



Kurt Salmon 

Petit-déjeuner débat

La norme 4DS, une évolution de la norme DADS-Unifiée

Changements majeurs pour produire
les déclarations actuelles et futures

Jeudi 09 Juin 2011 de 8h45 - 10h30 à Neuilly-sur-Seine

A propos de la conférence

Depuis plus de 10 ans, le GIP-MDS met en œuvre et pilote le site www.net-entreprises.fr afin de permettre aux entreprises d'effectuer et de régler leurs déclarations sociales. Ce site permet aujourd'hui d'effectuer et de régler, par internet, de manière sécurisée, simple et gratuite, les principales déclarations sociales (DADS-U, DUCS, DCR, DUE, DAT, DNA-AC, ...).

A partir de janvier 2012, une nouvelle Norme, la N4DS, devient obligatoire et permet d'intégrer de nouveaux partenaires, d'alléger les contrôles, d'améliorer la cohérence et de simplifier la norme. Cette étape s'inscrit dans une démarche plus ambitieuse des Pouvoirs Publics d'aller vers une déclaration mensuelle : la DSN. Cette dernière devrait remplacer la quasi-totalité des déclarations sociales actuelles et constituera une étape majeure en matière de simplification administrative, voire sera le tremplin d'autres simplifications déjà répandues dans beaucoup de pays.

Les atouts de cette conférence

- Se familiariser avec la nouvelle norme N4DS
- Anticiper ses impacts
- Lever le voile sur la DSN

Intervenants : GIP-MDS, CNAV, Kurt Salmon, Témoignages de 3 éditeurs (SOPRA, HR Access, ADP)

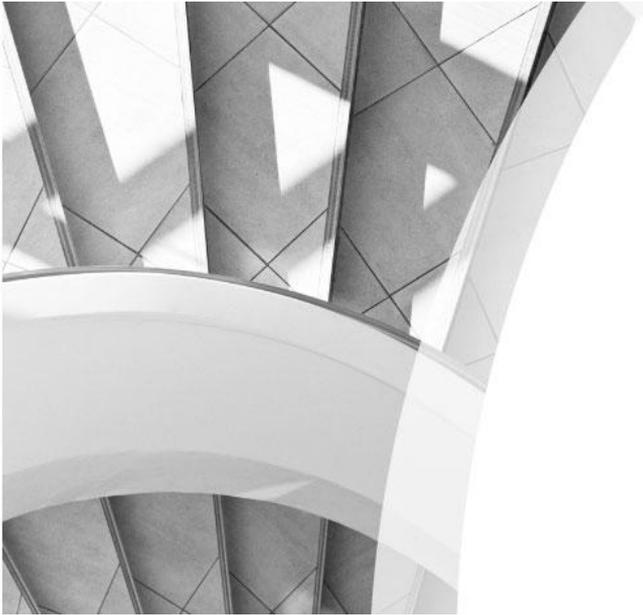
Sommaire

- 
- 1 Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative 4
 - 2 La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U 12
 - 3 La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation 53
 - 4 Conclusion 66
 - 5 Présentation de Kurt Salmon 67

Sommaire

- 1 Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative 4
 - 1.1 Rappels historiques de quelques étapes de simplification
 - 1.2 Le GIP MDS et les déclarations supportées par Net Entreprises
Kurt Salmon, Renaud Vatinet
- 2 La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U 12
- 3 La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation 53
- 4 Conclusion 66
- 5 Présentation de Kurt Salmon 67

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative



« *Rappels historiques de quelques étapes de simplification* »

- ▶ **Renaud Vatinet**, Associé, Organismes de Protection Sociale

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

Quelques étapes dans la simplification administrative (1/3)

Années 1975-1980

- ▶ Les liasses papier carbonées permettent une même rédaction ou impression pour des destinataires différents (la DAS 1 est alors adressée aux Impôts, aux Urssaf, aux CRAM et à l'Insee)
- ▶ Les supports magnétiques permettent l'envoi de fichiers volumineux
- ▶ La CNIL est mise en place et instaure des règles de contrôle sur les données nominatives

Années 1980-1985

- ▶ Le programme Transfert de Données Sociales est expérimenté avec 4 axes
 - Normalisation des données
 - Restructuration de l'imprimé déclaratif (DADS)
 - Lieu unique de dépôt (CRAM) pour le compte de l'ensemble des destinataires
 - Elargissement des supports (magnétiques et télématiques dès 1983)

Années 1985-1990

- ▶ La généralisation de TDS intervient après 5 ans d'expérimentation et la bascule s'effectue avec la suppression de la facilité accordée aux grandes entreprises de remettre des listings pro-format
- ▶ Les Caisses de retraite complémentaire adoptent une norme dérivée (TDS CRC).
- ▶ L'étude CESIA sur Simplification Administrative et NTIC fait référence et plusieurs programmes sont lancés (plan qualité DADS, programme EDI avec TDFC, mesure des charges administratives, ...)

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

Quelques étapes dans la simplification administrative (2/3)

Années 1990-1995

- La généralisation de TDFC consacre l'organisation de flux EDI avec le concours d'opérateurs privés (relais) et l'usage de la messagerie X400
- Les experts comptables s'approprient les normes EDIFACT et permettent d'élargir aux PME les flux déclaratifs dématérialisés
- Le retour d'expérience des travaux menés en France est exporté auprès de la Commission Européenne (programmes SERT et TELER) et de l'institut statistique néerlandais

Années 1995-2000

- Les Assises de l'Institut national pour la Simplification (INPS) rassemblent l'objectif de simplification avec le développement de la qualité de service
- La DADS-U intègre dans une norme commune le formalisme nécessaire aux différents destinataires de déclarations annuelles de données sociales
- La CNAV et l'ACOSS intègrent la dimension marketing dans leurs réflexions sur la simplification (segmentation clients / réseaux de distribution / produits déclaratifs)

Années 2000-2005

- Le GIP MDS met en service le portail Net-Entreprises en rassemblant les déclarations des organismes de protection sociale obligatoires (de base et complémentaires)
- La Délégation aux Usagers et à la Simplification Administrative lance les travaux de mesure et de réduction des charges administratives (MRCA) pour les entreprises

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

Quelques étapes dans la simplification administrative (3/3)

Années 2005-2010

- ▶ La DGME prend le relais de la DUSA pour soutenir les objectifs de mesure et de réduction des charges administratives et lancer différents projets de simplification en repensant le processus déclaratif
- ▶ Le GIP MDS élargit son offre de déclarations dématérialisées
- ▶ La DADS-U devient obligatoire
- ▶ L'UNEDIC expérimente le projet DNA (déclaration nominative des assurés) dans un objectif de lutte contre la fraude
- ▶ Le déploiement du droit l'information retraite induit le principe de se rapprocher du fait générateur (le bulletin de paie)

Années 2010-2015

- ▶ Le déploiement de la norme N4DS conduit à dissocier structure de données et enveloppe de message déclaratif
- ▶ Après 5 ans d'études, le lancement de la déclaration sociale nominative (DSN) est annoncé.
- ▶ Les Assises de la simplification administrative sont l'occasion de relancer l'objectif de réduction des charges administratives pesant sur les entreprises

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

La CNAV et la gestion des normes

A l'issue de l'expérimentation TDS menée par le CESIA, la CNAV a été chargée dès 1985 :

- ▶ De la gestion de la norme déclarative
- ▶ De la gestion du dispositif TDS

Son rôle a été étendu à la coordination des déclarations concernant les régimes de retraite complémentaire depuis 1998 avec la DADS-U.

En lien avec l'INSEE, les missions de la CNAV s'étendent à la qualification des identifiants NIR pour le compte des partenaires OPS.

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

La CNAV et la gestion des normes

Les instances de gouvernance de la Norme, créées en 2008 à l'initiative de la CNAV permettent de faire évoluer la norme de manière concertée :

- ▶ La Commission de la Norme (avec à sa tête un Secrétaire Général) et le Comité Directeur de la Norme (présidé par le Directeur de la CNAV).
- ▶ Un « Secrétariat Permanent de la Norme », situé à la CNAV (Centre National TDS qui appartient à la MOA partenaire), qui fédère le réseau des partenaires de la Norme, organise les relations avec les éditeurs, gère et suit les demandes liées à l'évolution de la Norme, prépare et anime les réunions de Commission de la Norme.
- ▶ Un « Bureau Technique de la Norme », situé à la CNAV (DSI), qui a en charge la norme elle-même donc la totalité de ses modifications, sa cohérence d'ensemble, la réalisation du cahier technique et de toute autre production liée à celle-ci (ex : liste de rubriques). Comme le Secrétariat Permanent, il participe activement aux réunions de Commission de la Norme.
- ▶ Des organismes partenaires de la Norme, participant aux instances précitées (ainsi qu'à des groupes de travail, qu'ils sont susceptibles d'animer). Ils sont concernés de façons diverses, en tant que « consommateurs » d'information, parfois sur des parties très spécifiques de la Norme, ou en tant que « producteurs ». Il s'agit de : CNAM, CNAV, ACOSS, DGFIP, INSEE, Pôle Emploi, CDC, IRCANTEC, CNRACL, FSPOEIE, FNC, Ministère de l'emploi et de la solidarité (DGT, DARES), CNFPT, RAFP, CNBF, AGIRC-ARRCO, FFSA, CTIP, FNMF, CI-BTP, CRPRNPAC, CPRP-SNCF, SRE, DGAFP et GIP MDS.

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

Simplification administrative : un enjeu de compétitivité



Repères

La France occupe le 127ème rang mondial en matière de complexité administrative selon le « world competitiveness report »

Le coût de cette complexité est de 3 à 4% du PIB selon l'OCDE

Les assises de la simplification, ce sont :

1 correspondant PME dans chaque département

574 entretiens simplification

22 réunions régionales avec les entreprises, les organisations professionnelles, les élus...

700 propositions recueillies

80 mesures décidées

1 milliard d'euros d'économies par an escompté au bénéfice des entreprises

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

Le GIP Modernisation des Déclarations Sociales

Les organismes de protection sociale obligatoire :

- ▶ l'ACOSS - Agence centrale des organismes de sécurité sociale,
- ▶ la CNAVTS - Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés),
- ▶ l'AGIRC - Association générale des institutions de retraite des cadres,
- ▶ l'ARRCO - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés,
- ▶ Pôle Emploi - Organisme gestionnaire de l'assurance chômage,
- ▶ la CCMSA - Caisse centrale de la mutualité sociale agricole représentant les Caisses de MSA,
- ▶ le RSI - Régime social des indépendants,
- ▶ l'Union des Caisses de France du réseau Congés Intempéries BTP,
- ▶ la CCVRP - Organisme de recouvrement de cotisations de sécurité sociale et des contributions d'assurance chômage des VRP multcartes,
- ▶ la caisse de congés spectacles,

Les organismes de prévoyance collective représentés par :

- ▶ FFSA-SINTIA - Fédération française des sociétés d'assurances,
- ▶ CTIP - Centre technique des institutions de prévoyance,
- ▶ FNMF - Fédération nationale de la mutualité française,

Les organisations professionnelles et syndicales :

- ▶ La CFDT,
- ▶ La CGPME,
- ▶ La CGT,
- ▶ Le conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables,
- ▶ La FNSEA,
- ▶ Le MEDEF,
- ▶ Le Syntec informatique,
- ▶ L'UPA.

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

Les déclarations accessibles sur le portail Net-Entreprises



Pour les entreprises relevant du régime général :

- ▶ La déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS)
- ▶ La déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U)
- ▶ La déclaration unique d'embauche (DUE)
- ▶ L'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières des travailleurs salariés
- ▶ L'attestation ASSEDIC
- ▶ La déclaration nominative de l'assurance chômage (actuellement en phase expérimentale)
- ▶ Pour les entreprises du BTP, la déclaration d'arrêt de travail et demande de remboursement intempéries (net-intempéries BTP) et la DADS-U à destination des caisses congés intempéries BTP
- ▶ La déclaration congés spectacles
- ▶ La contribution sociale de solidarité des sociétés et la contribution additionnelle
- ▶ Les déclarations trimestrielles de la CCVRP



Pour les professionnels indépendants :

- ▶ La déclaration commune de revenu (DCR)
- ▶ La déclaration de l'auto-entrepreneur ou déclaration de chiffre d'affaires régime micro-social simplifié



Pour les entreprises relevant du régime agricole :

- ▶ Le bordereau de versement mensuel MSA (BVM)
- ▶ La déclaration de salaires pour les employeurs de main d'œuvre agricole
- ▶ La modification de contrat des salariés agricoles
- ▶ La déclaration unique d'embauche pour les salariés agricoles (DUE -MSA)
- ▶ L'attestation de salaire et de reprise de travail MSA (hors accident du travail)
- ▶ La déclaration d'accident du travail MSA (DAT-MSA)
- ▶ Le titre emploi simplifié agricole (TESA)

Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative

La feuille de route du GIP MDS

3 grands enjeux structurant la feuille de route :

-  Accroître encore davantage le nombre d'entreprises utilisant net-entreprises
-  Etendre l'offre délivrée à l'ensemble des formalités liées aux déclarations sociales :
 - Soit en interne
 - Soit par le chaînage avec des services des membres
 - Soit par partenariat avec d'autres structures
-  Renforcer, développer et promouvoir la communauté construisant et utilisant le « réseau net-entreprises »



5 grandes classes d'actions pour la mettre en oeuvre :

Optimiser et étendre l'offre et l'utilisation des services :

-  Perfectionner l'offre portail pour en favoriser l'usage et faciliter les extensions d'accès
-  Mettre en place de nouveaux services favorisant l'attrait du portail
-  Mettre en place des démarches et outils communs favorisant la dématérialisation
-  Proposer des mesures pour la simplification des procédures

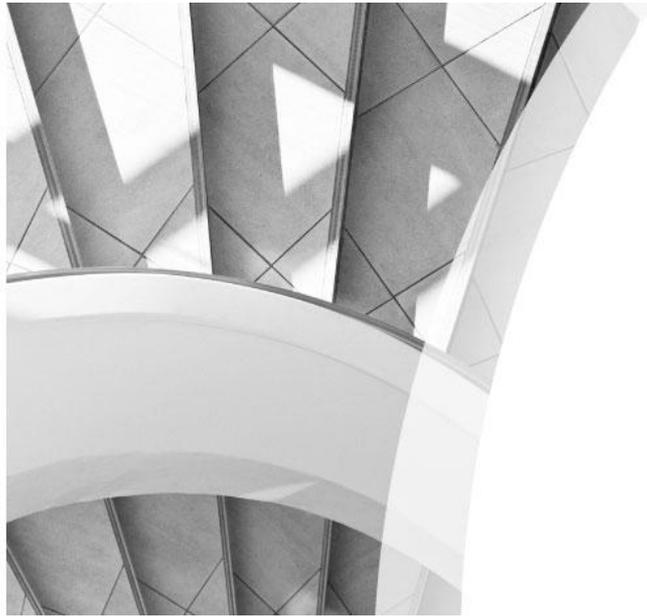
Optimiser le fonctionnement interne :

-  Poursuivre l'optimisation de la gestion du GIP

Sommaire

1	Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative	4
2	La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U	15
	1.1 Pourquoi la N4DS est une évolution incontournable ?	16
	1.2 Quel est l'ampleur de l'aménagement ?	
	1.3 Quels sont les avantages de la norme 4DS ? <i>CNAV, Mourad Belaïd</i>	
	1.4 Sur quelles données porte la rationalisation ?	31
	1.5 Quelles sont les entreprises principalement concernées ? <i>Cas Pratique : Kurt Salmon, Olivier Indovino</i>	
	1.6 Quelles stratégies ont été adoptées par les éditeurs ? <i>Témoignages Editeurs</i>	40
3	La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation	53
4	Conclusion	66
5	Présentation de Kurt Salmon	67

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U



« Pourquoi la N4DS est une évolution incontournable, quel est l'ampleur de l'aménagement, quels sont les avantages de la norme 4DS »

- ▶ **Mourad Belaïd**, Directeur de projet N4DS de la CNAV

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les enjeux

- ▶ Un référentiel « universel » de données pour industrialiser la génération des déclarations sociales à partir des logiciels paie et RH.
- ▶ Une norme capable de porter les déclarations actuelles et futures

- ▶ Une volonté des membres de la Commission de la norme auxquels sont associés les représentants des éditeurs de logiciels et des experts comptables depuis 2009
 - 1 Permettre son utilisation à de nouveaux organismes et administrations
 - 2 Rationaliser et unifier autant que possible les données à réglementation constante.
 - 3 Rendre plus souple son utilisation, plus compréhensible et plus cohérente la présentation des données et donc, faciliter sa maintenance

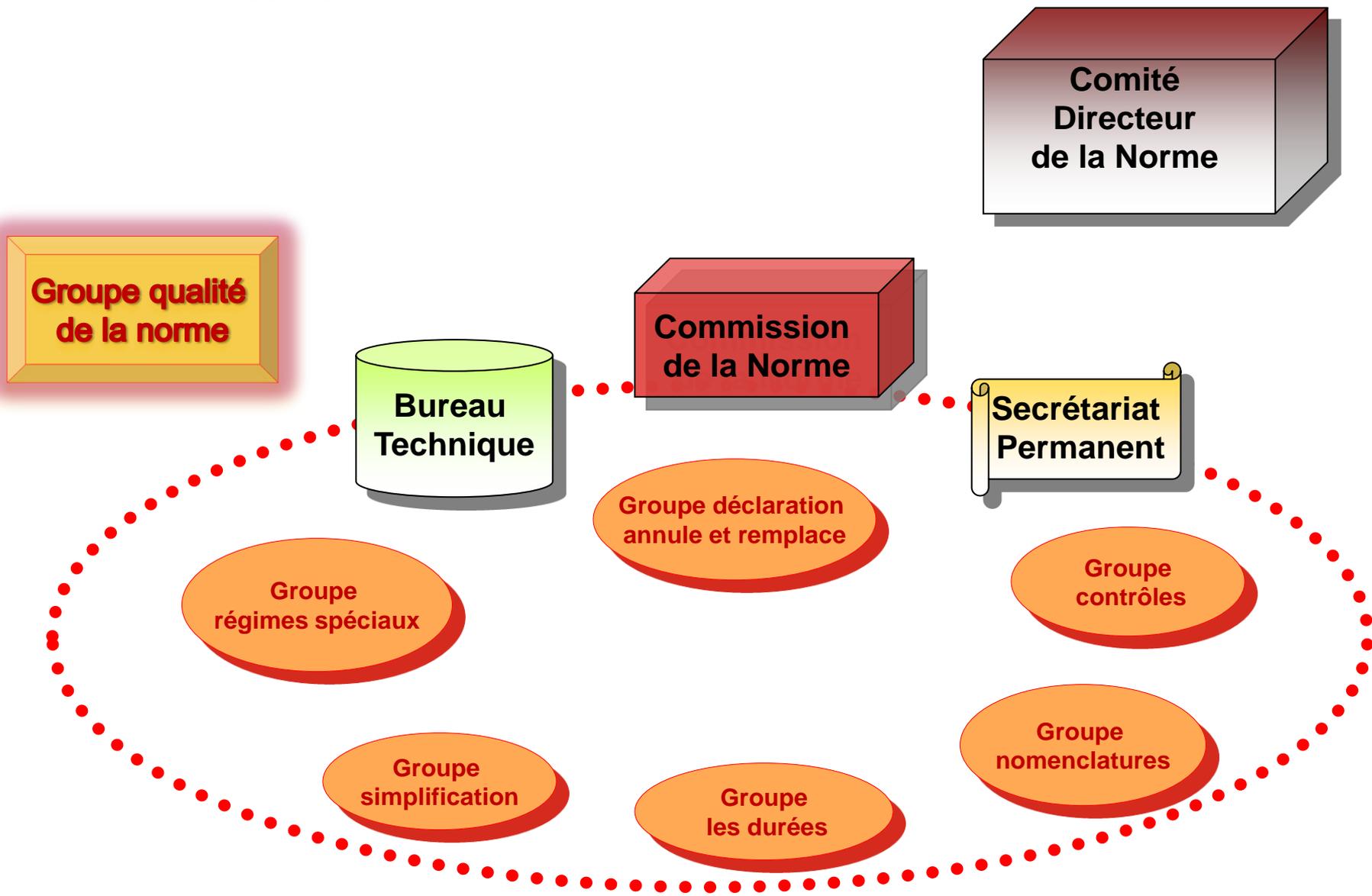
La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

La stratégie

- ▶ Un calendrier de mise en œuvre concerté approuvé par
 - Commission de simplification des formalités déclaratives des employeurs (octobre 2009)
 - Tous les OPS (comité directeur de la norme octobre 2009)
 - Les représentants des éditeurs de logiciel et experts comptables
- ▶ L'implication des acteurs
 - Groupes de travail inter OPS / DGAFP
 - Groupe de travail OPS / DGAFP / Représentants des éditeurs de logiciel et experts comptables
- ▶ La mise en œuvre d'une phase pilote

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les acteurs décisionnels



La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les Partenaires de la Norme

- ▶ ACOSS
- ▶ APC
- ▶ AGIRC ARRCO
- ▶ ASP DGEFP
- ▶ CAVIMAC
- ▶ CCMAS
- ▶ CNAM-TS
- ▶ CNAV
- ▶ CNBF
- ▶ CNFPT
- ▶ CRPSNCF
- ▶ CRPCEN
- ▶ CRPNPAC
- ▶ CTIP
- ▶ DARES
- ▶ DGAFP
- ▶ DGFIP
- ▶ DGT
- ▶ FFSA
- ▶ FNC
- ▶ FNMF
- ▶ FSPOEIE
- ▶ INSEE
- ▶ IRCANTEC
- ▶ MSA
- ▶ POLE EMPLOI
- ▶ RAFP
- ▶ SRE
- ▶ UCF-CI BTP

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les limites de la normes DADS-U

- ▶ Une diversité des déclarations traitées à périmètre législatif constant
 - Un empilement des contrôles stricts pour répondre aux besoins de cohérence des déclarations
 - ▶ Un seul bloc commun avec comme élément structurant l'organisme destinataire
 - difficultés d'agréger des nouvelles rubriques
 - ▶ Une identité mal définie qui était devenue avec le temps une source de confusion
 - TDS, une norme et une déclaration
 - DADS-U, une norme et une déclaration
- => C'est pourquoi la norme informatique de référence a été rebaptisée N4DS

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les évolutions

La N4DS une norme de déclarations

- ▶ Norme permettant d'élargir le type des déclarations pouvant être produites :
 - DADS-U annuelle
 - Déclaration événementielle
 - DSN
 -

La structure de la déclaration est déterminée par les spécificités de l'emploi du salarié

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les évolutions : Changement de l'élément structurant

Création du code population

- ▶ Il est défini par le lien du salarié ou de l'agent avec son employeur. Il s'agit d'une répartition par situation contractuelle d'emploi et non du statut de l'employeur ou du statut personnel du salarié ou de l'agent
- ▶ Il permet d'identifier secteur public / secteur privé
- ▶ Il guide le déclarant dans la composition de la carte d'identité administrative du salarié et le choix des sous-groupes spécialisés
- ▶ 7 codes populations :
 - 10 : salarié sous contrat de droit privé
 - 11 : salarié, artiste ou technicien sous contrat à durée déterminée dans le spectacle
 - 13 : salarié sous contrat de droit privé travaillant dans des organismes de droit public
 - 14 : fonctionnaire détaché comme salarié sous contrat de droit privé
 - 40 : fonctionnaires et ouvriers d'État
 - 42 : élus
 - 43 : agent de droit public non fonctionnaire (y compris personnel médical hospitalier)

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les évolutions : Composition de la S40

- ▶ La modification majeure résulte de la modulation de la structure S40 qui remplace la S41.
- ▶ Cette structure pivot a été redécoupée en sous-groupes (réorganisation physique) et complétée par une 'carte d'identité administrative' du salarié
 - Un sous-groupe relatif aux informations administratives générales communes à l'ensemble des salariés
 - nature de l'emploi, matricule dans l'entreprise, date de versement des salaires....
 - Plusieurs sous-groupes spécialisés
 - un pour les salariés sous contrat de droit privé
 - type de contrat, convention collective...
 - un pour les agents de statut d'emploi public
 - fonction publique d'appartenance, code statut juridique, code statutaire...

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Les évolutions : Compléments de la S40

- ▶ Plusieurs nouvelles structures ont été créées pour recevoir les données spécifiques à un ou plusieurs organismes :
 - la MSA
 - les Congés Spectacle
 - Le secteur public
- ▶ D'autres évolutions ont été introduites dans la structure de données telles que les adresses, les montants, les taux, les quantités...

Si la présence du sous-groupe commun est obligatoire, celle des autres est fonction de la situation du salarié

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Le déploiement : le pilote

- ▶ Une phase pilote portant sur les salaires 2009 a été mise en place en 2010, d'avril à juin sur une base d'éditeurs de logiciels et d'entreprises volontaires
- ▶ Elle présente un bilan positif :
 - Pas de difficultés majeures dans la compréhension de la norme,
 - Pas de régression dans les modalités déclaratives
 - Pas de régression de la qualité des données déclarées

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Le pilote : la généralisation

- La généralisation de la N4DS (Norme pour les Déclarations Dématérialisées de Données Sociales) en remplacement de la norme DADS-U a été annoncée par arrêté pour janvier 2012

Arrêté du 9 juillet 2010 fixant le modèle du formulaire « DADS 2009 » et le guide d'utilisation de la « DADS-U 2009 »

I. – La version papier du formulaire « Déclaration annuelle des données sociales - DADS 2009 (1) » et sa notice explicative doivent être conformes au modèle S 2200f homologué par la direction générale de la modernisation de l'État sous le numéro CERFA 12062*08.

II. – La déclaration annuelle des données sociales effectuée sous forme de télé procédure doit être conforme à la norme « DADS-U ».

Le guide d'utilisation S 2201f de la déclaration automatisée des données sociales unifiée DADS-U 2009 a été homologué par la direction générale de la modernisation de l'État sous le numéro CERFA 12066*08.

III. – La norme DADS-U cessera d'être en vigueur à compter du 1er janvier 2012, date à laquelle il lui sera substitué la norme « 4DS ».

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Dates clés DADS salaires 2011

- ▶ 23 mai ouverture des plates-formes NETDADS-U, B TO B.
 - Tests fichiers DADS-U salaires 2010 N4DSV01X05
 - NB : le logiciel de pré contrôle DADS-U CTL V01X05 est téléchargeable sur net-entreprises.fr
- ▶ 19 septembre ouverture des plates-formes NETDADS-U, B TO B.
 - Tests fichiers DADS-U salaires 2011 norme V01X06
- ▶ 10 novembre fermeture des services déclaratifs fichiers DADS-U salaires 2010 (et 2011 pour entreprises cessées en 2011) à la norme V08R10
- ▶ 2 janvier 2012 ouverture des services déclaratifs pour la production des DADS-U réelles N4DS V01X06

La N4DS V01X06 est la norme de référence
pour déclarer les salaires 2011 en janvier 2012

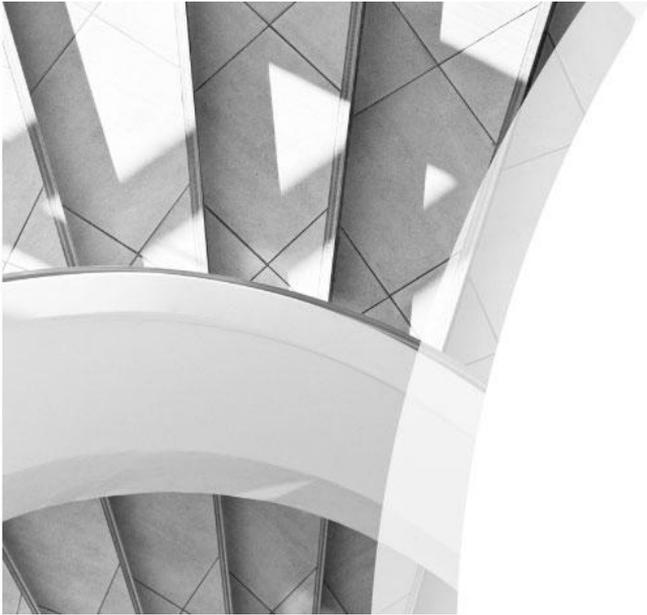
La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

A retenir pour la N4DS

- ▶ Une évolution, pas une révolution !
- ▶ Une amélioration de la qualité et de la fiabilité des données
- ▶ Seule la norme 4DS V01X06 sera acceptée pour la DADS-U salaires 2011 en janvier 2012 (la norme v08 sera interdite et rejetée)
- ▶ Une préparation et de nouveaux paramètres qui nécessitent **d'ANTICIPER** avec votre opérateur de logiciel paie et/ou extracteur DADS-U

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Cas pratique



« Etude différentielle en collaboration avec la CNAV qui quantifie les changements et les qualifie (Quels destinataires ont été ajoutés ? Quelles nouvelles rubriques).

Cette étude permet aux entreprises de mesurer la charge de travail à fournir (étude, recette, formation) pour se hisser au niveau de la norme 4DS »

► **Olivier Indovino**, Manager Kurt Salmon

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10

La norme 4DS est plus souple d'utilisation, plus cohérente dans l'articulation des données et plus unifiée dans la présentation des données que la norme DADS-U

- ▶ Une présentation plus cohérente et plus claire de certaines nomenclatures d'emploi, métiers, rémunérations, régimes de base de protection sociale etc...
 - Nomenclatures métier et profession, statut professionnel, statut catégoriel, nature et intitulé des contrats de travail) pour les salariés du secteur privé et disparition de la rubrique « fourre tout » statut professionnel
 - L'introduction des codes population (vu précédemment)
- ▶ Dans le cas où la déclaration de type normal ou l'une des déclarations de type complémentaire contiendrait des anomalies ou des erreurs (autre que l'oubli de salariés – cf déclaration complémentaire), l'employeur peut remettre en cause les données déjà transmises par l'envoi d'une **déclaration annule et remplace intégrale ou partielle**

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10

- ▶ Suppression de nombreux motifs début/fin de périodes et une convergence secteur privé / secteur public (en tenant compte des diverses réglementations)
 - Un seul code motif de début et de fin de période d'activité au lieu de cinq. Le nombre de code motif début fin d'activité a été réduit de manière significative (25 motifs début au lieu de 61 – 34 motifs fin au lieu de 73)
 - Avantages en nature et Frais professionnels : Remplacement des rubriques par des codes
 - En l'absence de différence avec l'assiette de la CSG la base servant au calcul de la CRDS est supprimée

- ▶ Une normalisation et harmonisation de la présentation des données (adresses, contrôles, montants, taux, quantités) afin d'en améliorer la lisibilité et d'en faciliter les maintenances
 - Adresse : respect de la norme du Service National des Adresses (création d'une routine de conversion) et étude du problème des cedex. Suppression du libellé du pays qui faisait doublon avec le code pays
 - Gestion des arrondis : les montants et les taux ont des règles d'expression homogènes (passage à 2 décimales et suppression des rubriques « signe » pour les négatifs)

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10

La norme 4DS répond à l'entrée de nouveaux partenaires et couvre un champ déclaratif plus vaste :

- ▶ La norme a été choisie par de nombreux nouveaux organismes de protection sociale et administrations en tant que référentiel capable de porter leurs déclarations :
 - La Mutualité Sociale Agricole va progressivement passer au déclaratif trimestriel en substitution à l'appel chiffré de cotisations
 - La Mutualité française (pour la prévoyance collective)
 - Des Caisses de retraites de régimes spéciaux
 - CPRP SNCF
 - CAVIMAC
 - Service des Retraites de l'ETAT
 - La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a choisi la norme 4DS comme référentiel des infocentres des trois fonctions publiques

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

L'écart entre les normes V08R10 et V01X06 en chiffres

Attention, ces comparaisons quantitatives ne présument pas de la charge réelle des projets, charge qui reste à estimer au cas par cas, en fonction des domaines public ou privé... et du nombre de différents partenaires à adresser par la N4DS

- ▶ V01X06 contient **669 rubriques DADS-U** contre 668 rubriques en V08R10
 - Passage de 80 à 123 sous-groupes comprenant 200 **nouvelles** rubriques globales à implémenter selon messages déclaratifs :
 - Rubriques fonctionnelles spécifiques par domaine : Privé environ 8%, Public environ 9%, SNCF environ 2%, MSA environ 5%
 - 470 rubriques **identiques** reportées de la norme V08R10 (70%)
 - Seules 5% des rubriques reconduites subissent des modifications significatives

- ▶ V01X06 contient **217 rubriques numériques** (Salaire, effectif, assiette, taux, montant, prix, ancienneté, horaire...)
 - 78 **nouvelles** rubriques numériques, c'est-à-dire 35% par rapport à la V08R10 qui se répartissent entre les domaines public, privé, SNCF, MSA (*A adapter au contexte de l'entreprise*)
 - 139 rubriques numériques **identiques** reportées de la norme V08R10 (65%)

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10

S41.G01.00.001		Pas de description pour les entreprises de Travail	S40.G01.00	Période d'activité	S40.G01.00.001	Date de début de période d'activité déclarée
S41.G01.00.002.001		Valeurs autorisées moins nombreuses	S40.G01.00	Période d'activité	S40.G01.00.002.001	Code motif de début de période d'activité déclarée
S41.G01.00.003		Pas de description pour les entreprises de Travail	S40.G01.00	Période d'activité	S40.G01.00.003	Date de fin de période d'activité déclarée
S41.G01.00.004.001		Valeurs autorisées moins nombreuses	S40.G01.00	Période d'activité	S40.G01.00.004.001	Code motif fin de période d'activité déclarée
S41.G01.00.005			S40.G01.00	Période d'activité	S40.G01.00.005	Nic de l'établissement d'affectation du salarié
			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.001	Nic de l'établissement du lieu de travail
			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.002	Enseigne de l'établissement
			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.001	Complément de localisation de la construction
S41.G01.00.060.004			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.006	Numéro, extension, nature et libellé de la voie
S20.G01.00.009.007			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.007	Code INSEE de la commune
S20.G01.00.009.009			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.009	Service de distribution, complément de localisation de l
S40.G05.00.060.010			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.010	Code postal
S40.G05.00.060.009		Contrôle sur les adresses moins restrictifs	S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.012	Localité
S41.G01.00.060.013			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.013	Code pays
			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.016	Code de distribution à l'étranger
			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.060.017	Identité du destinataire
S41.G01.00.007.001			S40.G05.00	Adresse du lieu de travail	S40.G05.00.070	Siren de l'entreprise du lieu de travail
S41.G10.00.005		Champ beaucoup plus stricte	S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.005	Code population d'emploi du salarié ou de l'agent
S41.G10.00.006			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.006	Salarié d'une entreprise étrangère
S41.G01.00.008.001			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.008.001	Code employeurs multiples
S41.G01.00.008.002			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.008.002	Code emplois multiples
S41.G01.00.008.003			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.008.003	Numéro d'objet cinéma spectacle
S41.G01.00.009			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.009.001	Code décalage de paie
			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.009.002	Code périodicité de paiement des salaires
S41.G01.00.010			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.010	Nature de l'emploi
S41.G01.00.019			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.019	Matricule du salarié dans l'établissement
S41.G01.00.034			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.034.001	Code travail frontalier ou à l'étranger
			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.034.002	Code zone géographique
			S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.035	Date de versement des rémunérations pour ce salarié
S41.G10.00.037		Champ plus restrictif	S40.G10.00	Situation administrative générale du salarié	S40.G10.00.037	Code lien de parenté du salarié avec l'employeur
			S40.G10.02	Mandats des élus	S40.G10.02.001	Code nature du mandat
			S40.G10.02	Mandats des élus	S40.G10.02.002	Code nombre de mandats
S41.G01.00.011.001			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.011.001	Code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-
S41.G01.00.011.002			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.011.002	Code complément PCS-ESE
			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.011.003	Code activité MSA
S41.G01.00.012.001		Valeurs autorisées différentes	S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.012.001	Code nature du contrat de travail ou du conventionneme
S41.G01.00.012.002			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.012.002	Code droit du contrat de travail
			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.012.003	Code intitulé du contrat de travail
S41.G10.00.020			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.012.005	Référence du contrat de travail ou du contrat de travail t
S41.G10.00.012.004			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.012.006	Date initiale de fin de CDD
S41.G01.00.013		Valeurs autorisées plus restrictives	S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.013.004	Code modalité de l'activité
S41.G01.00.015.001		Valeurs autorisées plus nombreuses	S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.015.001	Code statut catégoriel conventionnel
S41.G01.00.015.002			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.015.002	Code statut catégoriel Agirc Arrco
			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.015.003	Code statut catégoriel MSA
S41.G01.00.016			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.016	Code convention collective
S41.G01.00.017			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.017	Classement conventionnel
S41.G02.00.008			S40.G10.05	Situation administrative spécifique du salar	S40.G10.05.018	Etat du contrat de travail au dernier vendredi de l'année

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10

Répartition des sous-groupes abordés dans la N4DS par grands domaines réglementaires (nouveaux et modifiés significativement):

	Privé	Public	MSA	CRPNPAC	SNCF
Création	<ul style="list-style-type: none"> • Mandat des élus • Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise • Assurance Chômage • Chômage total sans rupture de contrat de travail • Annual° de la réduction Fillon • Avantages en nature (<i>honoraires</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation définitive de fonction • Services civils rendus hors Europe • Fonctionnaire handicapé • Motif Cavimac • Exo. ou déduction de cotisations • Régul. des cotisations SRE • Représentant légal SRE • Chômage indemnisé • Cotisations RAEP 	<ul style="list-style-type: none"> • Période de paie MSA • Réductions diverses • Eléments de rémunération • Cotisations MSA appliquées à l'établisst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Création Sous-groupe spécifiques personnel navigant 	<ul style="list-style-type: none"> • Complément salarié SNCF • Bases CPRPSNCF • Cotisations CPRPSNCF • Rachat CPRPSNCF
Modifications importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Actions gratuites • Options sur titres • AGIRC-ARRCO • Prise en charge des indemnités • Cotisations établissement pour l'organisme de prévoyance 	<ul style="list-style-type: none"> • Traitements, cotisations, contributions SRE 			

Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10

Les domaines privés et publics sont mis à contribution avec une répartition différentes des charges pour le privé, qui doit d'avantage faire face à un travail de revalidation des structures déjà existantes alors que le public doit faire un effort de création plus important

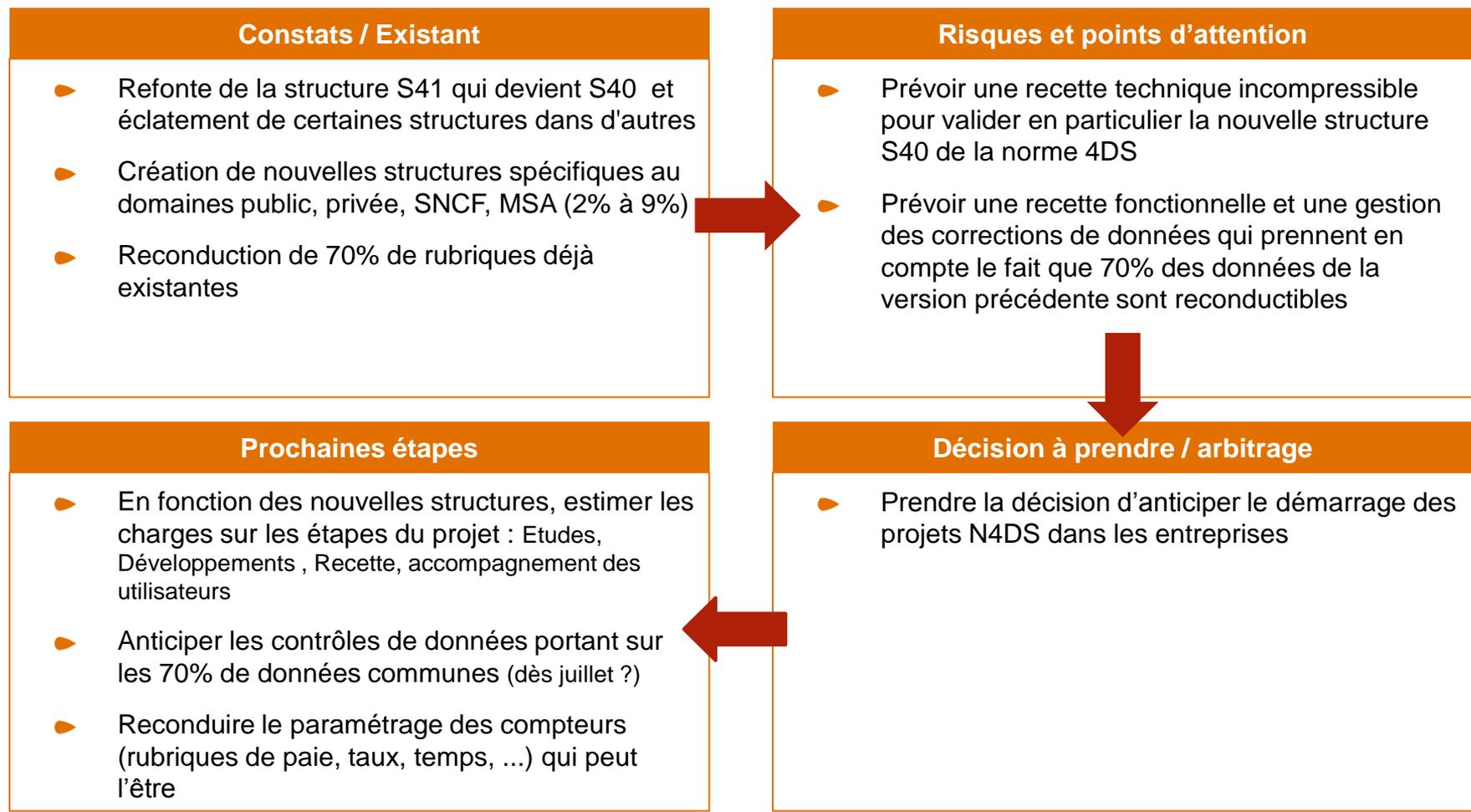
Répartition des Créations et Modifications

En fonction du domaine et à adapter selon le périmètre des déclarations sociales des entreprises.

	Création de sous-groupe	Modification de sous-groupe	Charge estimées
Privé	6 SG pour 22 RUB	5 SG pour 29 RUB 	Elevé 
Public	9 SG pour 41 RUB 	1 SG pour 16 RUB	Elevé 
MSA	4 SG pour 26 RUB	1 SG pour 6 RUB	Moyenne
CRPNPAC	1 SG pour 4 RUB	-	Faible
SNCF	4 SG pour 15 RUB	-	Moyenne

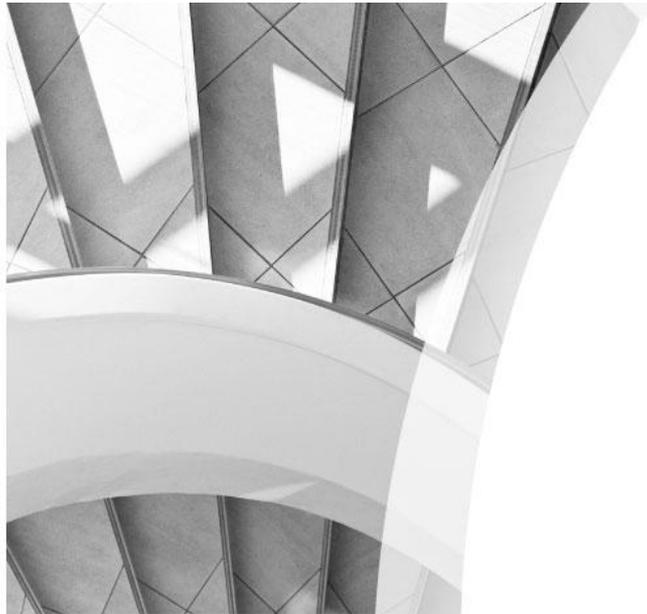
Cas Pratique : Sur quelles données porte la rationalisation ?

Synthèse des évolutions et simplifications N4DS / V8 R10



La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages Editeurs

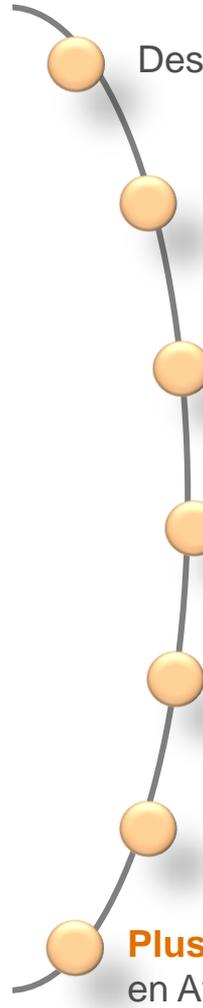


« Quelles stratégies sont mises en œuvre par quelques éditeurs en termes d'accompagnement et d'information de leurs clients »

- ▶ **Nathalie LEJEAL**, Product Line Manager, HR Access Solutions
- ▶ **Emmanuelle Boniface**, Responsable marketing, HR Access Solutions

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : HR Access Solutions

- 
- Des **solutions globales et intégrées** conjugant flexibilité, souplesse et sécurité.
 - Des **services** d'expertise métier, de conseil en transformation, d'accompagnement, de mise en oeuvre et déploiement, d'externalisation.
 - Des services et des solutions qui s'appuient sur **l'offre progicielle HRa Suite**
 - Un **réseau de partenaires** prestigieux et spécialisé.
 - Près de 40 ans** d'expérience exclusivement dans les RH et la Paie
 - 10 millions de salariés gérés** dans le monde
 - Plus de 1300 collaborateurs** basés en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique et aux Etats-Unis

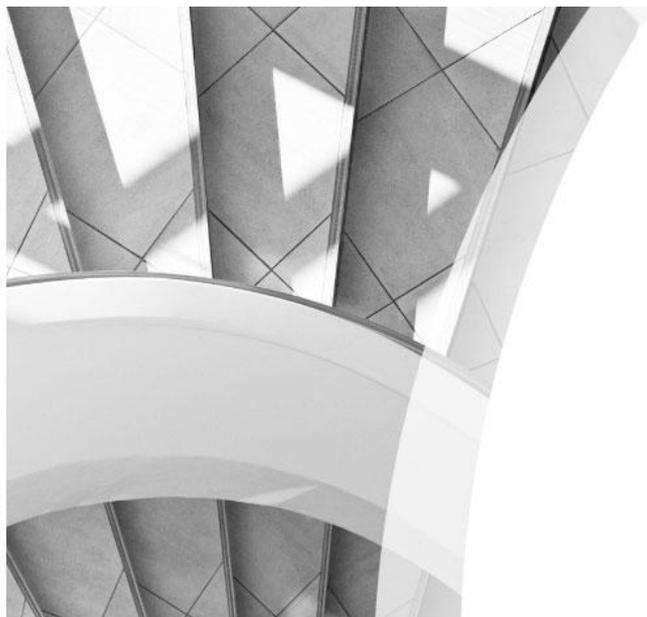
La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : HR Access Solutions

HR Access : acteur incontournable en services de gestion des RH et de la Paie

- ▶ Anticiper
- ▶ Sécuriser
- ▶ Accompagner
- ▶ Maitriser

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U *Témoignages éditeurs*



Stratégie pléiades®

« Quelles stratégies sont mises en œuvre par quelques éditeurs en termes d'accompagnement et d'information de leurs clients »

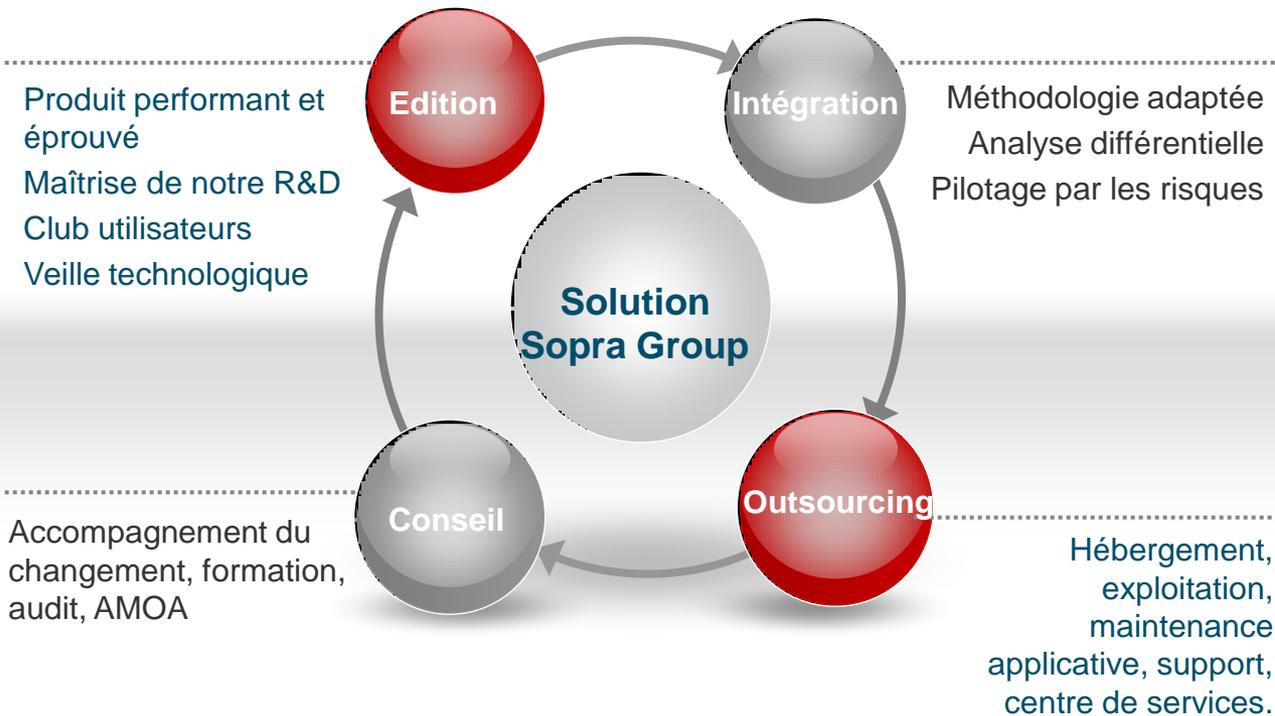
► **Véronique Montamat**, Directeur Conseil & Marketing, Sopra Group

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : Sopra Group, l'offre RH, un partenaire durable

Accompagnement pendant tout le cycle de vie de la solution

Expertise sur 4 métiers



- Plus de 40 ans d'expertise dans le métier RH, capitalisés dans notre progiciel



- Double compétences **Consultants et ingénieurs spécialisés dans le métier RH et dans l'intégration de systèmes**

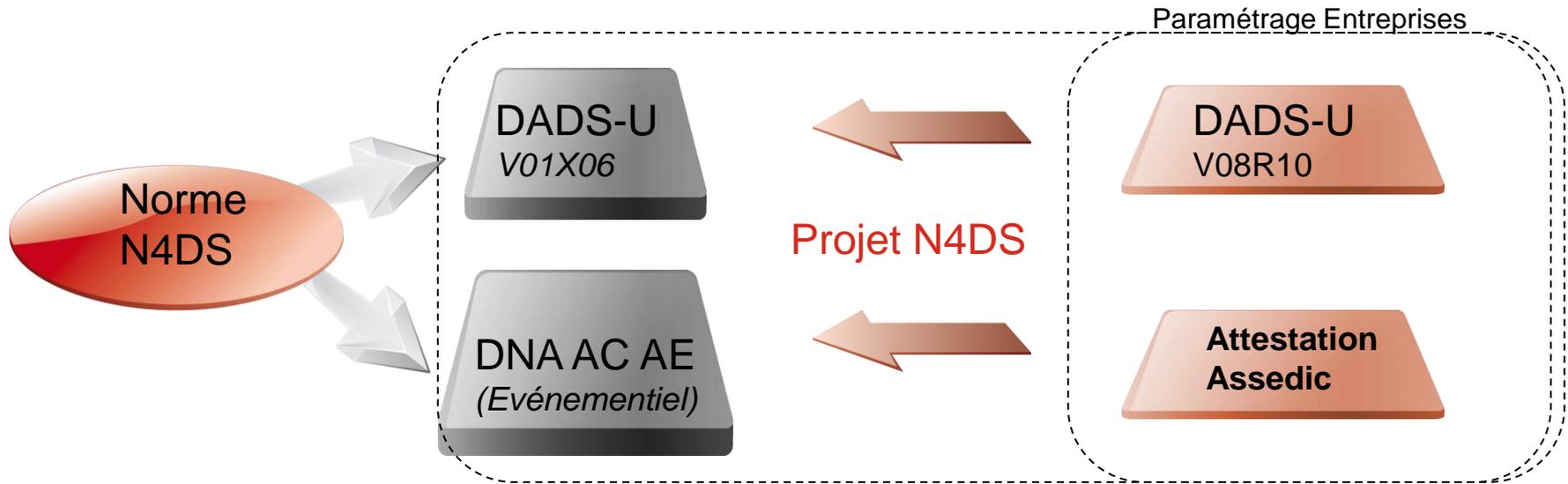
- Références secteur public et privé (Plus de 500 organismes utilisateurs de Pléiades)

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : Sopra Group

Nouvelle norme N4DS : Les composants de l'offre pléiades®

- C'est un projet **majeur** porté par la Direction DSRH
- **Task Force** : Mise en place d'une équipe dédiée



- Création d'un **convertisseur de paramétrage** pour notre parc clients
- Hypothèse retenue : 50% de nos clients feront appel à Sopra Group pour gérer cette nouvelle norme : secteur public et secteur privé
- Objectif : Réussir la migration de notre parc **sur 4 mois** en accompagnant nos clients (Outillage, anticipation, accompagnement, paramétrage)

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : Sopra Group

Anticiper l'application de la Norme 4DS

- ▶ Création d'un groupe de travail associant des membres du Club utilisateurs et Sopra Group
 - Echanger sur les impacts de ces évolutions
 - Identifier ensemble les solutions et services à mettre en place
 - Suivre l'avancement des sites pilotes (Progiciel secteur privé, progiciel secteur public, outsourcing)

- ▶ Mise en place d'une offre d'accompagnement pour l'ensemble de nos clients
 - Formations : Evolutions de Pléiades (Composant déclaration), Paramétrage DADS-U et DN-AC AE
 - Prestations : Migration du paramétrage, Mise à jour des procédures d'exploitation de la paie et des STC, prestations de mise en place
 - Journée de sensibilisation à l'impact de la nouvelle norme

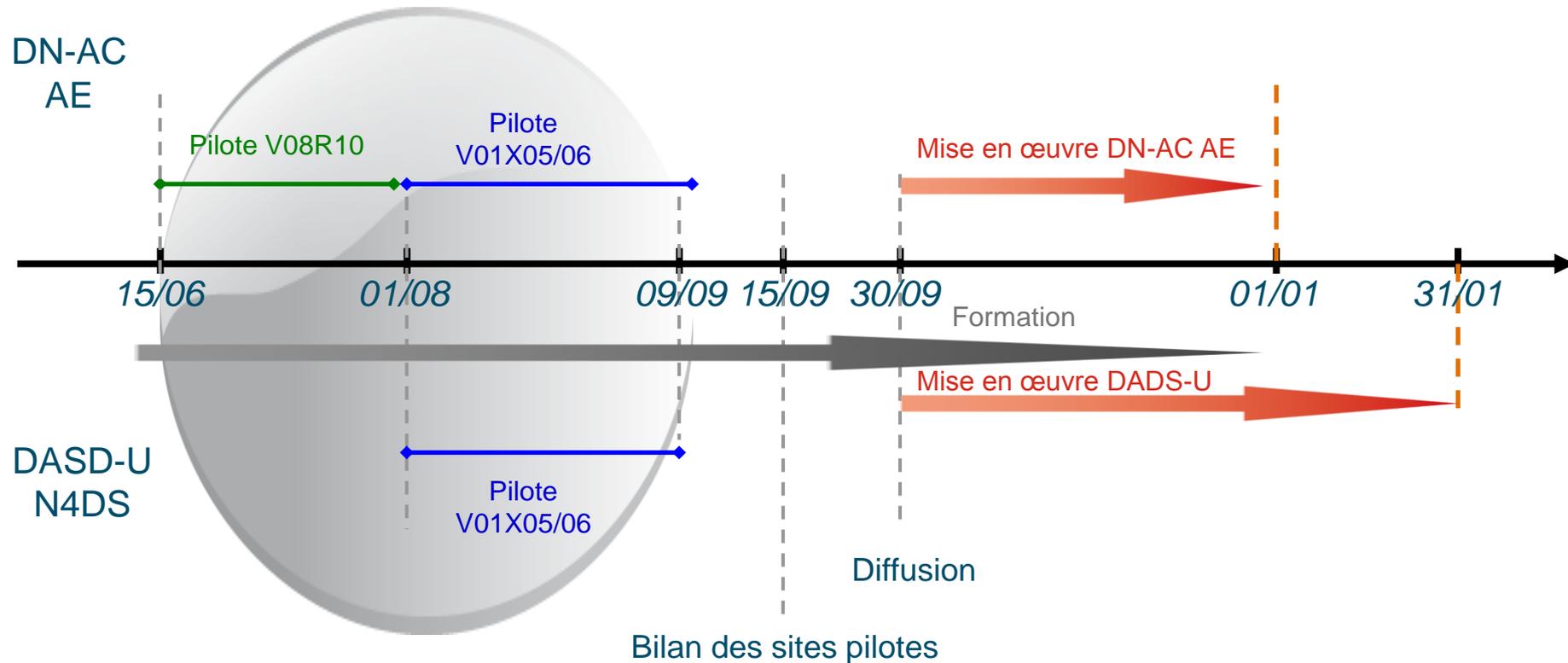
- ▶ Réunion Pôle Emploi, SDDS
 - Présentation des grands aspects de la réforme
 - Questions / réponses pôle Emploi

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : Sopra Group

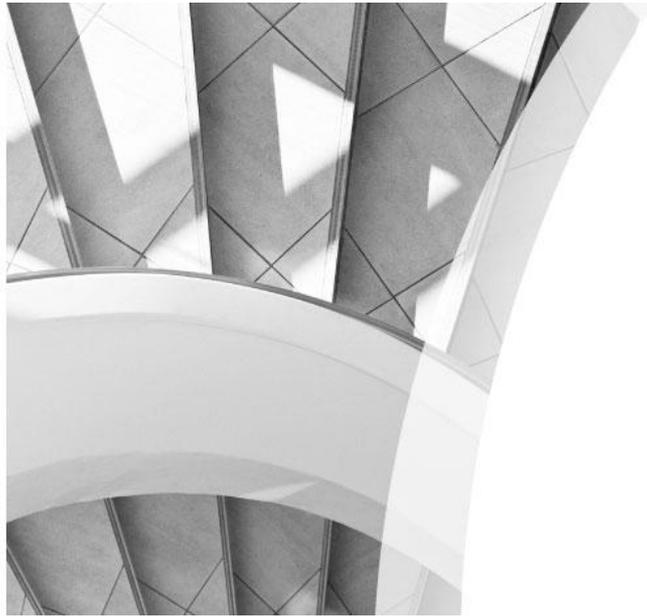
Planning

- ▶ Parallélisation des projets, choix de plusieurs « pilotes »
- ▶ Planning différent en mode progiciel et en mode infogérance



La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs



« Quelles stratégies sont mises en œuvre par quelques éditeurs en termes d'accompagnement et d'information de leurs clients »

- ▶ **Emmanuel Prévost**, Directeur de projet veille sociale, ADP

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : ADP



MONDE

- **1949** : année de création
- **8,9** milliards \$ de CA
- **550 000** clients
- **50** millions de salariés gérés
- **47 000** collaborateurs
- **60** pays couverts

FRANCE

- **35** ans d'expérience
- **278** millions € de CA
- **9 200** clients
- **2,5** millions de salariés gérés
- **2 100** collaborateurs
- **11** pôles régionaux



NOTRE VALEUR AJOUTEE

- **18** ans de fidélité clients
- **92%** de taux de fidélisation de nos collaborateurs
- Notation financière **AAA**
- Conformité **Sarbanes-Oxley** selon la norme **SAS 70**
- Les déclarations sociales sont au cœur de notre métier
- ADP représentant **Syntec numérique** et membre fondateur **de la SDDS**

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U



Témoignages éditeurs : ADP, Au cœur de nos métiers, les déclarations sociales et la gestion des flux OPS



Attestation PE dématérialisée



36 113 déclarations
2 425 327 lignes salaires



20 600 déclarations



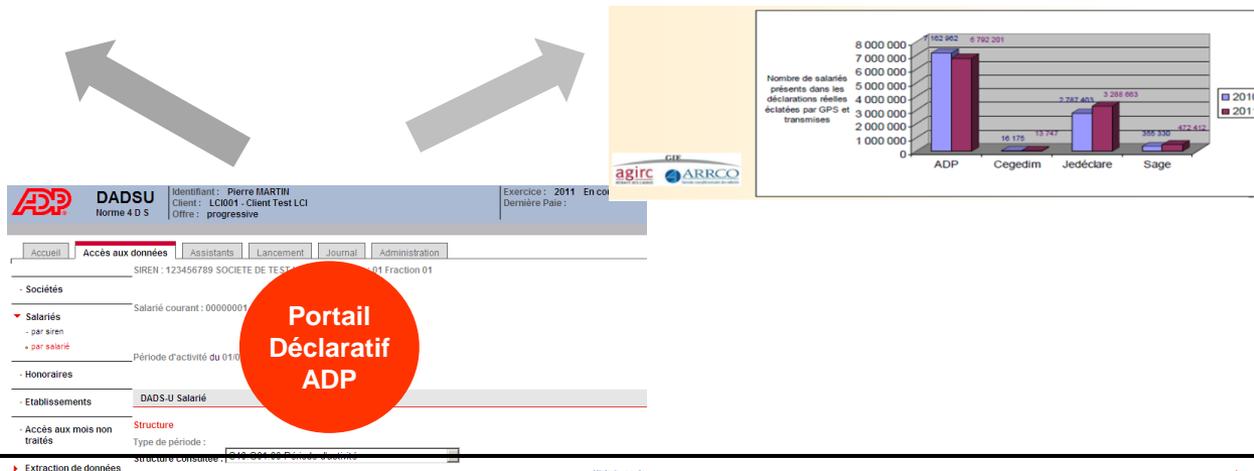
6 200 déclarations



NET-ENTREPRISES-FR
La solution globale pour vos déclarations sociales

ADP est concentrateur et prend donc en charge la gestion des envois et des flux

Des échanges réguliers et privilégiés
Avec les OPS (réunion de pré-campagne, post campagne, échanges de fichiers pour limiter les déclarations non attendues, participation aux tests des plateformes OPS.....



Faire avec (Processing) Faire faire(BPO)

N4DS

Contrôler la structure déclarative

Identifier les salariés en anomalie

États de contrôle Extractions Excel

N4DS Progressive Et Audit Expert

Responsabilité de l'entreprise

Délégation de la responsabilité de l'entreprise à ADP

R&D analyse
Audit SIRH
Ajout élément
Envoi questionnaire

Le planning de la N4DS et les acteurs

12/2010

05/2011

06/2011

09/2011

Adaptation portail :
Info portabilité, S30
Pour rappels antérieurs
APE edi , refonte édition et extractions (S65),
Augmentation des fonctions d'import , modification des contrôles de norme

Formation des Leaders N4D
Pour Déploiement
Connexion avec Pole emploi pour APE EDI

Formation des Clients
Tests avec les OPS V01X06
Mise en production (octobre)
N4DS progressive

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : ADP, Le portail déclaratif (zoom) et son audit expert



The screenshot displays the ADP DADS-U portal interface, divided into several sections:

- Administration Recette Compagnie - Windows Internet Explorer**: Shows the user's profile (Emmanuel Prevost) and navigation options.
- Choix du service**: A menu of services including:
 - Déclaration Unique des Cotisations Sociales (DUCS-edi)
 - DADS-U
 - DUCS RETRAITE
 - INDS
 - DUMA
 - ZFT-GATEWAY
- Accès aux données**: A navigation menu with options like 'Accès aux données', 'Audit Expert', 'Assistants', 'Lancement', 'Journal', 'Administration', and 'DOETH'.
- Visualisation des totaux**: A table showing summary data for various categories:

Siren	Nic	Nombre salariés	Nombre périodes	Base brute SS	Base plafonnée SS	Bases CSG	Net imposable	Nombre honoraire	Tot.rim honoraire
306093170	00331	2	2	0	0	0	0	0	0
306093170	00398	6	6	0	0	0	0	0	0
306093170	00408	26	30	624055	466605	620315	476462	0	0
306093170	00414	3	3	62032	57820	81759	48934	0	0
306093170	Total	37	41	686087	524425	682074	525396	0	0
- Extractions de données**: A section for selecting data extraction options, including:
 - Sociétés
 - Salariés
 - Honoraires
 - Extractions de données par SIREN
 - Extractions de données PAC
 - Visualisation des totaux
- Bilan des envois**: A detailed table of declarations:

SIREN	Raison sociale	Frac. Sal.	Hon.	Org.	Date envoi	Ref. envoi	Ref. Dépt/OPS	Date AR postal	Date AR OPS	Type	Statut
306093170	LV FREUIT DIESE SOCIAL	11	25	0	0	0	0	0	0	RC	
306093170	LV FREUIT DIESE SOCIAL	11	25	0	0	0	0	0	0	RC	
306093170	LV FREUIT DIESE SOCIAL	11	30	0	0	0	0	0	0	RC	

La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U

Témoignages éditeurs : ADP, Le portail déclaratif (zoom) et son audit expert



https://dadsu.staging.ehc.adp.com/gamma/z2xcmndclaratifam/gds_controleexpert/gds_synthesesocie - Windows Internet Explorer

https://dadsu.staging.ehc.adp.com/gamma/z2xcmndclaratifam/gds_controleexpert/gds_synthesesocietes

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

https://dadsu.staging.ehc.adp.com/gamma/z2xcmnd... Page Outils

norme vookto Titre: progressive

Accueil Accès aux données **Audit Expert** Assistants Lancement Journal Administration DOETH

Audit Expert - Vous consultez les données de l'année **Sociale** 2010 Vue civile

Synthèse écarts sociétés

Synthèse écarts sociétés

Dernier dépôt paie le : 07/12/2010 pour le mois de paie : 12/2010
 Dernier dépôt DUCS le : pour le mois de paie :

▶ Contrôler les bases mensuelles

Critères de sélection des sociétés ?

- Rapprochement comptable du brut SS SIREN :
 Nom de la société :

- Rapprochement DUCS comptabilité

○ Sociétés avec écarts à valider
 Sociétés avec écarts
 ○ Toutes les sociétés

▶ Rapprochement DUCS / DADSU **Ecarts sociétés pour le mois 12/2010**

SIREN	Nom de la société	Bases mensuelles Sociales et fiscales	Bases mensuelles ASSEDIC	Bases mensuelles Retraite	Bases mensuelles Prévoyance	Rapproch. Comptable	DUCS URSSAF DADSU
398183459	LEON VINCENT CALAIS	✓ 1					
509526950	SEA INVEST AFRIQUE MANAGEMENT	✓ 5	✗ [5/5]	✗ [5/5]			
330895947	SEA INVEST FRANCE	✓ 4	✓ 18				
319116661	SEA INVEST SHIPPING AGENCY		✓ 2				
480968759	SEA TANK FRANCE		✓ 2				

✗ : écarts à valider ✓ : écarts validés [./] : nombre d'écarts à valider / nombre total d'écarts

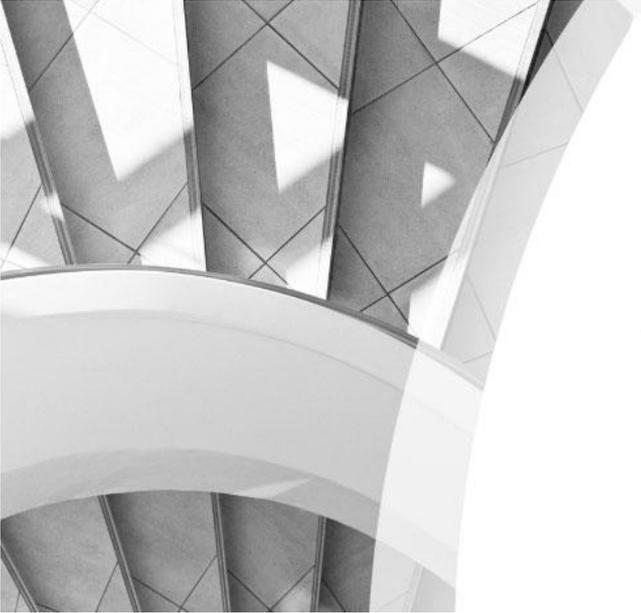
ADP 2005 - All Rights Reserved - CONFIDENTIAL SUPPORT LEGAL CONTACTS

Démarrer Microsoft Office Outl... Microsoft PowerPoint - [...] 6 Internet Explorer Intranet local 100% FR 15:13

Sommaire

1	Introduction à la N4DS dans le contexte de la simplification administrative	4
2	Chapitre 1 La N4DS, quels changements par rapport à la DADS-U	15
3	Chapitre 2 La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation	53
	2.1 Bilan des réflexions en cours	54
	2.2 Ce qui changera par rapport à la N4DS	
	2.3 Quels intérêts pour les entreprises : Simplifier, réduire, fiabiliser, recentrer	
	2.4 Quels intérêts pour les salariés : maîtrise de leurs droits <i>GIP-MDS, Elisabeth Humbert-Bottin</i>	
	2.5 Impacts organisationnels selon la taille des entreprises <i>Cas pratique : Kurt Salmon, Philippe Martin</i>	62
4	Conclusion	66
5	Présentation de Kurt Salmon	67

Chapitre 2 La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation



« La déclaration sociale nominative (DSN) est un projet ambitieux qui, s'il est accepté, va modifier en profondeur les déclarations sociales des entreprises en permettant une communication mensuelle des éléments individuels de salaires. En collaboration avec le GIP-MDS »

► **Elisabeth Humbert-Bottin**, Directeur GIP-MDS

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Bilan des réflexions en cours

- ▶ Un projet qui date de fin 2006
- ▶ Un principe simple une ambition forte
- ▶ Animés par la volonté de moderniser les modes de déclaration sociale, les membres du GIP-MDS proposent avec la DSN une déclaration unique qui vise à se substituer à l'essentiel des déclarations actuellement émises par les entreprises.
- ▶ Devant l'importance du projet, le Ministre F Baroin a diligenté une mission IGAS IGF afin de situer les conditions dans lesquelles celui-ci pourrait être lancé
- ▶ Le rapport a été remis en avril et est en cours d'analyse au niveau des ministères

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Bilan des réflexions en cours

- ▶ En premier retour, la DSN s'orienterait vers une mise en place par étapes successives et progressives
- ▶ Le contour de chaque étape est à décider mais en tout état de cause il y a des préalables qui sont à mettre en place avec notamment :
 - La simplification sémantique des données
 - La mise en place d'un répertoire commun des déclarants
 - La mise en place d'un « serveur de nomenclatures »

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Qu'est-ce qui change par rapport à la N4DS ?

- ▶ En fait rien
- ▶ La DSN est un message
- ▶ La 4DS est une norme
- ▶ La DSN s'appuie sur la 4DS (de même que la DADS U ou l'attestation chômage ...)
- ▶ Selon les étapes de mise en place, telle ou telle rubrique sera instanciée

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Qu'est-ce qui change par rapport à la N4DS ?

- ▶ En revanche, la décision sur la DSN implique une forte évolution pour la 4DS car la DSN ne peut voir le jour qu'une fois des simplifications sémantiques préalables menées à bien dans la 4DS
- ▶ Ainsi la DSN structure un calendrier de travail pour la simplification des données de la 4DS :
 - Exemple : assiettes pour les IJ et l'AC si l'on considère que la phase 1 porte remplacement des IJ et de l'AC
- ▶ Cela suppose des ajustements de textes de niveau législatif et réglementaire dans un calendrier qui sera à établir en fonction des phases de montée en charge de la DSN

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Qu'est-ce qui change par rapport à la N4DS ?

- ▶ Par ailleurs à côté de la norme 4DS, la norme DUCS doit aussi pouvoir être approchée en tant que norme
- ▶ Les notions sémantiques qu'elles portent sont à structurer en repartant des mêmes notions que la 4DS pour celles que les deux normes portent (ex établissement) et simplifier
- ▶ Une fois le toilettage opéré et selon les échéances dans le cadre du projet DSN il sera nécessaire de rapprocher les deux normes

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Quels intérêts pour les entreprises ?

- ▶ La DSN est une déclaration dont la production est portée par le processus de paie et la transmission dématérialisée au fil de l'eau
 - le risque de désynchronisation entre la paie et la déclaration se trouve ainsi supprimé
- ▶ Avec la DSN, tous les organismes sociaux reçoivent les mêmes informations de base, qui ne sont demandées qu'une seule fois à l'entreprise.
 - allègement
- ▶ La DSN est un outil de fiabilisation de l'application du droit et de sécurisation juridique des entreprises.
 - sécurisation

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Quels intérêts pour les salariés ?

- ▶ La régularité de la mise à jour des données, ainsi que l'alimentation de tous les organismes sociaux par une source unique constituent une garantie de l'exactitude des droits acquis
 - Sécurisation des droits
- ▶ La DSN doit également permettre dans un grand nombre de cas une accélération du délai de traitement des prestations sociales : indemnités journalières en cas de maladie, prestations d'assurance-chômage, prestations de retraite, prestations prévoyance et santé complémentaires.
 - Baisse des délais de traitement

Chapitre 2 La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Cas pratique



« Mesurer les impacts de la DSN destiné à se substituer aux déclarations existantes sur l'organisation RH en termes de charge, de temps et d'uniformisation des formats des déclarations sociales »

► **Philippe Martin**, Directeur à Kurt Salmon

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Cas pratique : Impacts organisationnels de la DSN selon la taille des entreprises

La N4DS n'a pas en soi d'impact majeur sur l'organisation du processus paie

- ▶ C'est une réforme portant sur le format des données ; sans implication sur le rythme ou la nature des données à transmettre
- ▶ Pour autant, elle s'inscrit dans une trajectoire beaucoup plus impactante sur les organisations :
 - Regrouper en un flux unique et mensuel tout le déclaratif social autour de la DSN

Dans la perspective de la DSN, l'impact organisationnel à anticiper sera de faire en sorte que sa production mensuelle constitue l'ultime contrôle du process de paie avant le verrouillage de la période

- ▶ Passer d'un traitement à l'échéance à un traitement en continu
- ▶ Evoluer d'un service post paie dédié au déclaratif social avec une charge de travail non linéaire ...
- ▶ ...à une étape finale du process mensuel relevant du contrôle/validation de sa paie produite par le payeur ou son responsable

avec pour résultat une amélioration de la qualité, un gain de temps sensible, surtout en fin d'année, et une homogénéisation des déclarations sociales

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Cas pratique : Impacts organisationnels de la DSN selon la taille des entreprises

La linéarisation de la production du déclaratif doit s'appuyer sur 3 points d'actions :

- ▶ Instaurer un contrôle des données salariés en permanence : les données salariés doivent être contrôlées par la mise en place de routines procédurales et/ou applicatives vérifiant :
 - L'exhaustivité des données : vérification des zones obligatoires
 - Le qualitatif de ces données : contrôle de cohérence

- ▶ Actualiser au fil de l'eau les règles, taux et conditions d'application des cotisations

- ▶ Produire le fichier déclaratif en fin de cycle de paie et effectuer son contrôle (via les outils adéquat) : ces étapes devront faire partie intégrante de ce cycle mensuel
 - Vérification de l'exhaustivité des champs
 - Contrôle de cohérence des données
 - Ajout des déclarations événementielles relatives aux éléments non intégrés dans la paie
 - Validation des formats du fichier de sortie

La DSN, plus qu'une évolution technique, une évolution d'organisation

Cas pratique : Impacts organisationnels de la DSN selon la taille des entreprises

Les conditions du succès de la mise en place d'une linéarisation du processus :

- ▶ Un partage des rôles et responsabilités au sein de l'équipe paie qui sécurise le processus et favorise les contrôles croisés au sein de l'équipe paie :
 - Saisie des données individuelles : le gestionnaire du personnel
 - Actualisations réglementaires : le SIRH
 - Calcul et contrôle de la paie : les payeurs
 - Validation du déclaratif : les responsables de Groupe paie

- ▶ L'appui des outils applicatifs :
 - La parfaite intégration des modules fonctionnels entre eux, pour générer un flux continu :
 - Gestion des données du personnel (données individuelles et collectives)
 - Processus de paie (calcul des paie et cotisations)
 - Module déclaratif (contrôle et formatage des données déclaratives)
 - La possibilité d'effectuer à tout moment un contrôle « à blanc » pour diagnostiquer les manques de données ou les incohérences

- ▶ Les impacts seront à resituer selon le schéma qui sera au final retenu pour la montée en charges progressive de la DSN

Conclusion

Rappel des intervenants

*Elisabeth Humbert Bottin, **GIP-MDS***

*Mourad Belaïd, **CNAV***

*Nathalie Lejeal, **HR Access Solutions***

*Véronique Montamat, **Sopra Group***

*Françoise Breux, Emmanuel Prévost, **ADP***

*Claude Bodeau, Renaud Vatinet, Philippe Martin, Olivier Indovino, **Kurt Salmon***



Annexes

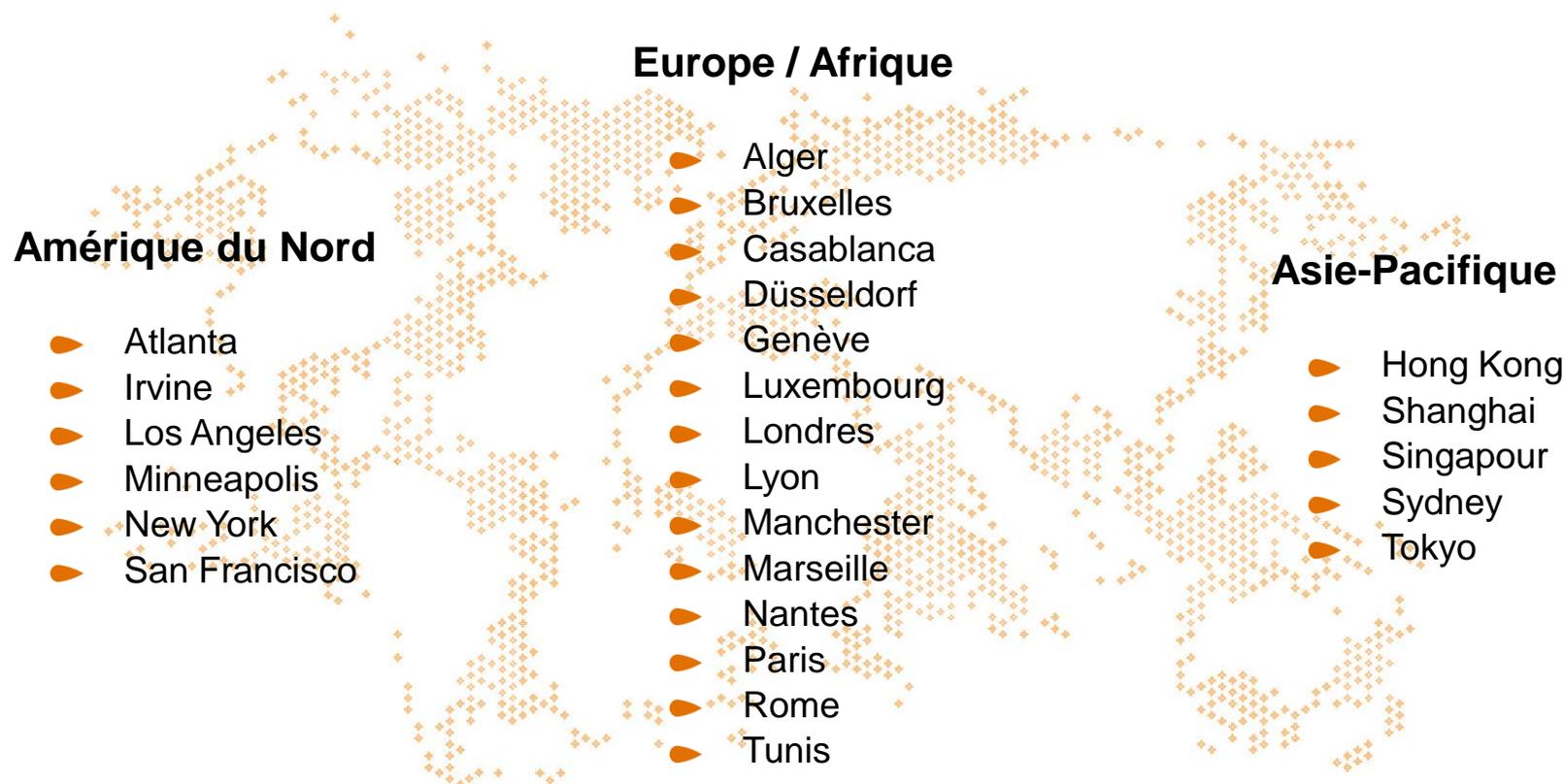


Présentation de Kurt Salmon
Notre pôle de compétences Management RH
Notre pôle dédié aux Organismes de Protection Sociale

Présentation de Kurt Salmon

Kurt Salmon est l'un des leaders mondiaux du conseil en stratégie et transformation d'entreprise

Nos recommandations, fondées sur notre vision globale du métier de nos clients, s'appuient sur un réseau de plus de 1600 consultants dans le monde (750 en France)



Depuis le 1^{er} Janvier 2011, Ineum Consulting et Kurt Salmon Associates (KSA) ont fusionné pour devenir Kurt Salmon. Kurt Salmon est une entité de Management Consulting Group (MCG Plc)

Présentation de Kurt Salmon

Kurt Salmon propose un ensemble complet de prestations de conseil

Stratégie

- ▶ Stratégie d'entreprise
- ▶ Stratégie de division (BU)
- ▶ Stratégie produit
- ▶ Schéma d'organisation d'entreprise / division
- ▶ Plan d'affaires
- ▶ Stratégie des systèmes d'information
- ▶ Gestion du risque

Services d'aide aux transactions

- ▶ Due diligence d'acquisition ou cession
- ▶ Valorisation
- ▶ Assistance aux transactions
- ▶ Intégration post-fusion
- ▶ Sortie

Services de gestion de la transformation

- ▶ Cadrage et organisation de programmes
- ▶ Gestion de programmes complexes
- ▶ Conduite du changement
- ▶ Lean management
- ▶ Systèmes de management et communication
- ▶ Schéma directeur des systèmes d'information

Performance opérationnelle

- ▶ Reengineering de processus
- ▶ Transformation des fonctions opérationnelles
 - ❖ *Marketing & Ventes*
 - ❖ *Supply Chain*
 - ❖ *Recherche & Développement*
 - ❖ *Approvisionnement*
 - ❖ *Fabrication, ...*
- ▶ Transformation des fonctions support
 - ❖ *Finance & contrôle de gestion, Ressources humaines, Systèmes d'information, Achats, ...*
- ▶ Services partagés, outsourcing/off-shoring
- ▶ Gestion de la performance opérationnelle et financière
 - ❖ *Efficacité des cycles de planification et budget*
 - ❖ *Lien avec les programmes de transformation*
- ▶ Services d'aide à l'obtention de subventions

Notre pôle de compétences Management RH

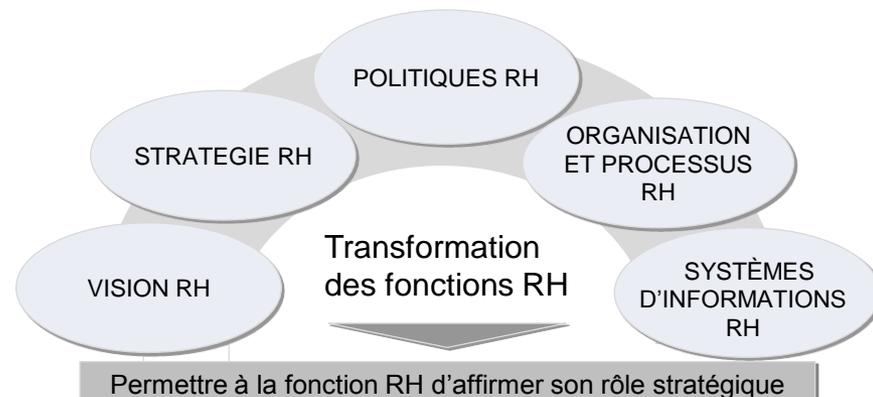
Nous avons développé une expertise de haut niveau au service des enjeux de la fonction RH...

- ▶ *Nous accompagnons nos clients – DRH, Dirigeants de grandes entreprises et organismes publics - de bout en bout sur leurs projets de transformation, organisation, développement du potentiel humain et mise en place de solutions applicatives*

Enjeux RH

- ▶ *Accompagner la transformation des organisations*
- ▶ *Aligner la fonction RH et la stratégie de l'entreprise*
- ▶ *Développer le capital humain*
- ▶ *Améliorer l'efficacité et la qualité de service de la fonction RH*
- ▶ *Piloter la performance RH, optimiser et maîtriser la masse salariale*
- ▶ *Former, accompagner et conduire le changement*

Notre expertise



- ▶ *Conseil stratégique et opérationnel*
- ▶ *Acteur du changement dans les projets de transformation*
- ▶ *Création de valeur*
- ▶ *Transmission de savoir-faire*
- ▶ *ROI*

Notre pôle de compétences Management RH

...articulée autour de 6 thématiques stratégiques et opérationnelles

Management

- Diagnostic managérial, communication interne, audit de culture
- Enquête, analyse de l'existant et mesure d'impacts
- Mise en place de baromètre social et exploitation
- Elaboration et mise en place d'une stratégie de conduite du changement et de formation
- Alignement des leaders et mobilisation des acteurs
- Coaching d'équipe et individuel
- Utilisation d'outils d'assessment
- Intervention auprès des COMEX et CODIR
- Déménagement

Contrôle de gestion sociale & maîtrise de la masse salariale

- Organisation du contrôle de gestion sociale
- Analyse de l'existant et définition du plan d'évolution
- Définition d'indicateurs de pilotage de la performance RH
- Définition de modèles de pilotage des effectifs et optimisation de la masse salariale

SIRH et outils de pilotage

- Alignement stratégique du SIRH
- Schéma directeur SIRH
- Assistance à la sélection des solutions et prestataires intégrateurs
- Assistance à maîtrise d'ouvrage : expertise fonctionnelle, pilotage de projet, expertise métiers RH
- Procédures et processus

Stratégie et organisation RH

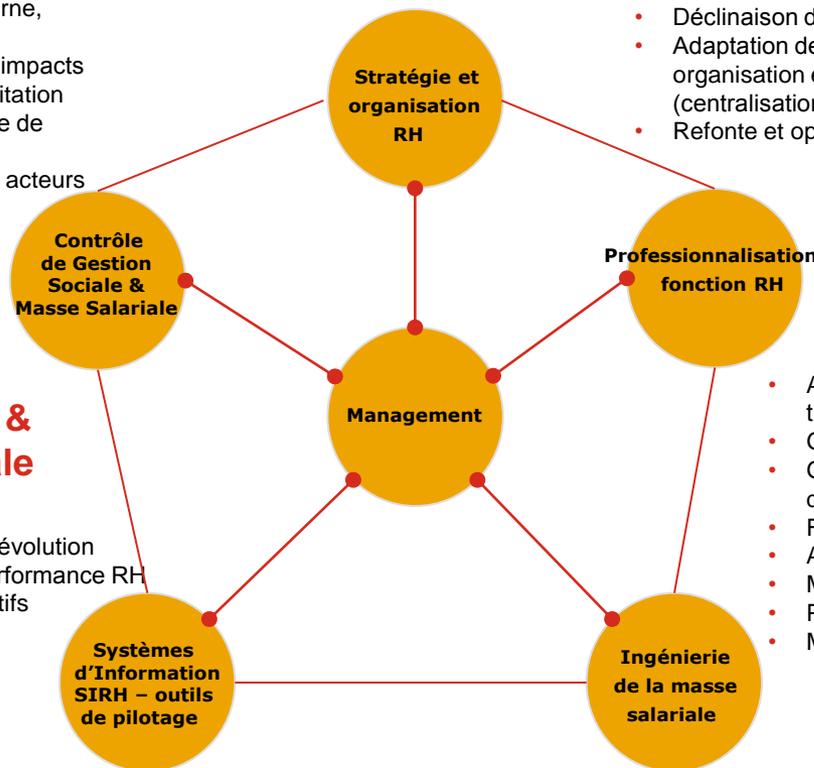
- Ambition RH
- Déclinaison de la stratégie de l'entreprise en stratégie RH
- Adaptation de l'organisation aux enjeux de la fonction: business case, organisation et dimensionnement cible (centralisation/décentralisation, externalisation, CSP, outsourcing ...)
- Refonte et optimisation des processus et procédures

Professionnalisation de la fonction RH

- Assistance opérationnelle à la fonction RH lors des transformations d'entreprise
- Gestion des talents et leadership (développement RH)
- Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC)
- Formation, école de Management, universités
- Analyse et prévention des risques psycho-sociaux
- Mobilité internationale
- Politiques de rémunération directe et indirecte
- Mise en place d'outils d'assessment Talent Q

Ingénierie de la Masse Salariale

- Réalisation d'économies et création de budgets impactant directement le compte de résultats
- Maîtrise de la dérive de la Masse Salariale (Optimisation du coût de la hausse des rémunérations)
- Amélioration du pouvoir d'achats des salariés, de la politique RH et du dialogue social (période des NAO)
- Audit des bonnes pratiques de paie et assistance à contrôle Urssaf
- Réduction du coût de l'absentéisme
- Génération de cash et d'économies



Notre pôle de compétences Management RH

Notre équipe dispose de références significatives en matière de transformation de la fonction Ressources Humaines (extrait)

Stratégie & organisation RH	Professionnalisation de la fonction RH	Contrôle de Gestion Sociale & maîtrise de la masse salariale	Ingénierie de la masse salariale	Management	SI RH & outils de pilotage	
						
<p>Définition du HR Model au niveau Européen</p> 	<p>Conception et assistance à la mise en œuvre d'une Direction des Services Partagés RH</p> 	<p>Définition du modèle de gestion des compétences</p> 	<p>Définition du modèle de prévision et d'analyse de la masse salariale</p> 	<p>Réalisation d' économies cash et maîtrise de la Masse Salariale</p> 	<p>Diagnostic managérial</p> 	<p>AMOA et assistance au déploiement Worldwide</p> 
<p>Refonte de de l'organisation RH dans le cadre de l'entreprise commune</p> 	<p>Définition de l'organisation et des processus du CSP et déploiement</p> 	<p>Modèle d'évaluation des hauts potentiels</p> 	<p>Définition de l'organisation & modèle de prévision et d'analyse de la masse salariale</p> 	<p>Audit des bonnes pratiques de paie</p> 	<p>Conduite du changement</p> 	<p>AMOA SIRH</p> 
<p>Alignement stratégique de l'organisation et des processus RH</p> 	<p>Business Case, définition de l'organisation, assistance au déploiement</p> 	<p>Définition du référentiel de compétences</p> 	<p>Optimisation des coûts salariaux</p> 	<p>Création de budgets visant à améliorer les NAO et le dialogue social</p> 	<p>Conduite du changement dans le cadre de l'entreprise commune</p> 	<p>Pilotage et assistance au déploiement SIRH</p> 
<p>Business Case & définition de l'organisation et des processus du CSP</p> 	<p>Mutualisation des processus RH</p> 	<p>Revue des process RH</p> 	<p>Définition du reporting RH</p> 	<p>Optimisation des coûts et de la gestion administrative et financière des AT/MP</p> 	<p>Pilotage de la transformation FONGECIF</p> 	<p>Aide au choix de solutions</p> 

Notre pôle dédié aux Organismes de Protection Sociale

Nos compétences dédiées aux organismes de protection sociale



STRATEGIE

- ▶ Plan stratégique de développement
- ▶ Regroupements – fusions d'institutions
- ▶ Partenariats Produits / Partenariats Gestion
- ▶ Plan de communication
- ▶ Optimisation de la gestion des actifs immobiliers



ORGANISATION

- ▶ Diagnostic d'organisation et nouveau schéma d'organisation
- ▶ Ré-ingénierie des processus
- ▶ Impacts de l'informatisation des flux de la Sécurité Sociale
- ▶ Définition des procédures et du contrôle interne
- ▶ Réduction des coûts d'achats et d'exploitation



MANAGEMENT

- ▶ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- ▶ Analyse des postes de travail
- ▶ Plan de formation
- ▶ Plan de communication
- ▶ Conduite du changement



GESTION - FINANCES

- ▶ Tableaux de bord et suivi d'activité
- ▶ Gestion stratégique des coûts (méthode ABC)
- ▶ Analyse de la valeur des prestations de service
- ▶ Gestion des financements et de la trésorerie



SYSTEME D'INFORMATION

- ▶ Schéma directeur et urbanisation des SI
- ▶ Diagnostic et organisation de la fonction informatique
- ▶ Organisation de la maîtrise d'ouvrage
- ▶ Audit de système d'information
- ▶ Audit de projet
- ▶ Assistance à maîtrise d'ouvrage
- ▶ Pilotage de projet informatique
- ▶ Système d'information d'aide à la décision
- ▶ Étude des besoins et cahier des spécifications
- ▶ Choix et mise en œuvre de solutions ou de programmes
- ▶ Déploiement des technologies Internet / Intranet / workflow / couplage téléphonie informatique



RELATIONS CLIENTS

- ▶ Personnalisation de la relation clients
- ▶ Démarche qualité et certification ISO
- ▶ Mise en œuvre de centres d'appels
- ▶ Organisation centrée sur le client et la proximité
- ▶ Enquête de satisfaction clients / partenaires



COMMUNICATION ET SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

- ▶ Simplification des formalités administratives des entreprises
- ▶ Télé procédures EDI et Internet
- ▶ Conception de sites web et de portails

Notre pôle dédié aux Organismes de Protection Sociale

Nos clients sur le secteur de la protection sociale

Organismes de Sécurité Sociale

- ▶ ACOSS / URSSAF
- ▶ CCMSA / MSA / CITI
- ▶ CNAF / CAF
- ▶ CNAM – TS / CPAM
- ▶ CNAV – TS / CRAM
- ▶ CN RSI
- ▶ CGSS Guadeloupe
- ▶ CGSS Réunion
- ▶ CNMSS
- ▶ CNSA
- ▶ CPRP SNCF
- ▶ CRPCEN
- ▶ ENIM
- ▶ UCANSS
- ▶ UIOSS

Groupes Paritaires

- ▶ AGIRC-ARRCO
- ▶ AG2R-LA MONDIALE
- ▶ AGRICA
- ▶ ALCIRE
- ▶ APICIL
- ▶ APRIONIS
- ▶ B2V
- ▶ MALAKOFF-MEDERIC
- ▶ MORNAY
- ▶ NOVALIS – TAITBOUT
- ▶ PREMALLIANCE
- ▶ PRO-BTP
- ▶ REUNICA
- ▶ UNI PREVOYANCE
- ▶ VAUBAN-HUMANIS

Mutuelles

- ▶ FNMF
- ▶ HUMAVIE
- ▶ INTERIALE
- ▶ LIEN FAMILIAL
- ▶ MCV PAP
- ▶ Mutuelle Générale
- ▶ MGAS
- ▶ Mutuelles Atlantique
- ▶ MNH
- ▶ MNT
- ▶ MUTUALITE DE L'AIN
- ▶ MUTUALITE DU RHONE
- ▶ MUTUELLE VERTE
- ▶ SMENO (Mutuelle étudiante)

Groupements & gestion de flux

- ▶ GIP CPS
- ▶ GIE SESAM VITALE
- ▶ GIP MDS – Net Entreprises
- ▶ I-SANTÉ
- ▶ RESEAU SANTE SOCIAL
- ▶ VIAMEDIS

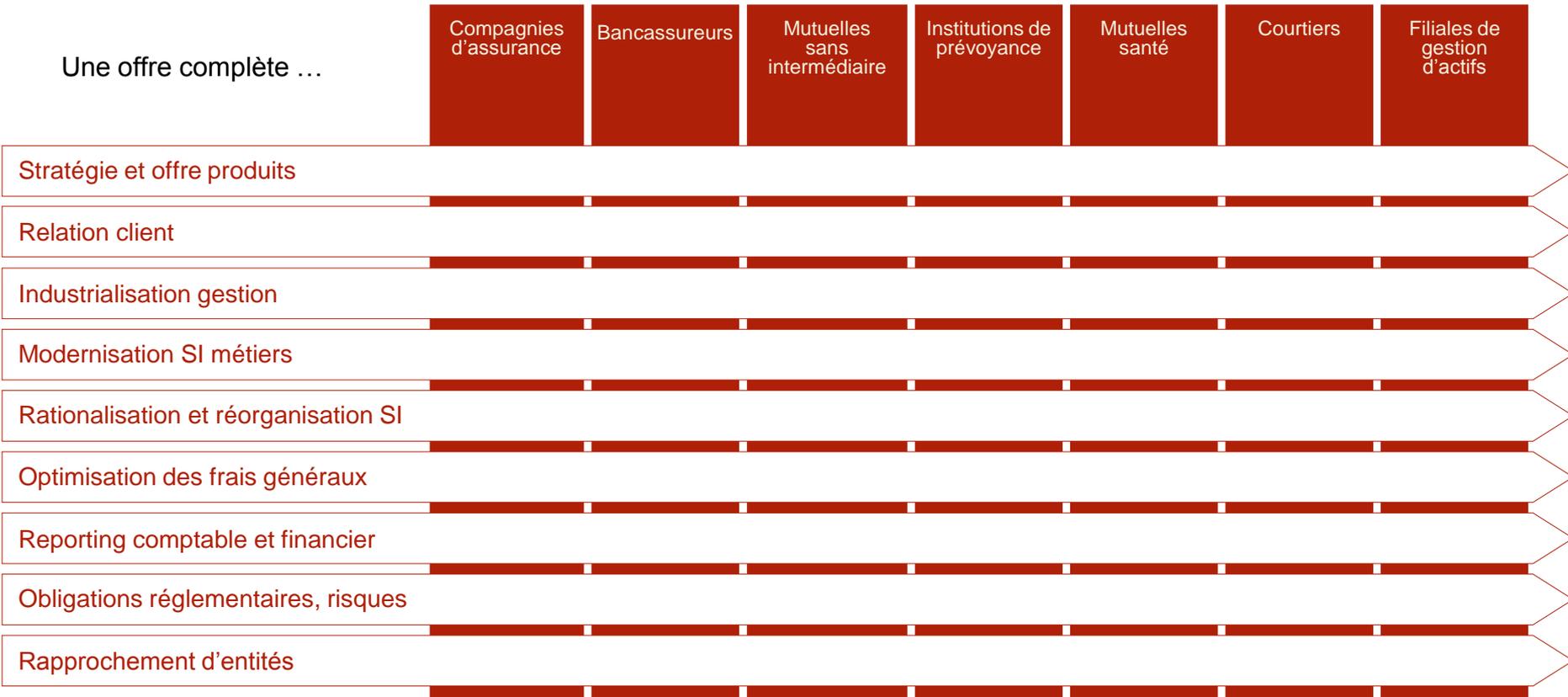


Secteur Public de l'Emploi

- ▶ ASP - CNASEA
- ▶ AFPA
- ▶ ANPE
- ▶ POLE EMPLOI
- ▶ UNEDIC
- ▶ UNEDIC-GARP

La maîtrise des enjeux des acteurs du secteur de l'Assurance

Nos compétences et quelques références clients



... délivrée auprès des principaux acteurs :



Nos coordonnées

Paris : 01 55 24 30 00

www.kurtsalmon.com



Claude Bodeau
Associé Management RH

Tél. +33 (0)1 55 24 31 91
Mobile : +33 (0)6 07 25 41 98
Claude.bodeau@kurtsalmon.com

Kurt Salmon 

159 avenue Charles de Gaulle
92521 Neuilly sur Seine
www.ineumconsulting.com



Renaud VATINET
Associé Protection Sociale

Tél. +33 (0)1 55 24 35 39
Mobile : +33 (0)6 70 03 29 99
renaud.vatinet@kurtsalmon.com

Kurt Salmon 

159 avenue Charles de Gaulle
92521 Neuilly sur Seine
www.ineumconsulting.com