

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 51 du 8 juillet 2022

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 11

INSTRUCTION ARM/SGA/DRH-MD

relative à la gouvernance des données utilisées en ressources humaines.

Du 28 avril 2022

INSTRUCTION ARM/SGA/DRH-MD relative à la gouvernance des données utilisées en ressources humaines.

Du 28 avril 2022

NOR ARMS2201385J

Référence(s) :

- Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.
- Loi N° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique (1) (JO n° 235 du 8 octobre 2016, texte n° 1).
- Code des relations entre le public et l'administration, articles L. 312-1-1, L. 322-6.
- Ordonnance N° 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives (JO n° 286 du 9 décembre 2005, texte n° 9).
- Décret N° 2014-1537 du 19 décembre 2014 relatif à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique des ressources humaines du ministère de la défense (JO n° 294 du 20 décembre 2014, texte n° 22).
- Décret N° 2018-532 du 28 juin 2018 fixant l'organisation du système d'information et de communication de la défense et portant création de la direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (JO n° 148 du 29 juin 2018, texte n° 13).
- Arrêté du 20 avril 2016 portant approbation du référentiel général d'interopérabilité (JO n° 95 du 22 avril 2016, texte n° 1).
- Arrêté du 13 juin 2018 fixant la liste des responsables de traitement au sein des états-majors, directions et services et des organismes qui leur sont rattachés (JO n° 137 du 16 juin 2018, texte n° 11).
- Arrêté du 29 juin 2020 portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 11).
- Circulaire N° 6264/SG du 27 avril 2021 relative à la politique publique de la donnée, des algorithmes et des codes sources (n.i. BO).
- Politique ministérielle des données du 5 avril 2022 (document de politique générale de gouvernance des données de la direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication).

➤ [Instruction N° 608/ARM/SGA/DRH-MD du 18 décembre 2017 relative à la gouvernance de la chaîne ressources humaines - gestion administrative - paie du ministère des armées.](#)

- Instruction ministérielle provisoire N° 2/ARM/DGNUM du 15 octobre 2018 portant sur la gouvernance des données (n.i. BO).

➤ [Instruction N° 0001D18029484/ARM/SGA/DRH-MD du 03 décembre 2021 relative à la gouvernance de la chaîne ressources humaines - gestion administrative - solde du ministère des armées.](#)

➤ [Instruction N° 2476/ARM/CAB/CC6 du 29 avril 2019 portant sur la conduite des projets de système d'information et de communication.](#)

➤ [Instruction ARM/SGA/DAJ/D2P/DPSP du 31 janvier 2020 relative à la mise en œuvre du règlement européen sur la protection des données personnelles au ministère de la défense.](#)

➤ [Instruction du 03 juillet 2020 relative à l'organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.](#)

- Directive N° 35/DEF/DGSIC/NP du 11 juin 2015 relative à la gouvernance de la qualité des données du ministère de la Défense.
- Directive N° 48/ARM/DGNUM/NP du 2 juillet 2020 relative à la gouvernance des API (Application Programming Interface) (n.i. BO).
- Note N° 0001D21002250/ARM/DRH-MD/SDSIRH/NP du 8 février 2021 relative à la gouvernance de la zone fonctionnelle « ressources humaines ».

Texte(s) abrogé(s) :

➤ [Instruction N° 240462/DEF/SGA/DRH-MD du 11 juin 2015 relative à la gouvernance des données de références utilisées en ressources humaines.](#)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [200.3](#).

Référence de publication :

BOC n°51 du 08/7/2022

SOMMAIRE.

PRÉAMBULE.

1. LE PÉRIMÈTRE.

- 1.1. Les données à caractère personnel.
- 1.2. Les données de référence RH.

2. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS.

- 2.1. La DGNUM.
- 2.2. Le bureau de la gouvernance des données RH (BGDRH) de la DRH-MD.
- 2.3. Le responsable de la zone fonctionnelle RH.
- 2.4. Le prescripteur.
- 2.5. Le responsable de traitement des données à caractère personnel.
- 2.6. Le responsable fonctionnel.
- 2.7. Le responsable technique de système.

3. LES PROCESSUS APPLICABLES.

- 3.1. **Le processus « organiser la mise à disposition des données à caractère personnel ».**
- 3.2. **Le processus « veiller à la qualité des données RH ».**
- 3.3. **Le processus « créer ou modifier les données de références RH ».**
- 3.4. **Le processus « intégrer les données de référence dans les SI ».**

4. LE DISPOSITIF DE CONTRÔLE DU CYCLE DE VIE DE LA DONNÉE.

5. LE COMITÉ DE LA GOUVERNANCE DES DONNÉES UTILISÉES EN RH.

- 5.1. **Composition du comité.**
- 5.2. **Fonctionnement du comité.**

6. LE DIALOGUE DE GESTION.

- 6.1. **Les prescripteurs.**
- 6.2. **Les responsables fonctionnels.**

7. LA DOCUMENTATION.

8. LA MISE A DISPOSITION DES DONNÉES.

9. PUBLICATION.

PRÉAMBULE.

La présente instruction définit les modalités d'exercice de la gouvernance des données utilisées en ressources humaines (RH) au sein du ministère des armées.

Cette gouvernance s'inscrit dans les priorités ministérielles en matière de gestion des RH qui sont notamment de :

- maîtriser la diffusion et la qualité des données RH dans le respect des règles relatives à la protection et à la sécurité des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel ;
- piloter la rémunération et les chaînes de pensions retraites et invalidité ;
- maîtriser de manière durable la masse salariale et les effectifs ;
- conduire la manœuvre RH à travers la définition et la mise en œuvre d'une politique unifiée des ressources humaines et le renforcement de la complémentarité des parcours professionnels des civils et des militaires. Cette politique RH implique des données de références communes aux domaines des carrières (formation, mobilité...) et des métiers.

Il en découle les objectifs suivants :

- offrir une vision uniforme et une terminologie commune pour la donnée RH ;
- assurer la qualité, c'est à dire l'intégrité, l'exactitude, l'exhaustivité, la cohérence et l'unicité de la donnée RH ;
- garantir la disponibilité et la mise à disposition de la donnée RH selon des modalités définies par contrat, de façon sécurisée ;
- répandre des bonnes pratiques en matière de gestion des données RH ;
- réduire les délais de mise en œuvre des données utilisées en RH dans les systèmes d'information (SI) ;
- fiabiliser l'intégration des données utilisées en RH dans les SI.

La gouvernance des données utilisées en RH s'inscrit dans le cadre fixé par le règlement général sur la protection des données (RGPD) ainsi que par la politique en vigueur au sein du ministère des armées concernant la sécurité des données, garantissant la protection du secret et des personnes physiques.

Cette instruction est tenue à jour par la direction des ressources humaines du ministère de la défense/sous-direction des systèmes d'information des ressources humaines/bureau de la gouvernance des données RH (DRH-MD/SDSI-RH/BGDRH).

1. LE PÉRIMÈTRE.

La gouvernance des données utilisées en RH s'inscrit dans le cadre de l'administration des données du ministère des armées, conduite par la direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication⁽¹⁾ (DGNUM). Elle est conduite par l'administrateur des données de la zone fonctionnelle RH (ADD-ZF-RH), en coordination avec les responsables de traitement au sein du ministère des armées, et orientée et soutenue par les directeurs de données (grands adjoints du ministre) ainsi que leurs délégués (directeurs de données délégués des organismes sous leurs ordres).

Cette gouvernance s'applique à toute donnée produite ou consommée par les SI de la zone fonctionnelle RH (ZF-RH), qu'il s'agisse de systèmes traitant de données opérationnelles ou décisionnelles⁽²⁾.

1.1. Les données à caractère personnel.

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) définit les données à caractère personnel comme toute information permettant d'identifier, directement ou indirectement, une personne physique.

Au titre de la gouvernance, la présente instruction s'applique à toutes les données à caractère personnel traités par un SI et transmises par la ZF-RH au sein et en dehors du ministère des armées.

1.2. Les données de référence RH.

La donnée de référence RH⁽³⁾ est une donnée du système d'information, utilisée en RH sans modification par ses applications, et dont la valeur est stable dans le temps. Elle permet la saisie des données à caractère personnel selon un format précis et stable.

Le périmètre de la présente instruction correspond aux données de référence produites au sein de la ZF-RH, mais aussi à celles qui sont externes à la ZF-RH dès qu'elles sont utilisées en RH. Ce périmètre couvre particulièrement les données ministérielles et interministérielles relatives, notamment, aux domaines suivants :

- ressources humaines ;
- gestion administrative ;
- rémunérations et pensions ;
- budgétaire, comptable et analytique⁽⁴⁾.

Cette liste a vocation à évoluer au fur et à mesure que de nouvelles données seront érigées en fonction des évolutions réglementaires et de la doctrine ministérielle.

Elle s'inscrit dans la dynamique de référencement des données réalisé au niveau interministériel notamment par le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH).

L'administrateur des données de la défense (ADD-DEF) fixe la liste des données relevant des responsables de zone fonctionnelle (RZF) du ministère.

2. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS.

2.1. La DGNUM.

La DGNUM, au travers de sa fonction d'administrateur ministériel des données, des algorithmes et des codes sources⁽⁵⁾, assure la gouvernance des données au sein du ministère des armées. Elle délègue ce rôle au sein de chaque zone fonctionnelle pour les activités relevant de celle-ci.

2.2. Le bureau de la gouvernance des données RH (BGDRH) de la DRH-MD.

Positionné à la DRH-MD, au sein de la SDSI-RH du service des ressources et des systèmes d'information (SRSI-RH), le BGDRH met en œuvre la gouvernance des données RH du ministère des armées. Cette gouvernance s'applique à toutes les données de référence ou à caractère personnel concernant le personnel civil et militaire du ministère des armées, qu'elles soient :

- produites au sein de la ZF-RH ;
- importées au profit de la ZF-RH ;
- diffusées au sein de la ZF-RH ou à l'extérieur.

Le BGDRH organise la disponibilité des données de référence utilisées en RH au profit des états-majors, directions et services (EMDS). A ce titre, il contribue, au nom du ministère des armées, à la gouvernance interministérielle des données RH.

Au sein du BGDRH et par délégation de la DGNUM, l'administrateur des données de la zone fonctionnelle RH (ADD-ZF-RH) est le responsable de la gouvernance des données de la ZF-RH. Il coordonne l'action des acteurs sur tout le processus de gouvernance.

Il assure un suivi de la donnée à caractère personnel tout au long de son cycle de vie et à ce titre :

- il s'assure de la recevabilité d'une demande de mise à disposition des données au regard des orientations émises par la gouvernance ;
- il valide le besoin après avoir consulté, le cas échéant, le responsable de la ZF-RH ;
- de manière à préserver l'intégrité des données quel que soit le SI client ou source, il s'assure de la cohérence avec les normes ministérielles validées par la gouvernance, selon les cas, de tout document ou contrat définissant, pour tous les acteurs, la mise à disposition, le traitement et l'usage des données ;
- il coordonne les travaux nécessaires à la mise à disposition des données ;
- en tant que responsable du bon déroulement du processus de mise à disposition des données et après consultation des acteurs ministériels, il autorise la mise à disposition des données auprès des responsables fonctionnels (RF).

Il est responsable de la description fonctionnelle des données de référence RH et à ce titre :

- il transcrit le besoin issu de ses travaux de veille juridique et référentielle et rédige les descriptions des données de référence à partir des informations sources validées par les services prescripteurs ;
- il organise et structure ces données dans les référentiels en veillant au respect effectif de la réglementation ;
- il assure la communication des descriptions des données de référence RH ;
- il coordonne et consolide les analyses d'impact⁽⁶⁾ ;
- en fin de processus, il procède à la mise à disposition des données de référence RH ;
- il entretient et maintient la liste des données de référence RH en vigueur.

Dans le cadre de cette gouvernance dont il a la charge, le BGDRH peut solliciter d'autres acteurs :

- le responsable de la zone fonctionnelle RH (RZF-RH) ;
- le prescripteur des données de référence ;
- le responsable du traitement des données à caractère personnel ;
- le responsable fonctionnel (RF) ;
- le responsable technique de système (RTS).

2.3. Le responsable de la zone fonctionnelle RH.

Le RZF-RH est garant de la cohérence des applications au regard du schéma directeur de sa zone.

Au titre des données à caractère personnel et sur sollicitation de l'ADD-ZF-RH, il émet un avis sur la cohérence des flux de données RH avec les normes ministérielles validées par la gouvernance.

Au titre des données de référence, il est responsable de la synthèse des travaux d'évolution des données de référence sur tout le processus. À ce titre :

- il recueille les retours d'analyse d'impact menée par les RF et en établit une synthèse globale pour tous les SI de la ZF-RH ;
- il donne une orientation de synthèse à l'issue des analyses d'impact, à destination du prescripteur ;
- il élabore les plans de version concernant l'intégration des données dans les SI de la ZF-RH et les présente en comité de cohérence technique de systèmes d'information du domaine RH (CCTSI-RH)⁽⁷⁾.

2.4. Le prescripteur.

Le prescripteur est chargé de l'élaboration des textes réglementaires, des documents normatifs, de la doctrine ministérielle et des textes d'application obligatoires. Pour le ministère des armées, il est identifié par la SDSI-RH comme responsable de la donnée de référence RH. En l'absence de prescripteur identifié, la SDSI-RH peut en assurer les fonctions.

Dans le cadre du processus de gouvernance, le prescripteur répond aux sollicitations de l'ADD-ZF-RH concernant la description des métadonnées et la gestion des données en coordination avec les référents métier de son domaine⁽⁸⁾.

À ce titre, le prescripteur :

- apporte tous les éléments nécessaires pour garantir la traduction fidèle du droit en donnée de référence ;
- valide les demandes d'évolution et les descriptions de la donnée de référence, ainsi que son intégration dans les SI ;
- s'assure de la bonne mise en œuvre de la donnée de référence.

2.5. Le responsable de traitement des données à caractère personnel.

Le responsable de traitement des données⁽⁹⁾ est la personne ou l'autorité qui détermine les finalités et les moyens du traitement⁽¹⁰⁾. Il est tenu par l'obligation de s'assurer de la conformité de son traitement au RGPD.

2.6. Le responsable fonctionnel.

Le responsable fonctionnel⁽¹¹⁾ est en charge du SI du point de vue du besoin métier⁽¹²⁾. Il assure l'adéquation entre les fonctionnalités du SI et le besoin des utilisateurs. Par ailleurs, il met en œuvre les modalités du traitement des données déterminées par le responsable de traitement dont il dépend.

Dans ce cadre, il est responsable de l'intégration des données dans son SI et pour ce faire :

- il prépare et pilote tous les travaux nécessaires à l'intégration des données dans le SI ;
- il assure les travaux de conduite du changement.

Au titre des données à caractère personnel :

- il s'assure de la conformité du traitement de la donnée RH au regard des obligations du RGPD et conformément aux instructions du responsable de traitement ;
- il formule une expression de besoin en termes de mise à disposition de données RH et en est le responsable tout au long du processus de gouvernance ;
- il rédige tout document ou contrat définissant, pour tous les acteurs, la mise à disposition, le traitement et l'usage des données.

Au titre des données de référence RH, il réalise l'analyse d'impact fonctionnelle et s'assure ainsi de la capacité de son SI à intégrer la donnée demandée au moyen de l'expression de besoin.

2.7. Le responsable technique de système.

Le RTS⁽¹³⁾ est le responsable du développement et de l'intégration technique des évolutions dans le SI. À ce titre :

- il réalise l'analyse d'impact technique de l'intégration des données dans le SI ;
- il assure l'intégration des données dans le SI.

3. LES PROCESSUS APPLICABLES.

La gouvernance des données utilisées en RH est organisée en processus représentant l'enchaînement des activités et des flux d'information.

3.1. Le processus « organiser la mise à disposition des données à caractère personnel ».

Ce processus couvre les opérations de suivi et de mise en cohérence de tout document ou contrat définissant, pour tous les acteurs, la mise à disposition, le traitement et l'usage des données. Il a pour objectif de garantir la qualité des flux de données par le contrôle et la rationalisation de ces derniers.

3.2. Le processus « veiller à la qualité des données RH ».

Ce processus couvre la surveillance de la qualité des données RH au regard de normes définies en collaboration avec les RF. Il permet la mise en évidence des écarts des SI par rapport à ces normes.

Le RF de chaque SI est responsable de la correction des données dans le but de respecter les normes de qualité requises.

3.3. Le processus « créer ou modifier les données de références RH ».

Ce processus couvre les opérations de vérification des demandes d'évolution ou de modification des données de référence, d'étude des impacts, de réalisation du dossier « référentiel », de coordination et de synthèse des analyses d'impacts puis de la validation de la mise en œuvre du référentiel.

3.4. Le processus « intégrer les données de référence RH dans les SI ».

Concernant les SI de la ZF-RH, ce processus couvre les opérations d'intégration des référentiels de données dans les plans de version, de coordination de ces plans de version, de leur application, de pilotage de la mise en œuvre d'ensemble et de clôture de l'intégration des référentiels en comité.

4. LE DISPOSITIF DE CONTRÔLE DU CYCLE DE VIE DE LA DONNÉE.

Le dispositif de contrôle du cycle de vie de la donnée⁽¹⁴⁾ consiste en un ensemble d'actions de contrôle des données utilisées au sein de la ZF-RH. Il atteste de la réalisation des objectifs de la gouvernance des données dans un contexte de développement constant des SI et de la dématérialisation croissante des opérations. Ce dispositif comprend l'identification des flux de données, le contrôle de ces données et l'établissement d'une cartographie des SI.

La DRH-MD pilote et met à disposition des armées et services des indicateurs de la qualité des données RH comprenant une remontée des anomalies. Le suivi de la correction de ces anomalies est une composante de la gouvernance des données RH.

Un plan d'action est défini sur la base de risques identifiés chaque année. Le suivi de la mise en œuvre de ce plan fait l'objet de revues à fréquence semestrielle.

5. LE COMITÉ DE LA GOUVERNANCE DES DONNÉES UTILISÉES EN RH.

Un comité de la gouvernance des données RH (CoDATA RH) est instauré pour coordonner les actions des acteurs intervenant dans la gouvernance des données utilisées en RH. Ses attributions consistent à faire le point sur la préparation et l'avancement des projets de mise à disposition des données [référentiels, interface de programmation d'application (API), ...], valider les demandes, identifier les risques majeurs, définir les priorités liées aux projets en cours, statuer sur les délais de mise en œuvre et approuver in fine la mise à disposition.

Une revue de la qualité des données est présentée régulièrement en CoDATA RH. En fonction des résultats, le CoDATA RH peut préconiser aux RF des actions de correction de données dans leurs SI respectifs. Le compte-rendu de ces actions menées par les RF est présenté en CoDATA RH.

Lorsque les décisions nécessitent un arbitrage de niveau supérieur (rejet d'une demande, délais incompatibles, forte baisse de la qualité des données...), le CoDATA RH peut saisir une autorité ou un comité *ad hoc* issus des chaînes métiers du ministère des armées⁽¹⁵⁾.

Dans le cadre du CoDATA RH est également traitée l'évaluation du dispositif dans son ensemble, particulièrement s'agissant de la revue des risques et du suivi du plan d'action associé, ainsi que de l'exploitation du tableau de bord sur la mise en œuvre des processus.

5.1. Composition du comité.

Le CoDATA RH est composé *a minima* des acteurs suivants :

- le BGDRH qui en assure la présidence, par délégation du DRH-MD, directeur de données déléguées pour le domaine RH ;
- l'ADD-ZF-RH ;
- le RZF-RH ;
- le bureau pilotage de la SDSI-RH au titre de l'opération d'ensemble.

En fonction de l'ordre du jour de chaque comité, peuvent être sollicités :

- l'administrateur de données de la défense (ADD-DEF) ;
 - les prescripteurs ;
 - les responsables fonctionnels (RF) ;
 - les responsables techniques de système (RTS) ;
 - les responsables de conduite de projet (RCP) ;
 - tout acteur susceptible d'éclairer l'avis des membres du comité.

S'il le juge utile, le DRH-MD, ou son représentant, participe au CoDATA RH et en assure la présidence.

5.2. Fonctionnement du comité.

Le CoDATA RH se réunit à fréquence bimensuelle. L'ordre du jour est défini par le BGDRH en fonction des impératifs de la gouvernance des données RH.

Chaque réunion du CoDATA RH fait l'objet d'un relevé de décision mis à la disposition des acteurs de la gouvernance des données utilisées en RH, sous forme de compte rendu.

6. LE DIALOGUE DE GESTION.

Un dialogue de gestion est organisé dans le but d'institutionnaliser la collaboration et les échanges ainsi que les engagements réciproques entre le responsable de la ZF-RH et les acteurs relevant de la gouvernance des données utilisées en RH. Dans ce cadre, deux types d'acteurs sont concernés en priorité :

6.1. Les prescripteurs.

Dans le cadre des évolutions réglementaires impactant les données de référence utilisées en RH, la SDSI-RH entretient un dialogue de gestion avec les prescripteurs selon des modalités définies avec chacun d'entre eux.

Pour les prescripteurs n'appartenant pas à la chaîne fonctionnelle de la DRH-MD, des engagements réciproques déclinés sous la forme de convention de gestion viennent concrétiser la responsabilisation partagée de l'ensemble des acteurs intervenant dans la gouvernance des données de référence utilisées en RH.

Les conventions de gestion sont élaborées conjointement par la SDSI-RH et les prescripteurs considérés.

6.2. Les responsables fonctionnels.

Acteurs majeurs de la circulation des données, les RF formulent l'expression de besoin en matière de données RH au titre de leur système d'information. En fin de processus, ils sont responsables de l'intégration de ces données dans leur système. Dans ce cadre et en collaboration avec le responsable de traitement, ils rédigent et signent l'ensemble des contrats définissant la circulation des données en entrée et en sortie de leur système.

Un dialogue de gestion est organisé par la SDSI-RH de manière à établir une cohérence dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces contrats.

7. LA DOCUMENTATION.

La gouvernance des données s'appuie sur une mise à disposition de données, sous un format adapté et accompagnée d'une documentation à jour, présentée dans une note qui détaille le processus d'élaboration ainsi que le contenu de ces éléments. Ils sont accessibles à l'ensemble des acteurs considérés à partir de l'espace métier de la gouvernance au sein de l'intranet du secrétariat général pour l'administration (SGA).

8. LA MISE À DISPOSITION DES DONNÉES.

Selon les directives de la direction interministérielle du numérique (DINUM) et de la DGNUM, les données RH sont mises à disposition :

- sur tout espace ministériel et interministériel prévu pour cet usage ;
- par échange « inter-applicatifs », c'est-à-dire entre systèmes d'information.

9. PUBLICATION.

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour la ministre des armées et par délégation :

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées,

Thibaut de VANSAY de BLAVOUS.

Notes

⁽¹⁾ Instruction ministérielle provisoire N° 2/ARM/DGNUM/NP du 15 octobre 2018 portant sur la gouvernance des données (référence).

⁽²⁾ La donnée décisionnelle est le produit d'une synthèse de plusieurs données brutes qui fournit aux responsables, par le biais d'outils d'analyse, des indicateurs à partir desquels une décision peut être prise. Par opposition, la donnée opérationnelle est la donnée brute telle qu'elle est entrée ou saisie dans un système.

⁽³⁾ Directive N° 35/DEF/DGSIC/NP du 11 juin 2015 sur la gouvernance de la qualité des données.

⁽⁴⁾ En application de l'instruction N° 0001D18029484/ARM/SGA/DRH-MD du 3 décembre 2021 (référence), la direction des affaires financière (DAF) du SGA est responsable de la gouvernance ministérielle des référentiels financiers utilisés en matière de RH-GA-Solde.

⁽⁵⁾ AMDAC (administrateur ministériel des données, des algorithmes et des codes sources) : extension de la fonction d'AMD (administrateur ministériel des données) jusqu'alors utilisée par la circulaire du premier ministre du 27 avril 2021 (référence).

⁽⁶⁾ Cette analyse d'impact est la fois fonctionnelle et technique et mobilise les RF (partie fonctionnelle) et RTS (partie technique). Elle ne doit pas être confondue avec l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

⁽⁷⁾ Note N° 0001D21002250/ARM/DRH-MD/SDSIRH/NP du 08 février 2021 relative à la gouvernance de la zone fonctionnelle « ressources humaines (référence) ».

⁽⁸⁾ Directive N° 35/DEF/DGSIC/NP du 11 juin 2015 sur la gouvernance de la qualité des données (référence).

⁽⁹⁾ Arrêté du 13 juin 2018 fixant la liste des responsables de traitement au sein des états-majors, directions et services et des organismes qui leur sont rattachés (référence).

⁽¹⁰⁾ Instruction ARM/SGA/DAJ/D2P/DPSP du 31 janvier 2020 relative à la mise en œuvre du règlement européen sur la protection des données personnelles au ministère de la défense (référence).

⁽¹¹⁾ Lorsque le SI est en développement, le RF n'est pas encore désigné. Dans ce cas, ces sujets sont portés par le responsable de conduite de projet (RCP).

⁽¹²⁾ Directive N° 35/DEF/DGSIC/NP du 11 juin 2015 sur la gouvernance de la qualité des données (référence).

⁽¹³⁾ Lorsque le SI est en développement, le RTS n'est pas encore désigné. Dans ce cas, ces sujets sont portés par le responsable de conduite de projet (RCP).

⁽¹⁴⁾ Un schéma directeur de la données RH accompagnera l'instruction ministérielle dans le respect des directives DGNUM.

⁽¹⁵⁾ Un comité *ad hoc* peut être un comité ministériel tel que le comité des autorités clientes des SI majeurs de la ZFRH (COAC) ou tout comité directeur ou comité de pilotage au sein du système d'information RH-Solde-Paie-Pension du ministère des armées.