

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 45 du 18 juin 2021

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 9

INSTRUCTION N° 10089/ARM/SGA/DRH-MD

relative au contrôle interne métier de la fonction ressources humaines - pension de retraite du ministère des armées.

Du 21 mai 2021

INSTRUCTION N° 10089/ARM/SGA/DRH-MD relative au contrôle interne métier de la fonction ressources humaines - pension de retraite du ministère des armées.

Du 21 mai 2021

NOR ARMS 2101274J

Référence(s) :

- Code de la défense.
- Code des pensions civiles et militaires de retraite.
- Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Code de la sécurité sociale.
- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (1) (JO n° 193 du 22 août 2003, texte n° 1), ensemble la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (JO n° 261 du 10 novembre 2010, texte n° 1).
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (n.i. BO ; JO n° 17 du 21 janvier 2014, texte n° 1).
- Décret n° 77-33 du 4 janvier 1977 portant statut particulier du corps des professeurs de l'enseignement maritime (JO n° 12 du 15 janvier 1977).
- Décret n° 78-1060 du 30 octobre 1978 fixant les attributions de la direction du personnel militaire de la marine et des directions des ressources humaines de l'armée de terre et de l'armée de l'air (JO n° 262 du 9 novembre 1978).
- Décret n° 79-714 du 23 août 1979 relatif au droit à pension de certains ouvriers réglementés des établissements industriels du ministère de la défense employés par le commissariat à l'énergie atomique ou par une société filiale de ce commissariat (n.i. BO ; JO n° 197 du 26 août 1979).
- Décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (JO n° 234 du 7 octobre 2004, texte n° 1).
- Décret n° 2009-1179 du 5 octobre 2009 fixant les attributions et l'organisation du secrétariat général pour l'administration du ministère de la défense (JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 20).
- Décret n° 2010-981 du 26 août 2010 relatif au compte individuel de retraite et à la procédure de liquidation des droits à pension de retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires (n.i. BO ; JO n° 199 du 28 août 2010, texte n° 40).
- Décret n° 2011-775 du 28 juin 2011 relatif à l'audit interne dans l'administration (n.i. BO ; JO n° 150 du 30 juin 2011, texte n° 50).
- Décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (JO n° 262 du 10 novembre 2012, texte n° 6).
- Décret n° 2013-186 du 1er mars 2013 relatif à la procédure de liquidation des droits à pension de retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires (n.i. BO ; JO n° 53 du 3 mars 2013, texte n° 23).
- Décret n° 2015-675 du 16 juin 2015 portant création du service des ressources humaines civiles (JO n° 139 du 18 juin 2015, texte n° 27).
- Décret n° 2020-799 du 29 juin 2020 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « service des pensions et des risques professionnels » (n.i. BO ; JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 4).
- Arrêté du 12 septembre 2005 relatif à l'exercice de la tutelle du ministre de la défense sur divers organismes publics confiés à la délégation générale pour l'armement (JO n° 234 du 7 octobre 2005, texte n° 6).
- Arrêté du 18 janvier 2013 relatif à la création et aux attributions du service ministériel des systèmes d'information de fonctionnement-ressources humaines (JO n° 34 du 9 février 2013, texte n° 32).
- Arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la direction générale de la gendarmerie nationale (JO n° 188 du 14 août 2013, texte n° 29).
- Arrêté du 11 juillet 2018 portant organisation du service de santé des armées (JO n° 160 du 13 juillet 2018, texte n° 14).
- Arrêté du 28 février 2019 portant organisation du service du commissariat des armées (n.i. BO ; JO n° 59 du 10 mars 2019, texte n° 13).
- Arrêté du 29 juin 2020 portant organisation de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (n.i. BO ; JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 11).
- Arrêté du 29 juin 2020 relatif aux missions et à l'organisation du service des ressources humaines civiles (n.i. BO ; JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 12).
- Arrêté du 29 juin 2020 portant organisation et attributions du service des pensions et des risques professionnels (n.i. BO ; JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 14).
- > [Arrêté ARM/SGA/DAJ/D2P/BDOD du 29 juin 2020 relatif au fonctionnement et à la composition du conseil d'orientation du service des pensions et des risques professionnels.](#)
- Arrêté du 30 décembre 2020 portant organisation de la direction des ressources humaines de l'armée de l'air (n.i. BO ; JO n° 316 du 31 décembre 2020, texte n° 66).
- Arrêté du 30 décembre 2020 portant organisation de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (n.i. BO ; JO n° 316 du 31 décembre 2020, texte n° 67).
- Arrêté du 30 décembre 2020 portant organisation de la direction du personnel militaire de la marine (n.i. BO ; JO n° 316 du 31 décembre 2020, texte n° 68).
- > [Instruction N° 240462/DEF/SGA/DRH-MD du 11 juin 2015 relative à la gouvernance des données de références utilisées en ressources humaines.](#)
- Instruction de la direction générale des finances publiques du 8 octobre 2015 relative au compte individuel de retraite des agents de l'État (Bureau SRE-1A) (n.i. BO ; BOFIP-GCP-15-0006 du 15 octobre 2015).
- > [Instruction N° 10088/ARM/SGA du 15 octobre 2017 sur la gouvernance de la chaîne ressources humaines - pension de retraite 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 N° 210214/ARM/SGA/DRH-MD du 18 juillet 2019 relative à l'organisation, à la gouvernance et aux processus de la fonction ressources humaines au sein du ministère des armées.](#)
- > [Instruction N° 596/ARM/DCSCA/SDDIEJ/BREG du 05 mars 2021 relative aux attributions, à l'organisation et au fonctionnement des organismes extérieurs du service du commissariat des armées.](#)
- > [Directive N° 13173/ARM/SGA/DRH-MD du 22 octobre 2019 relative au contrôle interne de la fonction ressources humaines au sein du ministère des armées.](#)
- Circulaire du 20 août 2015 relative au compte individuel de retraite des agents de l'État et à l'organisation des relations entre le service des retraites de l'État et les employeurs partenaires (n.i. BO).
- > [Décision du 04 janvier 2021 Portant organisation interne du service des pensions et des risques professionnels.](#)
- > [Délégation de gestion du 28 juillet 2008 cadre portant sur le transfert organique de la gendarmerie au ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.](#)
- Charte du 10 mai 2016 sur le dispositif de maîtrise des risques entre le service des retraites de l'État et un employeur partenaire, fonctionnement en « demande directe de pension au SRE », votée en comité de coordination stratégique en application de la circulaire interministérielle du 20 août 2015 (n.i. BO).
- Charte 2016 du contrôle interne et de la maîtrise des risques du SGA (n.i. BO).

- Convention de partenariat SRE-MINARM du 1er juin 2020 dans la cadre de la réforme de la gestion des pensions civiles et militaires de retraite de la fonction publique de l'État (n.i. BO).
- Protocole du 1er octobre 2015 entre la direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale et la direction des ressources humaines du ministère de la défense (n.i. BO).

Pièce(s) jointe(s) :

Trois annexes.

Texte(s) abrogé(s) :

- ↳ [Instruction N° 10089/ARM/SGA/DRH-MD du 17 octobre 2017 relative au contrôle interne métier de la fonction ressources humaines - pension de retraite du ministère des armées.](#)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [262-0.1](#).

Référence de publication :

SOMMAIRE

Préambule

1. CHAMP D'APPLICATION.

- 1.1. La chaîne ressources humaines-pension.
- 1.2. Le contrôle interne métier pension.
- 1.3. Le contrôle interne comptable pension et le contrôle interne budgétaire pension.
- 1.4. Le périmètre.
 - 1.4.1. Les activités.
 - 1.4.2. Les administrés.
 - 1.4.3. Les assureurs.

2. ORGANISATION ET PILOTAGE DU CONTRÔLE INTERNE MÉTIER - RESSOURCES HUMAINES - PENSION.

- 2.1. L'articulation du contrôle interne métier - ressources humaines - pension avec d'autres dispositifs de contrôle interne.
- 2.2. Les trois niveaux du contrôle interne métier - ressources humaines - pension et leur coordination.
- 2.3. La comitologie.

3. ACTEURS DU DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE.

- 3.1. Le contrôle interne métier de niveau 3.
- 3.2. Le contrôle interne métier de niveau 2.
 - 3.2.1. Niveau 2 service des pensions et des risques professionnels – service à compétence nationale.
 - 3.2.2. Niveau 2 « délégué ».
- 3.3. Le contrôle interne métier de niveau 1.
- 3.4. Synthèse des trois niveaux de contrôle.

4. DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE MÉTIER.

- 4.1. Analyse des risques.
 - 4.1.1. La fixation d'objectifs.
 - 4.1.2. L'analyse des risques.
- 4.2. Plans d'actions et plans de contrôle.
 - 4.2.1. Plan d'actions.
 - 4.2.2. Plan de contrôle.
- 4.3. La certification de la qualité des comptes individuels de retraite.
- 4.4. Les directives de contrôle interne métier- ressources humaines - pension et le reporting.

5. DOCUMENTATION, FORMATION, ET HABILITATIONS AUX SYSTÈMES D'INFORMATION.

- 5.1. Documentation.
- 5.2. Formation.
- 5.3. Habilitations d'accès aux systèmes d'information.

6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

7. ABROGATION - PUBLICATION.

Annexe ANNEXE I SYNTHÈSE DES ACTEURS DE NIVEAU DÉLÉGUÉ.

Annexe ANNEXE II CHAÎNES INFORMATIQUES DE TRAITEMENT DES DONNÉES RESSOURCES HUMAINES-PENSION.

Annexe ANNEXE III GLOSSAIRE.

Préambule

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 modifiée, portant réforme des retraites a instauré le droit à l'information retraite (DIR), étendu par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 modifiée, portant réforme des retraites qui permet à tout citoyen actif de disposer d'une information individuelle sur ses droits à retraite.

Pour répondre à ces obligations légales, l'article R65 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) a été modifié par décret n° 2010-981 du 26 août 2010^(A) pour instituer la création d'un compte individuel de retraite (CIR) pour chaque assuré concerné. Dans ce cadre, ce compte, alimenté par l'employeur, doit être en capacité d'une part, de fournir à tout assuré concerné et à tout moment de sa carrière une information sur l'ensemble des droits qu'il s'est constitué, et d'autre part, de collecter et d'exploiter les informations nécessaires afin de liquider sa pension. La circulaire du 20 août 2015⁽¹⁾ relative au compte individuel retraite et au mode de fonctionnement entre le service des retraites de l'État (SRE) et un employeur partenaire précise la gestion de ce compte, en vigueur depuis le 31 décembre 2012, par le SRE.

Dans ce cadre réglementaire, l'objectif de la fonction ressources humaines-pension de retraite (RH-pension) du ministère des armées est de constituer et d'alimenter, notamment grâce aux déclarations annuelles et à tout autre type de flux mis en place, le CIR des données (relatives à la carrière de chaque administré) nécessaires aux différentes opérations du droit à l'information, de la juste liquidation et concession de la pension par le SRE dans les délais réglementaires prévus par le CPCMR. Elle englobe à ce titre l'ensemble des acteurs et processus permettant de collecter et de traiter les données RH saisies dans les systèmes d'information (SI) de la zone fonctionnelle RH (ZFRH) du ministère ainsi que les pièces justificatives associées, et de s'assurer de leur complétude et de leur exactitude.

La chaîne RH-pension concerne la gestion ministérielle des pensions de retraite des militaires et fonctionnaires relevant du ministère des armées, des personnels à statut ouvrier et des autres ressortissants visés par la réglementation ou relevant en gestion du ministère ainsi que leurs ayants-droit, ainsi que celle des militaires de la gendarmerie nationale, population faisant l'objet du protocole relatif aux engagements de service et de la mise à disposition de données concernant les processus pension du 1^{er} octobre 2015 entre la direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN) et la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD).

Pour atteindre son objectif, la chaîne RH-pension doit être maîtrisée sur l'ensemble de ses activités et de son organisation. Par conséquent, le ministère des armées déploie un dispositif de contrôle interne métier sur la chaîne RH-pension de retraite (CIMRH-pension), indispensable en particulier pour la sécurisation des processus et la fiabilisation des comptes.

Le déploiement du CIM-RH-pension s'appuie sur la gouvernance de la chaîne RH-pension de retraite du ministère des armées, qui fait l'objet d'une instruction. Cette dernière définit les rôles et responsabilités des différents acteurs de la chaîne RH-pension et prévoit la mise en place d'un dispositif de contrôle interne couvrant l'ensemble du périmètre de la chaîne RH-pension.

Ce dispositif s'inscrit dans une cohérence globale avec d'autres dispositifs de contrôle interne :

- selon le cadre de référence interministériel des dispositifs de contrôle interne comptable et budgétaire conformément aux dispositions du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié, relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;
- selon le cadre de référence ministériel défini par le décret n° 2011-775 du 28 juin 2011 relatif à l'audit interne dans l'administration qui dispose que le contrôle interne est mis en œuvre sous l'autorité du chef d'état-major des armées, du délégué général pour l'armement et du secrétaire général pour l'administration dans leurs domaines de compétences respectifs.

La présente instruction définit et précise le dispositif de CIM-RH-pension, son cadre de référence et les modalités de sa mise en œuvre. Elle précise l'objectif du CIM-RH-pension, son organisation et le rôle de chaque acteur au sein du dispositif. Le CIM-RH-pension s'inscrit dans le respect des principes et exigences de la charte du contrôle interne et de la maîtrise des risques au SGA.

1. CHAMP D'APPLICATION.

1.1. La chaîne ressources humaines-pension.

Conformément à l'instruction de référence sur la gouvernance de la chaîne RH-pension de retraite, la chaîne RH-pension se définit comme la chaîne de gestion et traitement des données individuelles et de carrière, dites données RH-pension ⁽²⁾, nécessaires *in fine* au calcul et au versement de la pension de retraite. Il s'agit d'une chaîne de production transverse dont la responsabilité de gestion ministérielle a été confiée par décret n° 2020-799 du 29 juin 2020 ⁽⁸⁾ au service des pensions et des risques professionnels (SPRP) qui pilote et veille à en garantir le bon fonctionnement. Elle implique plusieurs acteurs dont l'assuré, les gestionnaires RH des états-majors, directions et services (EMDS), à savoir les centres experts de ressources humaines ou équivalents et les services RH de proximité, la gendarmerie nationale (GN), les opérateurs fonctionnels et techniques, et les assureurs des régimes de base de retraite et des régimes complémentaires.

1.2. Le contrôle interne métier pension.

Le CIM-RH-pension se définit comme l'ensemble des dispositifs et procédures organisés, formalisés et permanents, mis en œuvre par les responsables de tous niveaux, pour maîtriser les risques afférents à la poursuite des objectifs de la chaîne RH-pension (« risques pension »), depuis le fait générateur d'une opération jusqu'à son dénouement en matière de DIR et de liquidation de la pension de retraite.

Le fait générateur s'entend comme tout événement personnel ou professionnel venant modifier les informations nécessaires aux différentes opérations du DIR, de la liquidation et de la concession de la pension.

Le CIM-RH-pension recouvre les activités métiers, fonctionnelles et techniques de la chaîne RH-pension permettant de fournir une assurance raisonnable de la qualité des informations relatives à la pension, notamment les activités propres à la constitution de dossiers de pension, aux actes de saisie dans les SIRH, à l'organisation et la gestion des SIRH, à l'alimentation des CIR et aux opérations de complétude et de fiabilisation des données relatives au droit à pension.

1.3. Le contrôle interne comptable pension et le contrôle interne budgétaire pension.

Le contrôle interne comptable pension (CICP) et le contrôle interne budgétaire pension (CIBP) ont respectivement pour objectifs de maîtriser le fonctionnement des activités comptables et financières de la chaîne RH-pension et de maîtriser les risques pouvant nuire à la mise à disposition des crédits et aux engagements juridiques en matière de pension (soutenabilité budgétaire).

Les CICP et CIBP sont de la responsabilité du SRE pour les personnels civils titulaires et les militaires, de la caisse des dépôts et consignations (CDC) pour les ouvriers des établissements industriels de l'État, et de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) en cas d'affiliation rétroactive de ces mêmes populations.

Les CICP et CIBP sont exclus du périmètre de cette instruction, qui ne fait l'objet que du CIM-RH-pension.

1.4. Le périmètre.

Le dispositif de CIM-RH-pension concerne les acteurs et les activités relevant des niveaux stratégiques, de pilotage opérationnel et de mise en œuvre opérationnelle (fonctionnelle et technique) de la chaîne RH-pension, conformément à l'instruction sur la gouvernance de la chaîne RH-pension de retraite.

1.4.1. Les activités.

Le dispositif de CIM-RH-pension couvre la maîtrise des opérations de détermination des bases de liquidation des pensions et des révisions au profit du SRE et de liquidation des pensions pour les ouvriers de l'État. Il porte sur les activités métiers, fonctionnelles et techniques suivantes :

- saisie dans les SI des données ayant un impact sur le CIR (l'article D21-1 du CPCMR prévoit les informations à porter au CIR) et élaboration des propositions de liquidation de pension de retraite dans le respect de la réglementation ;
- alimentation du CIR en termes de flux techniques, de saisies, de données et de règles de gestion associées ;
- constitution et traitement des dossiers pension des administrés tout au long de la chaîne, incluant la gestion des pièces justificatives ;
- archivage des dossiers pension ;
- gestion des SI (évolution et maintenance des applicatifs et des flux) intervenant dans la chaîne RH-pension ;
- gestion des habilitations et accès aux SI dédiés ;
- actualisation, synchronisation et application des référentiels propres aux pensions ;
- détermination des droits à pension de retraite ;
- pré-liquidation des pensions de retraite transmises au SRE ;
- liquidations des pensions de retraite transmises à la CDC ;
- veille et analyse réglementaire, indispensables pour le conseil, la simulation, l'instruction des dossiers ou la formation dans le domaine des pensions de retraite ;
- simulation, conseil et information auprès de l'assuré et en particulier sur la mise en œuvre du DIR ;
- formation et information des acteurs dans le domaine pension ;
- affiliation auprès de la CNAV et de l'IRCANTEC des personnels rayés des contrôles sans droit à pension au titre du CPCMR.

1.4.2. Les administrés.

Les administrés, bénéficiaires en tant qu'assurés de la chaîne RH-pension, participent au CIM-RH-pension au travers de la consultation des dossiers lors du DIR ou via l'accès à leur CIR (notamment au travers de l'espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP)). Ils concourent ainsi à la maîtrise des risques liés aux activités de la chaîne RH-pension, en particulier à la fiabilisation des données RH-pension.

Le dispositif de CIM-RH-pension s'applique plus particulièrement :

- aux pensions de retraite de l'ensemble du personnel civil et militaire du ministère des armées et de ses établissements publics (EP) sous tutelle et des établissements industriels d'armement, ainsi que du personnel militaire de la gendarmerie nationale, à l'exclusion des agents civils non titulaires soumis au régime général de la sécurité sociale pour lesquels le DIR et la liquidation de la pension de retraite se font en relation directe entre l'assuré et les services de la CNAV ;
- aux pensions de retraite des ouvriers de l'État pour lesquels la liquidation est faite par décision de l'employeur dont l'ouvrier relève, après accord de la CDC ;
- aux pensions de réversion des ouvriers de l'État pour lesquels la liquidation est faite par décision de l'employeur dont l'ouvrier relève, après accord de la CDC ;
- aux soldes de réserve et pensions de retraite des officiers généraux placés en 2^e section (OG2S) ;
- aux pensions afférentes au grade supérieur ;
- aux pensions de retraite des militaires de la direction des affaires maritimes (AFFMAR) du ministère en charge de la Mer ;
- aux pensions de retraite des personnels de l'enseignement maritime (décret n° 77-33 du 4 janvier 1977 modifié, portant statut particulier du corps des professeurs de l'enseignement maritime) ;
- aux pensions de réversion des militaires et fonctionnaires pour les seuls cas de décès en activité ;
- aux pensions de retraite des ressortissants de l'ancienne Communauté française (RAC) ;
- aux pensions de retraite du personnel recruté par l'entreprise nationale Groupement industriel des armements terrestres (GIAT-NEXTER), par le groupe industriel Naval Group et par le commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA-Gramat) sous contrat de travail de droit privé et cotisant au fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ;
- aux pensions de retraite du personnel fonctionnaire du CEA-Gramat ;
- aux affiliations des personnels rayés des contrôles sans droit à pension au titre du CPCMR auprès de la CNAV et de l'IRCANTEC.

1.4.3. Les assureurs.

Acteurs extérieurs au ministère des armées qui interviennent dans la chaîne de contrôle des données RH-pension, les assureurs des régimes de retraite de base sont le SRE pour les militaires et fonctionnaires, la CDC pour les ouvriers des établissements industriels de l'État et la CNAV pour les cas d'affiliation rétroactive de

ces mêmes populations. De même, les assureurs des régimes de retraite complémentaire sont le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les militaires et les fonctionnaires et l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques (IRCANTEC) pour les cas d'affiliation rétroactive de cette population et des ouvriers d'État.

Les principaux assureurs que sont le SRE et la CDC interviennent dans la chaîne de contrôle RH-pension :

- le service des retraites de l'État (SRE)

Conformément à la circulaire du 20 août 2015 ⁽¹⁾ relative au CIR des agents de l'État et à l'organisation des relations entre le SRE et les employeurs partenaires, le SRE assure la gestion et la fiabilisation des CIR au travers du contrôle et du suivi de la qualité des données RH-pension. Ces données sont contrôlées par le SRE au regard de leur conformité aux règles de gestion spécifiées par lui. Par ailleurs, le SRE effectue des contrôles sur pièces justificatives des informations portées au compte CIR pour en vérifier l'exactitude. Parce que ces contrôles ne peuvent être exhaustifs au niveau du SRE, un dispositif permanent de contrôle interne (CI) au sein du ministère des armées doit fournir l'assurance raisonnable au SRE de la maîtrise des activités RH-pension et de la qualité des informations contenues dans les CIR.

La charte de CI de la direction générale des finances publiques (DGFiP) du 10 mai 2016 ⁽¹⁾ validée par le comité de coordination stratégique (CCS) en matière de retraite de l'État définit le cadre opérationnel visé par la circulaire du 20 août 2015 ⁽¹⁾ dans son point 3 « Audit, contrôle interne et maîtrise des risques ». Elle organise également un dispositif de suivi au niveau du SRE et des employeurs pour assurer le bon fonctionnement et l'auditabilité des activités qui concourent à l'alimentation de la base CIR et à la délivrance de services aux assurés.

Le SRE assure la gestion des assurés pensionnés militaires et fonctionnaires, et à ce titre, traite les révisions de leur pension de retraite.

Il assure le conseil retraite auprès des administrés tout au long de leur carrière, avec une modulation du niveau de service en fonction de l'âge, du temps de service et/ou de la date d'ouverture des droits à retraite. Il prend en compte les demandes de correction des CIR émanant des administrés et leur propose des simulations (en autonomie ou accompagnées).

Conformément à la convention de partenariat entre le SRE et le ministère des armées du 1^{er} juin 2020, le SRE fournit au ministère les informations relatives aux anomalies techniques dans les CIR (type d'anomalie, liste nominative des CIR concernés, taux de consolidation, etc.) et des informations relatives aux ruptures de paiement dans le cadre de la liquidation (CIR concernés, délais, etc.).

Le SRE accompagne les employeurs dans la phase *post* « bascule groupe 1 (G1) », notamment au travers d'un retour d'expérience (RETEX) sur le processus « Départ G1 » (bilan pédagogique) ou dans le cadre d'une comitologie dédiée, un an post bascule, au bilan du fonctionnement G1.

Le SRE conduit des revues annuelles de contrôle interne (une revue par unité de gestion (UG) du ministère).

- la caisse des dépôts et consignations (CDC)

Un partenariat est actuellement opéré entre le FSPOEIE et SPRP afin de convenir des modalités de la mise en œuvre du DIR des agents relevant ou ayant relevé du FSPOEIE. Le SPRP centralise l'ensemble des informations relatives aux actifs du FSPOEIE (carrière, état civil, etc.). Le partenariat prévoit notamment les conditions d'envoi de ces données par flux dématérialisé à la CDC afin que cette dernière puisse adresser aux agents des relevés individuels de situation (RIS) et d'estimations indicatives globales (EIG).

À ce titre, la CDC prend en charge plusieurs activités :

- assure la vérification et l'intégration des flux de données en provenance de la DRH-MD/SPRP ;
- assure le contrôle et la mise à jour des comptes suite aux réclamations des assurés ;
- s'assure de la bonne application de la réglementation dans le cadre des liquidations ;
- met en paiement les avances sur la base des informations fournies par l'employeur ;
- assure la gestion de la retraite après sa mise en paiement ;
- joue un rôle de cohérence et de synthèse au titre du FSPOEIE.

2. ORGANISATION ET PILOTAGE DU CONTRÔLE INTERNE MÉTIER - RESSOURCES HUMAINES - PENSION.

Le dispositif de CIM-RH-pension est construit selon une approche qui s'inscrit autant que possible dans une cohérence d'ensemble des dispositifs de CI déployés par ailleurs sur d'autres chaînes RH du ministère (gestion administrative, RH-Solde, RH-Paie).

À ce titre, les modalités de mise en œuvre du CIM-RH-pension sont adaptées en fonction des démarches de CI conduites sur les autres chaînes RH. Il prend en compte la maturité des dispositifs existants. L'intégration dans un système unique et coordonné des dispositifs de CI des différentes chaînes RH et sous un pilotage commun (système intégré de CI ou « CI-intégré ») est privilégiée. Par définition, le CIM-RH-pension peut désigner indifféremment l'ensemble des dispositifs de maîtrise de risques permettant de couvrir les risques pension qu'ils soient pilotés ou non selon une démarche intégrée.

De plus, le CIM-RH-pension prend en compte, en s'appuyant sur un pilotage propre, les impératifs d'organisation, de documentation, de traçabilité et de pilotage relatifs aux objectifs de la chaîne RH-pension.

2.1. L'articulation du contrôle interne métier - ressources humaines - pension avec d'autres dispositifs de contrôle interne.

Le dispositif de CIM-RH-pension s'articule avec les autres dispositifs de CI du ministère des armées dès lors qu'ils présentent des activités communes sur leur périmètre respectif.

Le dispositif de CIM-RH-pension s'appuie, chaque fois que possible, sur des dispositifs existants pour le contrôle de données de RH-GA-Solde pour le personnel militaire soumis à la procédure « d'avance de trésorerie de solde » (ATS) et de RH-GA-Paie pour le personnel civil et le personnel militaire principalement soumis à la procédure de paiement sans ordonnancement préalable (PSOP) dès lors qu'ils participent également au contrôle des données RH-pension. Le CIM-RH-pension axe ses contrôles sur les éléments non pris en charge par les autres dispositifs (exemple : bonifications, données avec une profondeur d'ancienneté portant sur la durée de la carrière, etc.). Les acteurs responsables du CIM-RH-pension sont alors tenus informés des éléments pris en charge par les autres dispositifs de CI.

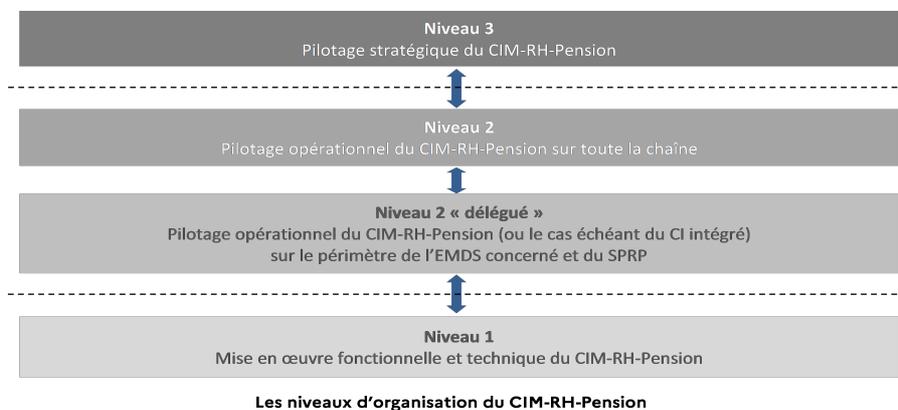
Ainsi, le CIM-RH-pension se veut complémentaire des différents dispositifs de CI mis en place sur les autres chaînes RH du ministère, pour éviter la superposition des activités de contrôle (doublons et sur-contrôles) et de *reporting* des différentes chaînes. Il s'agit de simplifier le travail des mêmes opérateurs de niveau 1 qui doivent appliquer les prescriptions de chaînes distinctes.

2.2. Les trois niveaux du contrôle interne métier - ressources humaines - pension et leur coordination.

Le CIM-RH-pension est structuré selon trois niveaux principaux d'organisation de maîtrise des risques internes au ministère des armées et de la GN. Sont exclus de ces niveaux les assurés (administrés) et les assureurs même si ceux-ci participent aux actions de contrôle des données RH-pension.

Les niveaux s'échelonnent du niveau 1 (niveau de maîtrise fonctionnelle et technique) au niveau 3 (niveau de maîtrise stratégique). Le niveau 2 (niveau de maîtrise opérationnelle) comporte deux sous-niveaux, un niveau 2 défini sur le périmètre de responsabilité étendue à toute la chaîne RH-pension et des acteurs de niveau 2 délégué, définis sur les périmètres de responsabilité des EMDS⁽³⁾ ainsi que du SPRP. La notion de délégation est à comprendre au sens de l'attribution de missions de CI propres au niveau 2 (pilotage, visites d'évaluation, *reporting*, etc.) aux EMDS et à SPRP, restreintes à leur périmètre de responsabilité. Lorsque les EMDS ont fait le choix de déployer une démarche globale et intégrée du CI, les acteurs de niveau 2 délégué prennent en charge et adaptent les missions de CIM-RH-pension dans le cadre d'un pilotage unique des CI et d'une cohérence d'ensemble.

L'échelon supérieur intervient sur l'échelon subordonné en permanence au titre du pilotage et de l'accompagnement pour s'assurer de l'efficacité des dispositifs et des actions accomplies par ce dernier.



Pour le cas particulier du niveau 2 organisé selon deux sous-niveaux, le niveau 2, pilote opérationnel sur toute la chaîne, assure un rôle, d'une part, de centralisation et de synthèse des éléments de contrôle interne provenant des acteurs de niveau 2 délégué, et d'autre part, d'accompagnement au déploiement d'outils et de dispositifs de CIM-RH-pension.

Le dispositif de CIM-RH-pension repose sur le principe de subsidiarité dans les niveaux de mise en œuvre : un niveau dit « supérieur » n'effectue pas de contrôles déjà effectués par un niveau dit « inférieur ». Les actions en matière de contrôle se veulent complémentaires (et non redondantes) sur les trois niveaux. L'échelon dit « inférieur » produit des bilans transmis au travers d'actions de *reporting* vers le niveau dit « supérieur » permettant l'évaluation, au travers de cartographie des risques, d'indicateurs et de tableaux de bord, de la maturité et de l'efficacité du dispositif de CIM-RH-pension déployé à son niveau. Le niveau dit « supérieur » centralise et synthétise ces éléments de *reporting*.

2.3. La comitologie.

La gouvernance de la chaîne RH-pension s'exerce au travers de plusieurs comités ministériels et interministériels, de niveaux stratégique et opérationnel décrits dans l'instruction sur la gouvernance de la chaîne RH-pension de retraite.

La thématique CIM-RH-pension est examinée en tant que de besoin au sein des instances décisionnelles existantes : COPIL SRE-MINARM ; CODIR RH ; Conseil d'orientation de SPRP ; comités opérationnels Pensions (COMOP) conduits par la fonction pilotage des chaînes de SPRP (bilatérales SPRP/EMDS) etc.

3. ACTEURS DU DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE.

3.1. Le contrôle interne métier de niveau 3.

Le niveau 3 se définit comme le niveau de maîtrise stratégique et de coordination du dispositif de CIM-RH-pension. Le CIM-RH-pension de niveau 3 a un rôle de cohérence et de synthèse des CI déployés au sein du ministère. Ce niveau est porté [pour la partie métier du CI⁽⁴⁾] par la DRH-MD sur son périmètre.

La DRH-MD, est en charge, sous l'autorité du SGA, de déployer une démarche de CI sur l'ensemble de ses activités. Conformément à la [directive n° 13173/ARM/SGA/DRH-MD du 22 octobre 2019](#) relative au contrôle interne de la fonction ressources humaines au sein du ministère des armées, la DRH-MD est garante de la cohérence réglementaire sur la chaîne RH-pension au niveau ministériel. Un pilotage et une animation des dispositifs de CI sont assurés sur l'ensemble de son périmètre de responsabilité tout en assurant leur combinaison, leur complémentarité et leur cohérence.

Le service des statuts et de la réglementation des ressources humaines de la DRH-MD (DRH-MD/SRRH), assure via le bureau de la cohérence réglementaire et du contrôle interne (BCRCI) la mission de niveau 3 du CIM-RH-pension

NIVEAU 3 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE/SERVICE DES STATUTS ET DE LA RÉGLEMENTATION DES RESSOURCES HUMAINES : PILOTAGE ET COORDINATION AU NIVEAU STRATÉGIQUE :

- anime au niveau ministériel le CIM-RH-pension ;
- s'assure de la bonne application de la réglementation et de l'efficacité du dispositif de contrôle interne métier RH-pension au niveau ministériel ;
- définit les objectifs stratégiques et les orientations ministérielles en matière de CIM-RH-pension à partir de la cartographie des risques validée au niveau ministériel ;
- élabore la directive annuelle à partir de la cartographie des risques et diffuse au niveau 2 la directive annuelle contenant les objectifs stratégiques et les orientations ministérielles en matière de CIM-RH-pension ;
- s'assure de la bonne articulation entre les différents dispositifs de CIM relatifs aux activités RH-Solde, RH-Paie, RH-pension ;
- valide la directive annuelle CIM-RH-pension élaborée par le niveau 2, en cohérence avec les orientations stratégiques de la directive annuelle de niveau 3 ;
- valide la cartographie des risques élaborée par le niveau 2 ;
- valide le plan d'actions annuel d'amélioration du CIM-RH-pension élaborée par le niveau 2 ;
- veille dans le cadre du pilotage avec le SPRP et les EMDS au respect de la réglementation RH-pension déclinée dans les systèmes d'information ;
- communique, en tant que de besoin, au SRE et à la CDC un rapport global sur le CIM-RH-pension mis en œuvre.

3.2. Le contrôle interne métier de niveau 2.

Le niveau 2 se définit comme le niveau de maîtrise opérationnelle et de mise en œuvre du CIM-RH-pension. Il est organisé selon deux sous-niveaux de pilotage : le niveau 2 « SPRP » et le niveau 2 délégué.

3.2.1. Niveau 2 service des pensions et des risques professionnels – service à compétence nationale.

La responsabilité du niveau 2 en matière de CIM sur la chaîne RH-pension est confiée au SPRP de la DRH-MD, conformément à l'instruction sur la gouvernance de la chaîne RH-pension. Ce niveau est dénommé dans la présente instruction « niveau 2 SPRP ».

Le niveau 2 SPRP a un rôle de pilotage et de coordination de la mise en œuvre opérationnelle du CIM-RH-pension sur l'ensemble de la chaîne RH-pension.

À ce titre, il évalue le CIM-RH-pension de niveau 1 en s'appuyant sur les acteurs de niveau 2 délégué, harmonise les outils et les dispositifs de CIM-RH-pension de niveau 1, met en œuvre les orientations stratégiques du niveau 3, centralise des éléments de CI recueillis auprès des acteurs de niveau 2 délégué et communique les éléments de synthèse au niveau 3.

Le CIM-RH-pension de niveau 2 fournit annuellement au SRE et à la CDC un reporting de niveau opérationnel sur le CIM-RH-pension.

NIVEAU 2 SERVICE DES PENSIONS ET DES RISQUES PROFESSIONNELS : CENTRALISATION, SYNTHÈSE ET PILOTAGE AU NIVEAU OPÉRATIONNEL SUR TOUTE LA CHAÎNE RESSOURCES HUMAINES-PENSION :

- pilote, centralise et coordonne la mise en œuvre opérationnelle et l'évaluation du dispositif de CIM-RH-pension sur l'ensemble de la chaîne RH-pension conformément aux orientations du niveau 3 ;
- évalue la maturité et l'efficacité du dispositif de CIM-RH-pension sur l'ensemble de la chaîne RH-pension en s'appuyant sur les acteurs de niveau 2 délégué ;
- élabore et entretient une cartographie des risques métier de niveau 2 des processus de la chaîne RH-pension et des plans de contrôle associé à partir des cartographies des risques métier de niveau 2 délégué élaborées par les acteurs de niveau 2 délégué sur leur périmètre de responsabilité (cartographie des risques de niveau 2 délégué). La cartographie de niveau 2 SPRP est établie en liaison avec les acteurs en charge du CI RH-Solde de niveau 2 (SCA/CISAP, SCA/CACI, etc.) et du CI RH-Paie de niveau 2 (SRHC, CERH-PC), afin d'identifier les risques communs à la solde, à la paie et aux pensions et d'articuler les dispositifs de CI associés ;
- élabore, pilote et centralise les actions de reporting du CIM-RH-pension (bilans, indicateurs, tableaux de bord) effectuées par les acteurs de niveau 2 délégué. Dans le cas de démarches intégrées déployées au sein des EMDS, les éléments utiles à SPRP pour le pilotage du CIM-RH-pension seront extraits des reporting de CI intégré ;

- élabore et diffuse aux acteurs de niveau 2 délégué des méthodologies, des outils et des documents harmonisés (exemple : grilles d'entretien, fiches de contrôle, grilles de cotation des risques), en liaison avec le SRE ;
- organise et conduit des visites d'évaluation auprès des acteurs de niveau 2 délégué pour apprécier la conduite de leurs missions en matière de CIM-RH-pension (ou CI intégré le cas échéant) sur leur domaine de responsabilité ;
- sollicite, selon les besoins, les acteurs de niveau 2 délégué, pour participer à des visites d'évaluation auprès des acteurs de niveau 1 afin d'apprécier et accompagner le déploiement et la mise en œuvre du CIM-RH-pension (évaluation de la maturité et de l'efficacité des dispositifs de CIM-RH-pension), notamment au travers de l'analyse :
 - de l'ensemble des dispositifs de maîtrise des risques déployés dans les activités de la chaîne RH-pension, et plus globalement au sein d'une entité, y compris l'organisation des services, leur fonctionnement, les SI, et pas seulement aux activités de contrôle au sens strict. Cette analyse s'appuie sur des entretiens auprès des acteurs concernés au sein des unités ;
 - de la qualité des données pension (contrôle de corroboration entre les pièces justificatives et les SI(s) et au sein des flux SI) ;
- élabore et diffuse la directive annuelle CIM-RH-pension à l'ensemble des acteurs CIM-RH-pension présentant les objectifs et le plan d'actions annuel d'amélioration du CIM-RH-pension. La directive est construite en collaboration avec les acteurs de niveau 2 délégué, puis validée par le niveau 3. Une copie est adressée au SRE et à la CDC ;
- conduit des revues d'activités de CI auprès des EMDS, points d'étape sur la mise en œuvre de la directive CIM-RH-pension ;
- coordonne les actions auprès des EMDS pour préparer les revues annuelles de contrôle interne conduites par le SRE conformément à ses exigences rappelées dans la convention de partenariat SRE-MINARM de référence ;
- définit et supervise, en collaboration avec les acteurs de niveau 2 délégué, le plan d'actions annuel d'amélioration du CIM-RH-pension élaboré à partir de la cartographie annuelle de niveau 2, des éléments de *reporting*, des visites d'évaluation et des objectifs du SRE ;
- définit et supervise, en collaboration avec les acteurs de niveau 2 délégué, des missions d'assistance au besoin, visant à l'amélioration du CIM-RH-pension (distinct du plan d'actions annuel) et qui s'inscrivent sur des échelles de temps prédéfinis. Ces plans d'actions font l'objet de notes particulières ;
- s'assure que la directive annuelle, les plans d'actions et plans de contrôle annuels produisent les effets attendus ;
- présente, le cas échéant, au responsable de la chaîne RH-pension, des préconisations d'actions spécifiques au pilotage (exemple : formation, mise en place de référents pensions, harmonisation des référentiels SI) ;
- établit un *reporting* des activités de contrôle sur la chaîne RH-pension sous forme de tableau de bord auprès du niveau 3. Le tableau de bord est construit sur la base des éléments de *reporting* fournis par les acteurs de niveau 1 via le niveau 2 délégué ;
- s'assure de la disponibilité d'une documentation à jour en matière de contrôle interne et accessible à l'ensemble des acteurs de la chaîne RH-pension ;
- transmet sur demande un *reporting* au DRH-MD/SRRH et à l'échelon de synthèse et de pilotage du contrôle interne de la DRH-MD dans le cadre des travaux « management et pilotage » (M&P) ;
- définit les compétences requises pour les acteurs de la chaîne RH-pension en matière de CIM-RH pension et valide les besoins (compétences, formations) associés en lien avec les acteurs de niveau 2 délégué ;
- fournit l'assurance raisonnable au niveau 3 du respect effectif de la réglementation inhérente aux pensions et de la bonne application des guides et mémentos érigés au niveau ministériel ;
- présente chaque année au EMDS un bilan annuel du CIM-RH-pension, notamment dans la directive CIM-RH-pension de l'année N+1.

3.2.2. Niveau 2 « délégué ».

Les acteurs de niveau 2 délégué sont présents au sein des EMDS et du SPRP. Ils exercent avec autonomie les fonctions de pilotage et de coordination de la mise en œuvre opérationnelle du CIM-RH-pension de niveau 1 limitées aux périmètres de responsabilité des EMDS et du SPRP. Les périmètres de responsabilité des EMDS en matière de contrôle interne métier sont ceux des activités liées aux pensions relatives à la gestion des populations qui sont administrées par le SIRH dédié ainsi que le traitement des flux associés.

Ainsi, les acteurs de niveau 2 délégué assurent un pilotage et des activités équivalentes au niveau 2. Ils sont désignés au sein des EMDS et du SPRP comme les interlocuteurs privilégiés et responsables uniques du CIM-RH-pension (ou du CI intégré le cas échéant) dans le périmètre des activités (organisation, mise en qualité des données, traitement des flux, etc.) des EMDS concernés et du SPRP.

À ce titre, les acteurs de niveau 2 délégué emportent des fonctions d'animation d'un dialogue de gestion avec leurs entités fonctionnelles, d'accompagnement au déploiement du CIM-RH-pension de niveau 1 (ou du CI intégré le cas échéant) et de son évaluation. Ces acteurs de niveau 2 délégué sont désignés au sein des DRH d'armées et de services et du SPRP comme échelons centraux et de synthèse, responsables du CIM-RH-pension dans leur périmètre de gestion (voir la table ci-après qui présente les acteurs de niveau 2 délégué, ces derniers recouvrant les populations des administrées gérées par le SIRH dédié).

Les acteurs de niveau 2 délégué jouent ainsi un rôle essentiel dans la maîtrise du dispositif de contrôle interne. Ils disposent de l'autorité fonctionnelle suffisante pour assurer cet exercice :

NIVEAU 2 DÉLÉGUÉ (ÉCHELON CENTRAL DES ARMÉES, DIRECTIONS ET SERVICES CONCERNÉS ET DU SERVICE DES PENSIONS ET DES RISQUES PROFESSIONNELS - CF. SCHÉMA 3.4) : PILOTAGE ET ANIMATION AU NIVEAU OPÉRATIONNEL SUR LA CHAÎNE RESSOURCES-HUMAINES-PENSION DE RESPONSABILITÉ DE L'ARMÉE, DIRECTIONS ET SERVICES ET DU SERVICE DES PENSIONS ET DES RISQUES PROFESSIONNELS :

- pilote, centralise et coordonne la mise en œuvre opérationnelle et l'évaluation du dispositif de CIM-RH-pension (ou du CI intégré le cas échéant) de niveau 1 de son périmètre de responsabilité conformément aux orientations du niveau 2 SPRP ;
- évalue la maturité, l'efficacité et l'efficience du dispositif de CIM-RH-pension (ou du CI intégré le cas échéant) de niveau 1 sur son périmètre de responsabilité ;
- assiste les entités du CIM-RH-pension de niveau 1 dans le déploiement du dispositif ;
- élabore et entretient, sur la base du processus pension et des objectifs de CIM-RH-pension fixés par SPRP, une cartographie des risques de niveau 2 délégué qui synthétise sur son périmètre les éléments de risque relatifs au niveau 1 ainsi que le plan de contrôle associé (le niveau 2 délégué reporte sur le macro-processus pension tous les risques recensés par les acteurs concernés tels que les OA, CERH, RF, RTS, etc.) ;
- apprécie les risques déjà couverts par les dispositifs existants, en particulier, les dispositifs mis en place par le centre d'analyse et de CI du service du commissariat des armées (SCA/CACI), la DGGN, SRHC, etc.) dans le cadre de leur mission de CI de niveau 2 ;
- définit et pilote, avec autonomie par rapport au niveau 2 SPRP, des plans de maîtrise des risques adaptés aux spécificités et contraintes RH de son organisation ;
- pilote les actions de *reporting* de CIM-RH-pension (ou de CI intégré le cas échéant) effectuées par le niveau 1. Dans le cas d'une démarche intégrée, les éléments relatifs au pilotage du CIM-RH-pension sont extraits du *reporting* de CI intégré ;
- organise et conduit, ou participe selon les besoins et en appui au niveau SPRP, à l'organisation et à la conduite de visites d'évaluation auprès du niveau 1 pour apprécier et accompagner le déploiement et la mise en œuvre du CIM-RH-pension (évaluation de la maturité et de l'efficacité des dispositifs de CIM-RH-pension de niveau 1), notamment au travers de l'analyse :
 - de l'ensemble des dispositifs de maîtrise des risques déployés par le niveau 1 dans les activités de la chaîne RH-pension, et plus globalement au sein d'une entité, y compris l'organisation des services, leur fonctionnement, les SI, et pas seulement aux activités de contrôle au sens strict. Cette analyse s'appuie sur des entretiens auprès des acteurs concernés au sein des unités via l'utilisation de grilles d'entretien définies au niveau SPRP ;
 - de la qualité des données pension et du respect de la réglementation (contrôle de corroboration entre les pièces justificatives et les SI et au sein des flux SI selon les grilles de contrôle définies au niveau SPRP) ;
- organise et conduit des visites d'évaluation sur demande du niveau 2 SPRP pour répondre à des besoins ponctuels et spécifiques ;
- contribue à l'élaboration de la directive annuelle CIM-RH-pension de niveau 2 ;
- décline la directive annuelle CIM-RH-pension de niveau 2 SPRP en une directive à destination du niveau 1 et adapte, dans le cas d'une démarche intégrée, les actions de CIM-RH-pension au CI intégré ;
- collabore avec SPRP à l'élaboration du plan d'actions annuel d'amélioration du CIM-RH-pension ainsi que des plans d'actions définis au besoin et qui s'inscrivent sur des échelles de temps plus courtes que l'année. Ces plans d'actions peuvent faire l'objet d'une directive ou d'une note particulière dans le cas de missions d'accompagnement ;
- mesure l'effectivité des plans d'actions conduits sur son périmètre de niveau 1 ;
- établit un *reporting* des activités de contrôle sur la chaîne RH-pension sous forme de tableau de bord semestriel auprès du niveau 2 SPRP. Le tableau de bord est construit sur la base des éléments de *reporting* fournis par les acteurs de niveau 1 ;
- diffuse aux acteurs de niveau 1, lorsqu'il en assure une tutelle organique ou fonctionnelle, des méthodologies et des outils (exemple : procédures types, fiches de contrôle, organigrammes fonctionnels, etc.) élaborés à son niveau ou communiqués par le niveau 2 SPRP.

3.3. Le contrôle interne métier de niveau 1.

Le CIM-RH-pension de niveau 1 est défini comme le niveau de couverture des risques fonctionnels et techniques. Ce niveau regroupe les dispositifs et opérations de

contrôle effectuées sur les activités relevant des acteurs directs et de l'encadrement, et concourant à la production et à l'alimentation des CIR, à la liquidation des pensions et au DIR, les activités de conseil et d'orientation auprès des administrés et les activités de formation des gestionnaires RH. Le dispositif de contrôle doit permettre de garantir la régularité, la sécurité et la conformité réglementaire des données et opérations, réalisées dans le cadre de ces activités.

L'organisation des opérations de contrôle relève de la responsabilité de l'encadrement. Le dispositif retenu doit être formalisé et traçable (voir le point 5 relatif à la documentation).

Le niveau 1 repose sur 3 types de contrôle :

- l'autocontrôle qui est le contrôle exercé par un acteur sur les opérations qui lui incombent pour s'assurer de leur qualité. Ce contrôle est intégré aux procédures. Il peut être effectué de manière exhaustive ou par échantillon ;
- le contrôle mutuel qui est le contrôle exercé par une personne sur les opérations d'une autre personne intervenant en amont. Ces opérations sont liées à la notion de procédure et reposent sur le principe de séparation des tâches ;
- le contrôle de supervision est celui exercé par l'encadrement sur les opérations des agents. Il peut être intégré à une procédure dans le cadre du suivi des travaux et de leur validation (exemple : apposition d'un visa) ou extérieur à la procédure (contrôle a posteriori). Il s'agit alors pour l'encadrement de s'assurer du respect par les opérationnels des modes opératoires et des directives données en matière de traitement des opérations et de la qualité de ces dernières.

Les acteurs de niveau 1 intervenant sur la chaîne RH-pension sont :

- les DRH d'armées en tant que gestionnaires ;
- les acteurs de proximité : OA/GSBDD, OA non embasés, CMG, SDGPAC, formations d'emploi et formations administratives (GN), EP, service chargé de l'administration des officiers de la marine nationale relevant du ministère chargé de la Mer, ambassades (Madagascar, Vietnam, etc.) ;
- les centres experts ou équivalents ;
- les responsables fonctionnels des SI, en charge de la prise en compte et de la spécification des besoins fonctionnels des SI ;
- les opérateurs techniques de la chaîne RH-pension, dénommés responsables techniques de système (RTS), qui sont chargés de la production et de l'intégration des fichiers d'interface entre les systèmes d'information ;
- le service des pensions et des risques professionnels :
 - le secrétariat général ;
 - le bureau des retraites civiles et militaires (BRCM) ;
 - le bureau des partenaires et de la relation usagers (BPRU) ;
 - le bureau du pilotage des chaînes pensions (BPCP).

Ces acteurs de niveau 1, pour ce qui concerne les actions de contrôle interne RH-pension, sont placés sous l'autorité des responsables de niveau 2 délégué concernés.

NIVEAU 1 GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES DES ÉTATS-MAJORS, DIRECTIONS ET SERVICES (ACTEURS DE SAISIE, DE CONSTITUTION ET DE CONSOLIDATION DES DOSSIERS PENSION, ETC.), RESPONSABLE TECHNIQUE DE SYSTÈME ET RESPONSABLE FONCTIONNEL ASSOCIÉS : MISE EN ŒUVRE FONCTIONNELLE ET TECHNIQUE :

- formalisent leur dispositif de contrôle interne métier de niveau 1 ;
- identifient et analysent les risques liés à leurs activités, assurent leur cotation et mettent en place les contrôles jugés nécessaires pour s'assurer de l'exactitude (qualité et respect de la conformité réglementaire), de la réalité et de l'exhaustivité des informations contenues dans les CIR et celles nécessaires au calcul et la liquidation de pension ;
- fournissent aux acteurs de niveau 2 délégué :
 - les éléments d'analyse des risques de leurs activités et en particulier les cartographies des risques de niveau 1 nécessaires à l'élaboration d'une cartographie des risques de niveau 2 délégué ;
 - les organigrammes fonctionnels actualisés ;
 - les éléments mensuels de *reporting* relatifs aux actions de contrôle effectuées et à la qualité des données pension ;
- met à disposition des acteurs de niveau 2 (niveau 2 SPRP et niveau 2 délégué) les moyens humains et techniques nécessaires pour la mise en œuvre des visites d'évaluation ;
- contribuent (les RF et RTS) à fournir des éléments de *reporting* aux acteurs de niveau 2 délégué relatifs à la bonne gestion des flux et aux contrôles de cohérence des données RH-pension ;

- identifient et analysent (les RF et RTS) les risques liés à leur activité, assurent leur cotation et mettent en place les contrôles de cohérence et de structure jugés nécessaires pour s'assurer d'une transmission des données exactes et exhaustives entre les SIRH des EMDS et le SI pension.

NIVEAU 1 BUREAUX DU SERVICE DES PENSIONS ET DES RISQUES PROFESSIONNELS : MISE EN OEUVRE FONCTIONNELLE ET TECHNIQUE :

- formalisent leur dispositif de contrôle interne de niveau 1 ;
- identifient et analysent les risques liés à leurs activités, assurent leur cotation et mettent en place les contrôles de cohérence et de structure jugés nécessaires complémentaires à ceux identifiés par les EMDS pour s'assurer de l'intégration exacte et exhaustive dans le SI pension des données transmises par les SIRH (EMDS) ;
- identifient et analysent les risques liés à leurs activités, assurent leur cotation et mettent en place les contrôles jugés nécessaires pour s'assurer de l'exactitude de la réalité et de l'exhaustivité des informations transmises au SRE et à la CDC et de leur conformité réglementaire ;
- fournissent à l'acteur de niveau 2 délégué (section synthèse et performance du secrétariat général du SPRP) :
 - les éléments d'analyse des risques de leurs activités et en particulier la cartographie des risques ;
 - les organigrammes fonctionnels actualisés ;
 - les fiches de procédure sur les processus RH-pension à enjeux majeurs et critiques (logigrammes, etc.) ;
 - les éléments de *reporting* relatifs aux actions de contrôle effectuées et à mettre en place ;
 - les éléments de *reporting* mensuel relatifs à la qualité des données et des flux :
 - entre les SIRH et le SI pension ;
 - entre le SI pension et PETREL pour les fonctionnaires et militaires ;
 - entre le SI pension et la base de la CDC pour les ouvriers de l'État.
 - les éléments de *reporting* mensuel relatifs à la qualité des données, s'agissant des personnels affectés dans les EP ;
- mettent à disposition du niveau 2 SPRP les moyens humains et techniques nécessaires pour la mise en œuvre des visites d'évaluation ;
- apportent leur expertise métier sur demande du niveau 2 SPRP ;
- fournissent des éléments de *reporting* aux acteurs de niveau 2 délégué relatifs à la bonne gestion des flux et aux contrôles de cohérence des données.

3.4. Synthèse des trois niveaux de contrôle.



4. DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE MÉTIER.

4.1. Analyse des risques.

4.1.1. La fixation d'objectifs.

L'analyse des risques nécessite que soient préalablement définis des objectifs sur la chaîne RH-pension.

Des objectifs sont fixés pour chacun des niveaux de responsabilité et de pilotage de la chaîne RH-pension qui concernent, conformément à l'instruction de gouvernance de référence :

- le niveau stratégique sous la responsabilité de la DRH-MD autorité fonctionnelle de la fonction RH ;
- le niveau de pilotage opérationnel sous la responsabilité du SPRP, service à compétence nationale (SCN) sur la chaîne RH-pension ;
- le niveau de mise en œuvre opérationnelle sous la responsabilité de tous les acteurs qui concourent directement à l'exercice de la chaîne RH-pension.

Les objectifs sont assignés d'un niveau dit « supérieur » à un niveau dit « inférieur ». L'autorité fonctionnelle de la chaîne RH-pension (SPRP) assigne des objectifs sous forme de directives métier (à distinguer des directives de CIM-RH-pension) aux acteurs de la chaîne pour une mise en œuvre opérationnelle.

4.1.2. L'analyse des risques.

Les événements susceptibles d'affecter l'atteinte des objectifs fixés à tous les niveaux d'organisation de la chaîne RH-pension doivent être identifiés. Ces événements, dénommés risques, font l'objet d'une analyse régulière nécessaire au développement de dispositif de CIM-RH-pension adapté et efficace.

Les risques sont recensés de manière aussi exhaustive que possible à partir des processus « pension », et plus précisément par un diagnostic des missions et activités qui sont associés aux processus.

Chaque risque est donc, par définition, rattaché à un objectif et à un processus. Il doit être qualifiable (description, impacts, causes) et quantifiable (cotation de la fréquence et de l'impact du risque).

Une fois recensés, les risques sont cotés selon deux dimensions, la gravité et la probabilité (ou fréquence d'occurrence) et reportés dans la cartographie des risques. Les risques sont hiérarchisés, ce qui permet d'identifier les actions prioritaires à conduire pour les couvrir.

L'exercice de la cartographie des risques pour chaque processus de la chaîne RH-pension est conduit sur les périmètres suivant :

- le périmètre du niveau 2 délégué, qui recense de manière aussi exhaustive que possible les risques liés aux activités concourant au processus et relevant de son périmètre de responsabilité. Ces risques hiérarchisés sont reportés dans la cartographie dite de niveau 2 délégué ;
- le périmètre du niveau 2 SPRP qui centralise les cartographies des risques de niveau 2 délégué qui lui sont transmises, une fois par an, par les EMDS et SPRP/SG/SSP, et en constitue une synthèse dans une cartographie de niveau 2 pour toute la chaîne RH-pension. Sur cette base, le SPRP définit ensuite, en collaboration avec les acteurs de niveau 2 délégué, un plan d'actions pour couvrir ces risques⁽⁵⁾ ;
- le périmètre du niveau 3 porté par la DRH-MD/SRRH qui valide la cartographie de niveau 2 élaborée par le SPRP et la partage à la DRH-MD/FCIP.

4.2. Plans d'actions et plans de contrôle.

4.2.1. Plan d'actions.

Les plans d'actions ont pour objectif de faire évoluer le dispositif permanent de CIM-RH-pension. Ils recensent les actions à mettre en œuvre pour améliorer les

dispositifs de maîtrise de risque existants ou déployer de nouveaux dispositifs.

L'élaboration des plans d'actions reposent sur :

- la cartographie qui met en évidence les risques prioritaires. Ceux-ci doivent faire l'objet de dispositifs de maîtrise appropriés ;
- les bilans des plans d'actions en cours ;
- les bilans des visites d'évaluation ;
- des objectifs assignés par le niveau supérieur du CIM-RH-pension.

Le plan d'actions annuel est fixé dans la directive annuelle. Des plans d'actions qui répondent à des besoins et problématiques identifiés en cours d'année peuvent également être définis.

Sur la base des cartographies des risques établis sur leur périmètre de responsabilité, les acteurs de niveau 2 définissent des plans d'actions de maîtrise des risques. Chaque plan du niveau supérieur est décliné au niveau inférieur (niveau 2 SPRP au niveau 2 délégué et niveau 2 délégué au niveau 1).

Les plans d'actions sont suivis par les pilotes désignés qui organisent des points d'avancement (au moins deux fois par an) et présentent à cette occasion un bilan des progrès et difficultés de mise en œuvre. Les acteurs de niveau 2 délégué communiquent leur bilan au niveau 2 SPRP. Le niveau 2 SPRP communique son bilan au niveau 3.

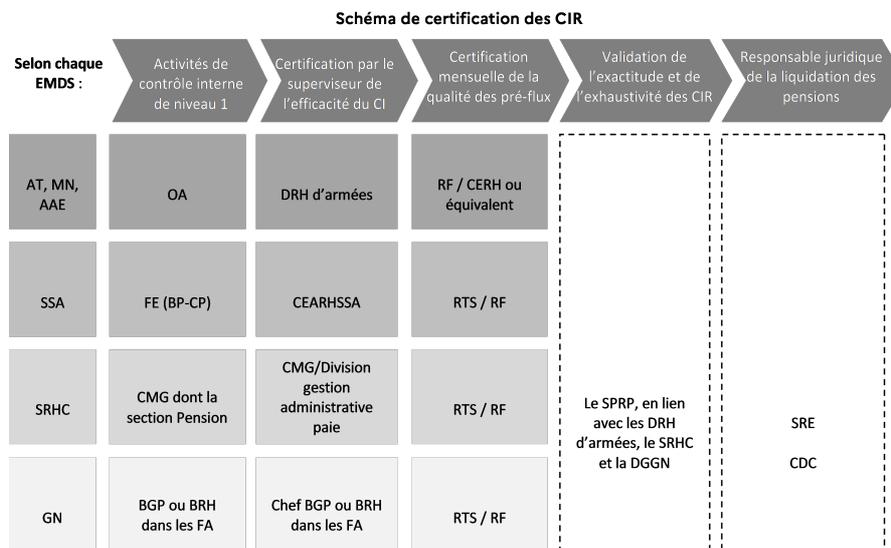
4.2.2. Plan de contrôle.

Le plan de contrôle décrit de manière formelle la programmation de contrôle de supervision a posteriori. Il fixe les choix et objectifs de contrôles de niveau 2 destinés à cibler certains points pouvant entraver l'atteinte des objectifs initialement fixée par la direction du SPRP et plus largement du DRH-MD. Ceux-ci sont définis en fonction de l'appréciation des risques et des enjeux sur la chaîne RH-pension.

Le plan de contrôle est présenté au COMOP CIM-RH-pension et à toute autre instance décisionnelle de la chaîne RH. Il est réalisé en collaboration avec les acteurs de niveau 2 délégué et communiqué par le SPRP dans le cadre de la directive annuelle.

4.3. La certification de la qualité des comptes individuels de retraite.

L'organisation de la chaîne de certification des CIR doit garantir l'assurance qu'aucune erreur significative n'est présente dans le calcul des pensions. Selon les EMDS concernés, elle fait intervenir des entités différentes.

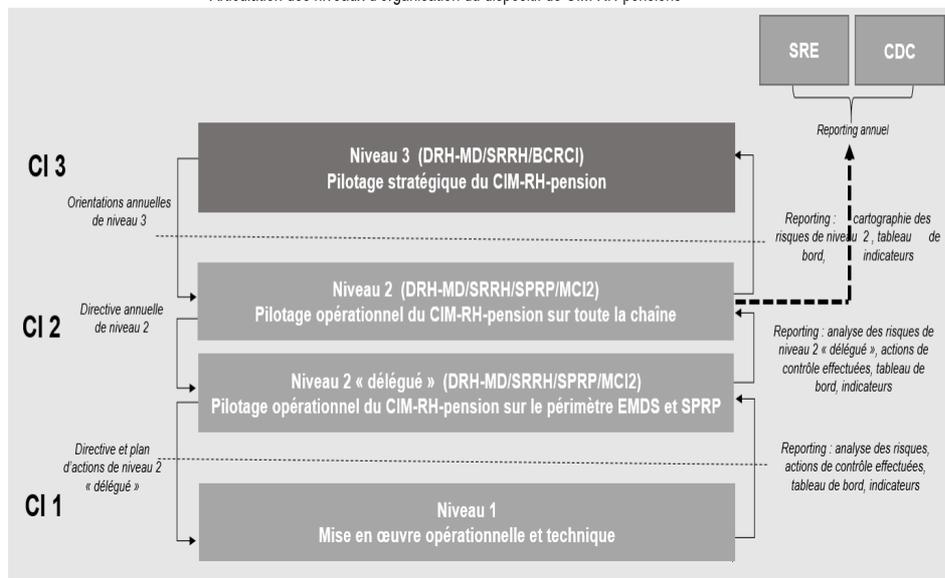


4.4. Les directives de contrôle interne métier- ressources humaines - pension et le reporting.

Le niveau de pilotage stratégique (niveau 3) porté par la DRH-MD produit une directive annuelle de niveau 3 contenant les objectifs et orientations stratégiques à destination du niveau 2 SPRP. Cette directive de niveau 3 est déclinée par le niveau 2 SPRP en directive opérationnelle de niveau 2 contenant des objectifs et plan d'actions à destination des acteurs de niveau 2 délégué. La directive opérationnelle de niveau 2 est déclinée à son tour par les acteurs de niveau 2 délégué en objectifs et plan d'actions à destination du niveau 1 sur leurs périmètres respectifs.

Les acteurs de niveau 1, dont les RF et les RTS, fournissent aux acteurs de niveau 2 délégué des tableaux de bord de reporting, des rapports sur la qualité des flux (exemple : anomalies liées à l'intégration des données, taux de rejet) et autres éléments utiles (analyse de risque) au suivi des actions de maîtrise des risques sur leur périmètre d'activités. Les acteurs de niveau 2 délégué, à leur tour, fournissent au niveau 2 SPRP des tableaux de bord synthétisant les éléments de reporting du niveau 1 et autres éléments utiles au suivi des actions de maîtrise sur leur périmètre d'activités. Le niveau 2 SPRP fournit au niveau 3 un tableau de bord une fois par semestre et une cartographie des risques de niveau 2 actualisée. Enfin, le niveau 2 fournit un reporting annuel au SRE et à la CDC.

Articulation des niveaux d'organisation du dispositif de CIM RH-pensions



5. DOCUMENTATION, FORMATION, ET HABILITATIONS AUX SYSTÈMES D'INFORMATION.

5.1. Documentation.

Le dispositif de CIM-RH-pension doit s'appuyer sur une documentation à jour et accessible à l'ensemble des acteurs de la chaîne RH-pension. Le SPRP en est le garant. À cet effet, le service des pensions est chargé, pour le compte du niveau 2 SPRP, d'assurer l'harmonisation de la documentation au profit des acteurs de CIM-RH-pension de niveau 1.

Cette documentation couvre les champs de l'organisation, des procédures, des contrôles et comprend notamment :

- les organigrammes fonctionnels élaborés par les acteurs du CIM-RH-pension de niveau 1. Ceux-ci peuvent être consultés et/ou proposés par le SPRP ;
- les fiches de procédures élaborées par les acteurs du CIM-RH-pension de niveau 1. Celles-ci peuvent être consultées et/ou proposées par le SPRP ;
- les modes opératoires pour la saisie dans les SIRH réalisés par les EMDS. Les directions et services gestionnaires de RH procèdent à leur diffusion après de leur validité et de leur exhaustivité ;
- les fiches d'autocontrôle et de supervision, et les grilles de contrôle qui détaillent les points de contrôle à effectuer, réalisées par le niveau 2 délégué en lien avec le niveau 2 SPRP ;
- les grilles de cotation des risques élaborées par le SPRP ;
- les consignes et instructions particulières, et les bonnes pratiques élaborées par le SPRP.

Elle est complétée du référentiel de contrôle interne (RCI) et d'un memento réalisé par le SPRP compilant l'ensemble des outils et méthodologies de contrôle à l'usage de tous les acteurs du CIM-RH-pension.

5.2. Formation.

Le pilote opérationnel de la chaîne RH-pension (SPRP/BPCP) définit et valide les compétences nécessaires aux acteurs de la chaîne RH-pension et propose autant que de besoin des objectifs de formations aux instances de formation ou aux acteurs de la chaîne. À ce titre, le niveau 2 du CIM-RH-pension s'assure que les acteurs de la chaîne disposent des compétences nécessaires pour le poste qu'ils occupent.

Par ailleurs, le niveau 2 SPRP définit les compétences requises pour les acteurs de la chaîne RH-pension en matière de CIM et valide les besoins associés. Il s'assure ainsi que :

- les acteurs en charge du CIM-RH-pension mettent en place un dispositif de maîtrise des compétences ;
- le dispositif de formation au CI est, conformément à la charte du contrôle interne et de la maîtrise des risques au SGA, piloté par la DRH-MD et la DGGN pour ses personnels ;
- il transmet si nécessaire les expressions de besoin en formations CI aux EMDS concernés.

5.3. Habilitations d'accès aux systèmes d'information.

La gestion des habilitations et des accès aux SIRH reste de la compétence des EMDS.

La gestion des habilitations d'accès au SI pension est du ressort du SPRP.

Les habilitations d'accès à PETREL sont délivrées par le SRE, à la demande de l'autorité compétente désignée par l'employeur. L'identité de cette autorité est signifiée au SRE.

6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 21 mai 2021.

7. ABROGATION - PUBLICATION.

[L'instruction n° 10089/ARM/SGA/DRH-MD du 17 octobre 2017](#), relative au contrôle interne métier de la fonction ressources humaines - pension de retraite du ministère des armées est abrogée.

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

Pour la ministre des armées et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Philippe HELLO.

Notes

^(A) n.i. BO ; JO n° 199 du 28 août 2010, texte n° 40.

⁽¹⁾ n.i. BO.

⁽²⁾ hors pension militaire d'invalidité et retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

^(B) n.i. BO ; JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 4.

⁽³⁾ dans la présente instruction, « EMDS » correspond à une unité de gestion (UG) définie par le SRE, qui divise l'ensemble des comptes CIR en autant d'UG qu'il y a de SIRH. Le périmètre de responsabilité des EMDS recouvre donc la gestion des populations administrées par un SIRH dédié (exemple : l'EMDS associé à l'UG 13 est responsable de la gestion des personnels administrés par le SIRH CONCERTO) et le traitement des flux qui lui sont associés.

⁽⁴⁾ pour les parties comptable et budgétaire du contrôle interne, exclues de la présente instruction, le niveau 3 est porté respectivement par le SRE et la CDC.

⁽⁵⁾ la cartographie des risques et le plan d'actions associé, déterminés au niveau 2 SPRP, pourront être déclinés par les acteurs de niveau 2 délégué vers les acteurs de niveau 1, en prenant en compte les spécificités des organisations concernées.

ANNEXES

ANNEXE I.
SYNTHÈSE DES ACTEURS DE NIVEAU DÉLÉGUÉ.

NIVEAU 2 « DÉLÉGUÉ »	POPULATION CONCERNÉE	SIRH	UG
DGGN/DPMGN/SDPRH/BRPM (bureau de la réglementation des pensions militaires de retraite)	Militaires de la gendarmerie nationale.	AGORHA	UGAAD10
DRHAA/BPPF (bureau pilotage précontentieux finances)	Militaires de l'armée de l'air et de l'espace et commissaires d'ancrage air.	ORCHESTRA	UGAAD11
DPMM/APM (bureau administration du personnel militaire)	Militaires de la marine nationale et commissaires d'ancrage marine.	RH@PSODIE	UGAAD12
DRHAT/SPPT (service pilotage de la performance et de la transformation)	Militaires de l'armée de terre et des services communs (SEO, SID, BSPP, SMA, COMFORMISC), et commissaires d'ancrage terre.	CONCERTO	UGAAD13
DGRH/SMI-Pilotage	Militaires du service de santé des armées, commissaires d'ancrage SSA et aumôniers militaires.	ARHMONIE	UGAAD14
DRH-MD/SRHC/DQPM (département qualité performance modernisation)	Personnels civils (hors EP) et les militaires du CGA et de la DGA	ALLIANCE NG	UGAAD15
DRH-MD/SRRH/SPRP/SG/SSP (section pilotage synthèse)	Civils de l'ENSTA Paris tech (école nationale supérieure de technique avancée).	SI PENSION	UGAAD20
	Civils de l'ENSTA Bretagne (école nationale supérieure de technique avancée).		UGAAD21
	Civils de l'école polytechnique		UGAAD22

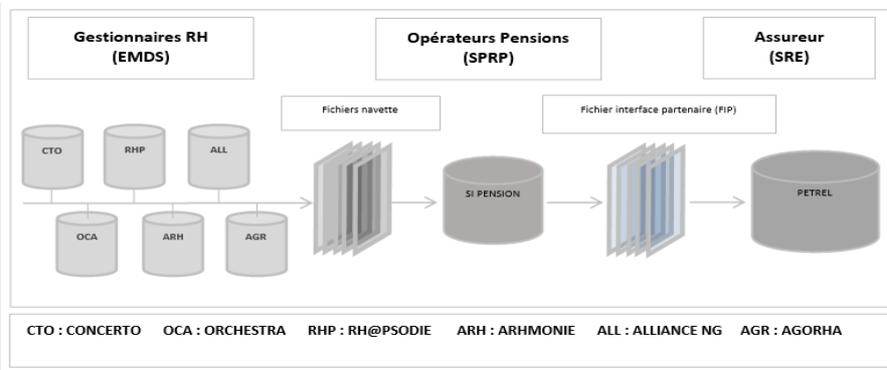
Civils de l'ECPAD (établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense)	UGAAD23
Civils de l'ISAE (institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace)	UGAAD24
Civils de l'INI (institution nationale des invalides)	UGAAD25
Civils du musée de l'armée	UGAAD26
Civils du musée national de la marine	UGAAD27
Civils du musée de l'air et de l'espace	UGAAD28
Civils du SHOM (service hydrographique et océanographique de la marine)	UG2AAD9
Civils de l'école navale	UGAAD30
Civils de l'école de l'Air	UGAAD31

ANNEXE II.

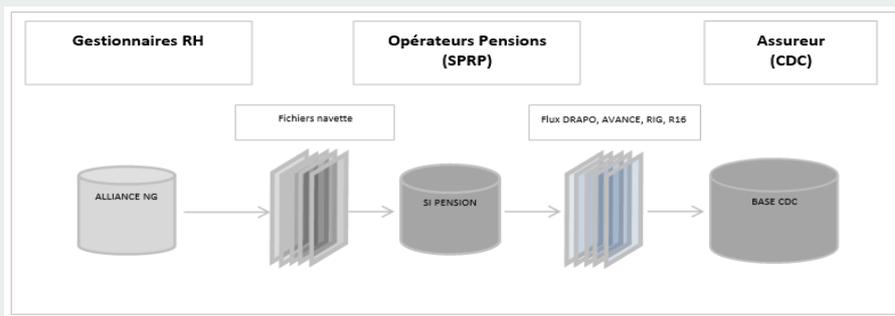
CHAÎNES INFORMATIQUES DE TRAITEMENT DES DONNÉES RESSOURCES HUMAINES-PENSION.

Ci-après sont présentées les chaînes des flux informatiques relatives aux fonctionnaires et militaires, aux ouvriers de l'État et aux fonctionnaires et ouvriers de l'État des EP. Elles doivent être maîtrisées avec des dispositifs de CIM-RH-pension capables de fiabiliser la complétude et l'exactitude des données RH-pension à chaque niveau de la chaîne et dans leur transmission jusqu'à PETREL.

Chaîne informatique de traitement des données ressources humaines - pension pour les fonctionnaires et militaires.



Chaîne informatique de traitement des données ressources humaines - pension pour les ouvriers de l'État.

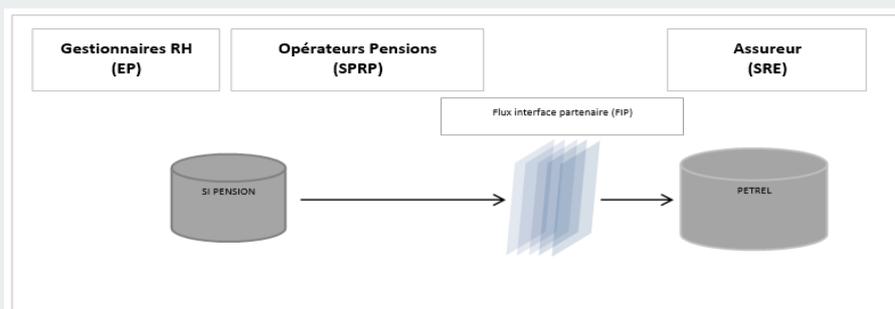


Chaîne informatique de traitement des données ressources humaines - pension pour les fonctionnaires et ouvriers de l'État des établissements publics sous tutelle.

Les EP concernent :

- l'ECPAD : établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense ;
- l'école polytechnique ;
- l'école de l'Air ;
- les écoles nationales supérieures des techniques avancées (ENSTA Paris tech Palaiseau et ENSTA Bretagne) ;
- l'école navale ;
- l'institution nationale des Invalides ;
- l'ISAE : institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace ;
- le musée de l'armée ;
- le musée national de la marine ;
- le musée de l'air et de l'espace ;
- le SHOM : service hydrographique et océanographique de la marine.

EP : saisie directement dans le SI pension du SPRP.



ANNEXE III. GLOSSAIRE.

AFFMAR : direction des affaires maritimes rattachée au ministère chargé de la Mer.

AF : autorité fonctionnelle.

BCCM : bureau coordination des carrières et mobilité de la DRHAT.

BRPM : bureau de la réglementation des pensions militaires de retraite de la DGGN (DGGN/DPMGN/SDPRH/BRPM).

BGC : bureau gestion des corps de la DCSCA.

BIP : bureau ingénierie des processus de la DRHAT.

BMM : bureau maritime des matricules de la DPMM.

BPCP : bureau du pilotage des chaînes pensions (bureau SPRP).

BPPF : bureau pilotage précontentieux finances de la DRHAA.

BPRU : bureau des partenaires et de la relation usagers (bureau SPRP).

BRCM : bureau des retraites civiles et militaires (bureau SPRP).

BSPP : brigade des sapeurs-pompiers de Paris.

CCS : comité de coordination stratégique.

CDC : caisse des dépôts et consignations.

CEARHSSA : centre expert d'administration ressources humaines du SSA.

CERHS : centre expert ressources humaines solde (AT).

CI : contrôle interne.

CIBP : contrôle interne budgétaire pension.

CICP : contrôle interne comptable pension.

CIMCI : centre interarmées du soutien métiers et contrôle interne.

CIMP : contrôle interne métier pension.

CIM-RH-pension : contrôle interne métier sur la chaîne RH-pension de retraite.

CIR : compte individuel retraite.

CISAP : centre interarmées du soutien « solde et administration du personnel ».

CMA : centre de maintenance alliance.

CMG : centre ministériel de gestion.

CNAV : caisse nationale d'assurance vieillesse.

CODIR : comité directeur.

COMFORMISC : commandement des formations militaires de la sécurité civile.

COMOP : comité opérationnel.

COPIL : comité de pilotage.

DAF : direction des affaires financières.

DAPPS : division d'Administration du Personnel en Position Spéciale de l'armée de l'air.

DCSCA : direction centrale du service du commissariat des armées.

DCSSA : direction centrale du service de santé des armées.

DPMM/APM : bureau administration du personnel militaire.

DGFIP : direction générale des finances publiques.

DGGN : direction générale de la gendarmerie nationale.

DIR : droit à l'information retraite.

DPMM : direction du personnel militaire de la marine.

DQPM : département qualité performance modernisation.

DRHAA : direction des ressources humaines de l'armée de l'air.

DRHAT : direction des ressources humaines de l'armée de terre.

DRH-MD : direction des ressources humaines du ministère des armées.

ENSAP : espace numérique sécurisé de l'agent public.

EP : établissement public sous tutelle.

ESA : école de santé des armées.

FA : formation administrative.

FE : formation d'emploi.

FE (CP-BP) : formation d'emploi (cellules du personnel - bureaux du personnel).

FSPOEIE : fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État.

GA : gestion administrative.

GN : gendarmerie nationale.

GSBdD : groupement de soutien de la base de défense.

IRCANTEC : institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

MCI2 : mission de contrôle interne de niveau 2 des chaînes pension.

M&P : management et pilotage.

MQD : mise en qualité des données.

MSIA : mission du système d'information AGORHA.

MTES : ministère de la transition écologique et solidaire.

OA : organisme d'administration.

ONAC : office national des anciens combattants.

PETREL : portail des éléments transmis pour la retraite de l'Etat en ligne (SI SRE).

RAC : ressortissants de l'ancienne communauté française.

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

RF : responsable fonctionnel SI.

RIP : responsable ingénierie des processus.

RTS : responsable technique de système.

SCA : service du commissariat des armées.

SDGPAC : sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale.

SDRH : sous-direction des ressources humaines de la direction centrale du service de santé des armées.

SEO : service de l'énergie opérationnelle.

SI : système d'information.

SIRH : système d'information de ressource humaine.

SMA : service militaire adapté.

SMSIF-RH : service ministériel des systèmes d'information et de fonctionnement ressources humaines.

SPPT : service pilotage de la performance et de la transformation de la DRHAT.

SPRH : service de la politique des ressources humaines.

SPRP : service des pensions et des risques professionnels.

SRE : service des Retraites de l'État.

SRHC : service des Ressources Humaines Civiles.

STSI2 : service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure.

UG : unité de gestion.