

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE

NOUVELLE RÉFÉRENCE POUR LES ÉCHANGES DE DONNÉES SOCIALES DES ENTREPRISES VERS LES ADMINISTRATIONS

Élisabeth Humbert-Bottin*

La généralisation de la déclaration sociale nominative en 2017 est l'aboutissement d'un projet de simplification administrative qui s'est étalé sur près de dix ans. Elle repose sur un changement de paradigme qui a nécessité une simplification drastique des procédures déclaratives auxquelles sont soumises les entreprises. Mais en adossant la collecte des données au processus générateur de la collecte des cotisations sociales, c'est-à-dire le processus de paie, elle garantit une bien meilleure qualité de l'information recueillie. Au terme d'un déploiement progressif, la DSN concerne aujourd'hui environ 96 % des entreprises du secteur privé. Bien accompagnées grâce à un dispositif de concertation inédit, les trois quarts des entreprises sont globalement très satisfaites du nouveau dispositif. Le taux de couverture d'un certain nombre de procédures et la qualité des données progressent également rapidement, même si des points de vigilance demeurent, notamment en raison des délais d'adaptation des logiciels de paie. La couverture de la DSN est appelée à s'étendre dans les années à venir, ainsi que ses usages. Les porteurs du projet devront veiller à ce que ces extensions ne se traduisent pas par un alourdissement qui serait contraire à l'esprit initial du projet.

🕒 UNE SIMPLIFICATION DE LONGUE HALEINE

Indispensables pour assurer le financement de la protection sociale et permettre aux salariés d'exercer leurs droits (maladie, chômage, retraite...), les déclarations sociales font partie des tâches administratives imposées aux entreprises françaises. La déclaration sociale nominative (DSN), née à la fin des années 2000, a été instituée par la loi de simplification du 22 mars 2012, dite loi Warsman. Elle est obligatoire pour toutes les entreprises depuis début 2017.

Portée dès l'origine par les organismes de protection sociale (OPS), elle a été conçue pour satisfaire le plus grand nombre possible d'obligations déclaratives existant dans le champ social au sens large, tout en réduisant le nombre de demandes d'informations distinctes auxquelles sont confrontées les entreprises. Par son ampleur et son ambition, ce projet est unique. Sa mise en œuvre a impliqué volonté politique, conviction des dirigeants de l'entité chargée de le développer, le Groupement d'Intérêt Public de Modernisation

*Directrice, Groupement d'intérêt public pour la modernisation des déclarations sociales.

des Déclarations Sociales (Gip-MDS) et talent des équipes qui œuvrent chaque jour à sa réalisation, à tous les niveaux, depuis celles en charge du système jusqu'à celles en charge des systèmes d'information des organismes de protection sociale et des administrations concernées. Des années de préparation et d'instruction technique¹ ont été nécessaires (Vatinet, 2013) puis une concertation étroite avec tous les acteurs au cours de la phase de déploiement (**encadré 1**).

Encadré 1. Quelques repères concernant la gouvernance de la DSN

Une mission interministérielle rattachée au ministère du budget et au ministère des affaires sociales assure la maîtrise d'ouvrage stratégique du projet DSN depuis 2011. La maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN a été confiée au Gip-MDS. Créé en 2000 pour répondre au besoin de simplification des démarches administratives des entreprises, le Gip rassemble l'ensemble des acteurs de la protection sociale.

Le succès du projet de la DSN à ce jour tient à quatre éléments majeurs :

- La fixation et la tenue d'un périmètre clair, appuyé sur un modèle de données commun largement partagé et instancié dans un outillage automatisé qui en sécurise le fonctionnement,
- Une maîtrise d'ouvrage opérationnelle installée dans un collectif au sein de la protection sociale travaillant en lien étroit avec une maîtrise d'ouvrage stratégique, marquant les décisions de haut niveau nécessaires de la part de l'État,
- La structuration d'une base de connaissance partagée, creuset commun de l'apprentissage des nouvelles modalités et garant du patrimoine collectif sur les règles de fonctionnement,
- La constitution de très nombreuses structures de travail et de partage avec les acteurs du dispositif au sens large, les entreprises, les experts comptables, les éditeurs, les organismes et le système DSN avec l'entretien permanent du travail en collectif et de la mobilisation de chacun au profit de la simplification.

En particulier, la réussite du projet DSN et de ses évolutions repose sur une large concertation des acteurs (HCFIPS, 2017). Un comité des utilisateurs réunissant les représentants des entreprises, des experts comptables et des éditeurs vise à relayer notamment les décisions majeures structurant le projet en lien avec les fédérations professionnelles qui le souhaitent. Un groupe permanent d'expression des besoins des entreprises comprend des experts des ressources humaines et des experts comptables pour relayer de manière très concrète les attentes des entreprises. Un groupe d'échange avec les organisations syndicales a été mis en place pour faire le point sur toutes les questions en lien avec la DSN impactant potentiellement les droits ou les procédures des salariés. On peut citer également le club des pilotes (chargés de recenser notamment les difficultés rencontrées et la manière dont les entreprises devaient se préparer), les réunions mensuelles avec les éditeurs de paie (complétées par des ateliers qualité) et les réunions avec les entreprises de travail temporaire. Un important dispositif d'assistance téléphonique et une base de connaissance en ligne ont également été déployés pour prendre en charge les questions des entreprises.

1. On peut citer notamment l'étude de faisabilité conduite par le Gip-MDS en 2006, puis celle réalisée par l'IGAS et l'IGF en 2011.

UN CHANGEMENT DE PARADIGME, UNE SIMPLIFICATION DRASTIQUE

La DSN instaure un fonctionnement en rupture avec celui qui prévalait auparavant. Les déclarations sociales reposaient sur des formulaires Cerfa dont le contenu était fixé par les textes fondant la collecte des données utiles aux organismes de protection sociale et à l'administration pour l'exercice de leurs missions. Non seulement les déclarants étaient amenés à fournir plusieurs fois la même information, mais ils devaient surtout fournir une information qui n'était pas naturellement produite par leur système de gestion, ce qui était source d'incohérences et d'erreurs dans les déclarations. La DSN met en œuvre une logique fondamentalement différente : elle s'approche au plus près du fait générateur des rémunérations et cotisations sociales dans le domaine de la protection sociale, la paie. Elle repose sur un modèle unique de cette dernière et un échange de données primaires de gestion entre l'émetteur, qui fait la paie, et tous les organismes et administrations qui ont besoin de ces données sociales pour recouvrer des cotisations et servir des droits. Elle opère donc un déplacement de la charge de traitement des données de l'amont (l'entreprise déclarante) vers l'aval (les OPS et administrations utilisatrices et leur opérateur, le Gip-MDS).

Un important travail de simplification a été réalisé en amont du déploiement de la DSN. Il a visé notamment : l'harmonisation des dates de déclaration et de paiement des cotisations ; la simplification des règles de décompte des effectifs pour les seuils sociaux avec l'adoption d'une définition unique ; la simplification des règles de calcul du plafond ; la clarification des règles d'assiette et du fait générateur ; des simplifications importantes sur les règles parfois très anciennes relatives aux indemnités journalières.

In fine, la collecte a été expurgée de toutes les variables calculées, les variables de contrôle et les variables à finalité purement statistique, ce qui a nécessité de longues discussions pendant la phase projet avec les destinataires finaux de l'information², sur la base d'un arbre de décision logique obligeant à situer la réelle valeur opérante de cette information. Pour donner un exemple, alors que la Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS) véhicule environ 800 rubriques déclaratives distinctes, la Cour des comptes (2016) mentionne le fait que la DSN, en phase de généralisation, en comprend 400, correspondant à environ 230 données³.

UNE BONNE DSN EST AVANT TOUT UNE PAIE DE QUALITÉ

La déclaration se fait au niveau de chaque SIRET et repose sur un principe clé : chaque salarié de l'établissement déclaré doit apparaître dans la DSN.

La DSN se présente comme :

- une déclaration mensuelle unique⁴, issue des données de paie de l'entreprise, permettant d'assurer le recouvrement des cotisations, d'attribuer des droits et de livrer des informations à des fins statistiques ; elle est le reflet de la paie du mois M-1, à transmettre le 5 ou le 15 du mois M ;

2. Ainsi, la nécessité de collecter chaque donnée a fait l'objet d'un examen systématique, tant au regard des textes réglementaires que des processus métier.

3. Une rubrique est le niveau le plus élémentaire d'informations dans une déclaration. Par contre, une donnée peut apparaître dans plusieurs rubriques. Une entreprise n'est pas amenée à remplir l'ensemble de ces 400 rubriques.

4. Elle comprend : lieu d'activité et caractéristiques du contrat de travail, montants des rémunérations, des cotisations et contributions sociales, durée de travail retenue ou établie pour la paie de chaque mois, dates de début et de fin de contrat, de suspension et de reprise du contrat intervenant au cours de ce mois.

- une déclaration événementielle fournissant des informations ponctuelles sur la situation d'un ou plusieurs salariés pour des événements⁵ les concernant ; en cas d'événement particulier, les entreprises n'ont plus à transmettre les rémunérations des derniers mois afin que certaines prestations puissent être servies aux salariés concernés : elles n'ont plus qu'à signaler le salarié concerné et la nature de l'événement.

Le caractère innovant de la DSN par rapport aux précédentes démarches de simplification tient à ce qu'elle est fondée sur un flux de données émanant directement du logiciel de paie des entreprises. Ce flux entièrement dématérialisé est transmis par l'employeur via un site

Figure 1. Avant et après la DSN

Avant la DSN

Deux procédures distinctes manipulant des données communes mais fondées sur des codifications et des échéances différentes :

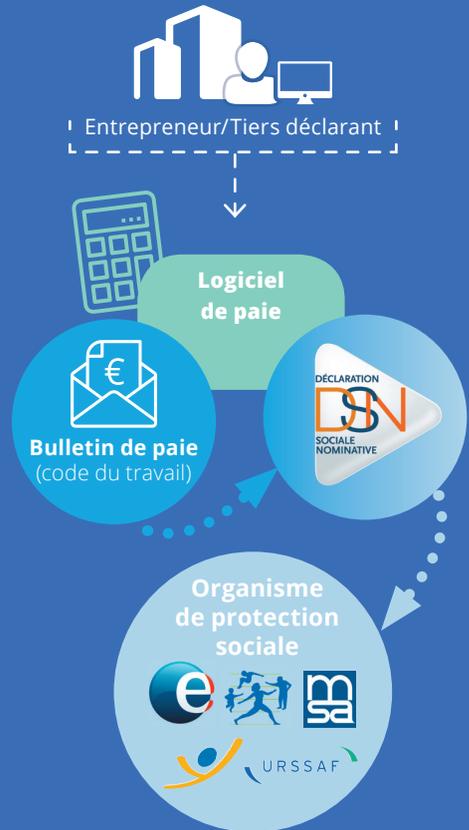
1 logique paie **et** **1** logique déclarative



Après la DSN

Un même traitement de la DSN : la paie et les déclarations sociales qu'elle sert.

En conséquence la paie devient la source directe de la DSN mensuelle



5. Arrêt de travail, fin du contrat de travail, radiation.

unique (net-entreprises). C'est le système de la DSN qui prend en charge la répartition des données entre les divers organismes, qui pesait auparavant sur les entreprises (**figure 1**). Les déclarations se font à travers deux portails de déclaration : le portail net-entreprise.fr pour l'ensemble des entreprises et le portail msa.fr uniquement destiné aux employeurs du régime agricole⁶.

Auparavant, les entreprises transmettaient des données multiples à diverses échéances et à différents organismes, globalisées par établissement. Avec la DSN, les employeurs entrés dans la démarche effectuent, à l'issue de la paie, une transmission mensuelle⁷ de données individuelles des salariés. Il faut bien comprendre ce principe majeur qui l'instaure pour l'utiliser de manière la plus optimale possible. En particulier, sauf erreur de masse dont le gestionnaire de l'entreprise déclarante se rend compte avant que l'échéance ne soit dépassée (déclaration en « annule et remplace » acceptée seulement jusqu'à cette échéance), une DSN ne se rectifie pas ; elle se corrige d'un mois sur l'autre, la paie étant elle-même à corriger le mois suivant.

📌 L'IMPORTANCE DE LA NORMALISATION DES FLUX D'ÉCHANGE DE DONNÉES

La convention de projet DSN réunit de très nombreux organismes parmi lesquels l'Acoss, les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), Pôle emploi, le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP), la Fédération française de l'assurance (FFA), la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF), la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf), la Caisse nationale d'assurance

vieillesse (Cnav), la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN), la Dares, l'Insee, la DGFiP, la Caisse des dépôts et consignations, la Caisse nationale des industries électriques et gazières, l'Union des caisses de France du réseau congés intempéries BTP (UCF CI-BTP), etc.

Tous ces systèmes d'informations reçoivent une liste spécifique de données, fixée par arrêté selon leurs missions et doivent se synchroniser au fur et à mesure de l'élargissement du périmètre, ce qui nécessite un réglage « fin » permanent ! Les destinataires des données DSN sont nombreux, puisqu'à ce jour elles remplacent 26 formalités. D'autres sont encore à venir.

« Tous ces systèmes d'informations reçoivent une liste spécifique de données, [...] et doivent se synchroniser au fur et à mesure de l'élargissement du périmètre, ce qui nécessite un réglage « fin » permanent ! Les destinataires des données DSN sont nombreux, puisqu'à ce jour elle remplace 26 formalités. D'autres sont encore à venir. »

La rationalisation des flux d'échanges d'information opérée par la DSN n'aurait pas été possible sans la mise en place d'un cadre rigoureux. La DSN est fondée sur une norme qui représente ce qu'est la paie. Cette norme d'échanges⁸, nommée NEODES, est portée dans un « cahier technique », document de référence qui décrit toutes les données, tous

6. Avant la DSN, la MSA constituait déjà un « guichet unique » pour le monde agricole. Changer de guichet unique pour cette profession au motif qu'on en instaurait un pour tous se serait éloigné de l'esprit même de la réforme qui était avant tout la simplification des démarches.

7. Décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 relatif à la déclaration sociale nominative, JORF n° 0076 du 30 mars 2013 page 5421 texte n° 35.

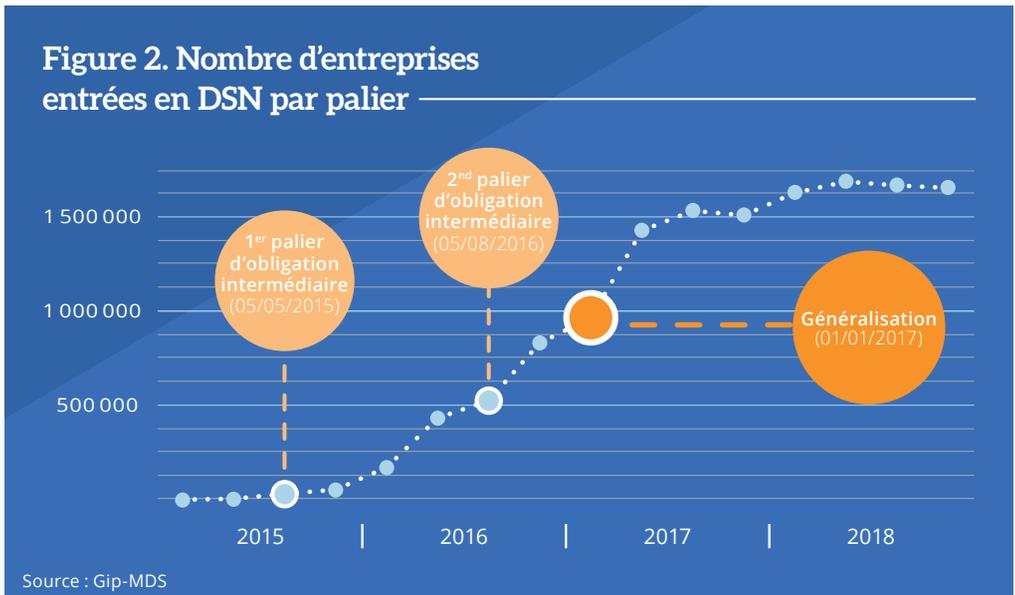
8. Dans le cas de la DSN, il s'agit de la norme NEODES : Norme d'Échange Optimisée des Données Sociales.

les contrôles et les usages mais aussi le modèle d'information, le modèle de message et la cinématique des échanges.

Ce cahier technique permet de générer automatiquement, grâce à un générateur nommé SATURNE, la documentation de la DSN, mais aussi une brique de contrôle (voir l'article de C. Renne dans ce numéro pour le détail des contrôles effectués) et un outil de validation (DSN Val). Cela garantit donc leur cohérence, ce qui n'était pas le cas dans l'ancien système. Cela est essentiel dans le cadre d'un système mensuel, qui évolue de façon régulière.

UNE MONTÉE EN CHARGE PRESQUE ACHEVÉE

Le déploiement progressif de la DSN depuis 2013 (*encadré 2*) a abouti à sa généralisation en janvier 2017. Fin 2017, 99,8 %⁹ de la cible déterminée sur les entreprises du secteur privé¹⁰ étaient entrées en DSN (*figure 2*).



Aujourd'hui, la DSN remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales en automatisant mensuellement leur transmission à partir d'un flux de données issues de la paie. Elle remplace en particulier :

- les déclarations administratives de données sociales (DADS) ;
- les formalités de recouvrement pour les Urssaf, la retraite complémentaire, les organismes complémentaires santé / prévoyance, le régime agricole et certains régimes particuliers ou spéciaux ;
- les attestations de salaire pour le paiement des indemnités journalières (IJ) en cas de maladie, maternité, paternité, accident du travail et de maladie professionnelle ;
- les déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO / EMMO)
- les attestations employeur destinées à Pôle emploi ;

9. Compte tenu des créations / disparitions entreprises, l'Acoss estime l'atteinte de la cible « courante » à 96 %.

10. Sur le champ, un peu différent de celui retenu par l'Acoss, des entreprises du secteur privé, à l'exclusion des entreprises ayant déclaré des effectifs non nuls en fin de mois.

- les formulaires de radiation pour les organismes complémentaires de prévoyance ;
- le relevé mensuel de missions (pour les entreprises de travail intérimaire).

Encadré 2. Les étapes de la mise en place de la DSN

La DSN s'est mise en place progressivement à compter de 2013 selon trois phases de déploiement.

a) La phase 1 (2013-2014) était fondée essentiellement sur le volontariat. La DSN ne couvrait alors que six obligations déclaratives : la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) ; l'enquête statistique sur les mouvements de main-d'œuvre ; l'attestation de salaire pour les indemnités journalières (IJ) de maladie et de maternité et les allocations de paternité et d'adoption (à l'exclusion de l'attestation de salaire AT-MP) ; l'attestation employeur destinée à Pôle emploi ; la formalité de radiation auprès des organismes de prévoyance collective obligatoire et, le cas échéant, celle portant sur l'option relative à la portabilité des droits.

b) La phase 2 (2015-2016) a étendu le champ de la DSN :

- aux déclarations liées au recouvrement de cotisations et contributions sociales par les Urssaf et caisses générales de sécurité sociale : déclaration unifiée de cotisations sociales (Ducs), bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) et tableau récapitulatif annuel (TR),
- à la déclaration de salaire pour les indemnités journalières en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- au relevé mensuel de mission (RMM) pour les entreprises de travail temporaire.

Durant cette phase, la DSN est également devenue obligatoire depuis mai 2015 pour les entreprises les plus importantes.

c) La phase 3 du projet DSN a commencé en 2017. Il s'est agi :

- de rendre obligatoire l'utilisation de la DSN pour toutes les entreprises du régime général et du régime agricole ainsi que pour certains régimes spéciaux ;
- d'accroître la liste des usages et des destinataires des données issues de la DSN et d'en tirer les conséquences sur certaines déclarations existantes comme la déclaration annuelle de données sociales (DADS), qui a disparu fin 2017 pour les entreprises ayant satisfait les obligations de la phase 3 depuis janvier 2017.

La DSN est désormais généralisée à l'ensemble des employeurs du régime général et du régime agricole. Les employeurs publics entreront quant à eux au plus tard dans le dispositif début 2020.

LES TROIS QUARTS DES ENTREPRISES SATISFAITES

Le niveau de satisfaction des utilisateurs de la DSN est très encourageant après la généralisation : une étude menée en septembre 2017 par le Gip-MDS montre que 73 % des entreprises étaient d'ores et déjà satisfaites, alors que le démarrage a été compliqué pour une majorité d'entre elles. En outre, elles sont 80 % à bien comprendre le lien entre la paie et la DSN et à considérer que cette approche numérique constitue une réelle simplification à terme, une fois l'ensemble des processus rodés.

Pour les entreprises, les impacts du passage à la DSN les plus positifs concernent la transformation numérique et la simplification de la transmission des déclarations sociales.

Les cabinets d'experts comptables identifient les gains de la mise en place d'une norme unique et structurée pour tous les organismes de protection sociale induits par la DSN.

Le dispositif fonctionne bien en termes de qualité globale :

- Pour le régime général, 95 % des déclarations unifiées de cotisations sociales (DUCS) sont acceptées – les écarts restants ont majoritairement trait aux taux Accidents du travail et Versement transport puis aux régularisations de cotisations, encore mal maîtrisées dans de nombreux logiciels de paie.
- Pour le régime agricole, le taux de couverture DSN est désormais de l'ordre de 90 % et 95 % des DSN sont acceptées sans rejet.
- 93 % des Déclarations des salaires pour les indemnités journalières (DSIJ) sont automatiquement reconstituées à partir des signalements ; la moitié des DS IJ sont désormais issues du système d'information de la DSN et des gains de délai sur le paiement des assurés ont été notés (environ 6 jours).
- 79 % des Attestations employeurs sont également reconstituées, sachant que la moitié des fins de contrats « non courts » est désormais issue de la DSN.
- Le taux de conformité pour la Déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), et désormais également de l'Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) qui auparavant n'était que de 30 %, est désormais de 95%. Un bémol demeure néanmoins sur bémol qui demeure sur la disparition / apparition non justifiée de contrats du fait de la non-maîtrise du bloc changement par un certain nombre d'éditeurs et d'entreprises.
- Pour le secteur intérimaire, la DSN a constitué une avancée significative : le taux de qualité du Relevé mensuel de mission est de 94 % en moyenne et de 98 % pour les plus grandes entreprises du secteur ; en outre, le taux de qualité d'identification des salariés intérimaires est autour de 99 % (gain notable par rapport à la DADS-U).
- Le recouvrement de la retraite complémentaire porte désormais sur 87 % des entreprises et le taux d'intégration automatique est de 69 %, ce qui constitue un taux très significatif compte tenu de la jeunesse du dispositif de re-calcul systématique des cotisations au niveau individuel.
- Concernant les droits à retraite de base, une enquête réalisée par la Cnav a mis en évidence que seules 6 % des entreprises présentent un écart de qualité sur les données, un taux bien moindre que ce qu'il était en DADS U.

DES POINTS D'ATTENTION À SURVEILLER

Toutefois, ce bon fonctionnement d'ensemble ne doit pas masquer les difficultés dont les principales portent sur : la maîtrise des changements et des régularisations, le paramétrage et le bon fonctionnement du recouvrement des organismes complémentaires, lequel n'est pas encore à niveau industriel et, enfin, la gestion des fins de contrats avec Pôle emploi qui doit encore progresser.

Concernant les changements, il faut comprendre que puisque la DSN est une photo fin de mois, il est nécessaire que les logiciels de paie intègrent les informations nécessaires pour que l'on puisse dater un changement intervenu en cours de mois (par exemple une modification de la quotité de travail) sans ambiguïté. Certains logiciels ne le font pas systématiquement et de manière correcte.

Les régularisations de paie d'un mois sur l'autre ne sont pas non plus toujours bien prises en compte dans la DSN en raison de mauvais paramétrages au niveau de l'entreprise. En cas de rectification de la paie, corriger la DSN le mois suivant nécessite une gestion intermédiaire que tous les éditeurs de logiciels n'ont pas encore mise en place à ce jour.

Le recouvrement des cotisations pour les contrats complémentaires santé choisis par l'entreprise doit encore progresser. Son paramétrage doit être automatisé, ce qui est possible au niveau de la fiche de paramétrage des organismes complémentaires (OC). Mais tous les OC ne les ont pas encore mises en place et surtout tous les éditeurs ne les ont pas encore implémentées. Quand ce n'est pas fait, le gestionnaire de paie doit saisir ces informations à partir d'une fiche PDF. Quand on sait que le numéro de contrat est sur 14 caractères, on mesure le fort risque d'erreur à la saisie !

Enfin, la gestion des fins de contrat a été conçue sous l'hypothèse que les contrats longs (plus d'un mois) sont majoritaires. Dans la pratique, ce sont les contrats courts qui sont majoritaires dans les flux de fin de contrat depuis le début des années 2000 ; or le remplacement des attestations se fonde sur le fait d'avoir reçu les données de la DSN et donc du mois antérieur. Quand un contrat commence et finit le même mois, le système actuellement pensé ne marche pas. Une solution est en cours de conception.

Ainsi des chantiers sont en cours pour aboutir sur ces thèmes sachant qu'en parallèle, dans tous les organismes qui utilisent la DSN, le changement de « sens » et des modes de correction doit être compris, ce qui nécessite souvent de faire évoluer les systèmes d'information utilisant les données de la DSN.

📍 DES BÉNÉFICES COMPLÉMENTAIRES ENCORE À VENIR

Dès 2019, la DSN sera le support du prélèvement à la source pour les salariés. L'administration fiscale calculera, selon les revenus 2017 déclarés au printemps 2018, le taux de prélèvement qui sera appliqué au salaire. Elle communiquera à l'employeur le taux de prélèvement retenu pour le contribuable, sauf s'il a opté pour le taux neutre. Dans ce dernier cas, la grille de taux par défaut sera appliquée. Dès octobre 2018, les entreprises récupéreront le fichier retour à intégrer dans la paie à partir de janvier 2019. Une DSN rodée en amont c'est la certitude d'un démarrage sans heurt de cette nouvelle procédure !

Par ailleurs, la DSN permet également de remplacer (depuis 2013 pour la radiation, et 2017 pour le recouvrement des cotisations et la prise en compte des droits) les formalités des organismes complémentaires santé et prévoyance ; ceux-ci sont nombreux et divers. L'automatisation pleine et entière évoquée ci-dessus apportera des gains importants en gestion car à l'heure actuelle une bonne partie des mutuelles fonctionnent encore en mode papier !

Le périmètre de la DSN a donc vocation à s'élargir encore, pour couvrir davantage de procédures et fonctionnalités et remplacer ainsi plus de déclarations, pour plus de simplification. Ainsi, les employeurs publics entreront au plus tard dans le dispositif début 2020. À venir également, en fonction des résultats des travaux en cours : déclaration d'emploi des travailleurs handicapés, attestation de salaires relative à un temps partiel thérapeutique, attestation d'emploi mensuel et fins de contrats des intermittents, formalités spécifiques à d'autres régimes spéciaux, formalités relatives à des conventions européennes, etc. Le calendrier de ces ajouts sera précisé une fois les grandes séquences d'extension statuées au niveau de l'État.

“ Un effort supplémentaire de réduction du nombre d'informations demandées aux entreprises restera donc à faire pour éviter que l'extension de la DSN ne conduise à un alourdissement qui serait préjudiciable au projet dans son ensemble. À cette fin, il est indispensable que les travaux de normalisation précèdent les extensions de périmètre pour éviter que la DSN ne devienne encore plus complexe que ce qui lui préexistait. ”

Un effort supplémentaire de réduction du nombre d'informations demandées aux entreprises restera donc à faire pour éviter que l'extension de la DSN ne conduise à un alourdissement qui serait préjudiciable au projet dans son ensemble. À cette fin, il est indispensable que les travaux de normalisation précèdent les extensions de périmètre pour éviter que la DSN ne devienne encore plus complexe que ce qui lui préexistait. Par ailleurs, les enjeux liés à la normalisation des données devraient être systématiquement pris en compte par tous les acteurs produisant les textes réglementaires comme conventionnels.

BIBLIOGRAPHIE

Cour des Comptes, « *Simplifier la collecte des prélèvements versés par les entreprises* », juillet 2016.

HCFIPS, « *Rapport sur les relations des entreprises avec les organismes de protection sociale* », juillet 2017.

Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale des finances, « *Rapport sur la mise en œuvre de la nouvelle norme des déclarations annuelles de données sociales et les conditions de mise en œuvre d'une déclaration sociale nominative* », mars 2011.

Vatinet R., « *La Déclaration Sociale Nominative (DSN), simple évolution ou véritable révolution des relations entre les employeurs et les organismes de Protection sociale ?* », Regards, n° 43, Ecole nationale supérieure de sécurité sociale, pp. 91-97, janvier 2013.