

- [Accueil](#)
- [À propos](#)
- [Livres blancs et ebook](#)
- [Mode d'emploi](#)



- [A la une](#)
- [Infrastructures IT](#)
- [Internet & Mobilité](#)
- [Manager, Hommes & Solutions](#)
- [Technologies & Tendances IT](#)

Par [Yves Grandmontagne](#) le Mardi 23 août 2011

## [La Déclaration Sociale Nominative \(DSN\) : Quand la protection sociale entre dans une nouvelle ère...](#)



Par Renaud Vatinet, associé Kurt Salmon

Après cinq ans d'études, la déclaration sociale nominative (DSN), est sur le point d'être lancée, à titre expérimental. La DSN vise à rassembler l'ensemble des formalités administratives adressées par les entreprises aux organismes de protection sociale et à remplacer les déclarations sociales périodiques ou événementielles existantes[i].

Cette procédure constitue une évolution très sensible de l'approche déclarative dans le secteur de la protection sociale. Depuis la création de la Sécurité Sociale et le repositionnement qui en a suivi des régimes de retraite complémentaire, les procédures déclaratives étaient restées immuables : appels de cotisation trimestriels, paiements des retraites trimestriels, déclarations annuelles des salaires en fin d'année pour établir le compte réel de l'entreprise et valider les droits, communication des droits l'année suivante.

Bien sûr, ces procédures ont évolué au fil du temps, avec la notion de formulaire commun à plusieurs destinataires (la DAS 1 dans les années 70), le guichet unique (CRAM pour les DADS dans les années 80, Compte central Entreprise Urssaf dans les années 90, Net Entreprise pour les télé-déclarations dans les années 2000), l'appel mensuel des gros comptes dans les Urssaf ou encore le passage du paiement des retraites à terme échu (avec l'argent reçu des cotisations encaissées) au terme à échoir (qui implique de disposer de réserves).

**Avec la DSN, la protection sociale entre dans une nouvelle approche de ce que les consultants appellent la réingénierie des processus...**

Lors de mon retour sur le secteur de la retraite (1996), j'avais été frappé de constater que les processus n'avaient pas changé depuis que je l'avais quitté (1982) et que les initiatives de simplification administrative qui avaient portées au sein du CESIA (années 1980) se heurtaient au dogme des processus réglementaires gravés dans le marbre. Il m'a été facile de proposer de repenser le processus, en partant du fait générateur : le bulletin de paie. Il m'a été beaucoup plus difficile de convaincre mes différents interlocuteurs que la révision d'un processus aussi structurant dans les relations entre les entreprises et les organismes de protection sociale (OPS) pouvait se faire.

Au terme de 6 années de présentation, de propositions faites aux organismes collecteurs concernés, l'idée était finalement reprise par les responsables du GIP MDS et de la DSS avec l'objectif d'instruire le dossier. Mais il faudra encore 5 années d'études pour que le lancement soit annoncé par le Gouvernement.

Pour celui qui comme moi observe ces évolutions de l'extérieur, il est toujours surprenant de constater qu'il faille mobiliser les Ministres pour faire de telles annonces. Certes, le jour où la DSN deviendra obligatoire, l'intervention du Ministre au plus haut de l'Etat devra être requise, mais pourquoi les partenaires sociaux n'ont-ils pu lancer une expérimentation reste pour moi un mystère.

### **Pour autant, la DSN ne doit pas être considérée comme une fin en soi**

Deux évolutions significatives de notre approche de la relation Entreprises – OPS devront à mes yeux être portées dans les prochaines années (décennies ?) : la période de référence pour le plafond de sécurité sociale et le sens de la preuve dans les échanges entreprises-OPS.

1- La notion de plafond de Sécurité Sociale a été instaurée lors de la création du régime général de l'assurance vieillesse. A cette époque, les droits à retraite s'exprimaient en annuités et le cadre restait plusieurs années dans l'entreprise. Il était donc logique de calculer les cotisations et de positionner la référence au plafond de Sécurité Sociale sur la base d'un salaire annuel. Aujourd'hui, les droits au régime général s'expriment en trimestres et les lignes carrières d'un cadre ne se limitent pas à une ligne par année civile.

Cette notion de plafond annuel a des conséquences lourdes sur les services de paie : ainsi, si le plafond reste déterminé par rapport à une période annuelle, l'application de règles de prorata conduit à des calculs inextricables lors de chaque paie mensuelle pour rétablir les calculs effectués au cours des mois précédents selon que le total annuel conduit à franchir dans un sens ou un autre le plafond. Outre le fait de la complexité du processus de paie, ces re-calculs constituent l'essentiel des anomalies retournées l'année suivante par les OPS lors du traitement des déclarations annuelles de données sociales. Tout ceci à un coût qui correspond à ce qu'on appelle « l'impôt administratif », c'est-à-dire le prix payé par l'entreprise en formalisme administratif inutile.

Une mesure simple et de bon sens consiste à ne retenir comme période de référence que la période mensuelle. Ceci sera rendu possible avec la DSN. L'avantage pour les entreprises : simplification du processus de paie. L'avantage pour les entreprises et les OPS : réduction du nombre d'anomalies à traiter et raccourcissement du délai pour les traiter. L'avantage pour le salarié et pour l'OPS : la connaissance des droits acquis dès le mois suivant la paie. Certes, la procédure aurait un inconvénient pour la CNAV (un transfert de recette au profit de l'AGIRC pour la partie écrêtée de rémunération autour du plafond), mais n'est-il pas possible de raisonner compensations financières dans l'intérêt de la simplification ?

2- L'inversion du sens de la preuve dans la relation Entreprises-OPS est une proposition qui résulte du constat que la complexité des réglementations ne doit pas être à la charge de l'entreprise mais de ceux qui les conçoivent. Si la responsabilité du chef d'entreprise sur le bulletin de paie ne se partage pas, est-il pour autant normal de le responsabiliser sur l'exactitude du calcul des cotisations alors que même un technicien OPS en est difficilement capable ? De fait, chaque année, ce sont des milliers de redressements de calculs qui sont adressés par les OPS aux entreprises, parfois d'ailleurs non justifiés.

L'usage des technologies SOA (communication directe entre applications informatiques) devrait conduire les OPS à repenser leurs relations avec les entreprises dans une logique de service. Là encore, ceci sera rendu possible par la DSN : à l'entreprise de déclarer le montant du salaire brut et les références conventionnelles (la partie haute du bulletin de paie) ; à l'OPS, l'obligation de déterminer le montant de la cotisation due (parts salariale et patronale) en fonction de sa réglementation. Un tel processus devrait se doubler de l'envoi par l'OPS d'une facture qui pourrait ainsi entrer dans la comptabilité fournisseurs de l'entreprise et allégerait d'autant ses circuits administratifs et financiers. L'avantage pour l'entreprise réside dans la résolution immédiate des écarts de calculs et l'absence de retraitements plus d'un an après les événements. L'avantage pour les OPS réside dans la suppression des procédures de régularisation a posteriori des comptes entreprises et la possibilité de clôturer ses comptes de l'exercice beaucoup plus rapidement. L'avantage pour le salarié et pour l'OPS : la connaissance des droits acquis dès le mois suivant la paie.

Je suis malheureusement conscient que ces évolutions nécessiteront de longues années avant d'être prises en compte par les gestionnaires en charge des régimes et qu'il faudra l'intervention des Politiques ou « de Bruxelles » pour permettre de telles mini-révolutions.

### **- La déclaration sociale nominative se substituerait à la plupart des déclarations actuelles :**

Les déclarations sociales existantes périodiques :

la DADS-U (déclaration automatisée des données sociales) à destination de la CNAV, de l'AGIRC et l'ARRCO, des institutions de prévoyance...,  
la DUCS (déclaration unifiée de cotisations sociales) à destination des URSSAF, ASSEDIC, de l'AGIRC et l'ARRCO, des institutions de prévoyances...,  
le BRC (bordereau récapitulatif des cotisations) à destination de l'ACOSS,  
l'ADV (avis de versement) à destination des ASSEDIC,  
le TR (tableau récapitulatif) à destination de l'ACOSS,  
l'ENA (état nominatif annuel) à destination de l'AGIRC et l'ARRCO,  
la DRA (déclaration de régularisation annuelle) à destination des ASSEDIC ;

Les déclarations sociales existantes événementielles :

l'AE (attestation employeur ASSEDIC) à destination des ASSEDIC,

la DSIJ (Déclaration des indemnités journalières) à destination de la CNAMTS,  
Le bordereau d'affiliation et de radiation auprès des organismes de prévoyance,  
la DCS (déclaration Congés-Spectacles).

La DSN ne pourra structurellement pas remplacer la DUE (déclaration unique d'embauche).

## A propos de Kurt Salmon

Ineum Consulting et Kurt Salmon Associates se sont unis pour créer une organisation unique, intégrée et globale qui opère sur les cinq continents, sous une même marque : Kurt Salmon. La nouvelle entité compte 1.600 consultants, experts en stratégie, organisation et management. Dans un environnement de plus en plus complexe, Kurt Salmon se positionne comme un partenaire de confiance qui, aux côtés des entreprises, conçoit et met en œuvre les stratégies et les solutions les plus pertinentes, à la mesure de leurs ambitions. Fort de son expérience, sa préoccupation permanente est d'apporter des résultats mesurables et d'assurer le succès des projets menés, de manière significative et durable. La signature du cabinet est l'excellence dans l'exécution. Kurt Salmon est membre du Management Consulting Group (MCG).

J'aime

0

Share

0

66

## À propos de l'auteur

[A la une](#) • [Tribunes](#)

Les commentaires sont fermés.

[« Article précédent](#)

[Article suivant »](#)

- - [S'inscrire](#)
  - [Archives](#)
  - [Tags](#)
  - [Populaire](#)
  - [S'abonner aux flux RSS](#)
  - [Suivez-moi sur Twitter](#)
  - [Suivez-moi sur Facebook](#)
  - [Contact sur LinkedIn](#)

### • Partage et bookmark

### • Actualités IT



### • Catégories

- [A la une](#) (792)
- [Agenda, Salons & Manifestations](#) (4)

- [Budget & Financement](#) (4)
- [Cloud Computing](#) (39)
- [Dématérialisation](#) (14)
- [Développement](#) (30)
- [Etudes IT](#) (11)
- [Exclusivités Experts-IT](#) (1)
- [Gouvernance & Pilotage](#) (64)
- [Green IT](#) (3)
- [Industrie](#) (5)
- [Infogérance & Externalisation](#) (1)
- [Infrastructure & Datacenter](#) (53)
- [Internet & eCommerce](#) (94)
- [Juridique](#) (7)
- [Manager & Hommes](#) (49)
- [Manager, Hommes & Solutions](#) (2)
- [Marketing](#) (16)
- [Mobilité & Télécoms](#) (65)
- [Poste de travail & BYOD](#) (28)
- [Reportage](#) (11)
- [Réseaux](#) (29)
- [Réseaux sociaux](#) (45)
- [Sciences & Techniques](#) (1)
- [Sécurité](#) (143)
- [Serveurs & Virtualisation](#) (23)
- [Solutions & Logiciels](#) (70)
- [Stockage & Big Data](#) (40)
- [Tendances & Marchés](#) (36)
- [Tribunes](#) (44)

- **Tempo Média**

- [SIRH](#)

