de fin prévisionnelle du contrat.

–**Attention, si le profil cotisant change, une nouvelle prise en charge financière sera nécessaire.**

•Impact déclaratif

–Le contrat DSN est initié du dossier de paie c'est pourquoi il est absolument nécessaire que la gestion des contrats puissent respecter une règle stricte permettant :

- De bien identifier les différentes périodes notamment quand il y a un changement de profil cotisant,
- De respecter une cohérence entre le code STAT et le grade NNE.

•Le **code de fin de situation 96 « Divers »** ne doit en aucun cas ne plus être notifié par les gestionnaires sur l'interface **GEST** car il est impossible de le transcoder dans le concentrateur traducteur DSN. Il recouvre une multiplicité de motifs de suspension ou de fin de contrat au sens de la DSN, c'est à dire de la relation de travail indépendamment du mode de recrutement de l'agent (nomination, contrat de droit public, etc.).

•**La signification du REM 30 a été modifiée** : il s'agira, dans le cadre de la note de maintenance PAY2020-056, de la **suspension de contrat DSN** ou du paiement de certains revenus de remplacement autres que l'indemnisation du chômage ou l'allocation de cessation anticipée d'activité liée à l'amiante qui font l'objet de dossiers dédiés en raison du changement de profil cotisant. **Les dossiers en REM 30 ne font pas l'objet d'un apurement.**

•Par ailleurs, **l'effacement automatique de certaines indemnités ou retenues installées par mouvement de type 05 est étendu aux dossiers mis en REM 30** dans les mêmes conditions que pour le REM 90. Celles installées par **mouvement de type 22 sont interrompues** à la date d'effet du REM 30 à l'exception de l'allocation d'invalidité temporaire de code IR 1359.

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Points d'attention / Focus sur le REM 30



Motif de suspension	Codification du mouvement 02			
	Régime de rémunération	Date d'effet	Code de fin de situation	Date de fin de situation
Invalidité (il n'y a pas lieu d'ouvrir un dossier spécifique)	30	Date de début de perception de l'allocation d'invalidité temporaire de code IR 1359	SA, SB ou SC selon la catégorie d'invalidité	Date prévisionnelle de fin de perception de l'allocation d'invalidité temporaire de code IR 1359
Congé de formation professionnelle sur le dossier initial	30	Date de début du congé	SD	Date prévisionnelle de fin de congé de formation
Congé de formation professionnelle sur le dossier dédié à la perception de l'indemnité	01	Date de début du congé	FS	Date prévisionnelle de fin de congé de formation
Congé divers non rémunéré	30	Date de début du congé	SE	Date prévisionnelle de fin de congé
Détention provisoire	01 ou 13 selon que la rémunération de l'agent est à plein ou demi-traitement	Date de début de détention	SF	Date de début + 4 mois, délai dont dispose l'administration pour statuer sur la situation de l'agent
Congé parental d'éducation	30	Date de début du congé	SJ	Date prévisionnelle de fin de congé
Cessation anticipée d'activité liée à l'amiante sur le dossier initial	30	Date de début de la cessation anticipée d'activité	SP	Date d'effet de la mise à la retraite
Cessation anticipée d'activité liée à l'amiante sur le dossier dédié à la perception de l'IR 0697	85	Date de de début de la cessation anticipée d'activité	FH	Date d'effet de la mise à la retraite identique à celle du dossier initial

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Points d'attention / Focus sur le REM 30



- La mise en œuvre de la DSN conduit également à **revoir la gestion des détachements**. En effet, cette position statutaire qui se traduit par la **gestion d'une double carrière** s'analyse pour les **détachements dits sortants comme une suspension de contrat DSN**.

Motif de suspension	Codification du mouvement 02			
	Régime de rémunération	Date d'effet	Code de fin de situation	Date de fin de situation
Départ en détachement	30	Date de début du détachement	SR ou S3 selon que le détachement conduit à pension ou non	Date prévisionnelle de fin de détachement
Accueil en détachement	01	Date de début du détachement	DA, DB, DC, DD, DE, DF, DG, DH ou DI selon le type de détachement	Date prévisionnelle de fin de détachement
Départ en disponibilité	30	Date de début de la disponibilité	S4, S5, S6 ou S7 selon le motif de la disponibilité	Date prévisionnelle de fin de disponibilité

- **Dans le dossier initial PAY/PAYSAGE** de l'agent (administration d'origine), il convient de **l'arrêter** en notifiant un mouvement 02 avec comme date d'effet le premier jour du détachement avec le régime de rémunération adéquat et le motif de fin de situation correspondant (détachement conduisant à pension ou ne conduisant pas à pension).
- **Dans le nouveau dossier PAY/PAYSAGE** de l'agent (administration d'accueil), il convient de notifier un mouvement 02 avec le motif de détachement entrant assorti de la date de fin prévisionnelle du détachement.

•A l'issue du détachement : plusieurs options se présentent.

•**si l'agent réintègre son administration d'origine** : il convient de notifier dans le dossier PAY/PAYSAGE de l'administration d'accueil un mouvement 02 avec une fin de fonction associé au motif **mutation** avec comme date d'effet le lendemain du dernier jour payé du détachement dans le dossier de l'administration d'accueil, et, dans le dossier d'origine il convient de transmettre selon le cas, soit une réactivation (mouvement 02 avec un REM 01 et remise à zéro par des Z dans la zone fin de situation avec comme date d'effet, le jour de la réintégration dans l'administration d'origine), soit une nouvelle prise en charge.

•**Si l'agent intègre le nouveau service à l'issue du détachement (administration d'accueil)**, il convient de fermer le dossier de l'administration d'origine avec un mouvement 02 REM 90 motif mutation avec une date d'effet correspond à la date d'intégration dans le service ; de fermer le premier dossier PAY/PAYSAGE de l'administration d'accueil par un mouvement 02 REM 90 motif FS avec une date d'effet correspondant à la date d'intégration dans l'administration d'accueil et **de créer un nouveau dossier PAY/PAYSAGE dans l'administration d'accueil à la date d'intégration dans le service d'accueil.**

•Enfin, pour les agents détachés sur emploi fonctionnel, il est obligatoire de suspendre à la date de détachement le dossier porteur du code NNE initial et de prendre en charge à la même date un nouveau dossier porteur du code NNE de l'emploi fonctionnel de détachement. Ainsi, dans le cas d'un administrateur civil détaché dans l'emploi de sous-directeur, il y aura deux dossiers, le premier en REM 30, le second en REM 01.

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Points d'attention / Focus sur le REM 99 (sans calcul automatique du traitement ou fin de fonction provisoire)

- Le code 99 arrête le paiement du traitement, des indemnités et le précompte des retenues présentées en mouvement de type 05.
- Le code 99 n'effacera pas les mouvements de type 05, si par la suite, vous remettez l'agent en REM 01 il est inutile de recodifier les indemnités et retenues présentées en mouvement de type 05 qui se réactiveront sans effet rétroactif.
- Le code 99 arrête le paiement des indemnités permanentes payées en mouvement de type 22 à la date du REM 99.

•Quand utiliser un code REM99 ?

- Pour rappel, le code REM 99 ne devait être utilisé que si l'agent était sans traitement pour une période courte.
- Aujourd'hui, l'utilisation de la REM 99 est à proscrire : la REM 30 doit être utilisée.**

Le REM 99 impacte fortement la DSN puisqu'il ne permet pas de clôturer le segment contractuel.

Nous constatons que ce code REM est utilisé à tort dans plusieurs situations.

L'utilisation de la REM 99 est à proscrire

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Focus sur la gestion des vacataires en paie

Juridiquement, le vacataire est appelé par un employeur public pour exécuter une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ; Il est rémunéré à la tâche ou à l'acte et n'a pas de contrat.

Le terme de vacataire est souvent utilisé à tort, dans la mesure où :
Il ne peut concerner que des agents employés par l'administration publique qui ne sont pas fonctionnaires/magistrats/militaires auprès d'un employeur principal ;
Le vacataire dépend du régime général de la Sécurité sociale et est affilié à l'IRCANTEC.

1. L'agent est considéré comme vacataire par son employeur secondaire qui l'emploie par le biais d'une lettre de mission. Il sera payé **via un vecteur indemnitaire, obligatoirement avec le grade NNE de vacataire (0499010000).**

2. La DGFIP indique que ce grade NNE est réservé **exclusivement** aux agents autres que fonctionnaires/magistrats/militaires pour le paiement d'une rémunération accessoire.

3. Chaque intervention ou prestation ou série d'interventions ou de prestations prévue doit être **bornée** avec une date de fin prévisionnelle.

Le site DSN INFO vous propose une [fiche consigne dédiée](#) (n° 2143) « Déclarer une activité spécifique ponctuelle dans la fonction publique (« vacation »)

Sommaire

- Introduction
- La gestion des contrats / suspensions
- **Conclusion**

Gestion des contrats et des suspensions et leurs impacts en DSN

Conclusion

Ce qu'il faut retenir

Code STAT alphanumérique

Veiller à la bonne utilisation du CSTAT en fonction du motif de recrutement de l'agent contractuel et de la nature de son contrat.

Nouvelle codification Annexe 11B

Prendre en compte les nouvelles codifications.

Code STAT 22

Son utilisation est limitée à certaines populations. Il ne s'agit pas d'une valeur d'échappement.

Code STAT 23

Ce code est lié à l'utilisation du seul mouvement de type 07 (rémunérations HJV).

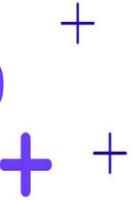
REM 30

Le REM 30 est utilisé pour gérer la suspension du contrat DSN, c'est-à-dire de la relation de travail, sur le dossier initial de l'agent (départ en détachement, en disponibilité, en congé parental, en congé de cessation anticipée d'activité liée à l'amiante, etc.).

REM 99

Le REM 99 impacte fortement la DSN puisqu'il ne permet pas de clôturer le segment contractuel. L'utilisation de la REM 99 est à proscrire.

Prochain atelier : le mardi 8 juin de 9h30 à 12h30



Atelier n°2

Gestion des structures et des affectations (SIRET)
Identification de l'Agent (NIR)

Mardi 8 juin 2021
de 9h30 à 12h30

Atelier n°3

Profils cotisants
Grades NNE
Gestion des indemnitaires

Mardi 6 juillet 2021
de 9h30 à 12h30

Merci de votre attention

<http://www.amue.fr/ressources-humaines/metier/dossier-dsn/>



amue.fr

Nos réseaux : @amue_com