

## PROTECTION SOCIALE

### SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA SANTÉ

**Arrêté du 31 juillet 2013 portant approbation du plan stratégique  
des systèmes d'information du service public de la sécurité sociale**

NOR : AFSS1330580A

La ministre des affaires sociales et de la santé,  
Vu le code de sécurité sociale, et notamment son article L. 114-23,

Arrête :

Article 1<sup>er</sup>

Est approuvé le plan stratégique des systèmes d'information du service public de la sécurité sociale mentionné à l'article L. 114-23 du code de la sécurité sociale, tel qu'annexé au présent arrêté.

Article 2

Le directeur de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère des affaires sociales et de la santé.

Fait le 31 juillet 2013.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le directeur de la sécurité sociale,*  
T. FATOME

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°1** : *Fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification*

**Priorité** : Haute

## **1.A - Le SNGI est le référentiel-socle des individus**

### **Enjeux**

---

Créé à l'origine pour les besoins propres de la CNAV, le **SNGI (Système national de gestion des identifiants)** s'est imposé en quelques années comme un référentiel incontournable au sein de la sphère sociale. Il est en charge de **l'identification des individus** et de **l'immatriculation des personnes nées à l'étranger**.

Les organismes de Sécurité Sociale utilisent ce référentiel pour **assurer la fiabilité** de leur **répertoire de bénéficiaires** dans le cadre de campagnes de certification auprès du SNGI. Si ces pratiques sont largement répandues, elles demeurent trop peu industrialisées et ne permettent pas une mise en cohérence suffisante des SI entre eux pour répondre aux besoins de transversalité inter-organismes et de lutte contre la fraude. **L'accostage des SI au SNGI** (en prenant appui sur les services offerts actuellement) ouvre le champ des possibles en matière de fiabilité de l'information et de gestion des événements de vie. La qualité de service délivrée par le SNGI est déterminante pour sa généralisation.

D'autre part, le développement de nouveaux services répondant aux besoins des organismes doivent être discutés (recherche de voisins ou datamining). La filiation des individus reste également une opportunité d'évolution à étudier (en lien avec les travaux INSEE). A ce titre, et compte-tenu du nouveau statut du SNGI en tant que référentiel-socle des individus, il convient de revoir les modalités de sa gouvernance (et du domaine de l'identification des individus en général).

### **Objectifs**

---

Les objectifs du schéma stratégique traduisent cette volonté de fiabilisation et de cohérence. Ils sont au nombre de trois :

1. Sécuriser juridiquement l'identification (gestion et positionnement du SNGI, immatriculation de personnes nées à l'étranger, immatriculation/ouverture de droits)
2. Sécuriser le processus d'identification à mettre en œuvre (gestion des risques, numéro d'identification d'attente NIA, annulation des NIA inactifs)
3. Partager la sémantique et les procédures (immatriculation, identification, ...) entre les organismes
4. Faire évoluer la gouvernance en matière d'identification des individus

### **Périmètre d'usage : Sphère sociale**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Sécuriser juridiquement l'identification (gestion et positionnement du SNGI, immatriculation de personnes nées à l'étranger, immatriculation/ouverture de droits) – le NIR n'est pas constitutif de droits. Il n'existe aucun lien entre le NIR et l'affiliation au régime**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Préalable à toutes évolutions des SI, ce travail vise à clarifier ou compléter les aspects juridiques relatifs à l'identification des individus au sein de la sphère sociale. Un premier recensement a été réalisé par la CNAV ; il constituera le point de départ de l'état des lieux.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approfondissement et partage de l'état des lieux</li> <li>2. Evaluation des propositions de modifications et de leurs impacts éventuels</li> <li>3. Valider et appliquer les modifications réglementaires</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Fin du chantier : 1 <sup>er</sup> semestre 2014
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (Pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> CNAV, CNAMTS, CNAF, MSA, RSI, CDC, Régimes spéciaux, AGIRC-ARRCO

**2/ Sécuriser le processus d'identification à mettre en œuvre (gestion des risques, NIA, annulation des NIA inactifs)**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Sur la base des travaux réalisés par la CNAV, le schéma stratégique identifie les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre les orientations du référentiel unique national de maîtrise des risques sur le champ de l'identification</li> <li>- Mettre en œuvre les préconisations du Guide de l'identification</li> <li>- Mettre en œuvre les dispositions de la circulaire NIA (en cible à horizon 2015) en prenant en compte le calendrier du déploiement de la DSN</li> <li>- Organiser la gestion des conséquences de l'annulation des NIA inactifs</li> <li>- Organiser la gestion des personnes protégées par exception légitime</li> <li>- Accompagner l'activité du SANDIA (refonte du poste gestionnaire, redéfinition des procédures de traitement des dossiers complexes)</li> <li>- Produire un kit de présentation à destination des corps de contrôle et des partenaires</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir le niveau de priorité de chacune des actions à mettre en œuvre et évaluer leur impact (humain, financier, ...)</li> <li>2. Produire un plan d'action</li> <li>3. Réaliser les actions planifiées</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Fin du chantier : 1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (Pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> CNAMTS, CNAF, MSA, RSI, GIP MDS, Régimes spéciaux, CDC, AGIRC-ARRCO

### 3/ Partager la sémantique et les procédures (immatriculation, identification, ...) entre les organismes

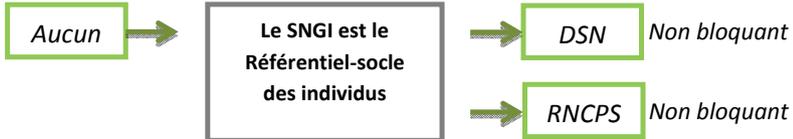
<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Le partage d'une même sémantique est le premier pas vers l'interopérabilité des SI des organismes. Les caractéristiques de l'individu doivent à ce titre être partagées et intégrées aux procédures et systèmes existants. Le schéma stratégique attend la formalisation, le partage et la mise en œuvre d'une sémantique commune. D'autre part, le processus commun de gestion des individus doit être partagé et adopté par l'ensemble des acteurs impliqués.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recenser les impacts (organisationnels et informatiques) d'un alignement sémantique dans les différents organismes</li> <li>2. Identifier et planifier les actions à réaliser pour opérer cet alignement.</li> <li>3. Mener les projets de transformation</li> <li>4. Organiser la mise à disposition des procédures du processus de gestion de l'individu (en précisant les rôles et responsabilités des différents acteurs).</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2014 / Fin du chantier : 1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (Pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> CNAMTS, CNAF, MSA, RSI, CDC, Régimes spéciaux, AGIRC-ARRCO

### 4/ Faire évoluer la gouvernance en matière d'identification des individus

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>L'objectif est de définir et de mettre en place un contrat de service entre la CNAV, qui opère et gère le SNGI, et l'ensemble des organismes de protection sociale. De nombreuses instances de gouvernance traitent actuellement de sujets liés au domaine de l'identification. Il devient nécessaire, au vu des orientations du SSSI et du statut du SNGI, de rationaliser ces instances. Pour ce faire, il est à distinguer deux périmètres bien distincts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une gouvernance technique centrée sur les questions relatives aux fonctions « de base » du référentiel d'identification (modèle de données, bloc d'identification, services de mises à jour des données, ...). Cette gouvernance est assurée par la CNAV, opérateur historique du SNGI sur lequel repose l'ensemble de son SI.</li> <li>- Une gouvernance métier, élargie à l'ensemble des OPS, est chargée de recueillir et prioriser les besoins des organismes. Les nouvelles fonctionnalités validées par ce biais s'appuieront sur les fonctions « de base » du référentiel.</li> </ul> <p>Ce mode de gouvernance à deux niveaux est repris dans l'objectif stratégique n°7 du SSSI et prévaut pour les autres référentiel-socle de la sphère sociale.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	Les modalités de cette gouvernance seront définies à l'issue d'une étude spécifique.

<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Fin de l'étude : 1 <sup>er</sup> semestre 2014
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (Pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> CNAMTS, CNAF, MSA, RSI, CDC, Régimes spéciaux, AGIRC-ARRCO

**Inscription dans la trajectoire**

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - chemin critique</p>	 <pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Le SNGI est le Référentiel-socle des individus]     B --&gt; C[DSN]     B --&gt; D[RNCPS]     C --- E[Non bloquant]     D --- F[Non bloquant]     </pre> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le bloc identification de la DSN doit utiliser (en cible - 2016) les procédures communes. Cette amélioration ne conditionne pas la mise en œuvre de la DSN (en phase 1) mais marque une évolution qualitative importante.</li> <li>- Le RNCPS identifie les individus par le biais du SNGI.</li> </ul>
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>Le partage des mêmes procédures de gestion des individus par les organismes (immatriculation, identification, signalement, ...) implique un alignement organisationnel des lignes métier et une adaptation progressive des systèmes et outils du gestionnaire.</p>

**ANNEXES**

**Les données gérées dans le SNGI**

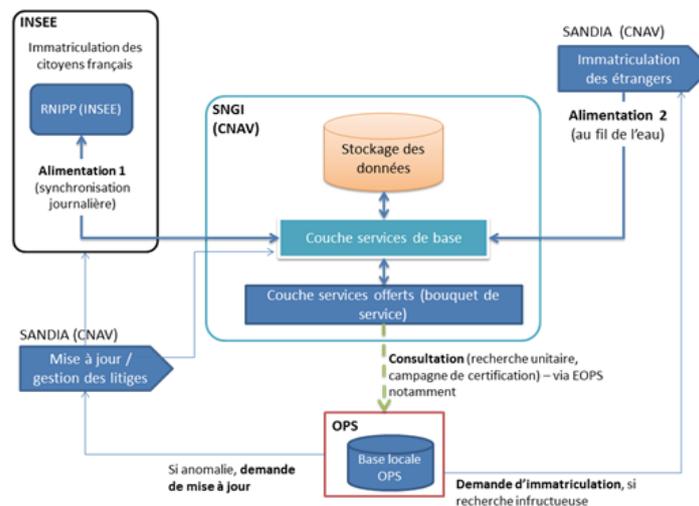
Miroir du RNIPP (INSEE), le SNGI gère pour la sphère sociale les données suivantes :

- **NIR** (ou NIA, numéro d'identification d'attente)
- **Etat civil** (*nom patronymique, nom marital, nom d'usage, prénoms, Sexe, date de naissance, numéro de l'acte de naissance, lieu de naissance*)
- Information sur le **décès**
- Données de **filiation** (seulement pour les nés hors métropole – critère d'identification supplémentaire)
- **Nationalité** (*pour les ressortissants de la CEE en application de la directive européenne 117*)

Ce référentiel est considéré comme la source unique et certifiée des individus au sein de la Sphère Sociale. Son positionnement fonctionnel est également parfaitement maîtrisé puisqu'il ne propose que des services en cohérence avec les données qu'il gère garantissant ainsi sa pérennité et sa réutilisabilité.

**Architecture du SNGI (illustration)**

L'architecture actuelle du SNGI peut être représentée de la manière suivante :



**Alimentation et procédures de mise à jour du SNGI**

**Le processus d'immatriculation constitue le point d'entrée pour toute personne revendiquant des droits. L'immatriculation n'ouvre toutefois pas de facto un droit aux prestations.**

L'immatriculation consiste en la création d'un objet (individu) dans un répertoire. Le résultat de cette action est l'attribution d'un identifiant, le NIR (Numéro d'inscription au répertoire). Les trois typologies suivantes sont à distinguer :

- L'immatriculation des individus nés en France
- L'immatriculation des français nés à l'étranger
- L'immatriculation des individus nés à l'étranger.

Les populations d'**individus nés en France** sont immatriculées par un processus impliquant les mairies, l'INSEE et la Protection Sociale. Sur la base des données d'état civil (acte de naissance) fournies par les mairies, l'INSEE soumet (sur la base d'un mécanisme de synchronisation RNIPP, SNGI) l'individu à immatriculer. Ce fonctionnement ne pose que très peu de problèmes en pratique (sauf erreurs de saisie relativement peu fréquentes). Dans ces rares cas, un processus de gestion des litiges (CNAV - INSEE) permet de les corriger.

A ce jour, l'immatriculation (attribution du NIR) des **citoyens français nés à l'étranger** n'est pas réalisée suite à la déclaration de naissance et l'enregistrement aux registres d'Etat civil tenu par le SCEC (Service central d'Etat Civil – Ministère des affaires étrangères). L'immatriculation n'est alors faite que lors d'un éventuel retour en France.

*Remarque : Ce fonctionnement, perçu comme irritant pour cette population, car différent des nés en France, pourrait se caler sur le fonctionnement Mairie/INSEE/Protection Sociale.*

S'agissant de l'immatriculation des individus nés à l'étranger, le SANDIA (CNAV), sur la base de pièces justificatives, réalise l'immatriculation. Ce processus, aujourd'hui centralisé à la CNAV pour l'ensemble de la sphère sociale (toutes les demandes des organismes sont traitées par le SANDIA), pose quelques problèmes notamment sur le plan juridique. La CNAV identifie dans son document « Note stratégique Identification » les points de « carences » suivants :

- Le NIR<sup>1</sup> n'est à ce jour pas constitutif de droits. Il n'existe aucun lien entre le NIR et l'affiliation au régime. Le flou juridique doit être levé.
- La définition des missions de la CNAV en matière de d'immatriculation des personnes nées à l'étranger n'a pas été précisée, au-delà du protocole de délégation par l'INSEE
- Il n'existe aucun article spécifique relatif à la gestion du SNGI par la CNAV
- En l'absence de texte relatif au NIA (numéro d'identification d'attente), les numéros d'identification internes aux autres branches et les droits et prestations rattachés échappent au processus d'identification

La CNAV a d'ores et déjà émis des propositions d'évolution des textes réglementaires afin de combler ces lacunes et confirmer le positionnement de la CNAV (et le SNGI) comme opérateur transverse de la Protection Sociale.

Lorsqu'un changement d'état est détecté par un organisme, le SNGI propose un service de notification ou signalement. Cette procédure n'est pas systématisée dans les organismes et a pour conséquence une désynchronisation entre les répertoires internes des OPS (bénéficiaires) et le SNGI. Pour limiter ce phénomène, des campagnes de « certification » sont réalisés mais toujours *a posteriori*.

#### **Utilisation du référentiel par les organismes de protection sociale**

Le SNGI fournit à ce jour des services d'accès à son référentiel par le biais de son moteur d'identification. Ces services fournissent des fonctionnalités de consultation et d'identification de masse sous forme de WebServices ou de formulaire de recherche (EOPPS). Il n'existe pas de statistiques d'utilisation de ces services.

---

<sup>1</sup> Et *a fortiori* le NIA

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°1** : Fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification

**Priorité** : Haute

## **1.B – Acter le principe d'un référentiel-socle des employeurs pour la sphère sociale**

### **Enjeux**

A l'image des données individus, l'identification des employeurs constitue un besoin commun aux acteurs de la sphère sociale. La fiabilité, l'unicité et la mise à disposition de cette donnée sont les ingrédients nécessaires à la mise en œuvre de nombreux processus (déclaration sociale, recouvrement des cotisations, gestion des carrières, ...) ainsi qu'au maintien de leur cohérence transverse.

Les apports identifiés sont nombreux et couvrent en partie les objectifs suivants (cf. tableau annexé à cette fiche) :

- Améliorer la performance opérationnelle
- Simplifier les démarches pour les usagers
- Lutter plus efficacement contre la fraude

L'atteinte de ces objectifs passe par le développement de services à valeur ajoutée pour les organismes utilisateurs, basés sur les fonctions d'identification et de recherche du référentiel.

D'autre part, en accord avec le principe directeur n°1 du SSSI portant sur la qualité des référentiels de la sphère sociale, l'articulation avec le SIRENE de l'INSEE doit être établie. Du fait de son activité, il doit être également acté le rôle de l'ACOSS en tant qu'acteur contribuant activement à la fiabilité du SIRENE (signalements, ...) pour le régime général ainsi que de la MSA pour les entreprises relevant de son périmètre.

### **Objectifs**

Conscient des réalités opérationnelles mais convaincu de l'apport d'un référentiel-socle des employeurs en tant que source de progrès et d'efficacité, le schéma stratégique propose les objectifs suivants :

1. Mettre en œuvre l'architecture de consolidation des données employeurs autour des référentiels socles (REI et RNE/MSA) et du répertoire RCD
2. Définir une gouvernance étendue sur les référentiels entreprises/employeurs avec l'Etat

**Périmètre d'usage : Sphère sociale** (en cible)

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Mettre en œuvre l'architecture de consolidation des données employeurs autour des référentiels socles (REI et RNE/MSA) et du répertoire RCD**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Sur la base des conclusions des travaux concertés (menés au sein de la protection sociale depuis 2 ans), l'identification des employeurs va s'appuyer dès que possible sur les <u>référentiels socles</u> gérés par l'ACOSS (REI<sup>1</sup>) et la MSA (RNE), eux-mêmes articulés avec les informations en provenance des différents CFE et de la base SIRENE de l'INSEE qui consolide les informations.</p> <p>Pour les besoins liés à la mise en œuvre de la DSN, le GIP-MDS a confié à l'ACOSS la mise en œuvre d'un <u>répertoire des déclarants</u> (RCD) adossé à ces référentiels et complété par les données relatives aux entreprises non SIRETisées, connues par le RNE-Agirc-Arrco, pour les informations nécessaires à la sphère complémentaire.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Donner au REI les caractéristiques d'un référentiel socle, avec les niveaux de service associés, pour le régime général et les indépendants. Organiser son articulation avec le RNE de la MSA notamment pour les employeurs mixtes.</li> <li>2. Mettre en œuvre le RCD conformément aux actions identifiées dans le cadre du projet DSN</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Mise en œuvre pour le 2 <sup>ème</sup> semestre 2014
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsables (pilotes) :</b> ACOSS et GIP MDS</p> <p><b>Opérateur :</b> ACOSS</p> <p><b>Contributeurs :</b> MSA</p>

**2/ Définir une gouvernance étendue sur les référentiels entreprises/employeurs avec l'Etat**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>En ce qui concerne l'identification des entreprises, la pratique opérationnelle met régulièrement en évidence des décalages entre la réalité observée sur le terrain par les organismes de protection sociale et les informations en provenance des CFE ou de la base SIRENE de l'INSEE qui centralise l'ensemble des données d'identification des entreprises.</p>
---	--

<sup>1</sup> Référentiel des Entreprises et des Individus (REI) consolidant les identifiants employeurs pour le régime général et les indépendants

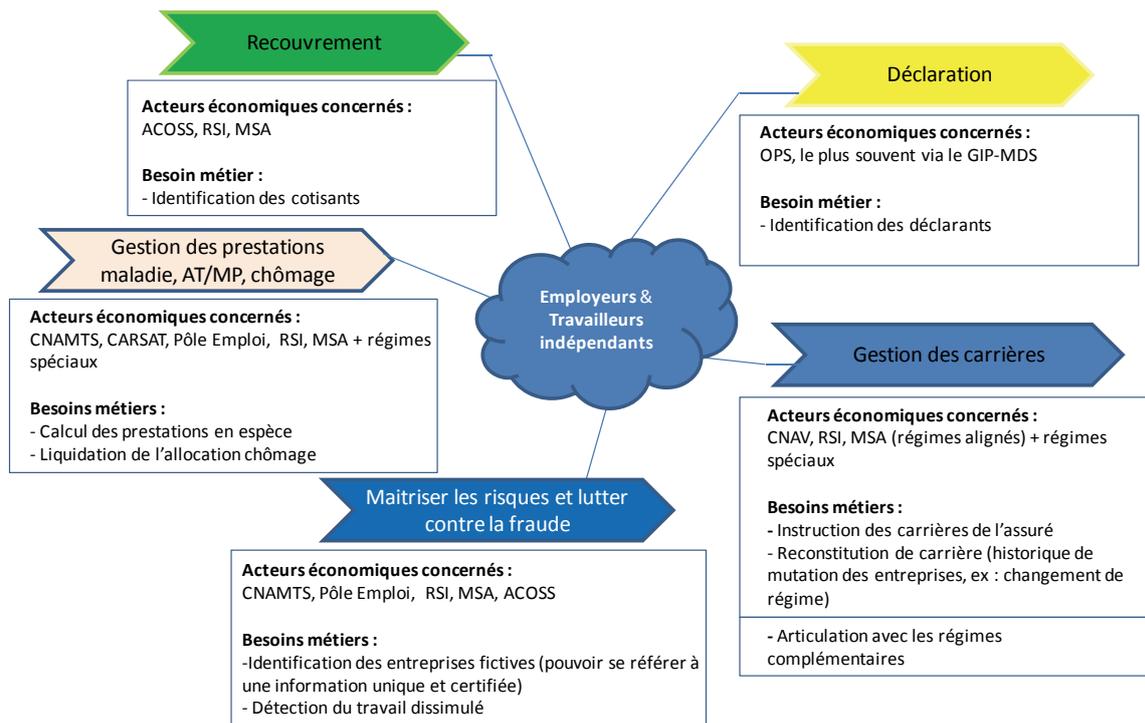
	En lien avec la DISIC, le SSSI propose d'étudier comment mieux articuler les référentiels employeurs gérés au sein de la sphère sociale et le référentiel des entreprises tenu à jour à l'échelle de l'Etat.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En lien avec les travaux de la DISIC, le SSSI propose d'étudier comment mieux articuler les référentiels employeurs gérés au sein de la sphère sociale et le référentiel des entreprises tenu à jour à l'échelle de l'Etat. Etudier les apports ou contraintes relatives à un rapprochement des référentiels socles des employeurs de la sphère sociale et d'un référentiel des entreprises tenu à jour à l'échelle de l'Etat</li> <li>2. Définir le périmètre fonctionnel des référentiels-socles avec leurs processus d'alimentation et de gestion ainsi que la gouvernance associés</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 2ème semestre 2013 / calendrier DISIC (fin 2013)
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS/DISIC <b>Contributeurs :</b> ACOSS, GIP MDS, MSA, RSI, INSEE, CNAV, DIMAP

**Inscription dans la trajectoire**

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - <i>chemin critique</i>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Acter le principe d'un référentiel-socle des employeurs]     B --&gt; C[RGCU (cf Fiche 3.A)]     B --&gt; D[DSN (cf Fiche 3.G)]           </pre>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	<p>Ce référentiel-socle impacte la mise en œuvre des projets <b>REI</b> de l'ACOSS et <b>RCD</b> utilisé dans le cadre de la DSN. Pour des raisons de délais légaux à respecter, ces projets ne peuvent attendre la mise en service du référentiel-socle mais doivent prendre en compte cet aspect dans leur conception.</p> <p>Le partage des mêmes procédures de gestion des employeurs implique un alignement organisationnel des processus métier associés.</p>

**ANNEXES**

Le schéma suivant recense l'ensemble des processus et acteurs économiques concernés par les employeurs pour les régimes obligatoires :



Les régimes complémentaires de retraite (Agirc- Arrco etc.) et de maladie/prévoyance (mutuelles, assurances et institutions de prévoyance) sont également utilisatrices des données employeurs certifiées par les régimes de base, notamment dans le cadre des procédures de déclarations communes.

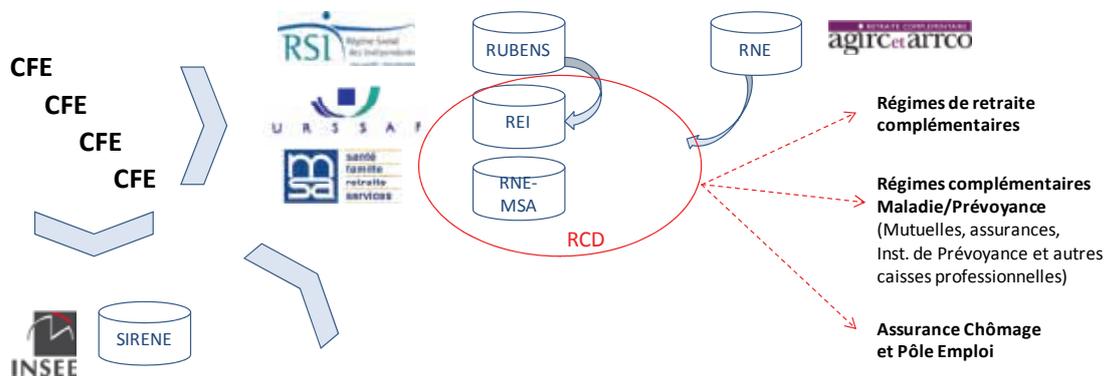
**Liste des apports identifiés par la mise en œuvre d'un référentiel-socle des employeurs :**

Apports	Améliorer la performance des organisations	Simplifier les démarches pour les usagers (employeurs et employés)	Lutter contre la fraude
Une identification unique pour l'ensemble des organismes concernés	X	X	X
Une information fiable et sécurisée (en consultation et en mise à jour)	X	X	X
Un historique complet des transformations et mutations juridiques	X	X	X
Favorise la cohérence de l'ensemble des processus transverses concernés	X	X	
La mise à disposition d'une source d'information unique et certifiée (via le circuit INSEE CFE).	X	X	X
Mutualisation et économie associée (maintenance, évolutions, ...) - Sous réserve de l'adoption d'une solution unique (une seule base de données).	X		

**Périmètre concerné**

Le périmètre à couvrir en cible regroupe les entreprises/établissements, les indépendants, les particuliers employeurs et les entreprises non SIRETisées (*étrangères, monégasques, néo-calédoniennes, de Polynésie française et de Saint Pierre et Miquelon*).

Les informations relatives à l'identification des employeurs sont contrôlées par les CFE légitimes pour les différentes populations (ch. de commerce, ch. d'agriculture, ...) et l'INSEE qui assure l'immatriculation des entreprises et de leurs établissements ainsi que des personnes morales et physiques.



### Les objectifs du référentiel employeur

---

1. Respecter toutes les caractéristiques d'un référentiel :
  - **Qualité** du référentiel (gestion des anomalies et des incohérences)
  - **Intégrité** des données mises disposition (capacité à garantir aux clients du référentiel une information n'ayant subi aucune modification non-autorisée)
  - **Fiabilité** des données mises à disposition
  - **Interopérabilité** avec les applications ou systèmes clients
  - **Pérennité** du référentiel (gouvernance ad hoc)
2. Fiabiliser les données gérées en s'articulant avec les sources légitimes
  - Utiliser des données officielles et communes à l'ensemble des partenaires en s'appuyant sur les CFE et l'INSEE
  - Garantir la qualité et la sécurité des données
  - Sécuriser le processus de mise à jour du référentiel
3. Rendre les services attendus par les SI utilisateurs
4. Garantir une identification unique des entreprises et individus ayant le statut d'employeur

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°1** : Fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification

**Priorité** : Haute

## **1.C – Acter le RFO comme référentiel-socle des organismes de la sphère sociale**

### **Enjeux**

---

Le **RFO** (référentiel des organismes) est un référentiel hébergé et géré par la CNAV. Il recense l'ensemble des « **unités organisationnelles** appartenant à un régime et une branche de la protection sociale » (ex : caisse primaire d'assurance maladie, caisse d'allocations familiales, ...).

Répondant aux besoins naissants de la plateforme d'échanges du RNCPS (DGE – Dispositif général d'échange), il devient un référentiel incontournable pour outiller les futurs composants de routage des flux d'informations (au sein de la protection sociale et avec ses partenaires) et alimenter le répertoire des rattachements (opérationnel actuellement pour les besoins du RNCPS cœur de répertoire). Son périmètre d'usage pourra également être élargi afin de répondre aux besoins de pilotage de la DSS (ex : suivi des indicateurs COG) ou dans la mise en œuvre des échanges européens (EESSI). Pour ces derniers, l'enjeu de ce référentiel est de fournir un annuaire (« portail » unique national) jouant le rôle de table d'orientation.

De la même manière que les autres référentiels-socle identifiés, il doit respecter :

- les règles de mise en œuvre définies dans le SSSI
- les principes de gestion suivants : fiabilité et intégrité des données gérées, qualité du référentiel, pérennité et interopérabilité
- la mise à disposition de services à valeur ajoutée pour ses utilisateurs.

Pour répondre à ces exigences, le RFO doit être modernisé techniquement et fonctionnellement. Il doit mettre à disposition une information fiable et exhaustive, essentielle au bon fonctionnement des systèmes afférents et tout particulièrement pour le DGE (échanges temps réel).

### **Objectifs**

---

Les objectifs identifiés dans le cadre du SSSI sont les suivants :

1. Moderniser l'architecture technique et développer ses fonctionnalités indispensables
2. Sécuriser l'alimentation du référentiel
3. Faire converger les codes des organismes en utilisant le n° SIRET

### **Périmètre d'usage : Sphère sociale** (en cible)

Le périmètre adressé par le RFO conditionne directement la portée de la future plateforme d'échange (DGE).

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Moderniser l'architecture technique et développer ses fonctionnalités indispensables**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Cette action vise à amener le RFO (en tant que composant applicatif) au niveau de performance requis.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rédiger une expression de besoins complète en portant une attention particulière au niveau de performance attendu en cible.</li> <li>2. Mener l'étude de faisabilité technique et évaluer les scénarios envisagés.</li> <li>3. Rédiger les spécifications fonctionnelles et mener les travaux de conception et développement (base de données, services d'accès aux référentiels, ...)</li> <li>4. Mise en production et ouverture du service aux OPS</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Mise en production fin 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> Organismes de protection sociale et GIP MDS (essentiellement pour l'expression des besoins), DSS

**2/ Sécuriser l'alimentation du référentiel**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>L'importance de ce référentiel dans le dispositif futur ne doit pas laisser penser que son alimentation sera similaire à un référentiel de grande envergure, à l'image du SNGI. En effet, la faible volumétrie gérée et la relative stabilité des données qu'il gère (fréquence de mise à jour faible), suggère la mise à disposition d'une interface simple et ergonomique sans déploiement de flux d'alimentation normalisés lourd à déployer et à maintenir.</p> <p>L'alimentation / mise à jour des données reste sous la responsabilité des organismes (sauf dans les cas de création ou suppression qui seront réalisés par une structure centrale CNAV)</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir les procédures de gestion du référentiel et organiser son administration centralisée.</li> <li>2. Déployer les procédures de mise à jour dans les organismes contributeurs.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement 1 <sup>er</sup> semestre 2014 – Fin du déploiement dans les organismes fin 2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> Organismes de protection sociale

3/ Faire converger les codes des organismes en utilisant le n° SIRET	
<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Chaque organisme a sa propre codification des caisses locales aussi il est préconisé en cible d'utiliser le n° SIRET pour identifier l'ensemble des organismes de Sécurité Sociale et de Protection Sociale.</p> <p>Préalable à la constitution du référentiel-socle des organismes, cet identifiant unique devra s'accompagner des traits d'identification communs (le nom et l'adresse par exemple).</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluer l'impact potentiel de cette nouvelle codification dans les SI des organismes</li> <li>2. Identifier et planifier les actions à mener pour rendre effective cette mise à niveau.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement 1 <sup>er</sup> semestre 2014 – Fin du déploiement dans les organismes fin 2016
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> CNAV</p> <p><b>Contributeurs :</b> Organismes de protection sociale et GIP MDS</p>

#### Inscription dans la trajectoire

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - <i>chemin critique</i></p>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Acter le RFO comme référentiel-socle des organismes]     B --&gt; C[Plateforme d'échanges DGE (4)]     B --&gt; D[Répertoire des rattachements (2.A)]             </pre> <p>- Le dispositif de routage du <b>DGE</b> ne peut fonctionner sans un annuaire fiable des émetteurs et destinataires potentiels.</p> <p>- Le(s) <b>répertoire(s) des rattachements</b> (cf. orientation 2.A) s'appuieront sur l'identification des individus, et des organismes auxquels ils sont rattachés.</p> <p><b>Remarque :</b> Un répertoire des rattachements transverses existe aujourd'hui au sein du RNCPS. La fiche de cadrage 2.B prévoit une étude quant à son positionnement au sein de l'architecture cible (à définir).</p>
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>Le partage des mêmes procédures de gestion des organismes implique la mise en œuvre de nouvelles procédures au sein des organismes.</p>

## **ANNEXES**

---

Illustration des données hébergées par le RFO (*a minima*) :

- **N° d'identification de l'organisme (en cible le N° SIRET)**
- Code Régime
- Caisse nationale d'appartenance
- Adresses

L'expression des besoins permettra de compléter cette liste afin que le RFO réponde pleinement aux exigences fonctionnelles identifiées.

Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°1** : Fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification

**Priorité** : Moyenne

## **1.D – Poser le principe de référentiels partagés des tiers pour la sphère sociale (en cible), nécessitant de converger dès à présent sur les principes d'identification**

### **Enjeux**

---

Au sein de la protection sociale, les tiers (hors offreurs de soins et fournisseurs) sont des partenaires pouvant être classés par familles. Il s'agit de personnes physiques (certains bailleurs sociaux par exemple) ou morales (entreprises, associations mais également les conseils généraux, pôle emploi, OP HLM, ...) exerçant des rôles bien distincts, fonction des situations dans lesquelles ils sont considérés.

Il n'existe à ce jour aucun répertoire ou fichier partagé gérant les tiers, la grande variété des statuts caractérisant cette population étant un frein à son partage. Le schéma stratégique, au travers des échanges menés entre organismes, souhaite acter le principe de référentiels partagés pour l'identification commune des tiers et propose d'en étudier les modalités (sémantique, critères d'identification, processus de gestion, alimentation, ...). Ainsi, il pourra être partagée une vision claire, complète et mutualisée des différents types de tiers. Les bénéfices attendus relèvent majoritairement d'un meilleur contrôle de ces populations, à l'image des bailleurs.

Soucieux de proposer des réponses pragmatiques, le schéma stratégique propose de constituer, à moyen terme, un fichier (commun ou non mais construit sur la même logique) pour les familles de tiers prioritaires, portant le plus d'enjeux métier. Concrètement, l'idée évoquée se base sur la construction d'une table alimentée par les référentiels personne physique et personne morale et définissant leur rôle au sein de la protection sociale. **Les familles de tiers identifiées a priori comme les plus prioritaires sont celles des bailleurs sociaux (à articuler avec le référentiel CDC et la CNAF), des experts-comptables et des huissiers.**

### **Objectifs**

---

1. Identifier les organismes référents pour les différentes familles de tiers à répertorier compte-tenu des priorités retenues
2. Étudier les modalités de construction de référentiels partagés des tiers

### **Périmètre d'usage : Sphère sociale (en cible)**

---

SSSI – Fiche de cadrage 1.D / Poser le principe de référentiels partagés des tiers pour la sphère sociale (en cible), et nécessitant de converger dès à présent sur les principes d'identification

Page 1 sur 4

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	L'accès aux informations en provenance d'autres administrations (ex : bailleurs sociaux - DGFiP) doit être réglementé. Il s'agit donc d'adapter la réglementation actuelle pour faciliter et systématiser ces échanges de données.
--	--

**1/ Identifier les organismes référents pour les différentes familles de tiers à répertorier compte-tenu des priorités retenues**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Afin d'identifier l'ensemble des familles de tiers prioritaires, un recensement est nécessaire sur chacune des branches de la Sécurité Sociale.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les besoins métiers prioritaires liés à l'exploitation des données tiers. Formaliser une expression de besoin commune (famille de tiers, informations utiles, critères d'identification, ...)</li> <li>2. Spécifier et mettre en œuvre une solution pragmatique de partage des données tiers identifiées (après avoir identifié les référentiels déjà existants)</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2015 / Fin de l'étude : 2 <sup>ème</sup> semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS / DISIC</p> <p><b>1 Pilote (adjoint) par famille de tiers</b> (Organisme de Protection sociale à désigner)</p> <p><b>Contributeurs :</b> Organismes de Sécurité Sociale concernés, GIP MDS pour les tiers déclarants</p>

**2/ Etudier les modalités de construction de référentiels partagés des tiers**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Sur la base des premières conclusions de l'étude menée sur l'identification et le partage des tiers au sein de la protection sociale, une réflexion de fond sur la construction de référentiels de tiers et ses modalités de gestion et d'alimentation pourra être réalisée. Il sera tout particulièrement évoqué l'articulation de ce référentiel avec le FINESS (fichier national des établissements sanitaires et sociaux). D'autre part, le schéma stratégique propose l'utilisation du numéro de SIRET comme identifiant unique des Tiers.</p> <p>Le résultat de cette étude permettra de statuer sur le niveau d'ambition à porter par la solution retenue, et ce dans un souci de rapport cout/bénéfice favorable</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compléter et stabiliser le périmètre considéré (familles de tiers) ainsi que le modèle de données à implémenter</li> <li>2. Définir les modalités d'alimentation et de gestion des référentiels.</li> <li>3. Spécifier la solution applicative en accord avec les besoins définis (interopérabilité, administration, ...)</li> </ol> <p>La réalisation de la solution finale fera l'objet d'une décision en comité de pilotage stratégique.</p>

<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2015 / Fin de l'étude : 1 <sup>er</sup> semestre 2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> Organismes de Protection sociale, CNAF et CDC le cas échéant pour les bailleurs sociaux

**Inscription dans la trajectoire**

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - <i>chemin critique</i>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Acter le principe de référentiels partagés des tiers]     B --&gt; C[Aucun]             </pre>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	Aucun impact identifié sur les composants ou les projets en cours, à court terme.

## **ANNEXES**

---

Premier recensement des familles de tiers potentiellement à répertorier :

- activités sociales des collectivités territoriales
- bailleurs
- experts comptables
- syndicats de liquidation
- huissiers
- notaires
- œuvres sociales fournisseurs de prestations sociales

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°1** : *Fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification*

**Priorité** : Moyenne

## **1.E – Couvrir les besoins de l'AMO sur le champ des données « Offre de Soins »**

### **Enjeux**

---

Au sein de la sphère sociale, les référentiels de données certifiées liés au domaine Santé (RPPS, ADELI, FINESS) sont bien connus et intégrés progressivement aux systèmes existants de l'ensemble des régimes de l'assurance maladie obligatoire (AMO) et de la CNAF (identification des établissements médico-sociaux). Si leurs finalités ne font pas débat (notamment dans la liquidation des prestations AMO), la qualité des informations qu'ils détiennent pose question. Ce sont essentiellement les circuits d'alimentation qui sont mis en cause mais il existe également une responsabilité des utilisateurs compte tenu de leur devoir de signalement (en cas d'anomalies détectées). D'autre part, le RFOS est aujourd'hui conçu pour les besoins propres de la CNAMTS. Sa vocation à devenir un référentiel socle pour l'ensemble des régimes d'assurance maladie obligatoire est soulignée par le schéma stratégique.

Le schéma stratégique exprime le besoin de voir s'améliorer la qualité des informations certifiées en provenance de la sphère santé et à destination de l'ensemble des acteurs de l'assurance maladie obligatoire. Les enjeux identifiés sont les suivants :

- Assurer la qualité, la fiabilité, et l'interopérabilité de ces données pour l'AMO.
- Maintenir la cohérence entre les différents systèmes d'information concernés par la gestion ou la consommation de ces données
- Assurer la pérennité du service pour l'ensemble des « clients »

### **Objectifs**

---

Les objectifs identifiés dans le cadre du SSSI sont les suivants :

1. Sécuriser les processus d'alimentation des référentiels FINESS et RPPS
2. Donner au RFOS toutes les caractéristiques d'un référentiel inter-régimes

### **Périmètre d'usage : Assurance maladie obligatoire**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Sécuriser les processus d'alimentation des référentiels FINESS et RPPS**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>La fiabilité des données gérées par ces référentiels repose en grande partie sur la sécurisation de leur processus d'alimentation. Les responsabilités des acteurs prenant part à cette alimentation doivent être clairement identifiées pour atteindre cet objectif.</p> <p>Les consommateurs (ou clients) de ces référentiels, jouent également un rôle important dans la qualité et la fiabilité des données. Des procédures spécifiques ont d'ores et déjà été mises en œuvre dans le but d'y contribuer. Le caractère transverse du processus de gestion des données en provenance de la sphère santé, implique par ailleurs une coordination efficace des actions à mener entre les acteurs du monde social et du monde santé. Le schéma stratégique a vocation à faire aboutir cette étroite collaboration au travers d'une gouvernance ad hoc.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir et documenter les données à certifier</li> <li>2. Définir les autorités d'enregistrements légitimes pour chaque donnée ainsi que leurs rôles et responsabilités</li> <li>3. Documenter les procédures de signalements et de traitement des anomalies ainsi que le dispositif de suivi des données en cours de vérification / contrôle.</li> <li>4. En accord avec le comité stratégique des référentiels Santé (nouvellement créé), les modalités d'une gouvernance conjointe entre la sphère santé et la sphère sociale seront définies et un plan d'action sera produit</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	<p>Production du rapport pour le 1<sup>er</sup> semestre 2014 Plan d'action attendu pour le 2<sup>ème</sup> semestre 2014</p>
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DREES (FINESS), DSSIS (RPPS) - en coordination avec la DSS</p> <p><b>Contributeurs :</b> Sphère santé (ASIP Santé, ARS, DRJSCS, ...), CNAMTS et CNAF (pour établissements sociaux soumis à autorisation des ARS ou DRJSCS), les différentes autorités d'enregistrement que sont les Ordres.</p>

**2/ Donner au RFOS toutes les caractéristiques d'un référentiel inter-régimes**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Au sein même de la sphère sociale, le RFOS devient le référentiel de référence pour la mise à disposition des données en provenance du RPPS et du FINESS pour la branche maladie et ses partenaires.</p> <p>Ce statut, inter-régimes, lui impose de mettre en œuvre les services adéquats pour la transmission des données aux différents régimes ainsi que le mode de gouvernance associé.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discuter et institutionnaliser les rôles et responsabilités pour la mise à disposition des données du RFOS. Cette action implique une parfaite définition du périmètre et des usages de ce référentiel.</li> </ol>

<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2014 / Fin des travaux : 1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (sponsor) :</b> CNAMTS et DSS (pour arbitrage) <b>Contributeurs :</b> acteurs de l'AMO (MSA, RSI, UNRS pour les régimes spéciaux)

**Inscription dans la trajectoire**

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b> <i>- chemin critique</i>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Couvrir les besoins de l'AMO (données relatives à l'offre de soins)]     B --&gt; C[3.A FrontOffice PS]             </pre> <p>Le RFOS couvre les fonctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des professionnels de santé</li> <li>- Identification des structures de soins</li> <li>- Mise à disposition des données propres au métier de l'assurance maladie (secteurs et options conventionnels, RIB pour le tiers payant, tarifs opposables, ...)</li> </ul> <p>La fiabilité du RFOS est directement liée à la qualité de services sur ces fonctionnalités mais ne constitue pas un élément bloquant pour la poursuite du programme 2 de la CNAMTS.</p>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	Les nouvelles procédures de signalements devront être intégrées aux lignes métier existantes avec un impact organisationnel et applicatif.

**Indicateur(s) de résultat**

*A définir*

## ANNEXES

---

Le périmètre des référentiels « Santé » se compose de référentiels existants (RPPS, ADELI, FINESS, RFOS) ou de référentiels en projet (ROR, RMESS, RASS).

### A – Le Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (RPPS)

Le RPPS, administré par l'ASIP Santé, a pour mission de fiabiliser le processus d'immatriculation et d'identification des professionnels de santé (attribution d'un numéro identifiant : n° RPPS) et de simplifier leurs démarches administratives via un guichet principal d'entrée ou « autorité d'enregistrement » (mis à jour par les Ordres, les ARS pour les professions sans Ordre, le Service de Santé des Armées ou le Ministère et les autorités chargés de la santé pour les professionnels qu'ils emploient). Ce répertoire a vocation à remplacer, à terme, ADELI (système d'information national sur les Professionnels de Santé).

Afin de remplir ses missions, il contient les données « principales » suivantes :

- N° RPPS,
- Etat civil,
- Diplômes et autorisations,
- Exercice de la profession,
- Qualifications, titres et exercices professionnels particuliers
- Activités et structures d'exercices du PS (libéral et/ou salarié)
- Carte professionnel de Santé (CPS)

Le RPPS est alimenté par flux XML en provenance des SI des organismes contributeurs. Sa construction est réalisée par phases successives. La première phase intègre 4 des 7 ordres professionnels de santé (Pharmaciens, Médecins, Chirurgiens dentistes, Sages-femmes). Les phases suivantes permettront l'intégration dans le dispositif des 3 ordres manquants (masseurs-kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures podologues), des professionnels employés par l'Etat et le SSA<sup>1</sup> (militaires), des professions sans ordres (orthoptistes, orthoptistes, psychomotriciens, techniciens de laboratoire médical, etc.). Pour ces derniers, ce sont les ARS qui seront en charge de leur enregistrement.

La famille particulière des transporteurs sanitaires (ambulanciers, ...) n'est pas répertoriée dans le RPPS. Cependant, pour les besoins propres de l'assurance maladie, la CNAMTS (via son réseau de caisses primaire) recense l'ensemble des acteurs de cette population (dans un fichier national des transporteurs) afin d'en maîtriser les tarifs.

L'essentiel des difficultés liées à la construction de ce référentiel vient principalement de ses différents usages et notamment la gestion de la carte professionnelle de santé (CPS). A ce sujet, l'articulation avec le « domaine assurance maladie » (ou DAM) relevant directement de la sphère Sécurité Sociale est délicate et l'objectif visé est de sortir la DAM de la CPS pour le mettre « en ligne ».

---

<sup>1</sup> SSA : Service de santé des armées

En outre, certains processus de mise à jour via le guichet principal manquent de fiabilité.

Un dispositif de gouvernance (comité de pilotage rassemblant tous les acteurs concernés, comités techniques...) doit être mis en place par l'ASIP Santé au 1<sup>er</sup> trimestre 2013.

### **B – Le Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux (FINESS)**

Le FINESS met à disposition les données relatives aux établissements soumis à autorisations (sanitaires et de soins, médico-sociaux, sociaux y compris les écoles de formation de ce périmètre, les crèches etc). Il fournit également des fonctionnalités permettant la production de données statistiques utiles au pilotage des actions politiques (DSS, DGOS, ...). Sa gestion a été confiée à la DREES, par une simple circulaire de 1979.

Ce fichier contient principalement les données suivantes :

- Données d'identification (N° FINESS, SIRET, raison sociale, adresse, code APE, statut juridique, mode de tarification, ...)
- Equipements sanitaires
- Equipements sanitaires lourds
- Equipements sociaux

Tout comme le SIRENE de l'INSEE, le FINESS distingue deux notions pour l'identification des établissements à savoir l'entité juridique (FINESS juridique - SIREN) et l'établissement (FINESS établissement - SIRET). Il existe néanmoins une différence de logique entre ces deux référentiels (une étude issue du projet RMESS MAIA montre une proportion d'appariement automatique de 50%, ce qui ne signifie pas que les établissements qui ne trouvent pas correspondance sont « mauvais »).

Le fichier FINESS (via le module FINESS Gestion) est principalement alimenté par les ARS et les DRJSCS. Dans les 2 cas, l'enregistrement des nouveaux établissements se fait suite à une décision par arrêtés ou autres actes réglementaires en provenance des conseils généraux ou des communes. Afin de contrôler la cohérence des établissements saisis, un fichier est envoyé toutes les 2 semaines à l'INSEE qui renvoie les informations disponibles dans le SIRENE. Ce contrôle constitue une fonctionnalité du module FINESS Gestion. Dans la même logique de contrôle, l'INSEE envoie au fil de l'eau un flux papier nommé AVISIR (avis de situation SIRENE) permettant aux administrateurs de FINESS de viser les nouvelles créations d'établissements. Un projet d'informatisation de ce flux est à l'étude.

De manière générale, l'alimentation de FINESS souffre de la réorganisation des circuits de transmission des actes administratifs conséquence de la création des ARS. A ce jour, il n'existe pas de procédures de saisie institutionnalisées (notamment pour les DJRSCS). A titre d'exemple, lorsque les conseils généraux envoient les autorisations au préfet aucune procédure normalisée n'existe pour en avertir les DRJSCS. Ces dysfonctionnements ont pour conséquence un manque d'exhaustivité et de fiabilité des informations du fichier. Un nouveau cadre juridique est à l'étude.

L'utilisation de FINESS par l'assurance maladie (Sécurité Sociale) est permise grâce à une interface Web. Cette utilisation permet une synchronisation manuelle des établissements. La principale

difficulté réside dans la présence de « faux » N° FINESS (attribution intempestive). Des campagnes d'appareillage sont réalisées mais elles ne permettront pas de régler durablement le problème.

Certaines difficultés de gouvernance ont également été mises en évidence, c'est pourquoi un nouveau dispositif est en place. Ce dernier regroupe un comité de pilotage, un comité des nomenclatures et un comité de maintenance. Pour information, la CNAMTS et la DSSIS font partie de ce dispositif.

Enfin, les directions centrales, par méconnaissance du FINESS, montrent leur manque d'implication sur le sujet. Une sensibilisation suivie d'un cadre juridique adéquat pourrait clarifier le positionnement et les enjeux portés par ce référentiel.

### **C – Référentiel de l'Offre de Soins (RFOS)**

Le RFOS administré par la CNAMTS a pour vocation de simplifier et rationaliser les référentiels existants autour de l'offre de soins et de mettre à disposition une source d'information unique et fiable pour l'ensemble de la branche maladie et ses partenaires.

Ce référentiel contient principalement les données suivantes :

- Données d'identification des professionnels de santé
- Données d'identification des structures de soins
- Données propres au métier de l'assurance maladie (secteurs et options conventionnels, RIB pour le tiers payant, les tarifs opposables, ...)

L'alimentation du RFOS pour les professionnels de santé est réalisé aujourd'hui via le FNPS (Fichier national des PS - CNAMTS) pour des raisons techniques essentiellement. Le RPPS étant considéré comme la source officielle et certifiée, un travail d'appariement est en cours. Ce dernier montre qu'un reliquat de 3 à 4% des PS ne pourra être traité/synchronisé. Ce travail nécessite beaucoup de ressources mais devrait constituer un investissement efficace puisque la saisie des informations ne sera alors plus nécessaire. Le gain en efficacité est donc incontestable mais également en qualité puisque la saisie initiale sera effectuée directement par l'autorité d'enregistrement (ordres, ...).

L'alimentation du RFOS pour les établissements de soins n'est pas encore assurée par le FINESS. Cette intégration est prévue et devrait bénéficier des mêmes avantages que pour celle du RPPS (efficacité et qualité). La principale difficulté recensée vient de la présence de « faux » n° FINESS (numéros déjà existants) attribués par la CNAMTS. Concernant la saisie des données tarifaires, aujourd'hui effectuée dans les CARSAT, la CNAMTS conduit actuellement un projet permettant une saisie directe par les CPAM dans le RFOS.

La principale difficulté soulignée réside dans l'appariement des données entre le RFOS et les référentiels RPPS et FINESS. En effet, il a été constaté un manque de rigueur portant atteinte à la qualité des données collectées.

#### **D – Les projets en cours (RMESS, ROR, RASS)**

Le projet RMESS (**Répertoire Mutualisé des Entités Sanitaires et Sociales**), démarré en 2002, est en sommeil depuis 2010. Il devrait être officiellement stoppé en 2013 par décision du comité stratégique des référentiels. Il avait vocation à remplacer le fichier FINESS mais sur un périmètre plus large puisqu'il devait également recenser les établissements sociaux liés à la famille. Les principales raisons mentionnées sont l'absence de mobilisation des acteurs et l'apparition de difficultés (notamment l'appariement FINESS, SIRENE) occasionnant des modifications profondes du logiciel et donc de moyens plus importants que prévu.

Le projet ROR (**Registre Opérationnel des Ressources**), géré par la DGOS, doit permettre de mettre à disposition une cartographie fiable et actualisée de l'offre de soins afin d'optimiser l'orientation des patients, notamment dans le cadre de la gradation des soins et des réseaux des urgences. Son succès repose essentiellement sur sa capacité à mettre en commun des fonctions homogènes sur l'ensemble du territoire et permettre un partage interrégional des informations et ce afin de se doter d'une vision cohérente à l'échelle nationale.

Le RASS (**Référentiel des Acteurs Sanitaires et Sociaux**), projet lancé par l'ASIP Santé en 2011, est en phase de **recadrage**.

Le comité stratégique des référentiels de santé a acté, le 9 janvier 2013, le recadrage du projet RASS en 2 sous-projets :

- La partie du projet RASS qui concerne le RPPS, tel que prévu par le législateur, se poursuit, sous maîtrise d'ouvrage ASIP Santé,
- La partie du projet RASS qui concerne les échanges de données entre les acteurs, l'accessibilité aux données et plus globalement le schéma d'urbanisation des SI de la sphère sanitaire et sociale, fait l'objet d'une étude préalable sous pilotage DSSIS.

Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°2 :** Maitriser les affiliations, les mutations et les échanges inter-organismes

**Priorité :** Haute

## 2.A – Développer les usages du RNCPS à périmètre constant et l’intégrer dans les processus métier si un retour sur investissement est identifié

### Enjeux

---

Le cœur de répertoire du RNCPS (répertoire national commun de la Protection sociale) créé par la loi de loi 2006-1640 du 21 décembre 2006 regroupe, sur la base du NIR, des données d’état civil et d’affiliation ainsi que la nature des prestations servies et les adresses déclarées par les assurés pour les percevoir. Il est alimenté à ce jour par une centaine d’organismes de la protection sociale. Ce répertoire est essentiellement **un outil d’aide à la décision** pour les agents des caisses dans le traitement des prestations des bénéficiaires. Dans le cadre de la lutte contre la fraude et de la lutte contre la pauvreté, il s’avère être un vecteur d’information efficace (prestations indues ou double affiliation par exemple) permettant de faciliter les missions des organismes notamment dans les cas de fraude, d’indus ou de non-recours. Dans ce cadre et avec ces objectifs, la note d’analyse n°306<sup>1</sup> du centre d’analyse stratégique, souligne bien l’importance de systématiser, au sein des OPS, la mise en place d’alertes pour détecter ces cas potentiels de fraude et de non-recours à l’aide du RNCPS.

Dans le but de donner toute sa dimension au RNCPS en matière d’échanges d’information inter-organismes et de maîtrise des risques, le schéma stratégique propose de développer ses usages d’une part et d’en systématiser l’utilisation d’autre part. A ce titre, une meilleure intégration des outils, mis à disposition par le RNCPS, dans les processus métier des organismes peut s’avérer être un bon levier d’efficacité (si un retour sur investissement est avéré). A titre d’exemple, il y a *a priori* des enjeux potentiels pour :

- fiabiliser les affiliations pour la gestion des mutations inter-régimes (éviter les doubles affiliations et/ou doubles prestations indues ...);
- développer les fonctions de maîtrise des risques et de recherche de complétude de droits
- partager au sein de la sphère SS des droits ouverts lorsque cela donne des droits induits (ex CMU si RSA socle).

---

<sup>1</sup> Note d’analyse n°306 – Novembre 2012 (Fraude, indus, non recours : comment faciliter le juste paiement des prestations sociales ?)

Il est important de rappeler que les nouveaux usages identifiés dans le cadre de cette orientation stratégique doivent rester en cohérence avec les caractéristiques du RNCPS (fonctionnalités, architecture, ...). En effet, ce répertoire est conçu pour apporter des compléments d'information (adresse, prestations versées, droits à prestation non exercés) puisqu'il consolide des données issues des systèmes de production des organismes. Le schéma stratégique insiste bien sur ce point et précise que ces informations ne pourraient être utilisées comme sources de données principales à l'exécution des processus ou activités métier.

### **Objectifs**

---

1. Développer les usages du RNCPS à périmètre constant
2. Intégrer le RNCPS dans les processus métier si un retour sur investissement est identifié
3. Etudier l'utilisation du RNCPS pour le pilotage de l'action publique

### **Périmètre d'usage : Sphère sociale**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Développer les usages du RNCPS à périmètre constant**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Des actions de communication ont permis de présenter le RNCPS (cœur de répertoire) et ses principaux services. Une utilisation plus avancée de ces derniers serait un progrès significatif. Convaincu du bénéfice que peut apporter ce répertoire, l'intensification de cette communication est aujourd'hui relayée par une circulaire. D'autre part, il est rappelé l'importance de la fiabilité, de l'exhaustivité et de la fraîcheur du RNCPS pour répondre aux besoins actuels et futurs des organismes utilisateurs. Afin de répondre à ce critère l'action identifiée consiste à vérifier la bonne adéquation des procédures d'alimentation, par les différents organismes, avec le niveau de fraîcheur attendu.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etudier et évaluer les cas d'usages possibles du cœur de répertoire RNCPS à iso-fonctionnalités.</li> <li>2. Valider et planifier les actions à mettre en œuvre</li> <li>3. Réaliser les actions et mesures décidées</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement des travaux : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Mise en œuvre : étalée sur la période couverte par le SSSI suivant les plans d'action réalisés
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> Organismes de Protection Sociale

**2/ Intégrer le RNCPS dans les processus métier si un retour sur investissement est identifié**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	L'intégration des outils du RNCPS dans les procédures opérationnelles des agents peut, dans certain cas, s'avérer bénéfique pour l'organisme. Le SSSI attend de chaque organisme qu'il établisse et évalue une liste d'opportunités à mettre en œuvre.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluation des opportunités d'intégration (calcul du ROI)</li> <li>2. Modification des procédures métiers identifiées et spécification de la solution à mettre en œuvre</li> <li>3. Développement et conduite du changement</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	<i>Aucun</i>
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> OPS concernés <b>Contributeurs :</b> CNAV (Opérateur du RNCPS)

3/ Etudier l'utilisation du RNCPS pour le pilotage de l'action publique	
<b>Description &amp; résultats attendus</b>	A ce titre, le RNCPS pourrait être utilisé au même titre qu'un SI de pilotage de l'action publique, notamment dans sa mission d'évaluation de la précarité et des réponses apportées par la protection sociale.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser une étude technico-économique (calcul du ROI)</li> <li>2. Partager les résultats de l'étude et conclure.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2014 / Résultats de l'étude : 1 <sup>er</sup> semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> Organismes de Protection Sociale

#### Inscription dans la trajectoire

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b> <i>- chemin critique</i>	<pre> graph LR     SNGI[SNGI] --&gt; Dev[Développement des usages du RNCPS et intégration dans les processus métier]     RFO[RFO] --&gt; Dev     Dev --&gt; Aucun[Aucun]           </pre>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	Le RNCPS fonctionne actuellement sur la base des services offerts par les référentiels SNGI et RFO. Les actions identifiées par le schéma stratégique sur ces derniers, n'auront pas d'impact technique. En revanche, l'intégration des services du RNCPS, au sein des processus métier des organismes, modifiera l'organisation en place dans la mesure où de nouvelles procédures seront à déployer.

## **ANNEXES**

---

### **Contenu du RNCPS**

*Informations tenues à jour sur le site*

<http://www.securite-sociale.fr/Repertoire-National-Commun-de-la-Protection-Sociale-RNCPS>

Le RNCPS comprend pour chaque assuré social son numéro de sécurité sociale (NIR) et ses données d'état civil, des données d'affiliation aux différents régimes ainsi que la nature de prestations servies et les adresses déclarées par les assurés.

Sont concernés les bénéficiaires des branches maladie, famille, vieillesse ainsi que les bénéficiaires de Pôle emploi et des caisses de congés payés. Figurent ainsi dans le répertoire l'ensemble des assurés sociaux et leurs ayants-droits résidant en France, ou résidant le cas échéant à l'étranger notamment lorsqu'ils bénéficient d'une pension de retraite.

Le RNCPS contient des informations sur les prestations suivantes (nature du droit, date d'effet, adresse de versement à l'exclusion du montant des prestations) :

- prestations versées par les CAF (allocations familiales, prestations d'accueil du jeune enfant, allocation de garde d'enfant à domicile, allocations logement, allocation adultes handicapés, allocation de parent isolé)
- RSA socle et activité
- prestations de retraite (pensions, pensions de réversion, majorations, minimum vieillesse)
- allocation veuvage
- indemnités journalières maladie et maternité et droits ouverts pour le remboursement de soins (prestations en nature)
- droits ouverts pour la CMU de base et la CMU complémentaire
- rentes, indemnités journalières et droits ouverts pour le remboursement de soins (prestations en nature) de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)
- pensions d'invalidité
- capital décès et rente des professions libérales
- prestations servies par l'assurance chômage
- droits à congés payés

### **Méthodes d'accès**

De manière générale, la consultation du répertoire peut être lancée par bénéficiaire ou collectivement.

- Une consultation par bénéficiaire donne un résultat forcément nominatif. Il s'agit principalement de consultations en temps réel, ou éventuellement en masse (batch) à partir d'une liste de bénéficiaires à consulter.
- Une consultation collective : il s'agit d'une consultation de masse sur d'autres critères que l'accès par le NIR. Les résultats obtenus peuvent être nominatifs (restitution d'une liste de bénéficiaires) ou anonymes (agrégats statistiques, comptages).

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°2 : Maitriser les rattachements, affiliations et mutations**

*Priorité : Moyenne*

## **2.B –Fiabiliser et harmoniser les processus d’affiliation et de rattachement ainsi que les répertoires associés**

### **Enjeux**

---

Les organismes gèrent de manière indépendante l’affiliation et le rattachement des bénéficiaires (assurés et ayants droit), respectivement, à leur régime et caisse gestionnaire. Il existe à ce titre des répertoires supportant ce rôle au niveau inter-régime (RNIAM) ou intra-branche (RNB). Le cœur de répertoire du RCNPS consolide également ces informations sur la base des données produites par les SI partenaires.

Il existe aujourd’hui une réelle opportunité d’utilisation de ces informations à des fins opérationnelles, par les organismes ou les systèmes de routage des flux :

- Mise en évidence des nouvelles affiliations pour la gestion des mutations inter-régimes
- Meilleure visibilité sur les affiliations inter-régimes permettant d’éviter les inévitables doubles affiliations et prestations indues
- Dans le cadre des échanges inter organismes, contribuer au bon routage des flux électroniques en s’appuyant sur les rattachements connus pour chacun des bénéficiaires (par exemple, partage des informations relatives aux « certificats d’existence »).

### **Objectifs**

---

Le schéma stratégique a vocation à apporter une réponse efficace et pragmatique à ces questions, et vise les objectifs suivants :

- Fiabiliser et harmoniser les processus opérationnels de gestion des affiliations et rattachements
- S’agissant de la branche Maladie, étudier les modalités d’évolution du RNIAM afin qu’il puisse répondre aux exigences du programme 2 et des mutations inter-régimes.
- S’agissant des branches Vieillesse et Famille, étudier les modalités d’évolution des répertoires existants afin qu’ils puissent répondre aux exigences métier en matière de fiabilité et de disponibilité de l’information
- Définir une fréquence de mise à jour du RNCPS, adaptée à la fraîcheur nécessaire aux organismes utilisateurs et aux échanges pris en charge par le DGE

### **Périmètre d’usage : Sphère sociale**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Fiabiliser et harmoniser les processus opérationnels de gestion des affiliations et rattachements**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Le schéma stratégique a mis en évidence les bénéfices qu'il y a à partager les informations relatives aux affiliations et rattachements, dans le cadre d'une utilisation opérationnelle incluant les mutations.</p> <p>Pour ce faire, il apparaît nécessaire de sécuriser et d'harmoniser les processus de gestion correspondants, depuis leur origine jusqu'à leur complet aboutissement, afin de disposer dans les référentiels d'informations fiables.</p> <p>Ce travail prendra notamment en compte la gestion des mutations inter-régimes.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sécuriser et harmoniser les processus de gestion de l'affiliation et du rattachement</li> <li>2. Etudier la gestion des mutations inter-régimes</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement de l'étude : 1 <sup>er</sup> semestre 2013 / Conclusions : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS</p> <p><b>Contributeurs :</b> CNAMTS, CNAV, CNAF, MSA, RSI, UNRS</p>

**2/ S'agissant la branche Maladie, étudier les modalités d'évolution du RNIAM afin qu'il puisse répondre aux exigences du programme 2 et des mutations inter-régimes**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>En ce qui concerne les répertoires opérationnels d'affiliation et de rattachement, pour la branche maladie, le schéma stratégique préconise une solution fondée sur l'utilisation du RNIAM « nouvelle formule ».</p> <p>Son évolution nécessaire devra tenir compte des travaux menés par le Programme 2 et plus particulièrement des besoins relatifs au futur système de facturation en ligne. L'opportunité d'un rattachement du risque AT-MP sera abordée à cette occasion.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	Etude des modalités d'évolution du RNIAM avec les organismes concernés. Conclusions en Comité de Suivi.
<b>Calendrier</b>	Deux phases sont ainsi prévues : la première (en 2014) fondée sur l'existant et la seconde (à horizon 2015) prévoyant une refonte du RNIAM
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> CNAMTS</p> <p><b>Contributeurs :</b> CNAMTS, MSA, RSI, UNRS, CNAV</p>

**3/ S'agissant des branches Vieillesse et Famille, étudier les modalités d'évolution des répertoires existants afin qu'ils puissent répondre aux exigences métier en matière de fiabilité et de disponibilité de l'information**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Pour les répertoires opérationnels d'affiliation et de rattachement des individus aux risques Vieillesse et la Famille, les études à mener doivent évaluer les scénarios possibles pour supporter efficacement et durablement le processus défini dans le cadre architectural retenu à moyen terme par le SSSI.</p> <p>Actuellement 6 répertoires d'affiliation ont été identifiés pour le domaine <u>Vieillesse</u>. Une convergence doit être trouvée pour simplifier et fiabiliser la gestion des données associées et aboutir à un répertoire d'affiliation commun. Son articulation avec les régimes obligatoires de retraite complémentaire sera étudiée. A cette occasion, un processus d'affiliation synchronisé avec la DSN devra également être étudié.</p> <p>Dans la branche <u>Famille</u>, les prestations sont versées par foyer. Même si les membres du foyer sont ressortissants de plusieurs régimes, le foyer doit opter pour un régime de rattachement pour ses prestations familiales. Il est donc important de savoir précisément à quel régime/foyer est rattaché un individu pour ses prestations familiales. Le RNCPS dans son périmètre actuel semble suffisant pour répondre au besoin de gestion partagée des affiliations et rattachements pour les prestations familiales ; l'étude devra le confirmer.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	Etude des modalités d'évolution des répertoires d'affiliation Vieillesse et Famille avec les organismes concernés. Conclusions en Comité de Suivi.
<b>Calendrier</b>	Conclusions des études attendues pour le 1er semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> (Vieillesse) CNAV ; (Famille) CNAF</p> <p><b>Contributeurs :</b> (Vieillesse) MSA, RSI, Régimes spéciaux ; (Famille) MSA</p>

**4/ Définir une fréquence de mise à jour du RNCPS, adaptée à la fraîcheur nécessaire aux organismes utilisateurs et aux échanges pris en charge par le DGE**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>La mise à jour du RNCPS par les SI des organismes contributeurs s'effectue selon des fréquences variables d'un régime à l'autre (jour, semaine ou mois, voire plus dans certains cas).</p> <p>L'utilisation de plus en plus systématique du RNCPS dans les processus opérationnels (ex : pour la branche Famille – dans les CAF ou en MSA - lors de l'affiliation ou des mutations) nécessite que les informations partagées soient régulièrement et fréquemment mises à jour par l'ensemble des organismes.</p> <p>Par ailleurs, le DGE s'adossant au RNCPS pour le routage de ses flux, il est nécessaire que les tables de rattachement soient toujours bien à jour.</p>
---	--

	Compte tenu des orientations prises et de la vocation transverse du RNCPS, le SSSI préconise que sa fréquence de mise à jour soit revue, par l'ensemble des organismes de protection sociale, et mieux adaptée à la fraîcheur nécessaire aux organismes utilisateurs et aux échanges pris en charge par le DGE.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les sources de données (régimes et périmètres) encore manquantes au sein du RNCPS</li> <li>2. Recenser, dans les conventions actuelles, les périmètres et les fréquences de mise à jour prévues par chaque organisme contributeur ainsi que le respect des engagements pris</li> <li>3. Définir le niveau de fraîcheur requis, en fonction des besoins différents systèmes utilisateurs, pour les différents périmètres de données couverts par le RNCPS</li> </ol> <p>Faire évoluer les conventions de contribution entre les organismes et le RNCPS</p>
<b>Calendrier</b>	<p>Conclusions des études, relatives au niveau de fraîcheur attendu, pour le 1<sup>er</sup> semestre 2014</p> <p>Mise en œuvre par l'ensemble des organismes concernés pour fin 2015 au plus tard</p>
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> MOA du RNCPS (aujourd'hui DSS)</p> <p><b>Contributeurs :</b> Différents organismes contributeurs ou responsables des SI utilisateurs</p>

### Inscription dans la trajectoire

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - <i>chemin critique</i></p>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Fiabiliser et harmoniser les processus d'affiliation et de rattachement ainsi que les répertoires associés]     B --&gt; C[DGE Fiche 4]             </pre> <p>La qualité d'exécution de la plateforme d'échange DGE repose sur la fiabilité de son répertoire de rattachement (il est à noter qu'un mécanisme d'alimentation du RNCPS en provenance des organismes est déjà en service et permet son fonctionnement).</p>
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>Les décisions prises à l'éclairage de ces études pourront influencer sur la trajectoire des systèmes en place ou des projets en cours.</p>

## **ANNEXES**

---

Les données relevant de la gestion des rattachements sont les suivantes :

- NIR (N° de Sécurité Sociale)
- Domaine de Risque
- Régime d'affiliation
- Données de rattachement (organismes des 5 dernières années, domaine de risque)
- Date de début de rattachement (date d'effet)
- Date de fin de rattachement
- Motif de fin de rattachement (décès, mutation, ...)

### **Remarques :**

- L'identification de l'assuré est issue du SNGI (référentiel-socle des individus).
- L'organisme de rattachement est identifié au moyen du RFO (référentiel des organismes)

Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°3** : Fédérer les SI de la sphère sociale autour des projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort [maladie]

**Priorité** : Haute

- 3.A – a) Le « programme 2 » de la CNAMTS définit et met en œuvre la solution inter-régimes AMO de Front-office pour les professionnels de santé ; il tire les évolutions au juste nécessaire du back office de tarification de la CNAMTS**
- b) Sa gouvernance doit progresser au sein de l'UNCAM et en lien avec les organismes complémentaires**
- c) Les systèmes de facturation en ligne et de prescription en ligne sont partagés**
- d) La mutualisation, soit par infogérance soit par mise à disposition de composants de facturation et de liquidation, sera recherchée en cas de refonte de système**

### Enjeux

A côté des démarches de prévention mises en œuvre pour la population ainsi que de l'attention portée aux assurés les plus fragiles, l'Etat et l'Assurance Maladie ont développé conjointement depuis plusieurs années (COG 2006-2009 et 2010-2013) une politique de gestion du risque visant à accroître la qualité des soins tout en maîtrisant la dépense.

Les résultats positifs obtenus dans le cadre de ces démarches conduisent à vouloir les développer à l'avenir, avec des systèmes informatisés de plus en plus performants et adaptables aux besoins des politiques publiques et des citoyens.

Dans ce contexte, les enjeux communs pour les systèmes d'information des différents régimes d'**Assurance Maladie Obligatoire (AMO)** sont de :

- Pouvoir développer des téléservices intégrant les démarches de gestion du risque dans le cadre d'échanges interactifs avec les professionnels de santé
- Savoir déployer simplement et rapidement de nouveaux téléservices performants
- Être certain que les informations utilisées pour les services « en ligne » sont bien à jour

Pour les **professionnels de santé (PS)**, les enjeux associés sont de :

- Disposer d'un portail de front-office unique sur internet pour l'ensemble des régimes d'assurance maladie
- Bénéficier de services performants intégrés à leurs logiciels métier

Pour les **assurés sociaux**, il s'agit de bénéficier d'une gamme plus large de téléservices offerts par chacun des régimes, de se libérer de la nécessité de faire les mises à jour de leur carte Vitale grâce à l'utilisation de services en ligne.

## Objectifs

Les objectifs identifiés dans le cadre du SSSI sont les suivants :

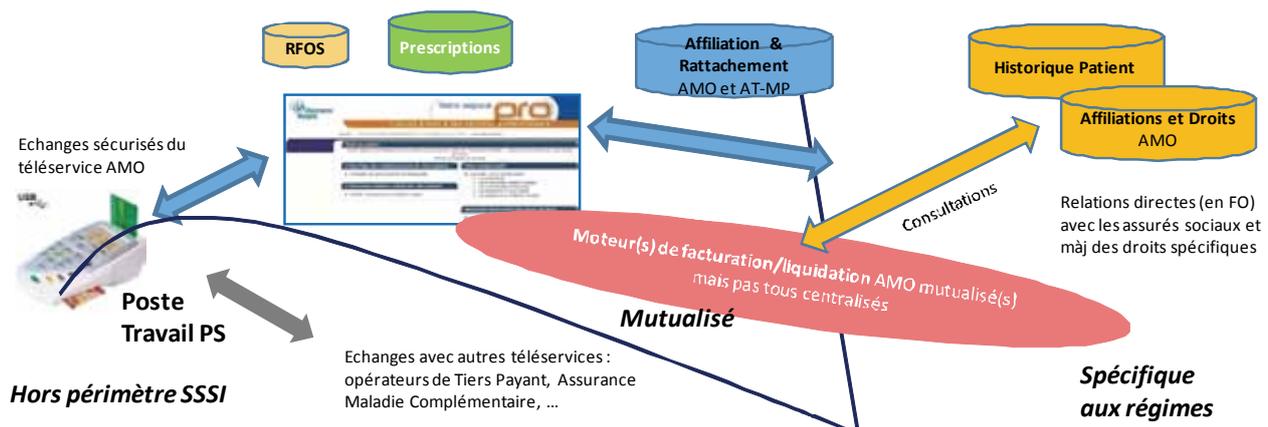
1. Mettre à disposition au sein de l'AMO les outils de la relation Front-Office (droits, prise en charge, facturation en ligne) avec les Professionnels de Santé (PS), en s'appuyant sur les projets de l'Assurance Maladie (« Programme 2 ») et en tirant les évolutions au juste nécessaire du back office de tarification de la CNAMTS.
2. Mettre en ligne les informations relatives aux affiliations et aux droits des patients, en remplacement progressif des données actuellement mises à jour sur les Cartes Vitale
3. Partager une seule solution de prescription en ligne
4. Viser une mutualisation, par infogérance ou par mise à disposition, des composants de facturation et de liquidation AMO en cas de refonte de système.

Le portail « Espace-pro » et les différents services proposés en intégré logiciel, développés dans le cadre du « programme 2 » de la CNAMTS, constituent ainsi le front office unique des téléservices offerts aux professionnels de santé pour la sphère AMO (Assurance Maladie Obligatoire).

Ce dispositif unique utilise les référentiels et répertoires transverses (RFOS, Rattachements et Prescriptions) pour consulter « en ligne » les données relatives au PS ainsi qu'à l'affiliation et aux droits de l'assuré.

Il ordonnance l'échange interactif avec le (SI du) professionnel de santé et prépare la facturation/liquidation en relation avec les régimes d'AMO gestionnaires de droits de leurs assurés. Il assure les routages vers les SI des différents régimes en utilisant le répertoire des rattachements des assurés (RNIAM).

Les télé-services sont initiés selon les besoins, avec les cartes Vitale et CPS, la CPS seule ou en Log in/mot de passe. En cible, pour les services mis en ligne sur le portail Front-Office unique, ces cartes porteront respectivement les identifications de l'assuré social et du PS. Les autres informations seront consultées, en ligne, sur les bases de données de l'AMO.



### Périmètre d'usage : Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Mettre à disposition au sein de l'AMO les outils de la relation Front-Office avec les Professionnels de Santé (PS), en s'appuyant le « Programme 2 » tirant les évolutions au juste nécessaire du back office de tarification de la CNAMTS.**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>L'action associée est d'ores et déjà bien engagée autour du « Programme 2 » de la CNAMTS.</p> <p>Le SSSI souligne les enjeux de ce programme et la nécessité de le relier aux autres actions transverses et aux projets connexes de la sphère sociale.</p> <p>La gouvernance de ce dispositif unique pour l'AMO, dédié à la relation Front-Office avec les Professionnels de Santé, doit s'organiser, au sein de l'UNCAM afin que les partenaires puissent en anticiper l'impact sur leurs systèmes d'information (SI).</p> <p>Pour une articulation efficiente avec les systèmes d'information des organismes complémentaires, il est nécessaire de définir les modalités de mise à disposition d'une offre de service globale destinée aux professionnels de santé.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tenir une feuille de route permettant aux différents régimes concernés d'organiser l'évolution de leurs SI en fonction du planning de mise en œuvre des différents téléservices associés à ce Front-Office</li> <li>2. Réaliser un bilan annuel d'avancement afin d'en déduire des plans d'actions, à valider avec les parties prenantes jouant le rôle d'un « club utilisateur »</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	<p>Lancement : 2<sup>nd</sup> semestre 2013</p> <p>Déploiement progressif en fonction de la feuille de route définie.</p>
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> CNAMTS</p> <p><b>Contributeurs :</b> UNCAM (MSA, RSI)</p>

**2/ Mettre en ligne les informations relatives aux affiliations et aux droits des patients, en remplacement progressif des données actuellement mises à jour sur les Cartes Vitale**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Cette action vise à remplacer progressivement, dans le cadre des téléprocédures, l'utilisation des données actuellement « recopiées » sur les cartes Vitale, par un accès direct en ligne aux informations détenues par les organismes gestionnaires des populations concernées. Aujourd'hui le RNIAM a cette fonction de répertoire des assurés sociaux de l'AMO. L'accès en ligne des affiliations et des droits des bénéficiaires sera étudié dans le cadre de l'évolution du RNIAM précisée dans la fiche de cadrage 2.B (action 2).</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rédiger une expression de besoins complète en intégrant à la réflexion les problématiques d'accès aux droits détaillés (ALD, protocoles de soins, ...) et en portant une attention particulière au respect de la confidentialité liée aux données de santé</li> <li>2. Réaliser et déployer, en relation avec les autres AMO, les systèmes mettant « en ligne » les informations relatives aux affiliations et aux</li> </ol>

	droits AMO des assurés (ainsi que leurs données AMC connues), pour en permettre l'accès direct par les téléprocédures nouvelles, notamment la facturation en ligne
	3. Mise en production et ouverture du service à l'ensemble des régimes d'AMO
	4. Organiser le maintien à jour des informations relatives aux droits AMO
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2014 – Mise en service courant 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAMTS <b>Contributeurs :</b> UNCAM (MSA, RSI), UNRS, CNAV (dans la perspective du transfert du RNIAM à la Cnamts évoquée au Copil du 30/11/12)

### 3/ S'associer pour la réalisation des systèmes de facturation en ligne

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	La conception, la réalisation et la mise en œuvre des nouveaux <u>systèmes de facturation AMO en ligne</u> associeront, dans la mesure des possibilités, les partenaires au sein de l'UNCAM. Compte tenu des existants et des contraintes liées aux données gérées en local (historique patient, droits spécifiques, protocoles de soins, etc.), l'exploitation des systèmes ne sera pas obligatoirement centralisée.
<b>Mise en œuvre</b>	1. Publier le cadre d'interopérabilité du Programme 2 2. Partager une feuille de route permettant aux différents régimes concernés d'anticiper les impacts sur leurs SI 3. Réalisation et déploiement des systèmes concernés conformément à la feuille de route et au cadre d'interopérabilité.
<b>Calendrier</b>	Lancement 1 <sup>er</sup> semestre 2014 Déploiement progressif en fonction de la feuille de route définie.
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAMTS <b>Contributeurs :</b> UNCAM (MSA, RSI)

### 4/ Partager une seule solution de prescription en ligne

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Une <u>gestion des prescriptions</u> en ligne est porteuse d'enjeux forts en termes de gestion du risque et de rationalisation des processus de liquidation AMO ainsi que de sécurisation des processus de prescription et de délivrance des prestations de santé. A partir de l'expérimentation en cours et du contexte, l'UNCAM se déterminera sur le type de service, et de partenariat éventuel avec les professions de santé, à prévoir en cible pour la gestion des prescriptions. La solution retenue devra être unique pour l'ensemble des AMO
<b>Mise en œuvre</b>	1. Rédiger progressivement l'expression de besoins des systèmes concernés (prescription en ligne). 2. Partager une feuille de route permettant aux différents régimes concernés d'anticiper les impacts sur leurs SI 3. Réalisation et déploiement des systèmes concernés conformément à la feuille de route et au cadre d'interopérabilité.
<b>Calendrier</b>	Lancement 1 <sup>er</sup> semestre 2014 Déploiement progressif en fonction de la feuille de route définie
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAMTS <b>Contributeurs :</b> UNCAM (MSA, RSI)

**5/ Viser une mutualisation, par infogérance ou par mise à disposition, des composants de facturation et de liquidation AMO**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>L'objectif visé par cette action est de mutualiser en cible.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le SI de la Cnamts poursuit la restructuration de son SI de back-office pour que celui-ci puisse intégrer les évolutions induites par la facturation en ligne ; il propose une offre de service d'infogérance aux régimes gérant l'assurance maladie obligatoire qui en sont désireux.</li> <li>2. Pour les autres régimes, la mise à disposition des composants de facturation et de liquidation du périmètre AMO (assurance maladie obligatoire) est recherchée dans un souci de cohérence et de rationalisation des frais de développement et de maintenance. Ceci, au-delà des éléments présentés dans l'action précédente qui concerne spécifiquement la facturation en ligne. Comme rappelé au niveau des principes directeurs du SSSI, les SI existants ne sont pas concernés, sauf en cas de refonte et dès lors que le retour sur investissement potentiel de la mutualisation peut en être démontré. L'architecture SI sous jacente doit permettre la cohabitation et la communication de ces différents composants entre eux et avec l'existant. NB L'exploitation des composants ne sera pas obligatoirement centralisée</li> </ol>
<b>Mise en œuvre</b>	<p>Pour le point 1 ci-dessus : Mise en œuvre en cours dans le cadre du SDSI de la Cnamts</p> <p>Pour le point 2 ci-dessus :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formaliser les évolutions du cadre d'interopérabilité des différents composants</li> <li>2. Partager une feuille de route permettant aux différents régimes concernés d'anticiper les impacts sur leurs SI</li> <li>3. Attribuer les responsabilités pour la MOA et la MOE desdits systèmes</li> <li>4. Réalisation et déploiement des systèmes concernés conformément à la feuille de route et au cadre d'interopérabilité.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	<p>Pour le point 1 ci-dessus : Travaux en cours SDSI du régime général</p> <p>2 ci-dessus : Lancement 1<sup>er</sup> semestre 2014 Déploiement progressif en fonction de la feuille de route définie.</p>
<b>Gouvernance</b>	<p>Pour le point 1 ci-dessus : Responsable (pilote) : CNAMTS</p> <p>Pour le point 2 ci-dessus : Responsable (pilote) : à définir Contributeurs : à définir</p>

Inscription dans la trajectoire

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - <i>chemin critique</i></p>	
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>La mise en œuvre progressive des téléservices de l'<u>Espace Pro</u> (dédié aux PS) impactera indirectement la cartographie des SI des régimes AMO.</p> <p>De la même façon, les orientations prises pour la gestion des <u>prescriptions</u> générera des évolutions significatives dans les systèmes et procédures de contrôle et de liquidation.</p> <p>Les <u>systèmes d'échanges</u> nécessaires devront être prévus et mis en œuvre en conséquence dans les différents régimes concernés.</p> <p>S'agissant du partage de composants de facturation et de liquidation AMO (point 2 ci dessus) un cadre d'interopérabilité pourra être défini.</p> <p>En conséquence et en conformité avec les principes directeurs du SSSI, l'articulation entre les front-office et les back-office ou l'environnement agent devra être précisée.</p> <p>De la même façon, le <u>RFOS</u>, initialement conçu pour être utilisé en batch, devra évoluer dans son fonctionnement pour être de plus en plus sollicité en transactionnel. Les exigences de fraîcheur des informations, dont une très grande majorité est provenance du FINESS et du RPPS, vont aussi s'élever fortement.</p>

Indicateur(s) de résultat

A définir

Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°3** : Fédérer les SI de la sphère sociale autour des projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort [vieillesse]

**Priorité** : Haute

### 3.B – Centraliser les données de carrières brutes au niveau du RGCU

#### Enjeux

L'article L161-1-7 du Code de la Sécurité Sociale<sup>1</sup> prévoit la création d'un répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) pour l'ensemble des régimes de retraite de base légalement obligatoire. Il s'agit de centraliser pour tous les régimes obligatoires de base, l'ensemble des données de carrières brutes (non valorisées). Les principaux apports de ce répertoire et de cette nouvelle architecture sont les suivants :

- Fiabiliser et gagner en exhaustivité sur les données de carrières (IJ, chômage, ...)
- Normaliser les données relatives aux « périodes » constituant la carrière
- Renforcer le droit à l'information
- Faciliter la liquidation des pensions (en particulier celles des assurés ayant relevé de plusieurs régimes de retraite au cours de leur carrière)
- Contribuer à la maîtrise des risques
- Conduire des études statistiques et prospectives mieux ciblés et davantage pertinentes

Le schéma stratégique souhaite appuyer cette mesure et contribuer à la construction de ce répertoire en lui donnant une dimension véritablement transverse au sein de la branche vieillesse mais également pour l'ensemble de la sphère sociale au titre d'une nouvelle source de données répertoriant les différentes périodes travaillées des assurés.

**La qualité et la pertinence de ce référentiel tiennent principalement à la nature et à la fiabilité de son alimentation ; celle-ci devra progressivement s'effectuer en priorité grâce au flux DSN<sup>2</sup>, en lieu et place de la DADS, mais également par les autres sources indispensables (non-salariés ou éléments « hors paie »).**

#### Objectifs

- Centraliser les données de carrières brutes (non valorisées) au niveau du RGCU
- Définir la trajectoire de mise en œuvre du RGCU (calage temporel)

#### Périmètre d'usage : Sphère sociale

<sup>1</sup> Créé par la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites dont les modalités d'application seront fixées par décret en Conseil d'Etat

<sup>2</sup> « Déclaration sociale nominative » : flux évènementiel en provenance des déclarations sociales des employeurs

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

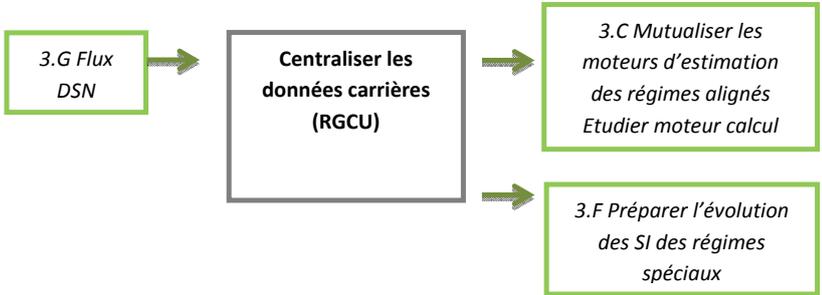
**1/ Centraliser les données de carrières brutes (non valorisées) au niveau du RGCU**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>La construction de ce répertoire implique de répondre à bon nombre de problématiques parmi lesquelles figurent l'architecture, l'alimentation ou la reprise de l'existant. Un groupe de réflexion (CNAV) est actuellement au travail afin de répondre à ces questions.</p> <p>L'ambition du schéma stratégique sur cet objectif est bien la mise en service de ce nouveau répertoire dans un délai compatible avec les objectifs fixés par le décret d'application.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formaliser les conditions de mise en œuvre et définir à ce titre les sources et modalités d'alimentation du RGCU.</li> <li>2. Etablir un plan d'action</li> <li>3. Organiser la conception, le développement en vue de son déploiement (RGCU)</li> </ol>
	Travaux lancés au 2 <sup>ème</sup> semestre 2012 / Mise en production : 2 <sup>ème</sup> semestre 2016
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS  <b>Opérateur :</b> CNAV  <b>Contributeurs :</b> CNAV, MSA, RSI, CDC, Régimes spéciaux  <b>Observateur :</b> AGIRC-ARRCO</p>

**2/ Définir la trajectoire de mise en œuvre du RGCU (calage temporel)**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Ce référentiel est par définition au cœur du futur système de gestion des carrières. Anticipant une cohabitation avec les systèmes en place, et les projets connexes à l'image des projets en lien avec l'information retraite (relevé de carrières, simulation, ...), une trajectoire consolidant ses multiples contraintes doit être discutée et mise en œuvre.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier la liste des projets, initiatives, échéances réglementaires et légales pouvant affecter la trajectoire de déploiement du RGCU.</li> <li>2. Partager et formaliser une trajectoire commune entre les organismes gestionnaires de la retraite de base.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement des travaux : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Conclusions attendues pour le 2 <sup>ème</sup> semestre 2014.
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> CNAV  <b>Contributeurs :</b> MSA, RSI, GIP Info Retraite, CDC, Régimes spéciaux  <b>Observateur :</b> AGIRC-ARRCO</p>

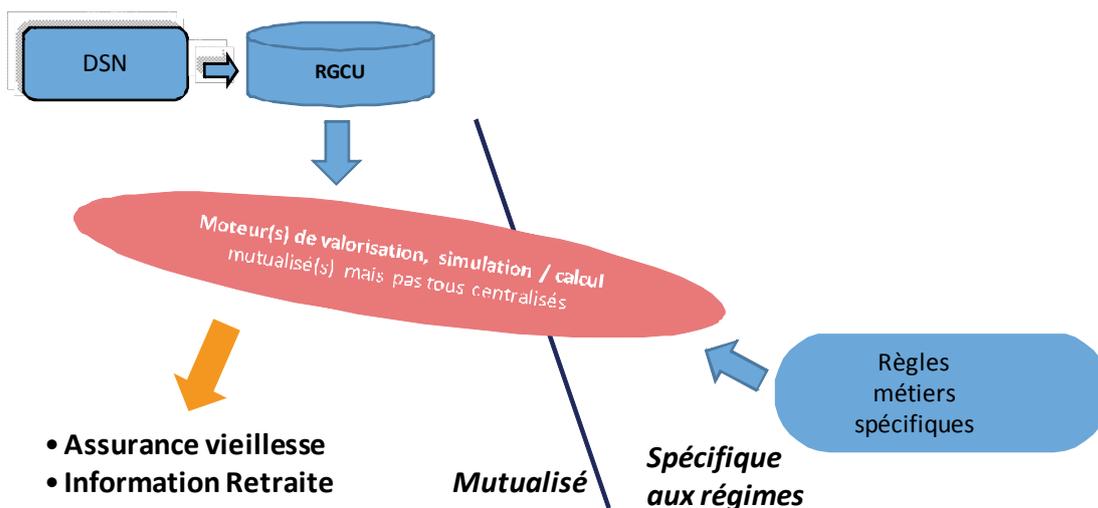
Inscription dans la trajectoire

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - chemin critique</p>	 <p><i>La mise en œuvre du RGCU est une condition essentielle au bon fonctionnement du moteur de calcul puisqu'il constitue le réservoir de ses données de base.</i></p>
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>Les circuits actuels d'alimentation du SNGC seront fortement impactés.</p>

ANNEXES

Pour mémoire, le RGCU (répertoire de gestion des carrières unique inter-régimes) doit contenir l'ensemble des informations de carrières (données brutes, non valorisées), il doit servir de « répertoire maître » et permettre d'alimenter les moteurs de liquidation des régimes de base.

L'Information Retraite s'articule également avec le RGCU



**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°3** : *Fédérer les SI de la sphère sociale autour des projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort [vieillesse]*

**Priorité** : Moyenne

### **3.C – Mutualiser, pour les régimes alignés, les moteurs d'estimation des pensions et étudier la mise en place d'un moteur de calcul commun**

#### **Enjeux**

---

La réglementation en vigueur au sein de l'assurance vieillesse est aujourd'hui en grande partie commune pour l'ensemble des régimes alignés (régime général des salariés, le régime des commerçants et des artisans et le régime des salariés agricoles). Cette convergence réglementaire autorise l'adoption de systèmes informatiques communs et plus particulièrement des moteurs de calcul. Ces moteurs permettent de valoriser les périodes de carrières des assurés afin d'en déduire le montant de la pension de retraite à liquider ou à évaluer (dans le cadre de l'information retraite). Les enjeux de cette mutualisation sont les suivants :

- Rationaliser les composants en facilitant la maintenance et l'évolution
- Réaliser de gains économiques importants (conception, développement et maintenance mutualisés)
- Homogénéiser l'interprétation et la mise en œuvre de la réglementation
- Disposer d'une nouvelle architecture capable, à terme, de supporter les besoins en matière d'information retraite (sur le périmètre des régimes alignés) et ce de manière plus efficiente et qualitative (pertinence et fiabilité de l'information accrue).

Conscient des difficultés d'une telle mutualisation et des spécificités propres à chaque régime, le SSSI attend de la part des organismes concernés un premier pas significatif visant la mise en œuvre d'un moteur d'estimation mutualisé. Une architecture composée de différents moteurs pour les règles spécifiques articulés autour d'un moteur commun est envisageable.

#### **Objectifs**

---

Les objectifs du schéma stratégique sont les suivants :

- Harmoniser les règles de mise en œuvre de la réglementation
- Concevoir et mettre en service un moteur d'estimation mutualisé pour les régimes alignés
- A partir des travaux réalisés sur la mutualisation du moteur d'estimation, étudier la mise en place d'un moteur de calcul pour les régimes alignés

#### **Périmètre d'usage : branche vieillesse (régimes alignés)**

Travaux à mener & calendrier prévisionnel

Prérequis (juridique, technique, métier, ...)	Aucun
---	-------

1/ Harmoniser les règles de mise en œuvre de la réglementation	
Description & résultats attendus	Une étude approfondie, préalable à la conception d'un moteur mutualisé, est primordiale. Elle doit permettre d'identifier, d'une part, les divergences dans l'interprétation d'une même règle et, d'autre part, les règles relevant d'une spécificité propre à un régime. Le périmètre couvert par cette étude conditionnera le niveau d'ambition du moteur d'estimation à naître. Une démarche itérative peut être envisagée.
Mise en œuvre	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mener l'analyse juridique et réaliser l'étude d'impact</li> <li>2. Rédiger les conclusions de l'étude</li> <li>3. Définir et mettre en œuvre un plan d'action d'harmonisation des règles.</li> </ol>
Calendrier	Lancement de l'étude et conclusions : 1 <sup>er</sup> semestre 2014
Gouvernance	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> MSA, RSI

2/ Concevoir et mettre en service un moteur d'estimation mutualisé	
Description & résultats attendus	La conception et la réalisation du moteur d'estimation mutualisé seront basées sur les résultats et conclusions du travail d'harmonisation ainsi que de l'analyse du retour sur investissement.
Mise en œuvre	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir les rôles et responsabilités de chacun des contributeurs et produire un plan d'action</li> <li>2. Concevoir et développer la solution</li> <li>3. Organiser le déploiement</li> </ol>
Calendrier	Lancement du chantier : 2 <sup>ème</sup> semestre 2014 / Déploiement : 2 <sup>ème</sup> semestre 2016
Gouvernance	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV et MSA <b>Contributeurs :</b> RSI, GIP Info Retraite

**3/ A partir des travaux réalisés sur la mutualisation du moteur d'estimation, étudier la mise en place d'un moteur de liquidation pour les régimes alignés**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	L'expérience acquise durant les travaux de mutualisation du moteur d'estimation commun permettront d'étudier, en toute connaissance de cause, les conditions de réussite liées à la construction du moteur de calcul mutualisé. Le schéma stratégique est conscient des difficultés relatives à cette mise en commun (hétérogénéité des règles, réinterprétation et revalidation de l'ensemble des règles de calcul notamment) mais reste convaincu des gains potentiels à long terme.
<b>Mise en œuvre</b>	Identifier les conditions de réussite (contraintes techniques, économiques et réglementaires) et proposer une feuille de route pour sa mise en œuvre.
<b>Calendrier</b>	Lancement de l'étude : 2 <sup>ème</sup> semestre 2014 / Cahier des charges : 1er semestre 2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV et MSA <b>Contributeurs :</b> RSI, GIP Info Retraite

**Inscription dans la trajectoire**

<b>interdépendances (orientations SSSI) - chemin critique</b>	<pre> graph LR     A[3.B Centraliser les données de carrières brutes (RGCU)] --&gt; B[Mutualisation du moteur d'estimation et étude d'un moteur de calcul]     B --&gt; C[Mutualiser les moteurs de calcul]             </pre> <p>La mise en œuvre du RGCU est une condition essentielle au bon fonctionnement du moteur d'estimation.</p>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	La mise en service d'un composant mutualisé implique, au niveau des SI des organismes concernés, une intégration de nouveaux services et donc le développement d'interfaces avec les composants impactés. La participation des différentes équipes de MOA et de MOE aux études préliminaires doit également contribuer à normaliser les concepts et les objets métier ainsi que de mesurer les écarts potentiels aux plans de l'architecture et de l'ingénierie des SI avec l'objectif d'aboutir à un cadre d'interopérabilité.

**ANNEXES**

Néant

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°3** : Fédérer les SI de la sphère sociale autour des projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort [vieillesse]

**Priorité** : Haute

### **3.D – Développer les échanges inter-régimes de retraite**

#### **Enjeux**

---

Le monde de la retraite dispose, depuis la mise en œuvre de la réforme des PR (pensions de réversion), de la retraite des NSA (non-salariés agricoles) en 2010 puis du minimum contributif (MICO) en janvier 2012, d'un outil permettant le partage des montants de pensions de retraites versés pour l'ensemble des assurés (régimes de base et complémentaires).

Cet outil, appelé EIRR (Echanges inter-régimes de retraite), est alimenté par les régimes sur demande et respecte les principes de confidentialité suivants :

- les régimes ne peuvent « voir » que les assurés qu'ils gèrent ;
- les montants réels de pensions ne sont pas visibles (écrêtement).

Conçu et dimensionné pour répondre à des besoins métiers ponctuels, ce répertoire souffre aujourd'hui de son manque d'intégration dans le SI de la Protection Sociale et de problèmes de fiabilité des données transmises par les organismes. On peut citer notamment des lacunes en termes d'identification des assurés et de gestion des ouvrants-droit.

Conscient de l'importance de ce répertoire en termes d'apports métier, les mécanismes d'échanges qu'il met en œuvre doivent être pérennisés. Son évolution vers des usages orientés études statistiques et décisionnel (pilotage) pourrait constituer (en complément de l'action 3 de la fiche 2.A) un outil stratégique précieux pour l'Etat, dans sa mission de définition d'une politique de retraites et de lutte contre la fraude.

#### **Objectifs**

---

L'objectif du SSSI est double :

- Souligner l'importance de ce répertoire dans les missions des organismes de retraite et pérenniser les services rendus
- Etudier les différents scénarios permettant l'adoption d'une architecture plus évolutive, et capable de répondre de manière efficiente aux besoins actuels et futurs

**Périmètre d'usage : Régimes Vieillesse** (obligatoire et complémentaire)

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Souligner l'importance de l'EIRR dans les missions des organismes de retraite et pérenniser les services rendus**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Les progrès réalisés par l'EIRR en matière d'échanges d'informations au sein de l'assurance vieillesse sont indiscutables. Le schéma stratégique soutient cette démarche et souhaite appuyer et faciliter les initiatives visant à améliorer le système d'échange en place, en cohérence avec les autres volets du SSSI.
<b>Mise en œuvre</b>	Un rapport annuel permettant de formaliser les problématiques rencontrées, les attentes de chaque partenaire et les opportunités identifiées devra être rédigé et partagé entre les différentes parties prenantes.
<b>Calendrier</b>	Premier rapport attendu pour le 1 <sup>er</sup> semestre 2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> MSA, RSI, CDC, Régimes spéciaux, AGIRC-ARRCO

**2/ Etudier les différents scénarios permettant l'adoption d'une architecture plus évolutive, et capable de répondre de manière efficiente aux besoins actuels et futurs**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Sur la base des travaux déjà menés par la CNAV (étude de faisabilité de la reprise de l'EIRR par la plateforme RNCPS, dans le strict respect des exigences de confidentialité validées par la CNIL), de l'état des lieux du premier rapport annuel et des orientations stratégiques définies dans le SSSI, une nouvelle étude technico-économique doit être réalisée.</p> <p>Les différentes solutions identifiées doivent répondre aux besoins fonctionnels actuels mais également aux besoins à naître, avec le souci de l'efficience (technique et organisationnelle). A ce titre, les besoins métier prioritaires seront hiérarchisés. Comme évoqué dans les enjeux, une version anonymisée de cet outil (tenant compte des montants de pensions réels) permettrait le développement de nouveaux usages à des fins statistique, prospectif et de pilotage</p> <p>Le schéma stratégique préconise que ce travail soit mené dans le cadre d'une réflexion plus globale incluant une étude d'urbanisation spécifique à la branche vieillesse permettant de partager et formaliser le cadre d'architecture cible.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser l'étude d'urbanisation de la branche vieillesse</li> <li>2. Rédiger une expression de besoins basée sur l'identification et le partage de processus clairement définis</li> <li>3. Identifier les scénarios de reprise de l'EIRR</li> </ol>

	4. Réaliser une évaluation technique et économique afin de mesurer le rapport investissement/bénéfice. Cette évaluation tiendra compte des enjeux métiers de demain (usage prospectif, extension à l'ensemble des conditions de ressources, ...)
<b>Calendrier</b>	Lancement de l'étude : 2 <sup>ème</sup> semestre 2014 / Conclusions attendues pour le 2 <sup>ème</sup> semestre 2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAV <b>Contributeurs :</b> MSA, RSI, CDC, Régimes spéciaux, AGIRC-ARRCO, DSS

#### Inscription dans la trajectoire

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b> <i>- chemin critique</i>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Développer les échanges inter-régimes de retraite]     B --&gt; C[Aucun]             </pre>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	Les objectifs du schéma stratégique ne concernent à ce stade que la production d'études et, de prime abord, ne devraient pas impacter les systèmes et organisations en place.

#### ANNEXES

Néant

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°3** : *Fédérer les SI de la sphère sociale autour des projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort [vieillesse]*

**Priorité** : Haute

### **3.E - Préparer avec les régimes spéciaux l'évolution de leur SI**

#### **Enjeux**

---

Par dérogation au principe d'affiliation au régime général de l'ensemble des salariés, les régimes spéciaux assurent la couverture vieillesse, invalidité et/ou maladie des agents de la fonction publique ou assimilés (Service des Retraites de l'Etat, CNRACL pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, FSPOEIE pour les ouvriers de l'Etat), des personnels de certaines entreprises/établissements publics ou anciennement publics (SNCF, RATP, Banque de France, EDF, GDF...) ou de certaines branches professionnelles du secteur privé (marins, employés du notariat, mineurs).

Ces régimes spéciaux couvrent ainsi, au titre du risque vieillesse, environ 4,5 millions de cotisants (dont 90% de fonctionnaires) et autant de pensionnés et, au titre de l'assurance maladie, 1,2 millions d'ouvrants-droit et 600 000 ayants droit.

La gestion des régimes spéciaux « actifs » (par opposition aux régimes dits « fermés » qui ne comptent plus de nouveaux affiliés) est assurée par des caisses de sécurité sociale juridiquement et financièrement autonomes, à l'exception du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat (dont la gestion administrative et financière est mise en œuvre par un service à compétence nationale - le service des retraites de l'Etat ou SRE - au sein du ministère de l'économie et des finances), du régime des ouvriers de l'Etat (FSPOEIE, qui n'a pas de personnalité juridique et dont la gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations) et du régime des agents titulaires de la Banque de France (géré directement par la Banque de France).

Certaines caisses délèguent tout ou partie de la gestion du régime à d'autres opérateurs (délégation de la gestion des régimes vieillesse de la CNRACL et des mines à la Caisse des dépôts et consignations, délégation de la gestion des prestations du régime maladie des IEG à la CPAM 92). Des mutualisations informatiques sont par ailleurs mises en œuvre avec des niveaux de développement différents selon les caisses (en particulier : infogérance « maladie » par la CNAMTS pour la CNMSS, la CANSSM, la CAMIEG, la CRPCEN, l'ENIM et la CAVIMAC, et par la MSA pour la CPRP-SNCF).

Dans le domaine de la retraite, le contexte législatif récent (loi Fillon de 2003 qui crée le droit à l'information retraite, réformes des retraites de 2008 et de 2010) pousse à la convergence et à l'interdépendance des régimes de retraite. Le RGCU (cf. fiche 3.B) constitue une nouvelle étape de cette imbrication de plus en plus importante.

Dans le domaine de l'Assurance Maladie Obligatoire et AT/MP, les projets inter régimes (cf. notamment fiche 3.A) et l'évolution de la réglementation assurent également une convergence croissante des formats de données et des systèmes.

## Objectifs

Compte-tenu de l'importance des évolutions SI, en cours et à venir, ainsi que des spécificités (règles, taille, démographie, ...) qui caractérisent ces régimes, le SSSI préconise l'objectif suivant :

- ... Etudier les différentes alternatives d'évolution des SI des régimes spéciaux au regard notamment de leur pertinence économique et en prévision des COG et SDSI à venir.

## Périmètre d'usage : Régimes spéciaux

### Travaux à mener & calendrier prévisionnel

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

#### 1/ Etudier les différentes alternatives d'évolution des SI des régimes spéciaux dans le contexte actuel

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>L'étude préconisée par le schéma stratégique a pour but d'objectiver les problématiques identifiées, de formuler, aussi précisément qu'il soit possible, les besoins et contraintes puis d'analyser les avantages et inconvénients des alternatives qu'il conviendra de faire émerger.</p> <p>Sur proposition du « club des régimes spéciaux » et sous l'égide de la DSS, les premiers axes de travail (relatifs aux SI et aux règles de gestion sous-jacentes) identifiés concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>... les moteurs de paiement, y compris sur l'opportunité d'utiliser des composants progiciels pour couvrir le besoin,</li> <li>... l'alimentation du RGCU compte tenu des spécificités des régimes spéciaux et de la mise en œuvre de la DSN,</li> <li>... une analyse des autres grandes fonctions et des référentiels associés.</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cadrage des études à mener : Rédaction d'une note de problématique, précisant le périmètre, les objectifs et les questions auxquelles l'étude doit répondre ainsi que la gouvernance de l'opération.</li> <li>2. Réalisation des études et propositions d'évolution : Identification et définition des voies d'évolution possibles Analyse multicritères des scénarios envisageables (cibles et trajectoires) mettant en évidence leurs avantages et leurs inconvénients sous plusieurs angles. Synthèse et propositions d'évolution argumentées (<u>enjeux et retours sur investissement</u>).</li> </ol>

<b>Calendrier</b>	Lancement de l'étude : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 / Conclusions : 2 <sup>ème</sup> semestre 2014
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote)</b> : Club des RS <b>Contributeurs</b> : Régimes spéciaux et acteurs impliqués dans l'étude des scénarios, CDC, CNAV, GIP MDS.

**Inscription dans la trajectoire**

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b> <i>- chemin critique</i>	<pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Préparer avec les régimes spéciaux l'évolution de leur SI]     B --&gt; C[Aucun]             </pre>
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	<i>Aucun</i>

**ANNEXES**

Les caisses de régimes spéciaux par type de risques gérés

	Vieillesse	Invalidité	AT-MP	Maladie-Maternité	Décès
Service des retraites de l'Etat	X	X	X		
CNMSS				X	
FSPOEIE	X	X			
CNRACL	X	X			
CANSSM	X	X	X	X	X
CNIEG	X	X	X		X
CAMIEG				X	
CPRP-SNCF	X	X	X	X	X
CRP-RATP	X				
CCAS RATP		X	X	X	X
ENIM	X	X	X	X	X
CRPCEN	X	X		X	X
CAVIMAC	X	X		X	
Banque de France	X	X	X		

Effectifs des régimes spéciaux d'assurance vieillesse-invalidité (2011)

	Cotisants	Pensionnés
Fonctionnaires de l'Etat (SRE)	2 017 237	2 282 108
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	2 092 528	1 035 338
Ouvriers de l'Etat (FSPOEIE)	43 179	105 101
SNCF (CPRP-SNCF)	157 083	284 083
IEG (CNIEG)	139 679	163 051
RATP (CRP-RATP)	43 299	47 659
Clercs et employés de notaires (CRPCEN)	44 900	66 155
Marins (ENIM)	32 823	127 719
Banque de France	12 624	15 831
Mines (CANSSM)	5 372	325 626
Opéra national de Paris (CROP)	1 675	1 716
Comédie-Française (CRPCF)	396	404

Effectifs des régimes spéciaux d'assurance maladie (2011)

	Assurés cotisants	Ayants droits
Militaires (CNMSS)	567 133	311 037
SNCF (CPRP-SNCF)	364 990	177 450
Marins (ENIM)	77 744	35 577
RATP (CCAS RATP)	75 510	29 172
Clercs et employés de notaires (CRPCEN)	74 623	39 796
Mines (CANSSM)	127 629	40 875

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°3** : Fédérer les SI de la sphère sociale autour des projets transverses porteurs d'enjeux métiers fort [famille]

**Priorité** : Moyenne

### **3.F – Mutualiser la documentation réglementaire et les règles de mise en œuvre des prestations familiales**

#### **Enjeux**

---

Si la réglementation en vigueur dans la branche famille est produite et maintenue de manière homogène et centralisée, son interprétation est laissée à l'appréciation de chaque régime. La principale conséquence de cette pratique est l'implémentation de règles de gestion différentes dans les systèmes d'information rendant la mutualisation des composants difficile et coûteuse.

En vertu du principe directeur n°3 porté par le Schéma stratégique, relatif à la recherche systématique de mutualisation des composants back-office (lorsqu'un retour sur investissement est démontré), un travail de partage sémantique est nécessaire. Ce préalable souvent chronophage peut être anticipé afin de préparer les futures refontes de SI des partenaires concernés (CNAF et MSA). Cette logique s'applique à la branche famille et tout particulièrement aux moteurs de liquidation qui mettent en jeu de nombreuses règles de gestion issues d'une même réglementation.

Dans ce contexte, une mutualisation de ces moteurs est envisageable. Les systèmes applicatifs concernés (CNAF et MSA) disposent à ce jour de moteurs de règles permettant de mettre en œuvre les systèmes de liquidation. Ces composants, récemment rénovés, ne feront pas l'objet de projet d'évolution à moyen terme mais une étude préliminaire de faisabilité technique, économique et juridique doit être menée en prévision de leur rapprochement à terme.

#### **Objectif**

---

1. Homogénéiser l'interprétation et les modalités de mise en œuvre de la réglementation des prestations familiales
2. Identifier et valoriser les gains économiques qui résulteraient de la mutualisation du moteur de liquidation

#### **Périmètre d'usage : Branche famille**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

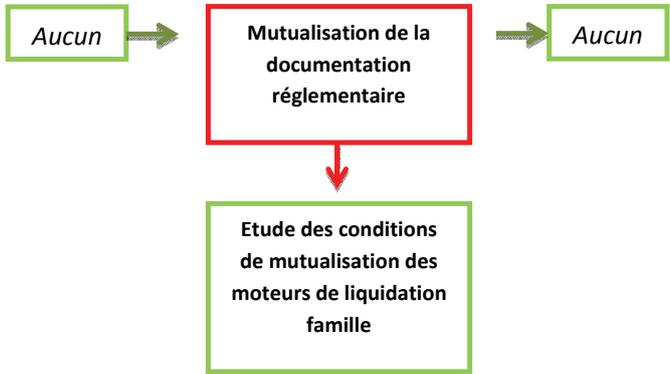
**1/ Homogénéiser l'interprétation et de la mise en œuvre de la réglementation encadrant la branche famille**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Ce travail vise le partage de compétences juridiques et d'un langage commun d'expression des règles (système expert). A l'issue de ce travail, il sera possible d'harmoniser l'interprétation de la réglementation pour les réformes à venir mais également pour homogénéiser l'existant.
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produire un plan d'action coordonné (CNAF, MSA)</li> <li>2. Identifier les règles à harmoniser</li> <li>3. Lancer un premier travail sur l'urbanisation cible des SI de la branche Famille</li> <li>4. Produire un rapport regroupant l'ensemble des opportunités d'homogénéisation.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2014 / fin des travaux : 2 <sup>ème</sup> semestre 2014
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAF <b>Contributeurs :</b> MSA

**2/ Identifier et valoriser les gains économiques qui résulteraient de la mutualisation du moteur de liquidation.**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Le schéma stratégique attend une étude approfondie portant sur deux thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse juridique de la documentation réglementaire partagée avec pour objectif une mise en œuvre des nouvelles mesures</li> <li>- Analyse de faisabilité technico-économique (mutualisation du moteur de liquidation).</li> </ul> <p>Si les conclusions de l'étude sont probantes et qu'une refonte SI (impliquant le moteur de liquidation) est envisagée, un projet de mutualisation des moteurs de liquidation (branche famille) pourra être lancé.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablir le plan de l'étude (modalités, planning, ...)</li> <li>2. Formaliser les conclusions</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement de l'étude : 1 <sup>er</sup> semestre 2016 / conclusions de l'étude : 2 <sup>ème</sup> semestre 2017
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> CNAF / MSA

**Inscription dans la trajectoire**

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - <i>chemin critique</i></p>	 <pre> graph LR     A[Aucun] --&gt; B[Mutualisation de la documentation réglementaire]     B --&gt; C[Aucun]     B --&gt; D[Etude des conditions de mutualisation des moteurs de liquidation famille]             </pre> <p>Le partage de la même réglementation et l’harmonisation des procédures est un prérequis à la mutualisation du moteur de liquidation. L’étude de faisabilité prévoit une analyse poussée de ce volet juridique.</p>
<p><b>Impacts sur l’existant et les projets en cours</b></p>	<p>L’objectif défini par cette orientation est exploratoire et ne devrait pas avoir d’impact court ou moyen terme sur l’existant applicatif.</p>

**ANNEXES**

*Néant*

Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)

Fiche de cadrage des orientations SI



**Objectif stratégique n°1** : Fiabiliser et sécuriser les processus d'immatriculation et d'identification

**Priorité** : Haute

### **3.G - Collecter à la source et partager au sein de la sphère sociale les informations (données de paie) des déclarations sociales nominatives**

#### **Enjeux**

---

La déclaration sociale nominative, ou DSN, doit remplacer en 2016 l'ensemble des déclarations sociales actuelles pour les salariés<sup>1</sup>. Cet objectif est d'ailleurs rappelé dans le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi du 6 novembre 2012 qui positionne la DSN comme un des chantiers visant à simplifier les démarches administratives des entreprises.

Les données correspondantes seront adressées vers un seul et même point d'accueil (net-entreprises.fr<sup>2</sup>), mensuellement et de manière automatisée, directement à partir du logiciel de paie. Le dispositif DSN se charge ensuite d'adresser les données aux différents organismes de protection sociale (obligatoires et/ou organismes complémentaires/supplémentaires) concernés<sup>3</sup>, soit sur la base de la déclaration mensuelle soit sur la base de survenance d'évènements.

Un démarrage progressif est prévu. Dès le premier trimestre 2013, la DSN se substituera à quatre déclarations (la DMMO/l'EMMO, la DSIJ, l'attestation employeur et les formulaires de radiation d'un salarié pour les contrats groupes complémentaires prévoyance et santé) pour les entreprises et experts-comptables qui le souhaitent, sur la base du volontariat.

Les enjeux liés au déploiement et à la généralisation de la DSN sont les suivants :

- simplifier les démarches pour les entreprises dans le domaine social,
- faciliter les démarches des salariés relatives à leur protection sociale,
- assurer la concordance des informations entre les montants déclarés pour l'ouverture des droits, le calcul des prestations et les montants soumis à cotisations sociales,
- prévenir les fraudes aux prestations et aux cotisations sociales,
- mettre à disposition des outils adaptés pour traitement des statistiques nécessaires aux différents organismes utilisant la DSN et l'évaluation des politiques publiques.

#### **Objectifs**

---

Les objectifs identifiés dans le cadre du SSSI sont les suivants :

1. Contrôler les informations relatives aux individus et aux employeurs grâce aux référentiels socles

---

<sup>1</sup> La trajectoire de montée en charge de la DSN est prévue pour avril 2013, voir précisions en annexes de cette fiche

<sup>2</sup> Pour les entreprises ayant des salariés relevant du régime agricole, l'accès sera possible soit via le portail msa.fr, soit via le portail Net-entreprises.fr qui redirigera les informations vers le point de dépôt du régime agricole

<sup>3</sup> Détails en annexes de cette fiche

2. Partager les informations constitutives des déclarations sociales, collectées à la source, entre les différents organismes de protection sociale, notamment pour alimenter le répertoire des carrières et les assiettes de ressources

**Périmètre d'usage : Sphère sociale** (régimes obligatoires et complémentaires) et **Emploi**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Simplifications réglementaires (ex. IJ AT/MP, évolutions réglementation Assurance Chômage – ex. suppression attestation employeur rematérialisée AER, simplification des règles de chômage partiel, ...)</i></li> <li>• <i>Adaptation des processus et des SI des organismes liée à la mise en place de la DSN</i></li> </ul>
--	---

**1/ Contrôler les informations relatives aux individus et aux employeurs grâce aux référentiels socles**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	Les informations, relatives aux <u>individus</u> et aux <u>employeurs</u> , transmises par les entreprises sont contrôlées pour le compte de l'ensemble des organismes de protection sociale par rapport aux référentiels socles inter-régimes concernés. Ceci afin de pouvoir assurer aux entreprises et aux OPS que les identifications utilisées sont bien valides. A défaut, les entreprises seront immédiatement informées et invitées à corriger les informations <sup>4</sup> .
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rédiger les expressions de besoins pour les services d'accès aux référentiels inter-régimes</li> <li>2. Vérifier que les services en place couvrent bien les besoins identifiés. Dans le cas contraire, les faire évoluer ou en concevoir/mettre en œuvre d'autres</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2013 – Déploiement progressif de 2013 à 2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> GIP-MDS <b>Contributeurs :</b> ACOSS et CNAV, MSA

<sup>4</sup> Une description plus détaillée de la procédure prévue au lancement est fournie en annexes à cette fiche

**2/ Partager les informations constitutives des déclarations sociales, collectées à la source, entre les différents organismes de protection sociale**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>En retenant cette action, le SSSI veut entériner le fait que la DSN devient, dans son domaine de compétence, la <u>source</u> unique pour collecter les informations constitutives des déclarations sociales et les partager entre les différents organismes de protection sociale, notamment pour alimenter le <u>répertoire des carrières</u> et les <u>assiettes de ressources</u>.</p> <p>Les travaux engagés autour du projet pour établir le <u>référentiel des données et des messages</u> des déclarations sociales sont eux-mêmes partagés et font référence au sein de la sphère sociale.</p> <p>Les <u>échanges</u> de flux associés à la DSN s'inscrivent également dans le cadre promu par le SSSI : standard Interops, bibliothèque des messages, dispositif général d'échanges, ...</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<p>La mise en œuvre s'inscrit dans le cadre du projet DSN piloté par le GIP-MDS portant le projet collectif des organismes de protection sociale qui le composent. L'articulation entre ce projet et les autres projets portés par le SSSI s'inscrit dans le cadre de la gouvernance du SSSI.</p>
<b>Calendrier</b>	<p>Lancement : 1<sup>er</sup> semestre 2013 – Déploiement progressif de 2013 à 2016</p>
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> GIP-MDS  <b>Contributeurs :</b> Organismes de protection sociale concernés</p>

Inscription dans la trajectoire

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - chemin critique</p>	<pre> graph TD     RI[Référentiel Individus 1.A] &lt;--&gt; C[Contrôler les informations relatives aux individus et aux employeurs grâce aux référentiels socles]     RE[Référentiel Employeurs 1.B] &lt;--&gt; C     C &lt;--&gt; P[Partager les informations constitutives des déclarations sociales, collectées à la source, entre les différents organismes de protection sociale]     P &lt;--&gt; CB[Carrières brutes RGPU Fiche 3.B]     P &lt;--&gt; PE[Plateforme d'échanges DGE Fiche 4]     </pre>
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>Les SI des organismes doivent s'aligner progressivement sur les formats de données et de messages portés par la DSN. Le RGPU intègre les données DSN (dans son champ d'intervention) pour la gestion des carrières (cf. fiche 3.B)</p>

Indicateur(s) de résultat

A définir

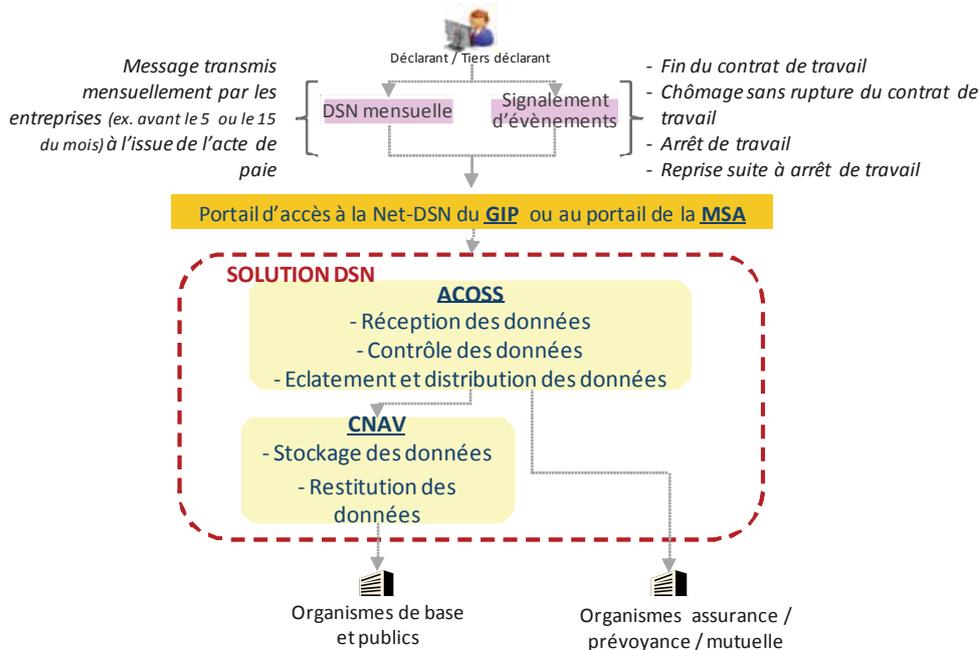
**ANNEXES**

Les organismes de protection sociale concernés pas la DSN sont nombreux :

- les organismes en charge du recouvrement (URSSAF, MSA...);
- les organismes chargés de la gestion des carrières :
  - la CNAV pour le régime général et les autres organismes d'assurance vieillesse obligatoire pour les régimes spéciaux,
  - les organismes de gestion de la retraite complémentaire obligatoire (AGIRC, ARRCO);
- les organismes d'assurance maladie obligatoire (CNAMTS, MSA) afin d'éviter aux employeurs des déclarations de ressources redondantes pour déterminer les assiettes relatives aux prestations en espèces (indemnités journalières en cas d'arrêt maladie etc.);
- pôle emploi, notamment pour les attestations d'employeurs (AE) et les déclarations de chômage total ou partiel sans rupture de contrat de travail.
- les organismes de protection sociale complémentaires (CTIP, FFSA, FNMF)

A ce jour, aucune date n'a été fixée pour les entreprises du secteur public et les salariés concernés par des paies simplifiées (type CESU ou équivalent). La question de leur rattachement au système sera abordée avant la phase 2 de la DSN puisqu'un calendrier général de montée en charge de la DSN 2013-2016, précisant les dates d'intégration des différentes exclusions de périmètre phase 1 et des déclarations sociales à substituer, est prévu pour le 1er semestre 2013.

**La cinématique globale au démarrage de la phase 1**



L'identification des salariés [Source : DSN Cahier technique de la DSN phase 1 (juin 2012)]

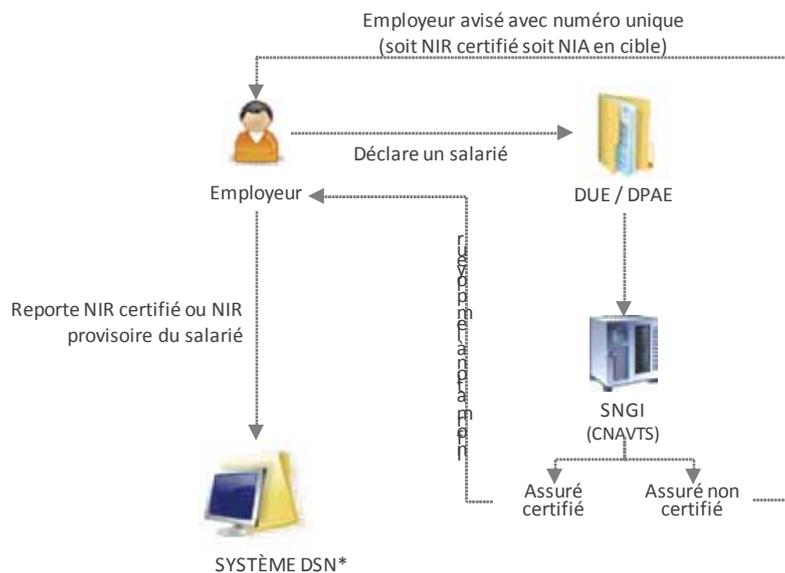
Le circuit logique pour l'identification des salariés est le suivant<sup>5</sup> :

- L'employeur déclare un salarié via la DUE ou la DPAAE<sup>6</sup>
- Lors du report au système national de gestion des identifications (SNGI) géré par la CNAV et qui constitue le « socle » partagé de l'identification entre les organismes de protection sociale, si l'assuré n'est pas certifié, l'employeur recevra tout de même un numéro de référence unique.

Un télé-service fourni par la CNAV au retour de la procédure lui transmettra ainsi : soit confirmation que le NIR est certifié par rapport à l'état civil transmis et que ce numéro peut donc être géré tel quel dans la paie, soit un numéro provisoire qui sera le même pour tous les organismes de protection sociale, ce numéro provisoire provenant du circuit NIA (numéro d'identification d'attente) porté dans le cadre de la mise en place du Répertoire National Commun de la Protection Sociale (RNCPS) - lequel récapitule les affiliations et droits de l'assuré auprès de tous les organismes sociaux. Il sera alors confirmé à l'employeur que tant qu'il ne reçoit pas un NIR certifié définitif (lequel sera obtenu à l'issue de la procédure d'identification à mener dans le cadre du RNCPS pour certifier les NIR / états civils qui ne le sont pas), il doit utiliser en paie et dans la DSN le numéro provisoire retourné dans le téléservice et que ce numéro est valable pour tous les organismes participants.

En synthèse, l'identification dans le cadre du traitement DSN est ainsi prévue comme suit :

- Si l'assuré est correctement identifié, la nature de NIR certifié est utilement portée par l'entreprise elle-même dans sa paie, au retour d'une information suite à DUE/DPAAE.
- Si l'assuré n'est pas correctement identifié, le système « DUE/DPAAE » prévoit l'affectation d'un numéro provisoire (le NIA) que l'employeur doit reporter dans sa paie.



(\*) Le système DSN s'appuie aujourd'hui sur le SNGC de la CNAV comme outil de stockage et bénéficie donc de facto de la certification du NIR opérée directement par celui-ci.

<sup>5</sup> A noter que les entreprises ont connaissance de l'état d'identification de leurs salariés via le BIS (Bilan d'Identification des Salariés) avec leurs DADS

<sup>6</sup> La déclaration préalable à l'embauche (DPAAE) remplace désormais la déclaration unique d'embauche (DUE)

**Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)**

Fiche de cadrage des orientations SI



*Objectif stratégique n°4 : Développer et sécuriser les échanges internes et externes à la sphère sociale*  
*Priorité : Haute*

**4 - Mettre à disposition le dispositif de gestion des échanges de données sécurisées entre les organismes de Protection Sociale et avec les administrations tierces**

(Informations Assurés via le DGE prévu à l'article R 114-31 du CSS, Informations Entreprises dans le cadre du « bloc 1 » de la DSN)

**Enjeux**

La multiplication des réformes implique de plus en plus d'échanges d'information entre les organismes de la sphère sociale ainsi qu'avec les autres administrations ou partenaires. Ces échanges sont nécessaires pour l'optimisation des processus transverses, l'amélioration de la qualité de service rendu aux usagers mais également à des fins de maîtrise des risques ou de lutte contre la fraude.

Ce besoin a conduit au développement de nombreux échanges bilatéraux. Si ces échanges ont permis des retours sur investissement importants à échéance courte, ils s'avèrent aujourd'hui coûteux, à maintenir et à faire évoluer et ne tirent pas pleinement parti des économies d'échelle. En effet, leur conception ne permet pas une bonne réutilisabilité et contribue à la complexification et au manque d'agilité des systèmes informatiques.

Les enjeux et apports métier du schéma stratégique dans ce domaine sont les suivants :

- Capitaliser sur les avancées réalisées au sein de la sphère sociale autour du standard INTEROPS
- Mettre en œuvre plus facilement les futurs échanges (batch et temps réel) en s'appuyant sur un dispositif organisé, piloté et auditable
- Faciliter et sécuriser les échanges (internes et externes à la sphère sociale) et la mise en œuvre des processus transverses). A titre d'exemple et dans le cadre des échanges avec les administrations partenaires, un accès industrialisé et sécurisé à FICOPA<sup>1</sup> (DGFIP) permettrait de prévenir plus efficacement les risques de fraudes. En matière de simplification des

<sup>1</sup> Fichier national des comptes bancaires et assimilés

démarches usagers (encadrée et portée par la loi Warsmann), de nombreux apports peuvent être mentionnés et notamment pour les échanges de données structurées (issues du recueil de pièces justificatives par un organisme) permettant des gains de productivité.

- Donner les moyens aux organismes de sécurité sociale de converger vers une plus grande rationalisation des flux et une meilleure interopérabilité.

Ces objectifs sont ambitieux mais nécessaires. Il s'agit de construire ensemble un système assurant la pérennité et la réutilisabilité des échanges dans le but de faciliter la mise en œuvre des réformes. Le code de la sécurité sociale (Article R114-31) prévoit à cet effet la mise en service d'un dispositif de gestion des échanges, relatifs aux informations Assurés sociaux, pour l'ensemble des partenaires concernés. L'utilisation de ce dispositif doit permettre de garantir :

- La reconnaissance de l'émetteur et du ou des destinataires des données échangées
- L'identification et si nécessaire le rattachement des personnes auxquelles sont attachées les informations échangées
- La confidentialité du contenu des informations échangées ainsi que la traçabilité des échanges

D'autre part, et en complément de la réglementation en vigueur, il est à noter que le schéma stratégique attend une utilisation de ce dispositif pour la prise en charge des flux en provenance ou à destination des administrations tierces (ex : DGFiP, Ministère de l'intérieur, EESSI, ...). Ainsi, l'ensemble des échanges réalisés avec ces partenaires seront normalisés, centralisés et certifiés comme source officielle.

D'autre part, dans le cadre de la simplification des démarches des entreprises (Loi Warsmann II du 22 mars 2012), le projet DSN met en place avec les organismes concernés les échanges d'informations relatifs aux informations Entreprises.

## Objectifs

---

Dans ce contexte, le schéma stratégique poursuit l'objectif suivant :

- Organiser et piloter les évolutions de la plate-forme d'échange pour les flux Assuré (DGE)
- Pour les nouveaux flux où les partenaires ont intérêt à agir (par exemple les données de filiation pour l'état civil), mettre à disposition le dispositif de gestion des échanges (DGE prévu à l'article R 114-31 du CSS) de données sécurisées entre les organismes de Protection Sociale et avec les administrations tierces

Il est important de rappeler que ce dispositif de gestion des échanges devra se structurer sur la base des composants suivants :

- Un dictionnaire de données commun partagé (modèles sémantique et de messages – voir détails en annexes), complété de son modèle relationnel.

Sur la base des travaux déjà réalisés en ce sens, parmi lesquels figure celui du projet DSN (administré par le comité de normalisation des données sociales) ce modèle devra s'enrichir au fur et à mesure des nouveaux projets.

- Deux dispositifs de routage des flux capables de fonctionner en mode acquisition ou diffusion et susceptibles de travailler en temps réel ou en différé (batch), distinguant les systèmes d'échanges Assurés (DGE) et Entreprises (« Boc 1 » de la DSN).
- Un annuaire consolidant l'ensemble des informations relatives à l'affiliation d'un assuré social (idem pour les flux Entreprises) et capable d'orienter les flux. Le cœur de répertoire du RNCPS joue actuellement ce rôle (cf. *fiche 2.B relative aux répertoires de rattachement/affiliation*) pour le volet Informations Assurés.

**Périmètre d'usage : Sphère sociale (en cible) + relations éventuelles avec partenaires institutionnels**

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Prérequis (juridique, technique, métier, ...)</b>	<i>Aucun</i>
--	--------------

**1/ Organiser et piloter les évolutions de la plate-forme d'échanges Assurés (DGE)**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Sur la base de la gouvernance actuelle, le pilotage de cette plate-forme sera assuré par la DSS, jouant le rôle de maîtrise d'ouvrage. Le schéma stratégique identifie deux phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une phase de mise à niveau de la plate-forme technique répondant aux exigences implicites (performance, disponibilité, fonctionnalités d'administration et de routage de flux batch et temps réel)</li> <li>- Une phase de développement des services métiers adossés. Ces derniers seront soumis au respect de règles à partager et à valider (harmonisation sémantique, respect des standards, ...).</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir et partager les règles et exigences d'utilisation de la plateforme (la convention actuelle devra être complétée en ce sens)</li> <li>2. Evaluer et prioriser les besoins métiers à couvrir (besoins fonctionnels et non-fonctionnels).</li> <li>3. Réaliser/compléter l'expression de besoins du DGE (focus particulier sur les échanges temps réel) permettant de dimensionner au mieux la plateforme</li> </ol>

<b>Calendrier</b>	Lancement des travaux : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 (Activité récurrente)
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> CNAV, CNAMTS, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, UNRS, Club des régimes spéciaux

**2/ Mettre à disposition le dispositif de gestion des échanges de données sécurisées entre les organismes de Protection Sociale et avec les administrations tierces, en distinguant deux systèmes respectivement dédiés aux flux Assurés et Entreprises**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Pour atteindre ses objectifs, le schéma stratégique attend, dans un premier temps, la mise à niveau des DGE pour qu'il puisse être pleinement opérationnel à moyen terme (cf. objectif 1).</p> <p>Dans un deuxième temps, une fois le DGE qualifié et mis en production (juin 2013 pour les échanges Batch et à horizon 2015 pour les échanges transactionnels), les flux à mettre en œuvre seront identifiés au fil de l'eau sur la base de l'étude des cas d'utilisation porteur d'enjeux et présentant des gains potentiels significatifs. Il est important de rappeler que les échanges existants ne sont pas impactés par cette démarche.</p> <p>Concernant les échanges réalisés avec les partenaires extérieurs à la sphère sociale (pôle emploi, DGFIP, Ministère de l'intérieur, ...), ils font l'objet d'un recensement par la DSS et seront formalisés dans un cahier des charges à paraître au 1<sup>er</sup> semestre 2014.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sur la base de l'expression de besoins et des travaux en cours, ajuster le cahier des charges et concevoir les composants permettant la mise à niveau des systèmes d'échanges Assurés et Entreprises.</li> <li>2. Procéder à la mise en production des solutions et finaliser, pour le DGE, les pilotes en cours</li> </ol> <p>Comme évoqué ci-dessus (cf. objectifs), la solution à déployer devra s'appuyer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les informations issues du dictionnaire de données (aucun échange de données ne pourra être mis en œuvre sans une homogénéisation sémantique, partagée entre tous les utilisateurs). Ce dictionnaire est à constituer au fur et à mesure des projets.</li> <li>- Un référentiel des modèles de messages (commun aux échanges Assurés et Entreprises)</li> <li>- L'annuaire de routage, relié au(x) répertoire(s) de rattachement (cf. orientations 2.B). Ses données seront fiabilisées par la mise en œuvre d'un processus de gestion commun (cf. orientations 2.A)</li> </ul>

	<p>Pour rappel, les règles suivantes sont à respecter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une recherche systématique d'informations élémentaires provenant de sources fiables devra être réalisée avant tout développement de nouvel échange</li> <li>- Le partage d'un langage commun (sémantique) pour faciliter et industrialiser les échanges de données futurs sera systématisé.</li> <li>- Une architecture orientée vers le partage d'une information structurée en lieu et place d'un système de partage de pièces justificatives sera préférée.</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	Lancement des travaux : 2 <sup>ème</sup> semestre 2013 (Activité récurrente)
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS</p> <p><b>Contributeurs :</b> CNAV, CNAMTS, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, UNRS, Club des régimes spéciaux, GIP-MDS</p>

**Inscription dans la trajectoire**

<p><b>interdépendances (orientations SSSI)</b> - chemin critique</p>	<pre> graph LR     A[1.C Modernisation du référentiel-socle des individus (RFO)] --&gt; D[Mise en oeuvre du DGE (dispositif général d'échange)]     B[1.A Référentiel-socle des individus (SNGI)] --&gt; D     C[2.A Processus commun de gestion des affiliations et rattachements] --&gt; D     E[2.B Affiliation/Rattachement – Extension du périmètre du RNCPS et/ou des répertoires par branche] --&gt; D     D --&gt; F[Aucun]     </pre> <p>Pour le volet Assurés, le dispositif d'échange doit s'appuyer sur le référentiel des organismes, le module d'identification du SNGI ainsi que l'annuaire de routage (données de rattachements). Cette construction permettra d'assurer une excellente fiabilité et une bonne qualité de service.</p>
<p><b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b></p>	<p>Cette plateforme doit devenir l'outil privilégié pour les échanges inter-organismes internes ou externes (acheminement des flux fichiers ou messages, la propagation d'événements, etc.) sauf si des solutions alternatives apparaissent sensiblement moins coûteuses et plus efficaces (échanges directs par Interops,...).</p>

	<p>Pour certains échanges externes, un organisme pourrait mettre en œuvre l'échange pour le compte de la sphère sociale et partager les données correspondantes avec les autres OPS</p> <p>Peu d'impact à prévoir sur les composants applicatifs existants ou l'organisation en place.</p>
--	--

## ANNEXES

---

Afin de bien comprendre les composants structurant un échange d'information, il est rappelé les fondamentaux caractérisant la définition de toute norme d'échange. Une norme d'échange se caractérise ainsi par :

- **Le modèle d'information** (ou modèle sémantique)  
Il s'agit du modèle de données permettant à l'émetteur et aux récepteurs de partager sémantiquement la même définition d'une information. Trop souvent omis dans les échanges actuels essentiellement bilatéraux, ce modèle garantit la pérennité de l'échange considéré mais également pour tous les échanges à venir utilisant ces mêmes données (ainsi que leurs relations). Plusieurs initiatives permettent aujourd'hui de définir en commun ce type de modèle (comité de normalisation des données sociales – projet DSN) mais uniquement sur des périmètres restreints. Il semble donc nécessaire de pousser la logique un cran plus loin afin de donner une cohérence d'ensemble, de cadrer, la construction d'un modèle sémantique global. Les modalités de construction et la gouvernance de ce type de modèle constitue un des enjeux porté par le schéma stratégique.
- **Le modèle de message**  
Il précise la manière dont l'information est structurée (format reconnu par les différents acteurs). Ce format, souvent associé aux langages de structuration (ex : XML, ...), doit également être défini et gouverné de manière commune.
- **La cinématique des échanges**  
Cette cinématique décrit les modalités de l'échange (qui transmet quoi à qui et quand). Ces modalités sont implémentées dans des protocoles d'échanges tels que le standard INTEROPS.



## Objectif stratégique n°5: Partager les pratiques pour renforcer l'efficacité de la fonction SI

### Enjeux

L'amélioration de la performance par le partage de bonnes pratiques et la recherche d'économies dans un contexte budgétaire contraint impose d'étudier l'ensemble des opportunités de partage et de mutualisation.

Le SSSI affirme ainsi dans ses principes directeurs la recherche plus systématique de **mutualisation des fonctions supports** (SI RH, comptabilité, achat, messagerie, éditique,...).

Dans ce contexte, le SSSI prévoit de :

- favoriser la mutualisation des expériences (savoir faire, méthodes et outils) au sein de la sphère sociale
- mener des études sur des sujets qui n'ont pu être approfondis dans le cadre des travaux du SSSI : rationalisation des SI des fonctions supports (RH et finances), stratégie de virtualisation, opportunité d'une certification propre à la sécurité sociale pour les échanges inter-organismes et stratégie de sécurisation et d'authentification des télé services

Au-delà, l'un des enjeux est de favoriser les échanges entre les acteurs :

- Chaque responsable connaît ses homologues et les domaines d'expertise de chaque OSS.
- L'information circule efficacement entre les OSS et facilite la montée en compétence des équipes et la réussite des projets.

### Objectifs

Pour répondre à ces enjeux, les objectifs identifiés dans le cadre du SSSI sont les suivants :

1. Partager les pratiques relatives à l'adaptation en continu de la fonction SI
2. Etudier les conditions de mise en œuvre de politiques d'achats communes
3. Etudier la rationalisation des SI des fonctions support pour le Régime Général
4. Etudier les dispositifs de sécurisation et d'authentification des télé services
5. Etudier les stratégies de mutualisation ou de virtualisation
6. Proposer une formation aux SI de la sécurité sociale

#### **Périmètre d'usage : Sphère sociale** (en cible)

Le périmètre adressé par ces échanges concerne l'ensemble des organismes de la sécurité sociale (tous régimes).

Travaux à mener & calendrier prévisionnel

Pré requis (juridique, technique, métier...)	NA
--	----

1/ Partager les pratiques relatives à l'adaptation en continu de la fonction SI

Description & résultats attendus	<p>L'un des enjeux du schéma directeur est de favoriser et d'organiser le partage inter organismes.</p> <p><u>Objectif 1a</u> : transformer le club des DSI</p> <p>Organiser les échanges au niveau des collaborateurs / responsables des directions des Systèmes d'Information (DSI), dans la continuité du club des DSI mis en place en 2010, afin de partager les avancées de chaque organisme.</p> <p>Il est rappelé que le Club des DSI a été suspendu en 2012 en raison de l'élaboration du SSSI. Il réunissait, à l'origine, 3 à 4 fois par an la DSS et les DSI des principaux organismes, sous l'impulsion du Directeur de la DSS, pour des échanges informels. Depuis, des échanges se sont également tenus en dehors de ce club.</p> <p>L'enjeu porté par le SSSI est donc de mieux organiser ces échanges et les systématiser.</p> <p>Ainsi, le SSSI prévoit dans sa gouvernance, une instance réunissant les DSI mais également les Directions Métiers (MOA) à fréquence semestrielle<sup>1</sup>. Il est donc proposé d'ouvrir le club des DSI aux autres collaborateurs / responsables des DSI et Directions Métiers.</p> <p>Cette instance se présenterait comme un lieu d'échange et de partage entre responsables de directions (SI et métiers) des différents organismes. La mise en œuvre d'une espace collaboratif sécurisé pourrait également permettre d'animer, au-delà des instances, une collaboration thématique. Les échanges porteraient sur des thématiques spécifiques : présentation du SIRH, du projet DSN, des outils de lutte contre la fraude, de télé-services développés, messagerie et éditique, etc....</p> <p><u>Objectif 1b</u> : organiser plus globalement les échanges</p> <p>Les efforts sont à concentrer selon deux axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Partager les expertises et les bonnes pratiques</b>, en particulier sur des thématiques nouvelles comme l'architecture, l'opensource, la sécurité, ITIL, etc.... Les compétences sur ces thèmes sont encore « jeunes », parfois peu nombreuses et certains organismes peuvent être en avance. L'objet est alors, sur une liste de thèmes à établir, d'organiser ces partages, par la mise en place d'un annuaire recensant les experts dans chaque organisme, l'organisation de réunions entre organismes et la mise en place de communautés en ligne pour le support et la veille sur les thèmes identifiés</li> <li>- <b>Partager les documents « contractuels » en disposant d'une</b></li> </ul>
----------------------------------	---

<sup>1</sup> Il s'agit du COSUI (Comité de Suivi), instance mise en place en 2012 dans le cadre de l'élaboration du SSSI. Pour plus de détails, se référer à la fiche de cadrage de l'objectif stratégique n°7.

	<p><b>librairie de contrats de service</b> : lors de la mise en place d'un « composant commun » (par exemple, le SNGI), des contrats de service relient l'opérateur en charge de sa gestion (la CNAV dans cet exemple) et les organismes usagers. Ils formalisent, entre autres, les conditions d'engagement de service. Il est suggéré de pouvoir disposer d'une librairie de contrats de service permettant d'accélérer la contractualisation des engagements de service liés à de futurs sous-systèmes communs.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transformer le club des DSI : définir les nouvelles modalités du club (acteurs concernés, type d'informations échangées, niveau de détails, régularité des échanges...), organiser les points de rencontres et faire des bilans réguliers sur les possibilités de projets / résolutions de problèmes en commun</li> <li>2. Identifier les thèmes d'expertise, définir les modalités de partage telles que la mise en place d'un espace collaboratif, organiser les échanges et dresser des bilans réguliers</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2013 - récurrent
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote)</b> : DSS, animation tournante</p> <p><b>Contributeurs</b> : Organismes de sécurité sociale</p>

## 2/ Etudier les conditions de mise en œuvre de politiques d'achats communes

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Chaque organisme gère à ce jour ses propres achats. Dans un objectif d'économies, les différentes modalités d'achats communes doivent être étudiées :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>S'appuyer sur les AO de l'UCANSS, de l'UGAP ou du SAE</b> (Service d'Achat de l'Etat). La mutualisation d'AO permet des gains financiers non négligeables en les sécurisant au regard de la réglementation applicable</li> <li>2. <b>Mieux utiliser le cadre réglementaire</b> pour lancer des consultations communes, sur les projets communs et sur certaines fournitures (afin de peser plus fortement sur la politique prix du fournisseur et de réduire la charge nécessaire à l'élaboration et au dépouillement d'un marché). Ainsi les articles 8 et 9 du code des marchés publics précisent les modalités juridiques de création de groupements de commande et de centrale d'achats entre organismes publics ; ces dispositions permettent à des caisses nationales de réaliser ces consultations pour le compte des autres<sup>2</sup>.</li> </ol>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir les besoins, le périmètre d'interventions et les actions à mener pour les différentes modalités de mise en œuvre identifiées ci-dessus : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Identifier les familles d'achats pour lesquelles une caisse centrale pourrait se porter leader (sur le modèle Mindef sur certains logiciels)</li> <li>b. Identifier les familles d'achats pour lesquelles l'UGAP (ou le</li> </ol> </li> </ol>

<sup>2</sup> A titre d'exemple, le Ministère de la Défense (Mindef) joue ce rôle de centrale d'achat auprès de l'ensemble des ministères volontaires pour l'achat de licences Oracle et Microsoft

	<p>SAE) sera sollicitée : par exemple, une stratégie d'achat pourrait consister à concentrer les achats des organismes sur des approvisionnements contribuant directement au métier SI et d'utiliser les marchés UGAP pour le reste (mobilier, etc.).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Partager en début d'année le plan d'achats prévisionnels de chaque organisme et identifier les mutualisations possibles.</li> <li>3. Développer la capacité de l'UCANSS à apporter un conseil juridique en matière d'achats publics.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Lancement : 1 <sup>er</sup> semestre 2013
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> UCANSS
<b>Contributeurs</b>	<b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale (y compris régimes spéciaux)

### 3/ Etudier la rationalisation des SI des fonctions support au sein du Régime Général

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>La question de la rationalisation des SI support se pose principalement sur deux domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les <u>ressources humaines (RH)</u> puisque les organismes du régime général dépendent d'une convention commune (UCANSS). Un SI développé en spécifique par l'un des organismes est d'ailleurs en cours de déploiement dans 3 OPS<sup>3</sup> (CNAF, CNAM et ACOSS). En s'appuyant notamment sur les travaux menés par l'UCANSS, il s'agira de définir l'intérêt de mises en commun pour les organismes du RG avec leurs modalités de mise en œuvre.</li> <li>- La <u>comptabilité/budget/achats</u>. En première approche, il peut paraître intéressant de distinguer la gestion technique et la gestion administrative (fonctionnement des organismes). En effet, si la première est spécifique à chaque branche, la seconde peut donner lieu à des mises en commun plus importantes entre organismes. En premier lieu, il s'agira de partager les problématiques communes (notamment dans le cadre du nouveau décret sur le Gestion Budgétaire et la Comptabilité Publique) afin d'évaluer les enjeux relatifs aux règles métiers communes pouvant le cas échéant déboucher sur un SI commun sur certains de ces volets..</li> </ul> <p>Dans les deux cas de figure, il faudra tout d'abord faire converger ou fixer des règles communes avant d'envisager les modalités de convergence aux plans technique et métiers.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitution des deux groupes de travail</li> <li>2. Définition du périmètre et des objectifs de chaque étude</li> <li>3. Réalisation des études</li> <li>4. Présentation des résultats et, le cas échéant, définition des pistes de mise en œuvre</li> </ol>

<sup>3</sup> Le cœur du SI est commun mais des modules spécifiques sont développés pour chaque caisse

<b>Calendrier</b>	2014-2015
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> Sur base de volontariat, UCANSS pour le domaine RH, à déterminer pour le domaine Comptabilité/budget/achat <b>Contributeurs :</b> Organismes du régime général, UCANSS

#### 4/ Etudier les dispositifs de sécurisation et d'authentification des téléservices

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Avec le souci de simplifier les démarches administratives des usagers ainsi que les processus des organismes sociaux, le SSSI préconise (principe directeur n° 7) la mise en place de dispositifs techniques qui favorisent une « recherche systématique d'alternatives à la dématérialisation des pièces justificatives, idéalement par l'accès à des sources informatiques qualifiées ». Il donne ainsi la préférence, dans la mesure du possible, à des informations structurées et qualifiées plutôt qu'à la collecte de pièces justificatives papier ou numérisées.</p> <p><b>Objectif 4a :</b> Afin de donner la meilleure fiabilité possible aux informations communiquées au travers des différents téléservices, le SSSI prévoit d'établir une échelle graduée des besoins de sécurité et d'authentification nécessaires ainsi que des moyens à mettre en œuvre à ces différents niveaux d'exigence, tout en gardant le souci du pragmatisme et de la simplicité, essentielles pour permettre un déploiement des télé services à grande échelle.</p> <p>L'étude préconisée porte sur deux thématiques<sup>4</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'opportunité d'une utilisation de la carte Vitale au sein de la sphère sociale</li> <li>- Les dispositifs d'authentification dans le cadre des téléservices en fonction des niveaux de sécurité requis</li> </ul> <p><b>Objectif 4b :</b> Dans les cas résiduels où le téléservice ne peut surseoir à une procédure de déclaration ou de présentation de justificatifs pour les assurés sociaux, l'objectif visé est de rationaliser et de simplifier les dispositifs mis en œuvre, à cet effet, au sein de la sphère sociale. La piste proposée consiste à utiliser des composants communs et communicants entre les différents téléservices de la sécurité sociale.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitution du groupe de travail</li> <li>2. Définition du périmètre et des objectifs de l'étude</li> <li>3. Réalisation de l'étude</li> <li>4. Présentation des résultats et, le cas échéant, définition des pistes de mise en œuvre</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	2014
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> Organismes de la sécurité sociale

<sup>4</sup> Premiers éléments de réflexion en annexes

**5/ Etudier les stratégies de mutualisation ou de virtualisation**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Au regard des transformations en cours dans les organismes de sécurité sociale il est très difficile de fixer à ce stade une orientation sur la mutualisation de la production informatique (Datacenter notamment). Les acteurs partagent le constat que l'enjeu est, aujourd'hui et pour les années à venir, de mener à terme les profondes réorganisations en cours dans de nombreux organismes et de laisser le temps aux équipes de stabiliser leur activité dans ce nouveau cadre.</p> <p>Toutefois, compte tenu de la maturité des technologies, le SSSI ne peut passer sous silence les sujets liés à la virtualisation (des serveurs notamment) et au cloud computing. Si plusieurs organismes ont déjà engagé des travaux de virtualisation de leurs postes de travail et/ou de leur data center, aucune démarche transverse n'a été envisagée. Le SSSI préconise de mener une étude à cet effet afin d'évaluer les intérêts de ces évolutions technologiques au sein de la sphère sociale et leur retour sur investissement (qui restent à démontrer lorsque les socles technologiques sont différents).</p> <p>Concernant la mutualisation, plusieurs organismes sont à l'initiative de mutualisations autour des plans de reprise d'activité (PRA) ou de l'éditique ; le SSSI encourage ce type de démarche qui pourrait être étendu à d'autres domaines.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitution du groupe de travail</li> <li>2. Définition du périmètre et des objectifs de l'étude</li> <li>3. Réalisation de l'étude</li> <li>4. Présentation des résultats et, le cas échéant, définition des pistes de mise en œuvre</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	2015-2016 (voire plus tôt)
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote):</b> A définir</p> <p><b>Contributeurs :</b> Organismes de la sécurité sociale</p>

**6/ Proposer une formation aux SI de la sécurité sociale**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Concevoir et mettre en œuvre une formation sur les SI de la sécurité sociale, ses projets transverses et les axes stratégiques du SSSI, notamment dans le cadre de l'EN3S ou de la formation continue des chefs de projets Ces formations seront également un vecteur intéressant de sensibilisation au Droit de la dématérialisation. A cette occasion, la circulaire dématérialisation (DSS/4C/2011/273 du 7 juillet 2011) sera présentée.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conception des formations</li> <li>2. Réalisation des formations</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	A partir de 2013
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote):</b> DSS

## ANNEXES

---

Concernant Vitale, il s'agit de statuer sur l'opportunité d'élargir l'utilisation de cette carte à l'ensemble de la sphère sociale dans le cadre de procédures d'identification des assurés qui pourraient le nécessiter.

Les premiers éléments de réflexions sont les suivants :

- La distribution de certificats au grand public n'apparaît pas pertinente.
- Cette utilisation va de pair avec la suppression progressive des données relatives aux droits de l'assuré sur la carte elle-même au profit d'une consultation en ligne. Ainsi, le contenu de la carte Vitale serait limité aux seuls critères d'identification et ne nécessiterait, de fait, plus aucune mise à jour.
- L'orientation globale recherchée consiste toutefois à organiser une décroissance des usages de la carte plutôt que leur croissance

Concernant les dispositifs d'authentification, l'objectif consiste (à l'instar des banques ou du fisc) à offrir un bon compromis entre les exigences de sécurité et l'ergonomie essentielle pour un déploiement à grande échelle. Un partage des initiatives ou solutions mises en œuvre au sein de la sphère sociale (incluant l'information retraite) est préconisé afin d'envisager les éventuelles convergences possibles, sans volonté de s'engager dans une logique de portail unique.

Schéma stratégique des SI (Sécurité et Protection Sociale)

Fiche de cadrage des orientations Moyens



## Objectif stratégique n°6: développer les compétences par la mise en place des fondamentaux d'une GRH interbranches et inter métiers

La performance opérationnelle de la sphère sociale repose largement sur la capacité d'adaptation et d'évolution de sa fonction informatique et notamment de ses ressources humaines. C'est en ce sens que le SSSI propose un objectif visant au développement des compétences.

Le **diagnostic partagé** à l'occasion des travaux du SSSI fait émerger un ensemble de constats :

- La nécessité de **maintenir des compétences clés** sur des systèmes historiques,
- Des besoins de **nouvelles compétences** (en particulier pour le pilotage de projets, l'architecture, et les nouvelles expertises ...),
- Des projets d'**organisation** assortis d'impacts humains (production, services partagés...),
- Un contexte **démographique et budgétaire contraint** (réduction des effectifs, départs à la retraite, turnover faible ...),
- Une **mobilité** professionnelle et géographique interbranches et inter-régimes insuffisante,
- Une **faible attractivité** de la sécurité sociale pour les métiers liés aux nouvelles technologies et à la gestion de projet,
- Un **cadre de gestion** des ressources humaines contraignant.

**Dans ce contexte, et afin de trouver des marges de manœuvre complémentaires, il paraît important de partager plus fortement, entre les organismes, les informations et les bonnes pratiques sur le domaine RH, de faciliter la mobilité et d'améliorer la visibilité des métiers SI de la sécurité sociale.**

### Objectifs

Pour répondre à ces enjeux, les objectifs identifiés dans le cadre du SSSI sont les suivants :

1. Mettre en place le référentiel métier/emploi au sein du Régime Général, l'étendre à l'ensemble des fonctions SI et créer des correspondances avec les régimes alignés
2. Faciliter les mobilités intra, inter branches et inter régimes
3. Développer la visibilité des métiers SI de la sécurité sociale
4. Etudier les dispositifs spécifiques dédiés à la gestion des mobilités en cas d'évolution des organisations
5. Partager une estimation de la projection des ressources (en ETP) sur des besoins précis

Sans nier les contraintes techniques, budgétaires et réglementaires, le SSSI a pour ambition d'engager progressivement un changement culturel qui facilitera avec le temps les mobilités, offrira de nouvelles perspectives de carrières et apportera des marges de manœuvre aux responsables SI. Il propose notamment de développer les rencontres inter-organismes et les échanges entre acteurs RH à différents niveaux (local, régional, national).

Ce mouvement est engagé au sein du Régime Général puisqu'un club des RH a été constitué et a permis d'élaborer un référentiel des emplois et métiers partagé par les quatre branches du Régime Général.

Les orientations du SSSI se positionnent en continuité de ces travaux.

**Périmètre d'usage : Sphère sociale** (en cible)

Le périmètre adressé concerne l'ensemble des organismes de la sécurité sociale (tous régimes). Il convient toutefois de différencier le Régime Général (disposant d'une convention collective propre) des autres régimes.

**Travaux à mener & calendrier prévisionnel**

<b>Pré requis (juridique, technique, métier...)</b>	NA
---	----

**1/ Mettre en place le référentiel métier/emploi au sein du Régime Général, l'étendre à l'ensemble des fonctions SI et créer des correspondances avec les régimes alignés**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Cette première orientation porte résolument sur un volet « technique » afin d'établir des définitions communes des emplois et des métiers SI entre les organismes.</p> <p>En effet, le développement des échanges et de la mobilité entre organisme est très largement facilité par le partage d'un référentiel métier/emploi commun (l'identification des ressources est alors bien plus aisée et les postes ouverts plus compréhensibles par les acteurs extérieurs).</p> <p>C'est le sens des travaux engagés sur le Régime général pour actualiser le répertoire des métiers UCANSS de la famille 13 « gestion des SI » portant sur les métiers MOE et AMOA : Les quatre branches ont ainsi proposé à l'UCANSS au 1er trimestre 2013, un répertoire commun pour cette famille professionnelle. Ces travaux ont été menés en cohérence avec le référentiel CIGREF.</p> <p><i>Nota : ces travaux n'ont pas d'impact sur les grilles de classification (administratifs, informaticiens) et les niveaux de qualification. Les intitulés d'emplois restent également propres aux organismes, mais ces derniers pourront être rattachés à des emplois génériques communs. Les nouveaux embauchés le seront en utilisant les nouvelles appellations emplois/métiers.</i></p> <p>De leur côté, les organismes des autres régimes ont mené des démarches analogues de formalisation de leurs emplois ou de leurs compétences et activités.</p> <p>Les actions proposées ci-après s'inscrivent en droite ligne des travaux réalisés et visent à les étendre à l'ensemble des métiers SI et aux autres régimes.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ouvrir le club des RH du Régime général aux autres régimes et le pérenniser</li> <li>2. Faire évoluer les SIRH du RG pour intégrer le référentiel métier/emploi de la famille « gestion des SI » livré début 2013 et déployer cette évolution dans les organismes. Positionner les nouveaux embauchés dans ce référentiel</li> <li>3. Etendre les travaux sur le référentiel commun aux fonctions de management et de pilotage SI et aux fonctions MOA (famille 17 « management et pilotage »)</li> <li>4. Partager avec les régimes alignés et établir des grilles de correspondance entre leur référentiel et celui du Régime Général</li> <li>5. S'approprier les travaux menés au niveau européen sur les « e-competences framework » dans l'objectif d'enrichir la description des emplois par la qualification des compétences, facilitant la définition des passerelles</li> </ol>

<b>Calendrier</b>	Action 1 : 1 <sup>er</sup> semestre 2013 Action 2 : évolution du SIRH fin 2013 et déploiement en 2014 Action 3 : 2 <sup>nd</sup> semestre 2013 Action 4 : 2013 Action 5 : 2014/2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> UCANSS <b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale

## 2/ Faciliter les mobilités intra, inter branches et inter régimes pour les populations les plus nombreuses d'une part et pour les hauts potentiels d'autre part

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>La mobilité répond à différents objectifs parfois cumulables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motiver en proposant des parcours intéressants (en particulier, pour des populations spécifiques, comme les hauts potentiels...) et trouver des solutions aux solutions difficiles (postes trop répétitifs, risques psycho-sociaux)</li> <li>- Enrichir les compétences SI au sein des différents organismes</li> <li>- Comblent les écarts en faisant évoluer les ressources d'environnement en sureffectif (fonctionnel et géographique) vers des environnements en sous effectif.</li> <li>- Développer l'employabilité des collaborateurs.</li> <li>- Faciliter les projets transverses</li> <li>- Favoriser, pour les hauts potentiels, les passages entre les fonctions de MOE et de MOA, et avec les Directions Métiers.</li> </ul> <p>Les freins rencontrés à la mobilité et les solutions à apporter sont différents selon que l'on se place au sein d'une branche, en inter branches au sein du Régime Général et entre le Régime Général et les autres organismes. On relève toutefois des éléments communs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les freins culturels qui limitent la pro activité des agents (manque d'appétence et peur du changement quand changement d'employeur) et des managers (méconnaissance des modalités de mobilité, manque d'incitation ...) dans la mise en œuvre des mobilités.</li> <li>- Les freins géographiques (certains bassins étant plus attractifs que d'autres).</li> <li>- Enfin les mesures incitatives, parfois jugées insuffisantes.</li> </ul> <p>Face à ces freins certaines initiatives ont été menées comme la bourse aux emplois sur le site internet de l'UCANSS<sup>1</sup> (les organismes du régime général et la MSA y publient leurs offres d'emplois). Il s'agit là d'un échange d'informations utile. Néanmoins, les agents et les managers ne dépassent que rarement les freins culturels pour engager, de façon spontanée, une démarche de mobilité.</p> <p>L'enjeu consiste donc à lever ces freins en proposant un dispositif adapté pour faciliter les mobilités intra, inter branches et inter régimes.</p>
---	---

<sup>1</sup> [http://www.ucanss.fr/services/emploi/bourse\\_emploi\\_nouveau.html](http://www.ucanss.fr/services/emploi/bourse_emploi_nouveau.html)

	<p>Ce dispositif se fonde sur deux éléments clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La mise en place de relais RH de proximité connaissant les ressources et en capacité d'identifier les attentes et les opportunités de mobilité et de les partager régulièrement</b></li> <li>- <b>Des actions sur certaines populations spécifiques : les hauts potentiels, les personnes en difficulté, les profils aux tâches répétitives et les ressources critiques (dans le cadre de départs à la retraite)</b></li> </ul>
<p>Mise en œuvre</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Mettre en place (quand cela n'existe pas) un réseau de RH de proximité (profils non hiérarchiques) au sein des organismes et organiser son action inter organisme au travers d'un « comité mobilité ».</b>  <p>L'objectif est de faciliter l'identification et la remontée des souhaits de mobilité et les opportunités (ce qui impose une véritable proximité avec les équipes). Ces relais RH de proximité devront par ailleurs travailler en cohérence avec les directives nationales. Ils pourraient se rencontrer régulièrement (au sein d'un comité mobilité) pour gérer en flux les offres et les demandes sur la base de la grille de correspondance des métiers et les favoriser par un système d'échange « un pour un » garantissant la réciprocité.</p> <p>Cet échange « un pour un » ne prendra place que si chaque organisme a « confiance » en la valeur des ressources. Ces travaux devront être menés en priorité sur certaines populations (par exemple pour les hauts potentiels, cf action 2). Il pourra aussi être intéressant de définir les aires de mobilité géographiques et professionnelles (inter et intra-organismes. Les premières actions consisteraient à identifier les relais RH de proximité pour chacun des organismes. Ces relais de proximité d'une part, remonteraient à leur direction nationale les souhaits et opportunités de mobilité et d'autre part, échangeraient avec leurs homologues des autres organismes et régimes de même niveau (local, régional). Les CARSAT pourraient prendre un rôle dans l'animation de ces réseaux.</p> <p>Concrètement, un annuaire recensant l'ensemble de ces contacts et la cartographie des centres informatiques des organismes pourront être formalisés et mis à disposition des acteurs impliqués.</p> </li> <li>2. <b>Partager les fondamentaux d'une politique des potentiels.</b>  <p>Organiser comme évoqué ci-dessus une mobilité des hauts potentiels au sein de parcours transverses à la sphère sociale, impose qu'une politique soit définie et partagée sur cette population. La mission Morel étudie ce point pour les agents de direction. Pour les autres agents, des travaux doivent être menés avec l'UCANSS. L'objectif est de conserver et de valoriser les potentiels au sein de la sphère sociale.</p> </li> </ol>

	<p>3. <b>Inciter les managers à organiser la mobilité.</b> L'objectif est d'accompagner les managers et mettre en valeur les intérêts partagés de la mobilité. Cet objectif ne pourra être atteint que grâce à l'implication des Directions Générales qui doivent porter et incarner la volonté de développer la mobilité au sein de l'institution. Trois leviers peuvent être actionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les managers comme premières cibles de la mobilité</li> <li>- Les inciter à laisser partir certains profils</li> <li>- Les informer sur les modalités de gestion de la mobilité (communications sur des retours d'expérience, les mesures incitatives, etc.)</li> </ul> <p>4. <b>Étendre les mesures incitatives du Régime Général aux mobilités intra branches et au-delà des restructurations et réorganisations :</b> Ces travaux doivent s'inscrire dans les travaux « Mobilité » menés par l'UCANSS. Dans ce cadre, les organismes du Régime Général pourront remonter leurs propositions éventuelles. Pour les mobilités inter régimes, l'ambition doit rester mesurée et organisée par le biais des accords de réciprocité et étudier la faisabilité d'un dispositif permettant la garantie de l'emploi.</p> <p>5. <b>Privilégier le recrutement intra Institution en mettant en place un processus dédié.</b> L'objectif est de privilégier le recrutement intra Institution en mettant en place un processus dédié en plusieurs étapes : la vacance de poste est tout d'abord publiée en interne, puis au sein du Régime Général, et ensuite, auprès des partenaires avec qui il existe un accord de réciprocité. Enfin, l'offre serait publiée en externe. Ce processus ne serait pas systématique et s'appliquerait en fonction du type de poste et de la politique de recrutement. Par ailleurs, des pratiques incitatives pourraient être appliquées telles que les mises à disposition qui permettraient de lever les appréhensions de part et d'autre.</p> <p><i>Nota : l'ensemble des organismes s'accordent sur l'intérêt que représenterait la mise en place d'une politique de parcours professionnels inter branches et inter régimes. Cela permettrait d'offrir à tous les agents SI de la sécurité sociale (6 000 agents) des perspectives de carrières, un développement et transfert de compétences, de l'employabilité... Cela impliquerait dans un premier temps la définition de parcours professionnels au sein de chaque organisme, avant d'en envisager un partage.</i></p>
<p><b>Calendrier</b></p>	<p>Action 1 - réseau RH : lancement en 2014 et mise en œuvre en 2015/2016</p> <p>Action 2 - politique des potentiels : 2014/2016</p> <p>Action 3 - inciter les managers : lancement 2014 et mise en œuvre en 2016</p> <p>Action 4 - étendre les mesures incitatives : 2013</p> <p>Action 5 - privilégier le recrutement intra -Institution : 2015</p>
<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS et UCANSS pour les actions 2 et 3</p> <p><b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale</p>

**3/ Développer la visibilité des métiers SI de la sécurité sociale**

**Description & résultats attendus**

On constate un déficit d'attractivité pouvant s'expliquer par différents facteurs :

- une méconnaissance et un manque de notoriété des métiers et des SI de la sécurité sociale,
- un manque de visibilité sur les perspectives de carrière,
- des niveaux de salaire perçus comme moins attractifs<sup>2</sup>.

En conséquence, les métiers de la sphère sociale ne sont pas valorisés (tant vis-à-vis de l'extérieur qu'entre organismes). L'enjeu consiste ainsi à développer la connaissance inter organismes et la visibilité des métiers SI de la Sécurité sociale.

**Mise en œuvre**

**1. Développer la connaissance inter organisme.** Un déficit d'attractivité entre organismes est tout d'abord relevé. L'objectif est de valoriser les identités, les forces et les projets de chacun des organismes (par exemple, la création et la gestion de référentiels pour la CNAV ou le développement de télé services pour la CNAMTS). L'exemple de parcours de mobilité réussis (témoignages...) pourrait aussi faire l'objet de communication en utilisant les supports existants (telle que la revue « Regards » de l'EN3S). Il s'agit ici d'améliorer la connaissance interne des métiers SI afin de développer une culture commune.

**2. Développer les actions communes vers l'extérieur.** L'objectif ici recherché est valoriser l'image et l'attractivité des métiers SI de la Sécurité sociale en présentant la grande variété de métiers, l'ampleur des grands projets existants et à venir .... Au-delà de la valorisation de l'image, ces actions communes permettraient d'unir les forces pour recruter, notamment pour les métiers critiques (ex : architecte SI) et attirer de meilleurs profils Les actions communes vers l'extérieur ne seraient pas exclusivement des actions de communication. On peut ainsi envisager : des politiques stagiaires, des conventions avec des universités/écoles d'ingénieur, des participations à des forums de recrutement spécialisés dans les métiers SI, etc.

Les premières actions consistent à construire un discours et une image commune en s'appuyant notamment sur les initiatives en cours (ex : logo commun en cours de livraison, cartographie des sites...). Concrètement, la première action pourrait être la parution d'une annonce utilisant le logo commun dans la presse spécialisée informatique dès 2013.

**Calendrier**

Action 1 – la connaissance inter régimes : dès 2013  
 Action 2 – les actions communes vers l'extérieur : dès 2013

<sup>2</sup> Bien qu'aucune étude n'ait été réalisée pour évaluer s'il existe vraiment des différences de salaire.

<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> désigner un organisme leader (hors UCANSS) <b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale
<b>4/ Mettre en place un dispositif spécifique dédié à la gestion des mobilités en cas d'évolution des organisations</b>	
<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>La plupart des organismes connaissent une évolution de l'organisation de leur fonction informatique (augmentation des capacités de développement, industrialisation et spécialisation de l'exploitation...) dans un contexte budgétaire contraint.</p> <p>Ainsi, plusieurs démarches sont menées par les organismes de sécurité sociale pour les mobilités dans le cadre de la réorganisation de leur fonction informatique. Par exemple, la CNAMTS a mis en place un protocole d'accord spécifique (agréé le 16/06/2012) pour favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle (hors informaticiens du réseau). Dans ce cadre, elle prévoit des modalités d'accompagnement applicables jusqu'à fin 2015. Il s'agit notamment de réaliser un travail d'identification de « destinations » possibles au cas par cas et de faire plusieurs propositions concrètes aux agents (contenu du poste, compétences attendues, conditions d'accompagnement, projets informatiques concernés, ...). Plusieurs entretiens sont également prévus par agent, permettant ainsi le temps de la réflexion.</p> <p>Au delà de ces accords internes, des échanges inter branches sont également prévus afin d'identifier un plus large champ d'opportunités de mobilité.</p> <p>A partir des différents retours d'expérience, l'objectif est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluer l'impact des accords et des mesures incitatives dans le cadre d'une restructuration. Les succès et difficultés des démarches seront recensés.</li> <li>▪ Formaliser un dispositif dédié (ex : kit) afin de faciliter le recueil des désirs au fil de l'eau pour faciliter et dédramatiser ce type de mobilité.</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capitaliser sur les retours d'expérience. Par exemple, un retour d'expérience sera réalisé lors de la mise en place du protocole d'accord dédié à l'application du SDSI de la CNAMTS.</li> <li>2. Mettre en place un dispositif dédié basé notamment sur l'identification des destinations possibles au niveau des Directions Générales, et sur les propositions par les RH de proximité faites aux agents.</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	Action 1 - Bilan des retours d'expérience : Fin 2013 – Fin 2015 Action 2- Mise en place d'un dispositif dédié : 2016
<b>Gouvernance</b>	<b>Responsable (pilote) :</b> DSS <b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale

**5/ Partager une estimation de la projection des ressources (en ETP) sur des besoins précis**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>Dans un contexte caractérisé par des budgets contraints, le caractère critique et rare de certains profils et des évolutions d'organisation. Il est important de mesurer et de partager les besoins d'une part et les sureffectifs d'autre part.</p> <p>Ces projections à moyen terme permettront notamment d'évaluer les efforts à accomplir en termes de formation, de mobilité fonctionnelle, de transferts, de recrutements, etc.). Une fois ces mesures faites, il serait alors possible d'envisager des démarches communes pour réaliser ces efforts : formation à mener en commun, campagne de recrutement, besoins de recrutement d'un côté et personnels à reconvertir de l'autre, etc.</p> <p>L'objet n'est pas ici de réaliser cette projection sur l'ensemble des ressources mais bien sur certains profils spécifiques (architecte, directeur de projet, etc.) ou en réponse à des situations particulières (ré organisation).</p> <p>Il est par ailleurs noté que la sensibilité des informations échangées dans le cadre des transformations en cours implique une gestion centralisée au niveau de la tutelle (DSS), à l'occasion de l'élaboration des schémas directeurs de chacun des organismes et tout au long de leur réalisation.</p>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser dans chacun des organismes une évaluation ciblée des effectifs et des compétences (fonctionnelles et / ou techniques).</li> <li>2. Partager les besoins et projections en ETP sur les populations ciblées (sur la base de la grille de correspondance)</li> </ol>
<b>Calendrier</b>	<p>Action 1 - Evaluation : 2<sup>nd</sup> semestre 2013 / 2<sup>nd</sup> semestre 2014</p> <p>Action 2- Partage: 2015 (et selon les besoins tout au long de la trajectoire)</p>
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS</p> <p><b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale</p>

**Annexe 1 – les travaux sur le répertoire des métiers UCANSS**

Les organismes du Régime Général ont mené un travail conjoint pour actualiser la famille « gestion des SI » du répertoire des métiers UCANSS. S'appuyant sur le référentiel CIGREF, cette famille couvrira désormais 5 métiers (associés à environ 25 emplois) décrivant les activités MOE hors encadrement et dans un premier temps hors MOA. Le groupe de travail n'a également pas traité les métiers du management SI, car ils font l'objet d'une famille dédiée « management & pilotage » dans le référentiel UCANSS. En cible, le groupe compte couvrir ce champs et proposer à l'UCANSS des modifications de façon à ce que cette famille prenne en compte les spécificités SI (notamment les spécificités techniques) associées aux 3 types de métiers (management opérationnel, stratégique et en réseaux) et la dizaine d'emplois correspondants.

**Macro planning des actions à engager**

Objectifs stratégiques	2013 S2	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>1. Mettre en place le référentiel métier/emploi au sein du RG, l'étendre à l'ensemble des fonctions SI et créer des correspondances avec les régimes alignés</b>								
1.1. Ouvrir le club des RH du Régime général aux autres régimes et le pérenniser								
1.2. Faire évoluer les SIRH du RG								
1.3. Etendre les travaux sur le référentiel commun aux fonctions de management et de pilotage SI et de MOA								
1.4. Partager avec les régimes alignés et établir des grilles de correspondance entre leur référentiel et celui du RG								
1.5. Enrichir la description des emplois par la qualification des compétences facilitant la définition des passerelles								
<b>2. Faciliter les mobilités intra, inter branches et inter régimes pour les populations les plus nombreuses d'une part et pour les hauts potentiels d'autre part</b>								
2.1. Mettre en place un réseau de RH de proximité au sein des organismes et organiser son action inter organismes								
2.2. Partager les fondamentaux d'une politique des potentiels								
2.3. Inciter les managers à organiser la mobilité								
2.4. Etendre les mesures incitatives du Régime Général aux mobilités intra branches et au-delà des restructurations et réorganisations								
2.5. Privilégier le recrutement intra Institution en mettant en place un processus dédié								
<b>3. Développer la visibilité des métiers SI de la sécurité sociale</b>								
3.1. Développer la connaissance inter organismes								
3.2. Développer les actions communes vers l'extérieur								
<b>4. Etudier les dispositifs spécifiques dédiés à la gestion des mobilités en cas d'évolution des organisations</b>								
4.1. Capitaliser sur les retours d'expérience								
4.2. Mettre en place un dispositif dédié								
<b>5. Partager une estimation de la projection des ressources (en ETP) sur des besoins précis (à réaliser tout au long de la trajectoire)</b>								



## Objectif stratégique n°7: mettre en place la gouvernance du Schéma Stratégique des Systèmes d'Information de la Sécurité Sociale

### Enjeux

La gouvernance a pour objectif de s'assurer du respect des principes directeurs du SSSI et de piloter la transversalité du SI de la sécurité sociale afin d'atteindre les ambitions communes en termes de qualité de service aux usagers, de simplification des démarches et d'efficience des SI.

Elle s'inscrit dans un dispositif général qui repose sur :

- Des COG incluant un volet systèmes d'information, que les organismes signent tous les quatre ans avec l'Etat.
- Des groupements -tels que le GIE SESAM VITALE, le GIP MDS et le GIP Info Retraite- pour porter de manière partagée des projets transverses majeurs (carte Vitale et feuille de soins électronique, droit à l'information retraite, portail des déclarations sociales pour les entreprises, DSN, etc.).
- De nombreux projets initiés entre les organismes de protection sociale pour répondre aux évolutions réglementaires et au déploiement de la dématérialisation.
- Des groupes de travail transverses qui facilitent l'avancement des projets communs (bornes multiservices, droit et dématérialisation, etc.).
- Des comités de pilotage sur des thématiques primordiales, comme l'interopérabilité et le renforcement de la sécurité des systèmes d'information ainsi que le projet de répertoire national commun de protection sociale (RNCPS) ou le SNGI.
- Deux nouvelles instances mises en place en 2012 pour l'élaboration du SSSI : un COPIL réunissant les directions générales et un COSUI avec les directions MOA et les DSI

Dans ce contexte, en continuité des éléments actuels et en visant à ne pas alourdir un dispositif déjà complexe, la gouvernance du SSSI répond à quatre grands enjeux :

- **Définir et faire évoluer la stratégie SI** de la sécurité sociale :
  - **Assurer l'articulation** entre le SSSI, les COG et les SDSI des organismes. Le SDSI reste, pour chaque organisme, l'outil de sa stratégie SI en cohérence avec le SSSI.
  - **Arbitrer** au plus haut niveau les orientations transverses
- **Veiller au respect des principes directeurs** et à la cohérence des trajectoires des projets de la sphère sociale

- Installer, **lorsqu'elle n'existe pas**, pour chaque composant transverse (référentiel socle, norme, plate forme d'échange...) **l'instance de gouvernance adéquate** afin de renforcer la gouvernance des données communes et des composants transverses.
- S'assurer que les acteurs en charge des projets disposent des **moyens nécessaires** à leur réalisation.

D'autre part, à l'initiative du schéma stratégique, une première formalisation de la cartographie fonctionnelle du SI de la Sécurité et de la Protection Sociale a été réalisée. Rendu possible par la constitution d'un groupe de travail, et avec l'appui de la DISIC, cette cartographie a pour but de partager un même vocabulaire, de définir une cible fonctionnelle commune entre les organismes et de mesurer les impacts des réformes sur les systèmes d'information.

En support à la gouvernance du SSSI, il convient de pérenniser ce groupe de travail pour répondre à l'évolution de l'urbanisation dont une première version a été formalisée lors du SSSI. Il pourra en effet être sollicité/consulté ponctuellement par le Comité de Suivi du SSSI (COSUI) pour produire, à la demande, des études et analyses d'impacts techniques et fonctionnelles consécutives à la mise en œuvre d'une réforme ou d'un chantier de rénovation

### Objectifs

---

Les actions identifiées dans le cadre du SSSI consistent à :

1. Mettre en place un dispositif de gouvernance du SSSI
2. Installer, lorsqu'elle n'existe pas, pour chaque composant transverse (référentiel socle, norme, plate forme d'échange...) l'instance de gouvernance adéquate
3. Pérenniser le groupe de travail « Urbanisation du SI de la Sécurité et de la Protection Sociale »

**Périmètre d'usage : Sphère sociale** (en cible)

Le périmètre adressé par cette gouvernance concerne l'ensemble des organismes de la sécurité sociale mais leur SDSI, en cohérence avec le SSSI, reste pour chacun l'outil de sa stratégie SI.

Travaux à mener & calendrier prévisionnel

Pré requis (juridique, technique, métier...)	NA
--	----

1/ Mettre en place un dispositif de gouvernance du SSSI

Description & résultats attendus

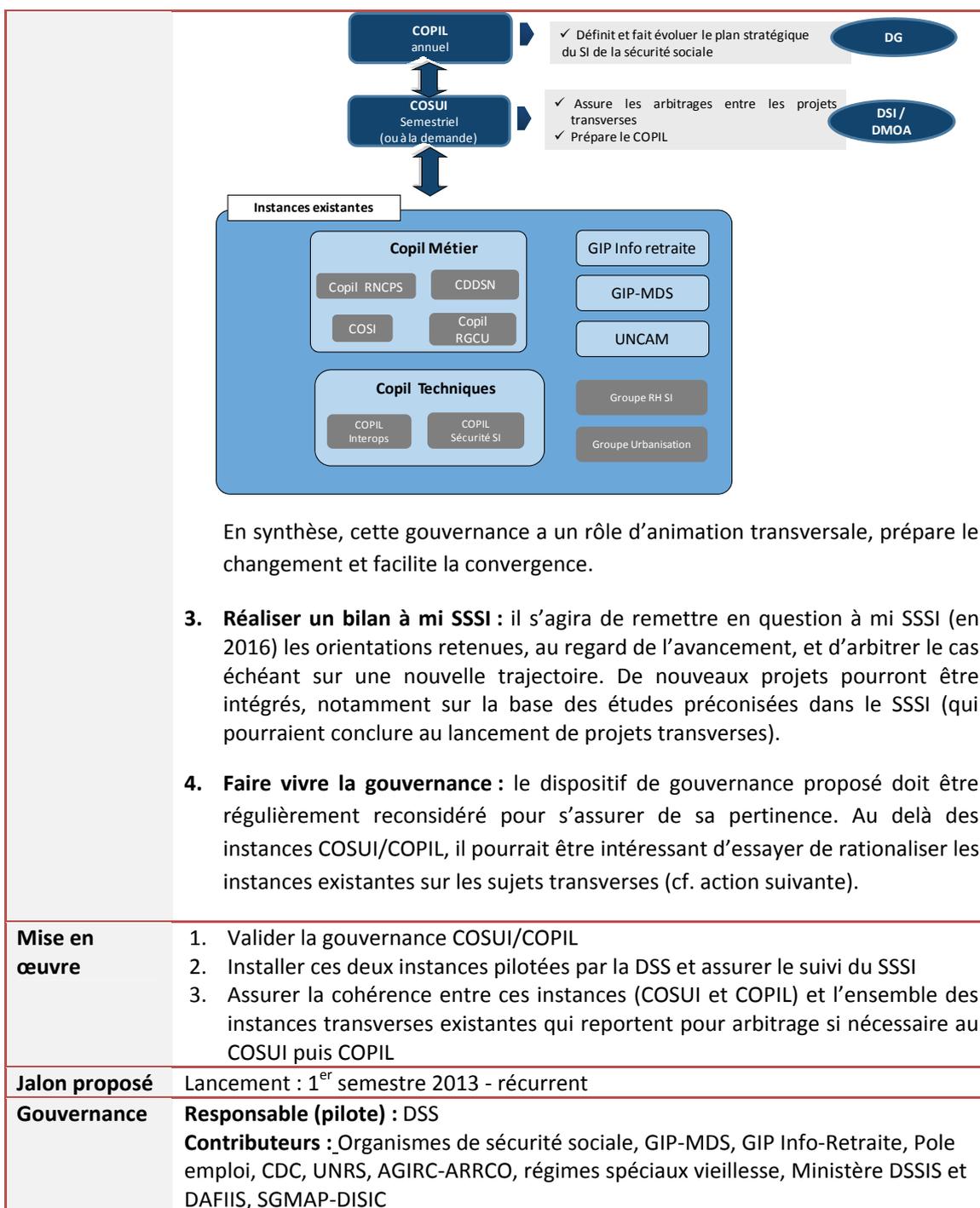
Pour répondre aux différents enjeux de la gouvernance, quatre actions sont précisées :

1. **Décliner les principes directeurs et les projets transverses du SSSI dans les SDSI des organismes et les doter des moyens nécessaires** : il s'agit d'inclure une étape de prise en compte des projets du SSSI lors de la phase d'élaboration et de négociation des SDSI des organismes incluant une évaluation du coût d'investissement et de fonctionnement<sup>1</sup> correspondant. Cette articulation se pose à deux niveaux :
  - lors de la définition des SDSI des organismes pour y décliner les projets du SSSI et/ou leurs impacts dans les SI des organismes (actions récurrentes tous les 4 ans)
  - lors de la mise en œuvre des SDSI des organismes pour arbitrer les modifications éventuelles de la trajectoire du SSSI et/ou des SDSI.
2. **Piloter l'avancement du SSSI** : l'objectif est de mettre en place une gouvernance du SSSI alignée sur ses instances actuelles. Ces instances doivent permettre de suivre l'avancement du plan d'action du SSSI.

Pour sa phase de mise en œuvre, le dispositif doit s'appuyer sur des modalités de gestion des priorités permettant d'envisager la mise à jour et l'adaptation de la trajectoire du SSSI en fonction des besoins et contraintes des organismes, et des impacts potentiels sur leurs métiers internes.

Le dispositif de gouvernance proposé est illustré ci-après :

<sup>1</sup> Les coûts d'investissement ayant vocation à être financés dans le cadre des COG et les coûts de fonctionnement à être répartis entre les organismes utilisateurs, selon des règles à fixer par les instances de gouvernance



**2/ Installer, lorsqu'elle n'existe pas, pour chaque composant transverse l'instance de gouvernance adéquate**

<p><b>Description &amp; résultats attendus</b></p>	<p>Chaque projet, référentiel, norme, etc. qui a une vocation transverse doit disposer d'une gouvernance adaptée : l'ensemble des parties prenantes doit y être représentée avec un poids plus fort donné à l'opérateur en charge de sa gestion opérationnelle - de manière à garantir la pérennité et la solidité des éléments communs. Ceci est particulièrement critique pour les référentiels de données communes : ainsi, pour répondre aux besoins de l'ensemble des utilisateurs, tout en apportant la garantie de la pérennité de fonctionnement du socle, il paraît intéressant de définir une gouvernance à deux niveaux :</p> <p>1. Une <b>gouvernance restreinte</b> qui a pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifier et arbitrer les demandes d'évolution,</li> <li>- S'assurer que les besoins d'évolution respectent le cadre d'architecture,</li> <li>- Garantir la pérennité et l'intégrité des systèmes qu'elle pilote (en lien avec les principes directeurs définis dans le cadre général)</li> </ul> <p>2. La <b>gouvernance élargie</b> a pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifier les besoins métiers,</li> <li>- Prioriser et planifier les projets d'évolution des fonctionnalités métiers,</li> <li>- Approuver les demandes d'évolution à transmettre aux responsables des systèmes impactés,</li> <li>- Fixer les règles de répartition des coûts de fonctionnement des systèmes transverses.</li> </ul> <p>Un premier recensement des instances transverses a été réalisé dans le cadre des travaux d'élaboration du SSSI (cf. liste des instances ci-après). On note ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De très nombreuses instances qui militent pour envisager leur rationalisation</li> <li>- La présence d'instances pour les référentiels socles majeurs comme le SNGI ou le RNCPS.</li> </ul>
<p><b>Mise en œuvre</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'assurer que chaque composant transverse majeur est doté d'une gouvernance. Adapter cette gouvernance en cas de besoin (ex : propositions d'évolution de la gouvernance sur le SNGI. Cf. fiche de cadrage SNGI)</li> <li>2. Compléter la liste des instances ci-après pour la rendre exhaustive</li> <li>3. Etudier la rationalisation des instances</li> <li>4. Définir les modalités de remontées d'informations entre ces instances et le COSUI semestriel (ou à la demande)</li> </ol>
<p><b>Jalon proposé</b></p>	<p>Lancement : 1<sup>er</sup> semestre 2013 - en fonction des composants transverses concernés et de leur calendrier</p>
<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS  <b>Contributeurs :</b> Organismes de sécurité sociale</p>

**3/ Pérenniser le groupe de travail « Urbanisation du SI de la Sécurité et de la Protection Sociale »**

<b>Description &amp; résultats attendus</b>	<p>En support à la gouvernance du SSSI, les missions confiées au groupe de travail « Urbanisation du SI de la Sécurité et de la Protection Sociale » sont validées par le COSUI. Il est proposé le périmètre d'action suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la cohérence et la stabilité de l'architecture SI transverse (au travers de l'étude de plan d'urbanisme).</li> <li>- Définir/Consolider les modèles d'objets métier (en lien avec les instances de normalisation de données existantes et à venir).</li> <li>- Veiller au renforcement de la sphère de confiance.</li> <li>- Echanger avec les comités existants (COPIL identification individus, etc.) et les équipes projets, sur les alternatives et décisions architecturales à envisager.</li> </ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partager les objectifs et définir les modalités de fonctionnement du groupe de travail « Urbanisation du SI de la Sécurité et de la Protection Sociale ». Les points suivants devront être clarifiés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rôles et responsabilités (RACI) au sein du groupe (animation, arbitrage ...)</li> <li>- Fréquence des réunions et charge de travail</li> <li>- Périmètre d'intervention</li> <li>- Principes et valeurs (confidentialité, ...)</li> </ul> </li> <li>2. Identifier, hiérarchiser et organiser les travaux et réflexions à mener. Sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l'élaboration du schéma stratégique, une première feuille de route doit être formalisée et soumise pour validation au Comité de Suivi (COSUI).</li> </ol>
<b>Jalon proposé</b>	<p>Feuille de route attendue pour le 2<sup>ème</sup> semestre 2013 (pour validation en COSUI et ratification par le COPIL SSSI)</p>
<b>Gouvernance</b>	<p><b>Responsable (pilote) :</b> DSS (en lien avec DISIC et DAFIIS)  <b>Contributeurs :</b> OPS au travers du groupe de travail</p>

**Inscription dans la trajectoire**

---

<b>interdépendances (orientations SSSI)</b>	NA
<b>Impacts sur l'existant et les projets en cours</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La gouvernance du SSSI doit être alignée avec les comités de pilotage existants et doit être abordée en prenant en compte les instances existantes ainsi que les éventuelles rationalisations. Par exemple, quelques instances sont d'ores et déjà en place pour trois domaines (référentiels/répertoires, sécurité et interopérabilité).</li><li>- La gouvernance du SSSI ne se substitue pas à celle de chacun des organismes : chacun des organismes garde sa gouvernance propre et son SDSI.</li></ul>



Liste des instances (transverses) actuelles

Sphère sécurité sociale

Mise à jour le 29/04/2013

Nom de l'instance	Périmètre d'activités	Organismes participants	Type de profils	Fréquence de réunion
COPIL SSSI comité de pilotage schéma stratégique SI	Le schéma stratégique du SI de sécurité sociale et de protection sociale	DSS, DISIC, DAFIIS, DSSIS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, CNMSS régimes spéciaux maladie, CPRP SNCF régimes spéciaux retraite, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, GIP MDS, GIP Info-retraite	Directeurs ou représentants	Annuelle
COSUI SSSI comité de suivi schéma stratégique SI	Le comité de suivi du SI de sécurité sociale et de protection sociale	DSS, DAFIIS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, GIP MDS	DSI et MOA	Semestrielle (ou à la demande)
COPIL RNCPS	Le RNCPS, l'identification et le dispositif de gestion des échanges	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Directeurs ou représentants	Annuelle
Comité MOA RNCPS	Le RNCPS, l'identification et le dispositif de gestion des échanges, au niveau maîtrise d'ouvrage	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Responsables maîtrise d'ouvrage et MOE CNAV en tant qu'opérateur	Mensuelle au départ, devient trimestrielle
Comité d'orientation et de suivi des échanges (COSE)	Définition et suivi de réalisation et mise en œuvre du Dispositif de gestion des échanges, puis coordination de la confection des services d'échanges. Dépend du CMOA RNCPS	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Responsables maîtrise d'ouvrage et MOE CNAV en tant qu'opérateur	Trimestrielle
Comité d'orientation et de suivi de l'identification (COSI)	Coordination des procédures d'identification, étude des besoins nouveaux administratifs et techniques, Coordonne 4 chantiers dont le JACOSI. Dépend du CMOA RNCPS	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Responsables maîtrise d'ouvrage et MOE CNAV en tant qu'opérateur	Bimestrielle
Groupe juridique-administratif du COSI (JACOSI)	Dépend du COSI, traite les sujets versant administratif. Dépend du COSI	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Juristes et maîtres d'ouvrage	Trimestrielle
COPIL SNGI	Coordination de l'identification des individus avec l'INSEE	DSS, INSEE, CNAV, CNAF, CNAM, MSA, RSI, CNAVPL, GIP MDS	MOA et MOE opérateur	Annuelle
COPIL RNIAM	Pilotage du RNIAM, répertoire national inter-régimes de l'assurance maladie	DSS, CNAV, CNAM, MSA, RSI, régimes spéciaux maladie	MOA et MOE opérateur	Annuelle
COPIL EIRR	Pilotage EIRR, répertoire commun issus d'échanges inter-régimes de retraite	DSS, CNAV, MSA, RSI, CDC, régimes spéciaux,	MOA et MOE opérateur	Semestrielle

COPIL RGPU	<b>Le répertoire unique des carrières</b>	DSS, CNAV, MSA, RSI, régimes spéciaux, SRE, GIP MDS, AGIRC-ARRCO, GIP Info-Retraite	MOA et MOE opérateur	Trimestrielle
CDDSN comité directeur du projet DSN	<b>La déclaration sociale nominative, simplification démarches entreprises</b>	DSS, DGFIP, les membres du GIP MDS, GIP MDS, CDC	MOA	Trimestrielle
COPIL sécurité SI	<b>La sécurité des systèmes d'information, RGS</b>	DSS, FSSI du ministère, CNAM, CNAV, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, GIE SV, GIP MDS	RSSI	Semestrielle
COPIL interopérabilité	<b>L'interopérabilité, RGI, standard InterOps</b>	DSS, DISIC, DAFIIS, DSSIS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, CNMSS régimes spéciaux maladie, CPRP SNCF régimes spéciaux retraite, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, GIP MDS, GIP Info-retraite	MOA et MOE opérateur	Semestrielle
GT Interops	<b>Groupe de travail technique et juridique du standard InterOps</b>	CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, GIP MDS opérateur, GIP Info-retraite	Juristes et maîtres d'ouvrage	Trimestrielle
COPIL SNIIRAM	<b>Le système national d'information inter-régimes de l'assurance maladie</b>	ETAT (DSS, DB, DGTPE, DREES), AMO (CNAM, MSA, RSI, CNMSS régimes spéciaux, MUTUALITE), UNPS, IDS	MOA	Semestrielle
GT Bornes multiservices	<b>Les bornes de sécurité sociale, identification, authentification</b>	DSS, CNAM, CNAF, CNAV, MSA, RSI	MOA et MOE opérateur CNAM	Semestrielle
Comité technique GIP Info-Retraite	<b>Lieu d'échange sur les questions techniques liées à la mise en oeuvre du droit à l'information des assurés</b>	DSS, COR, 35 Régimes de retraite	Directeurs ou représentants	Mensuelle
COPIL EESSI	<b>Le projet européen d'échanges de données de sécurité sociale</b>	DSS, CLEISS opérateur, CNAM, CNAV, MSA, RSI, AGIRC-ARRCO	MOA	Semestrielle
Groupe Urbanisation des SI	<b>Faire vivre la cartographie fonctionnelle des SI transverses de la Protection sociale, avec ses définitions partagées et le POS (plan d'occupation des sols) associé</b>	DAFIIS, DSS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, UNRS, GIP-MDS, GIP information retraite, ... + DISIC si utile	Architectes	Semestrielle
Groupe RH des SI	<b>Développer les compétences par la mise en place des fondamentaux d'une GRH interbranches et inter métiers</b>	Organismes de protection sociale (CNAMTS, CNAV, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, CPRSNCF, CNMSS, GIP Info Retraite, ..)	Responsables RH des SI des OPS	Semestrielle



**Liste des instances (transverses) actuelles**  
**Sphère sécurité sociale**

Mise à jour le 29/04/2013

Nom de l'instance	Périmètre d'activités	Organismes participants	Type de profils	Fréquence de réunion
COPIL SSSI comité de pilotage schéma stratégique SI	<b>Le schéma stratégique du SI de sécurité sociale et de protection sociale</b>	DSS, DISIC, DAFIIS, DSSIS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, CNMSS régimes spéciaux maladie, CPRP SNCF régimes spéciaux retraite, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, GIP MDS, GIP Info-retraite	Directeurs ou représentants	Annuelle
COSUI SSSI comité de suivi schéma stratégique SI	<b>Le comité de suivi du SI de sécurité sociale et de protection sociale</b>	DSS, DAFIIS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, GIP MDS	DSI et MOA	Semestrielle (ou à la demande)
COPIL RNCPS	<b>Le RNCPS, l'identification et le dispositif de gestion des échanges</b>	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Directeurs ou représentants	Annuelle
Comité MOA RNCPS	<b>Le RNCPS, l'identification et le dispositif de gestion des échanges, au niveau maîtrise d'ouvrage</b>	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Responsables maîtrise d'ouvrage et MOE CNAV en tant qu'opérateur	Mensuelle au départ, devient trimestrielle
Comité d'orientation et de suivi des échanges (COSE)	<b>Définition et suivi de réalisation et mise en œuvre du Dispositif de gestion des échanges, puis coordination de la confection des services d'échanges. Dépend du CMOA RNCPS</b>	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Responsables maîtrise d'ouvrage et MOE CNAV en tant qu'opérateur	Trimestrielle
Comité d'orientation et de suivi de l'identification (COSI)	<b>Coordination des procédures d'identification, étude des besoins nouveaux administratifs et techniques, Coordonne 4 chantiers dont le JACOSI. Dépend du CMOA RNCPS</b>	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Responsables maîtrise d'ouvrage et MOE CNAV en tant qu'opérateur	Bimestrielle
Groupe juridique-administratif du COSI (JACOSI)	<b>Dépend du COSI, traite les sujets versant administratif. Dépend du COSI</b>	DSS, CNAV, CNAM, CNAF, CNAVPL, ACOSS, UCF-CIBTP, MSA, CNMSS, CPRP SNCF, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, RSI, SRE	Juristes et maîtres d'ouvrage	Trimestrielle
COPIL SNGI	<b>Coordination de l'identification des individus avec l'INSEE</b>	DSS, INSEE, CNAV, CNAF, CNAM, MSA, RSI, CNAVPL, GIP MDS	MOA et MOE opérateur	Annuelle
COPIL RNIAM	<b>Pilotage du RNIAM, répertoire national inter-régimes de l'assurance maladie</b>	DSS, CNAV, CNAM, MSA, RSI, régimes spéciaux maladie	MOA et MOE opérateur	Annuelle
COPIL EIRR	<b>Pilotage EIRR, répertoire commun issus d'échanges inter-régimes de retraite</b>	DSS, CNAV, MSA, RSI, CDC, régimes spéciaux,	MOA et MOE opérateur	Semestrielle

COPIL RGCU	<b>Le répertoire unique des carrières</b>	DSS, CNAV, MSA, RSI, régimes spéciaux, SRE, GIP MDS, AGIRC-ARRCO, GIP Info-Retraite	MOA et MOE opérateur	Trimestrielle
CDDSN comité directeur du projet DSN	<b>La déclaration sociale nominative, simplification démarches entreprises</b>	DSS, DGFIP, les membres du GIP MDS, GIP MDS, CDC	MOA	Trimestrielle
COPIL sécurité SI	<b>La sécurité des systèmes d'information, RGS</b>	DSS, FSSI du ministère, CNAM, CNAV, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, GIE SV, GIP MDS	RSSI	Semestrielle
COPIL interopérabilité	<b>L'interopérabilité, RGI, standard InterOps</b>	DSS, DISIC, DAFIIS, DSSIS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, CNMSS régimes spéciaux maladie, CPRP SNCF régimes spéciaux retraite, Pôle emploi, CDC, AGIRC-ARRCO, GIP MDS, GIP Info-retraite	MOA et MOE opérateur	Semestrielle
GT Interops	<b>Groupe de travail technique et juridique du standard InterOps</b>	CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, GIP MDS opérateur, GIP Info-retraite	Juristes et maîtres d'ouvrage	Trimestrielle
COPIIR SNIIRAM	<b>Le système national d'information inter-régimes de l'assurance maladie</b>	ETAT (DSS, DB, DGTPE, DREES), AMO (CNAM, MSA, RSI, CNMSS régimes spéciaux, MUTUALITE), UNPS, IDS	MOA	Semestrielle
GT Bornes multiservices	<b>Les bornes de sécurité sociale, identification, authentification</b>	DSS, CNAM, CNAF, CNAV, MSA, RSI	MOA et MOE opérateur CNAM	Semestrielle
Comité technique GIP Info-Retraite	<b>Lieu d'échange sur les questions techniques liées à la mise en oeuvre du droit à l'information des assurés</b>	DSS, COR, 35 Régimes de retraite	Directeurs ou représentants	Mensuelle
COPIL EESSI	<b>Le projet européen d'échanges de données de sécurité sociale</b>	DSS, CLEISS opérateur, CNAM, CNAV, MSA, RSI, AGIRC-ARRCO	MOA	Semestrielle
Groupe Urbanisation des SI	<b>Faire vivre la cartographie fonctionnelle des SI transverses de la Protection sociale, avec ses définitions partagées et le POS (plan d'occupation des sols) associé</b>	DAFIIS, DSS, CNAV, CNAM, CNAF, ACOSS, MSA, UNRS, GIP-MDS, GIP information retraite, ... + DISIC si utile	Architectes	Semestrielle
Groupe RH des SI	<b>Développer les compétences par la mise en place des fondamentaux d'une GRH interbranches et inter métiers</b>	Organismes de protection sociale (CNAMTS, CNAV, CNAF, ACOSS, MSA, RSI, CPRSNCF, CNMSS, GIP Info Retraite, ..)	Responsables RH des SI des OPS	Semestrielle