

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 05 du 8 février 2018**

**PARTIE PERMANENTE  
Administration Centrale**

**Texte 2**

**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 17 octobre 2017*

**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 17 octobre 2017*

NOR A R M S 1 7 5 2 4 7 3 J

---

*Références :*

Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (JO du 22, p. 14310 ; BOC, p. 6352).

Protocole entre le service des retraites de l'État et le ministère de la défense pris en application de la circulaire interministérielle du 20 août 2015 (n.i. B.O.).

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. B.O.).

Décret n° 78-1060 du 30 octobre 1978 ( BOC, p. 4509 ; BOEM 110.3.2.3, 110.3.3.3, 110.3.4.3, 111.3.2.2, 112.6, 113.3.3.1, 113.6) modifié.

Décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 (JO du 7 octobre 2004, p. 1711 ; BOC, 2004, p. 5697 ; BOEM 261.1.2.3.1, 262-1.1) modifié.

Décret n° 2009-1179 du 5 octobre 2009 (JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 20 ; signalé au BOC 42/2009 ; BOEM 110.5.2, 520.2.1, 540.1.1) modifié.

Décret n° 2010-981 du 26 août 2010 (n.i. B.O. ; JO n° 199 du 28 août 2010 texte n° 40).

Décret n° 2011-775 du 28 juin 2011 (n.i. B.O. ; JO n° 150 du 30 juin 2011 texte n° 50).

Décret n° 2013-186 du 1er mars 2013 (n.i. B.O. ; JO n° 53 du 3 mars 2013 texte n° 23).

Décret n° 2015-675 du 16 juin 2015 (JO n° 139 du 18 juin 2015, texte n° 27 ; signalé au BOC 28/2015 ; BOEM 110.7.2.9).

Décret n° 2017-61 du 23 janvier 2017 (n.i. B.O. ; JO n° 21 du 25 janvier 2017 texte n° 6).

Arrêté du 12 septembre 2005 (JO n° 234 du 7 octobre 2005, texte n° 6 ; BOC, 2005, p. 7022.

À jour de son Rectificatif arrêté du 12 septembre 2005 (JO n° 253 du 29 octobre 2005, texte n° 15) ; BOEM 110.4.2, 700.2.3.3, 700.2.7.3, 711.1.1, 712.1) modifié.

Arrêté du 20 avril 2012 (JO n° 106 du 5 mai 2012, texte n° 22 ; signalé au BOC 34/2012 ; BOEM 110.5.2.2) modifié.

Arrêté du 9 novembre 2012 (JO n° 276 du 27 novembre 2012, texte n° 7 ; signalé au BOC 11/2013 ; BOEM 110.3.5.3.1, 111.2.2, 112.3, 113.2.1, 510-0.1.1, 530.1) modifié.

Arrêté du 18 janvier 2013 (JO n° 34 du 9 février 2013, texte n° 32 ; signalé au BOC 20/2013 ; BOEM 110.5.3.4) modifié.

Arrêté du 12 août 2013 (JO n° 188 du 14 août 2013, texte n° 29 ; signalé au BOC 41/2013 ; BOEM 110.11.1, 530.1.1) modifié.

Arrêté du 17 décembre 2013 (JO n° 25 du 30 janvier 2014, texte n° 30 ; signalé au BOC 23/2014 ; BOEM 110.5.2.7, 551.2.1) modifié.

Arrêté du 29 juillet 2014 (JO n° 200 du 30 août 2014, texte n° 11 ; signalé au BOC 51/2014 ; BOEM 110.3.5.3.4, 112.8, 113.3.3.2, 411.1) modifié.

Arrêté du 18 mai 2015 (JO n° 123 du 30 mai 2015, texte n° 11 ; signalé au BOC 25/2015 ; BOEM 110.3.3.3) modifié.

Arrêté du 16 juin 2015 (JO n° 139 du 18 juin 2015, texte n° 31 ; signalé au BOC 28/2015 ; BOEM 110.7.2.9) modifié.

Arrêté du 8 octobre 2015 (JO n° 256 du 4 novembre 2015, texte n° 23 ; signalé au BOC 50/2015 ; BOEM 110.3.2.3, 111.3.2.2).

Arrêté du 22 décembre 2016 (JO n° 9 du 11 janvier 2017, texte n° 23 ; signalé au BOC n° 3/2017 ; BOEM 110.3.4.3, 113.3.3.1).

Instruction n° 2007/DEF/DGSIC du 30 septembre 2011 (BOC N° 51 du 9 décembre 2011,

texte 1 ; BOEM 160.6.2) modifiée.

Instruction n° 321031/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/GPC du 25 mars 2013 (BOC N° 25 du 7 juin 2013, texte 4 ; BOEM 240.11).

Instruction n° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014 (BOC n° 49 du 3 octobre 2014, texte 11 ; BOEM 110.5.2.2, 240.16).

Instruction provisoire n° 338/DEF/DRH-AA du 14 octobre 2014 (BOC n° 55 du 31 octobre 2014, texte 28 ; BOEM 110.3.4.3, 113.3.3.1).

Instruction n° 1500318/DEF/SGA/DAF - n° 240168/DEF/SGA/DRH-MD du 27 février 2015 (BOC n° 25 du 4 juin 2015, texte 2 ; BOEM 310.11.1).

Instruction n° 240462/DEF/SGA/DRH-MD du 11 juin 2015 (BOC n° 31 du 9 juillet 2015, texte 3 ; BOEM 200.3, 240.17).

Instruction de la direction générale des finances publiques du 8 octobre 2015 (BOFIP-GCP-15-0006 du 15 octobre 2015 : n.i. B.O.).

Instruction n° 596/DEF/DCSCA/SD\_REJ/BREG du 22 mai 2017 (BOC n° 23 du 1er juin 2017, texte 1 ; BOEM 410.1.3).

Instruction n° 10088/ARM/SGA du 15 octobre 2017 (BOC n° 4 du 1er février 2018, texte 1 ; BOEM 262-0.1).

Circulaire interministérielle FCPE1517389C du 20 août 2015 (n.i. B.O.).

Délégation de gestion du 28 juillet 2008 (BOC N° 37 du 2 octobre 2009, texte 7 ; BOEM 310.12.2.3, 530.1) modifié.

Charte du 10 mai 2016 sur le dispositif de maîtrise des risques entre le Service des retraites de l'État et un employeur partenaire (n.i. B.O.).

Charte 2016 du contrôle interne et de la maîtrise des risques au SGA (n.i. B.O.).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Une annexe.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 262-0.1

*Référence de publication :* BOC n° 05 du 8 février 2018, texte 2.

---

## SOMMAIRE

Contexte général.

### 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 de l'accompagnement professionnel et pensions.

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.

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

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

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

## 6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

### ANNEXE(S)

#### ANNEXE. GLOSSAIRE.

#### **Contexte général.**

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré le droit à l'information retraite (DIR), étendu par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, 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 et un employeur partenaire précise la gestion de ce compte, en vigueur depuis le 31 décembre 2012, par le service des retraites de l'État (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 tout autre type de flux mis en place, le compte individuel retraite 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 procédures permettant de collecter et de traiter les données RH saisies dans les systèmes d'information de la zone fonctionnelle RH du ministère ainsi que les pièces justificatives associées, et de s'assurer de leur complétude et de leur exactitude.

La chaîne RH-Pension concerne les personnels civils titulaires, les militaires et les ouvriers de l'État du ministère des armées et des établissements publics sous tutelle 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<sup>er</sup> 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 (CIM-RH-Pension), indispensable en particulier pour la sécurisation des processus et la fiabilisation des comptes.

Le déploiement du CIM-RH-Pension s'appuie sur l'instruction de référence sur la gouvernance de la chaîne RH-Pension de retraite du ministère des armées. Cette instruction 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 par le décret n° 2017-61 du 23 janvier 2017 (B) 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 (C) 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 contrôle interne métier de la chaîne RH-Pension de retraite (CIM-RH-Pension), son cadre de référence et les modalités de sa mise en œuvre dans la période précédant la bascule du ministère en mode de gestion des pensions dit mode Groupe 1 (2). Elle précise l'objectif du CIM-RH-Pension, son organisation et le rôle de chaque acteur 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 traitement des données individuelles et de carrière, dites données RH-Pension (3), nécessaires *in fine* au calcul et au versement de la pension de retraite. Il s'agit d'une chaîne de production transverse impliquant plusieurs acteurs dont l'assuré, les gestionnaires RH des armées, directions et services (ADS), la gendarmerie nationale (GN), les opérateurs fonctionnels et techniques, les opérateurs pension de la sous-direction des pensions (SDP) et les assureurs des régimes de base de retraite et des régimes complémentaires.

### 1.2. Le contrôle interne métier pension.

Le contrôle interne métier pension (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 évènement personnel ou professionnel venant modifier les informations nécessaires aux différentes opérations du DIR, de la liquidation et de la concession de la pension.

Le CI métier RH-Pension recouvre les activités techniques et fonctionnelles 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 CDC pour les ouvriers des établissements industriels de l'État, et de la 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 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 de référence 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 techniques et fonctionnelles :

- de 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 l'élaboration des propositions de liquidation de pension de retraite ;
- de l'alimentation du CIR en termes de flux techniques, de saisies, de données et de règles de gestion associées ;
- de la constitution et du traitement des dossiers pension des administrés tout au long de la chaîne, incluant la gestion des pièces justificatives ;
- d'archivage des dossiers pension ;
- de gestion des SI (évolution et maintenance des applicatifs et des flux) intervenant dans la chaîne RH-Pension ;
- de la gestion des habilitations et de l'accès aux SI dédiés;
- d'actualisation, de synchronisation et de l'application des référentiels propres aux pensions ;
- de détermination des droits à pension de retraite ;
- de la pré-liquidation des pensions de retraite transmise au SRE ;
- des mises sous avances des pensions de retraite transmises à la CDC ;
- de veille et d'analyse réglementaire, indispensables pour le conseil, la simulation, l'instruction de dossiers ou la formation dans le domaine des pensions de retraite ;
- de simulation, de conseil et d'information auprès de l'assuré et en particulier de la mise en œuvre du DIR ;
- de formation et d'information des acteurs dans le domaine pension ;
- d'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 caisse des dépôts et consignations ;
- aux pensions de retraite des officiers généraux placés en 2<sup>e</sup> section ;
- aux pensions afférentes au grade supérieur ;
- aux pensions de retraite des militaires de la direction des affaires maritimes (AFFMAR) du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) ;
- 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'Etat (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 publique (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) :

Dans le cadre du passage en mode de fonctionnement « groupe 1 » du ministère des armées, la circulaire du 20 août 2015 <sup>(1)</sup> relative au CIR des agents de l'État et à l'organisation des relations entre le SRE et les employeurs partenaires précise les compétences du SRE dans 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. Le ministère des armées reçoit le détail des anomalies relevées au niveau du SRE au travers d'indicateurs. Parce que ces contrôles ne peuvent être exhaustifs au niveau du SRE, un dispositif permanent de CI au sein du ministère des armées s'appuyant sur les services chargés du CI au sein du SRE doit donner une assurance au SRE de la maîtrise des activités RH-Pension et de la qualité des informations contenues dans les CIR.



La charte de contrôle interne 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 d'une part, le cadre opérationnel visé par la circulaire du 20 août 2015 (1) dans son point 3 « Audit, contrôle interne et maîtrise des risques » et, d'autre part, organise un dispositif de suivi au niveau du SRE et chez les 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.

- la caisse des dépôts et consignations (CDC) :

Un partenariat a été organisé entre le fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) et la SDP afin de convenir des modalités de la mise en œuvre du DIR des agents relevant ou ayant relevé du FSPOEIE. La SDP 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).

La CDC :

- assure la vérification et l'intégration des flux de données en provenance de la DRH-MD/SA2P/SDP ;
- 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 de dispositifs de contrôle interne 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 contrôle interne conduites sur les autres chaînes RH et de la maturité des dispositifs existants. L'intégration dans un système unique et coordonné des dispositifs de contrôle interne des différentes chaînes RH 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 risque permettant de couvrir les risques pension qu'il soit piloté ou non selon une démarche intégrée.

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 contrôle interne 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 et de RH-GA-Paie pour le personnel civil dès lors qu'ils participent également au contrôle des données RH-Pension. Le CIM-RH-Pension se concentre en particulier sur des éléments non pris en charge par les autres dispositifs (ex : 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 contrôle interne.

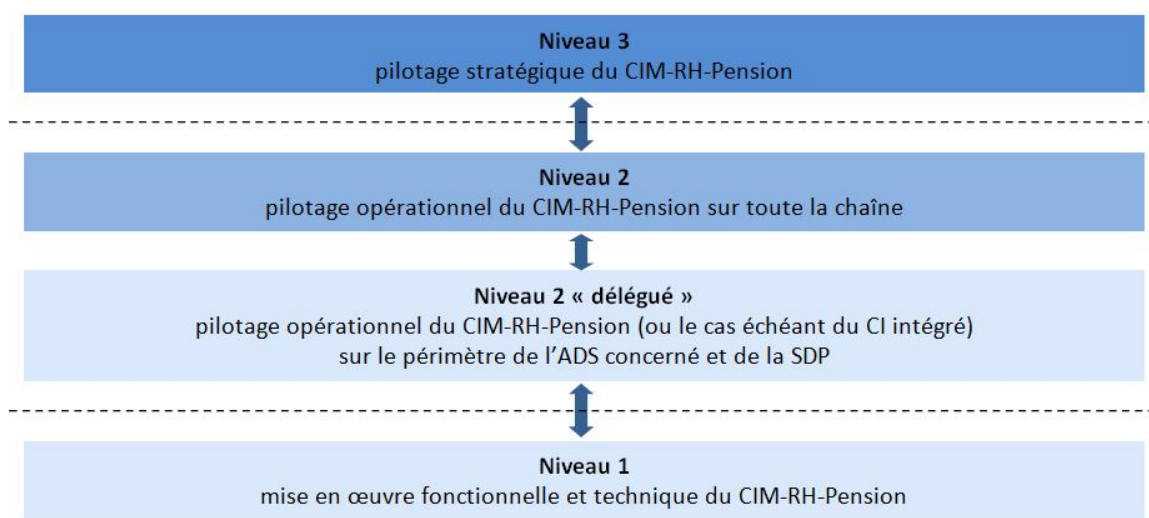
Ainsi, le CIM-RH-Pension se veut complémentaire avec les différents dispositifs de contrôle interne mis en place sur les autres chaînes RH pour éviter l'effet de suradministration résultant de la superposition des activités de contrôle (doublons et sur-contrôles) et de reporting des différentes chaînes. 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 acteurs extérieurs au périmètre de pilotage du ministère des armées et de la GN, à savoir, 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 un niveau 2, dit « délégué », défini sur le périmètre de responsabilité de l'ADS <sup>(4)</sup> ainsi que de la SDP. La notion de délégation est à comprendre au sens de l'attribution de missions de contrôle interne propres au niveau 2 (pilotage, visites d'évaluation, reporting, etc.) aux ADS et à la SDP, restreintes à leur périmètre de responsabilité. Lorsque l'ADS a fait le choix de déployer une démarche globale et intégrée du CI, le niveau 2 « délégué » prend en charge et adapte 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 actions accomplies par ce dernier.



Les niveaux d'organisation du CIM-RH-Pension

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 niveaux 2 « délégués », et d'autre part, d'accompagnement au déploiement d'outils et 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 supérieur n'effectue pas de contrôles déjà effectués par un niveau inférieur. Les actions en matière de contrôle se veulent complémentaires (et non redondantes) sur les trois niveaux.

L'échelon inférieur produit des bilans transmis au travers d'actions de reporting vers le niveau supérieur pour rendre compte, 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 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 de référence sur la gouvernance de la chaîne RH-Pension de retraite.

La thématique CIM-RH-Pension pourra être examinée dans le cadre d'un CODIR RH (ex : CODIR-RH-Solde-Pension) ou a minima au cours d'un COMOP CIM-RH-Pension présidé par le niveau 2 de responsabilité du contrôle interne métier sur la chaîne RH-Pension.

## 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 contrôle interne (5)] par la DRH-MD sur son périmètre.

Le directeur des ressources humaines, est chargé, sous l'autorité du SGA, de déployer une démarche de contrôle interne sur l'ensemble de ses activités. Il pilote et anime les dispositifs de contrôle interne dans l'ensemble de son périmètre de responsabilité tout en assurant leur combinaison, leur complémentarité et leur cohérence. Il rend compte régulièrement au SGA.

La sous-direction de l'ingénierie des processus RH (SDIP-RH) porte la responsabilité pour la DRH-MD, en liaison avec les services concernés de la DRH-MD, du CIM-RH-Pension de niveau 3. La SDIP-RH est également responsable du chantier de mise en qualité des données RH concourant à la liquidation des pensions (MQD RH-Pension) en cohérence avec le projet CIR Pension et les travaux liés au déploiement de l'ENSAP.

NIVEAU 3 DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE/SOUS-DIRECTION DE L'INGÉNIERIE DES PROCESSUS RESSOURCES HUMAINES : PILOTAGE ET COORDINATION AU NIVEAU STRATÉGIQUE.
--

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- pilote au niveau ministériel le CIM-RH-pension ;</li><li>- s'assure de la bonne application et de l'efficacité du dispositif de contrôle interne métier RH-Pension au niveau ministériel ;</li><li>- définit les objectifs stratégiques et orientations ministérielles en matière de CI métier Pension à partir de la cartographie des risques validée en CODIR RH-Solde-Pension ;</li><li>- élabore et diffuse au niveau 2 la directive annuelle contenant les objectifs stratégiques et orientations ministérielles en matière de CIM-RH-Pension. Une copie est adressée au SRE et à la CDC ;</li><li>- s'assure de la bonne articulation entre les différents dispositifs de contrôle interne métier relatif aux activités RH-Solde, RH-Paie, RH-Pension ;</li></ul> |
|---|

- 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 de niveau 2 et la transmet à la DRH-MD/SPPRH ;
- valide le plan d'actions annuel d'amélioration du CIM-RH-Pension élaborée par le niveau 2 ;
- garantit l'application et la synchronisation des référentiels dans les outils informatiques RH du ministère des armées ;
- fournit annuellement au SRE et à la CDC un reporting sur le CIM-RH-Pension.

### 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 SA2P et le niveau 2 « délégué ».

#### 3.2.1. Niveau 2 service de l'accompagnement professionnel et pensions.

La responsabilité du niveau 2 en matière de CIM sur la chaîne RH-Pension est confiée au service de l'accompagnement professionnel et des pensions [SA2P (6)] de la DRH-MD, conformément à l'instruction sur la gouvernance de la chaîne RH-Pension de référence. Ce niveau est dénommé dans la présente instruction niveau 2 SA2P.

Le niveau 2 SA2P 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 niveaux 2 « délégués », harmonise les outils et dispositifs de CIM-RH-Pension de niveau 1, met en œuvre les orientations stratégiques du niveau 3, centralise des éléments de contrôle interne recueillis auprès des niveaux 2 « délégués » et communique les éléments de synthèse au niveau 3.

#### NIVEAU 2 SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL ET DES PENSIONS : 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 du 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 niveaux 2 « délégués » ;
- élabore et entretient une cartographie des risques métier de niveau 2 des processus de la chaîne RH-Pension et plan de contrôle associé à partir des cartographies des risques métier de niveau 2 « délégué » élaborées par les niveaux 2 « délégués » sur leur périmètre de responsabilité (cartographie des risques de niveau 2 délégué). La cartographie de niveau 2 SA2P est établie en liaison avec les acteurs en charge du CI RH-Solde de niveau 2 (SCA/SMODI, SCA/CACI, etc.) et du CI RH-Paie de niveau 2 (SRHC, CERH-PC, SPAC), 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 niveaux 2 « délégués ». Dans le cas d'une démarche intégrée déployée au sein de l'ADS ou de la SDP, les éléments utiles à SA2P pour le pilotage du CIM-RH-Pension seront extraits du reporting de CI intégré ;
- élabore et diffuse aux acteurs de niveau 2 « délégué » des méthodologies, des outils et des documents harmonisés (ex : 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 niveaux 2 « délégués » 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 niveaux 2 « délégués », pour participer à des visites d'évaluation auprès des niveaux 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 niveaux 2 « délégués », puis validée par le niveau 3. Une copie est adressée au SRE et à la CDC ;
- définit et supervise, en collaboration avec les niveaux 2 « délégués », 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 (notamment dans le cadre du passage en groupe 1) ;
- définit et supervise, en collaboration avec les niveaux 2 « délégués », des plans d'actions d'amélioration du CIM-RH-Pension définis au besoin (distinct du plan d'actions annuel) et qui s'inscrivent sur des échelles de temps plus courte que l'année. Ces plans d'actions peuvent faire 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 (ex : formation, mise en place de référents pensions, harmonisation des référentiels SI) permettant de maîtriser des risques sur la chaîne mais distinctes des outils de contrôle interne ;
- 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 » ;
- présente un bilan du CIM-RH-Pension en COMOP RH-Pension ;
- 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 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 associés en lien avec les niveaux 2 « délégués » ;
- définit les données RH-Pension à contrôler en établissant, en lien avec la SDP et la SDIP-RH, un dictionnaire (les données qui impactent directement la pension et/ou les données pension, celles qui impactent la pension et qui ne sont pas contrôlées par les autres dispositifs de MQD).

### 3.2.2. Niveau 2 « délégué ».

Les niveaux 2 « délégué » sont confiés à des acteurs au sein des ADS et de la SDP. 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 de l'ADS et de la SDP. Le périmètre

de responsabilité de l'ADS en matière de contrôle interne métier est celui 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 le niveau 2 « délégué », qui assure un rôle équivalent au niveau 2, est désigné pour chaque ADS et pour la SDP comme l'interlocuteur privilégié et responsable unique 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.) de l'ADS concernée et de la SDP.

À ce titre, les niveaux 2 « délégués » 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 ADS et de la SDP comme échelons centraux et de synthèse, responsables du CIM-RH-Pension dans leur périmètre de gestion (cf. table ci-après qui présente les niveaux 2 « délégués » désignés au sein des DRH d'armées et de services et au sein de la SDP, associés aux populations administrées par le SIRH dédié et en concordance avec l'unité de gestion destinée à basculer en mode Groupe 1) :

NIVEAU 2 « DÉLÉGUÉ ».	POPULATION CONCERNÉE.	SYSTÈME D'INFORMATION DE RESSOURCE HUMAINE.	UNITÉ DE GESTION.
DGGN/BDI (bureau du droit individuel)	Militaires de la gendarmerie nationale.	AGORHA	UG10
DRHAA/BPPF (bureau pilotage précontentieux finances)	Militaires de l'armée de l'air et commissaires d'ancrage air.	ORCHESTRA	UG11
DPMM/DFI (bureau droit financier individuel)	Militaires de la marine nationale et commissaires d'ancrage marine.	RH@PSODIE	UG12
DRHAT/SPP (service pilotage de la performance)	Militaires de l'armée de terre et des services communs (SEA, SID, BSPP, SMA, COMFORMISC), et commissaires d'ancrage terre.	CONCERTO	UG13
DCSSA/SDRH/PIL (cellule pilotage de la sous-direction des ressources humaines)	Militaires du service de santé des Armées, commissaires d'ancrage SSA et aumôniers militaires.	ARHMONIE	UG14
DRH-MD/SRHC/DQPM (département qualité pilotage modernisation) du service des ressources humaines et civiles (SRHC) de la DRH-MD	Personnels civils hors administration centrale.	ALLIANCE	UG15
SPAC/SDGPAC (sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale) du service parisien de soutien de l'administration centrale	Personnels civils et militaires relevant du SPAC.		
SA2P/SDP/PIL (cellule pilotage de la sous-direction des pensions)	Civils de l'ENSTA Paris tech (école nationale supérieure de technique avancée).	PIPER  PORTABLE	UG20
	Civils de l'ENSTA Bretagne (école nationale supérieure de technique avancée).		UG21
	Civils de l'école polytechnique.		UG22
	Civils de l'ECPAD (établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense).		UG23
	Civils de l'ISAE (institut supérieur		UG24

	de l'aéronautique et de l'espace).	
	Civils de l'INI (institution nationale des invalides).	UG25
	Civils du musée de l'armée.	UG26
	Civils du musée nationale de la marine.	UG27
	Civils du musée de l'air et de l'espace.	UG28
	Civils du SHOM (service hydrographique et océanographique de la marine).	UG29
	Civils de l'école navale.	UG30

Les niveaux 2 « délégué » disposent de l'autorité fonctionnelle suffisante pour assurer cet exercice :

<p align="center"><b>NIVEAU 2 « DÉLÉGUÉ » (ÉCHELON CENTRAL DES ARMÉES, DIRECTIONS ET SERVICES CONCERNÉS ET DE LA SOUS-DIRECTION DES PENSIONS - 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 DE LA SOUS-DIRECTION DES PENSIONS.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 SA2P ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- assiste les entités du CIM-RH-Pension de niveau 1 dans le déploiement du dispositif ;</li> <li>- élabore et entretient, sur la base du processus pension et des objectifs de CIM-RH-Pension fixés par SA2P, 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.) ;</li> <li>- apprécie les risques déjà couverts par les dispositifs existants, en particulier, les dispositifs mis en place par le centre d'analyse et de contrôle interne du service du commissariat des armées (SCA/CACI), la DGGN, SRHC, etc. dans le cadre de leur mission de CI de niveau 2 ;</li> <li>- définit et pilote, avec autonomie par rapport au niveau 2 SA2P, des plans de maîtrise des risques adaptés aux spécificités et contraintes RH de son organisation ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- organise et conduit, ou participe selon les besoins et en appui au niveau SA2P, 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 SA2P ;</li> <li>- de la qualité des données pension (contrôle de corroboration entre les pièces justificatives et les SI(s) et au sein des flux SI</li> </ul> </li> </ul>

selon les grilles de contrôle définies au niveau SA2P).

- organise et conduit des visites d'évaluation sur demande du niveau 2 SA2P pour répondre à des besoins ponctuels et spécifiques ;
- contribue à l'élaboration de la directive annuelle CIM-RH-Pension ;
- décline la directive annuelle CIM-RH-Pension de niveau 2 SA2P 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 SA2P 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 ;
- 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 SA2P. 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 (ex : procédures types, fiches de contrôle, organigrammes fonctionnels, etc.) élaborés à son niveau ou communiqués par le niveau 2 SA2P.

### 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 validité des 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 (cf. 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 formation administrative (GN), EP, service chargé de l'administration des officiers de la marine nationale relevant du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES), ambassades (Madagascar, Vietnam, etc.) ;
- les centres experts ou équivalents que sont notamment le CERHS de Nancy, le bureau maritime des matricules, le CEARHSSA ;
- 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 ;
- les responsables fonctionnels des SI, en charge de la prise en compte et de la spécification des besoins fonctionnels des SI ;
- les bureaux de la sous-direction des pensions :
  - B2R (bureau des retraites et des ressortissants de l'ancienne communauté française) ;
  - ICA (bureau de l'information et de la conduite de l'activité) ;
  - GESCO (bureau de la gestion des connaissances).

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

**NIVEAU 1 GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES DES ARMÉES, 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 OEUVRE FONCTIONNELLE ET TECHNIQUE.**

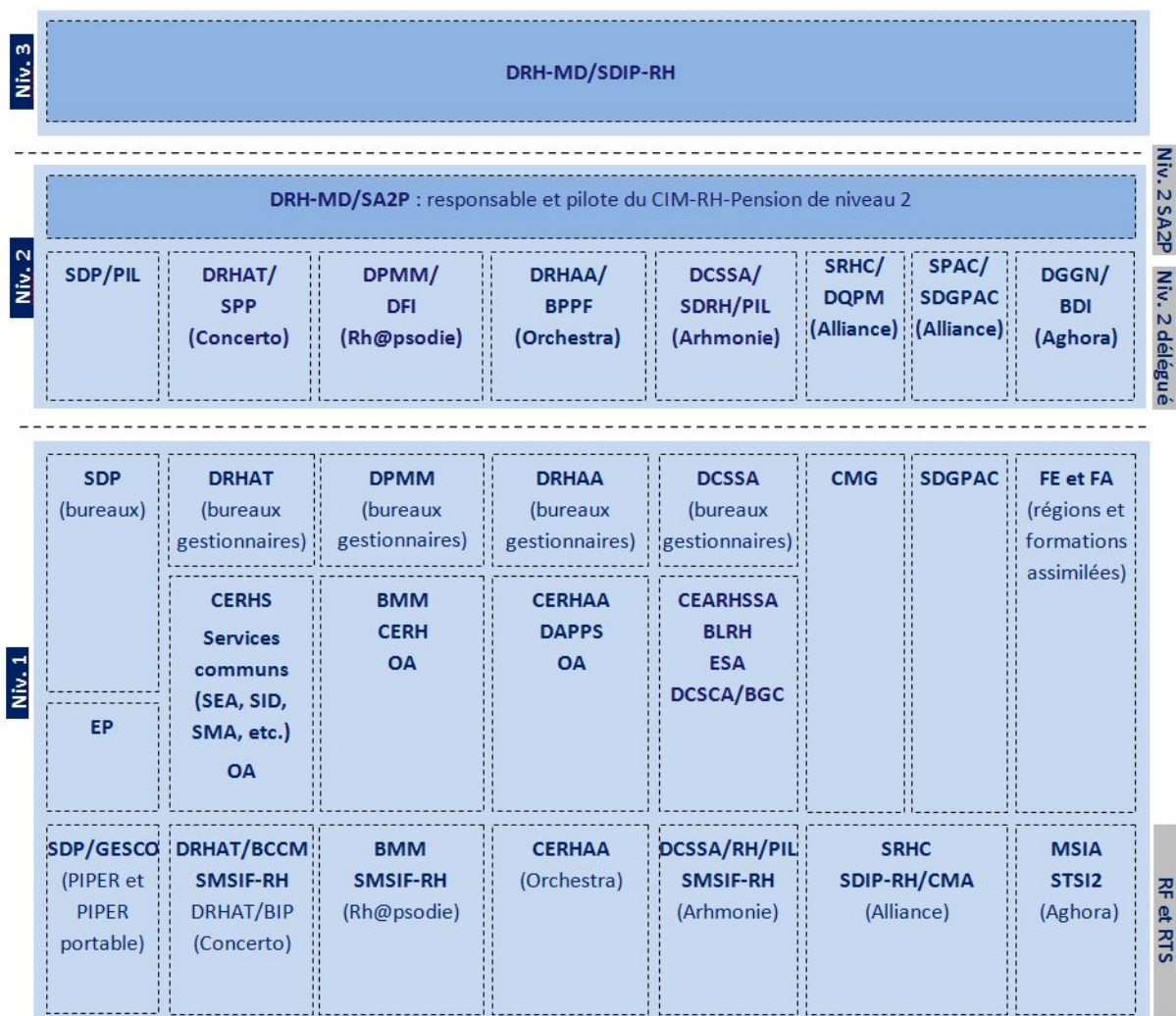
- formalisent leur dispositif de contrôle interne métier de niveau 1 ;
- identifient et analysent les risques liés à leurs activités, assurent leur cotation et mettent en place les contrôles jugés nécessaires pour s'assurer de l'exactitude, de la réalité et de l'exhaustivité des informations contenues dans les CIR et celles nécessaires au calcul et la liquidation de pension ;
- fournissent au 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 ;
  - les éléments mensuels de reporting relatifs aux actions de contrôle effectuées et à la qualité des données pension.
- met à disposition des niveaux 2 (SA2P et « délégué ») les moyens humains et techniques nécessaires pour la mise en œuvre des visites d'évaluation ;
- contribuent (les RTS et RF) à fournir des éléments de reporting au niveau 2 « délégué » relatifs à la bonne gestion des flux et aux contrôles de cohérence des données ;
- identifient et analysent (les RTS et RF) 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 ADS et PIPER.

NIVEAU 1 BUREAUX DE LA SOUS-DIRECTION DES PENSIONS : 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 pour s'assurer de l'intégration exacte et exhaustive dans le SI PIPER des données transmises par les SI des ADS ;
- 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 ;
- fournissent au niveau 2 ADS (cellule pilotage de la SDP) :
- les éléments d'analyse des risques de leurs activités et en particulier la cartographie des risques de niveau 1 ;
- les organigrammes fonctionnels ;
- les fiches de procédure sur les processus RH-Pension à enjeux (logigrammes, etc.) ;
- les éléments de reporting relatifs aux actions de contrôle effectuées ;
- les éléments de reporting mensuel relatifs à la qualité des données et des flux :
- entre les SIRH et PIPER ;
- entre les SI mis à disposition des établissements publics (PIPER-PORTABLE) et le SI PIPER ;
- entre PIPER et PETREL pour les fonctionnaires et militaires ;
- entre PIPER et la base de la CDC pour les ouvriers de l'État.
- mettent à disposition des niveaux 2 (SA2P et cellule pilotage de la SDP) les moyens humains et techniques nécessaires pour la mise en œuvre des visites d'évaluation ;
- apportent leur expertise métier sur demande du niveau 2 SA2P ;
- fournissent des éléments de reporting au niveau 2 ADS (cellule pilotage de la SDP) relatifs à la bonne gestion des flux et aux contrôles de cohérence des données.

### 3.4. Synthèse des trois niveaux de contrôle.

#### Contrôle interne métier chaîne RH - Pension



### Niveaux d'organisation du CIM-RH-Pension

#### 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 définis clairement 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 renforcée de la fonction RH ;
- le niveau de pilotage opérationnel sous la responsabilité du SA2P/SDP, autorité fonctionnelle de 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 supérieur à un niveau inférieur. L'autorité fonctionnelle de la chaîne RH-Pension (SA2P/SDP) 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 du macro 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) 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 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 la responsabilité de l'ADS concerné. Ces risques hiérarchisés sont reportés dans la cartographie dite de niveau 2 « délégué » ;
- niveau 2 SA2P qui centralise les cartographies des risques de niveau 2 « délégué » qui lui sont transmises, au moins une fois par an, par les ADS et la SDP, et en constitue une synthèse dans une cartographie de niveau 2 pour toute la chaîne RH-Pension. Sur cette base, SA2P définit ensuite, en collaboration avec les niveaux 2 « délégués », un plan d'actions pour couvrir ces risques (7) ;
- niveau 3 porté par la DRH-MD/SDIP-RH qui valide la cartographie de niveau 2 élaborée par SA2P et la transmet à la DRH-MD/SPPRH. Ce dernier centralise les cartographies de niveau 2 pour l'ensemble des processus de la fonction RH et constitue une cartographie par macro processus. Sur la base de la cartographie des risques de niveau 3 et d'objectifs stratégiques, des orientations stratégiques sont fixées par la DRH-MD à l'ensemble de ses services.

#### **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 établies sur leur périmètre de responsabilité, les niveaux 2 définissent des plans d'actions. Chaque plan du niveau supérieur est décliné au niveau inférieur (niveau 2 SA2P 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. Des actions peuvent être réactualisées en fonction des bilans. Le niveau 2 « délégué » communique son bilan au niveau 2 SA2P. Le niveau 2 SA2P 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 des aspects particuliers du dispositif de CIM-RH-Pension et en assure le suivi. 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 niveaux 2 « délégués » et communiqué par SA2P 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 l'ADS concerné, elle fait intervenir des entités différentes.

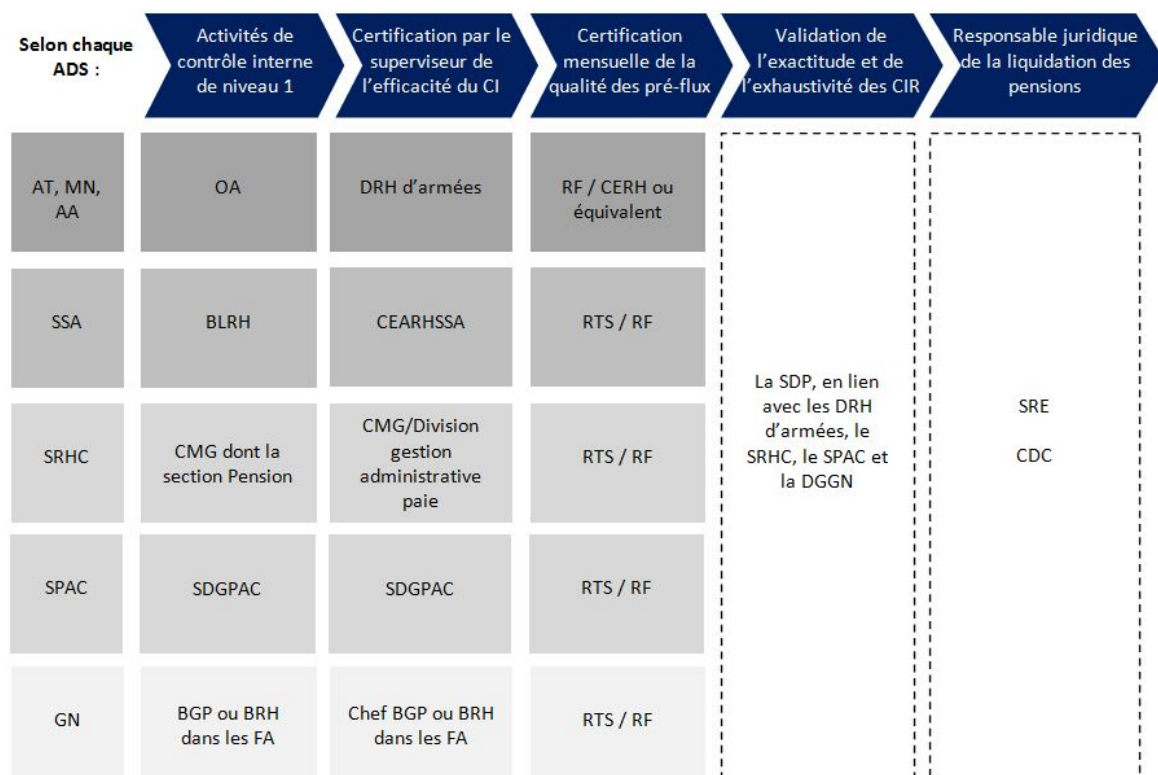


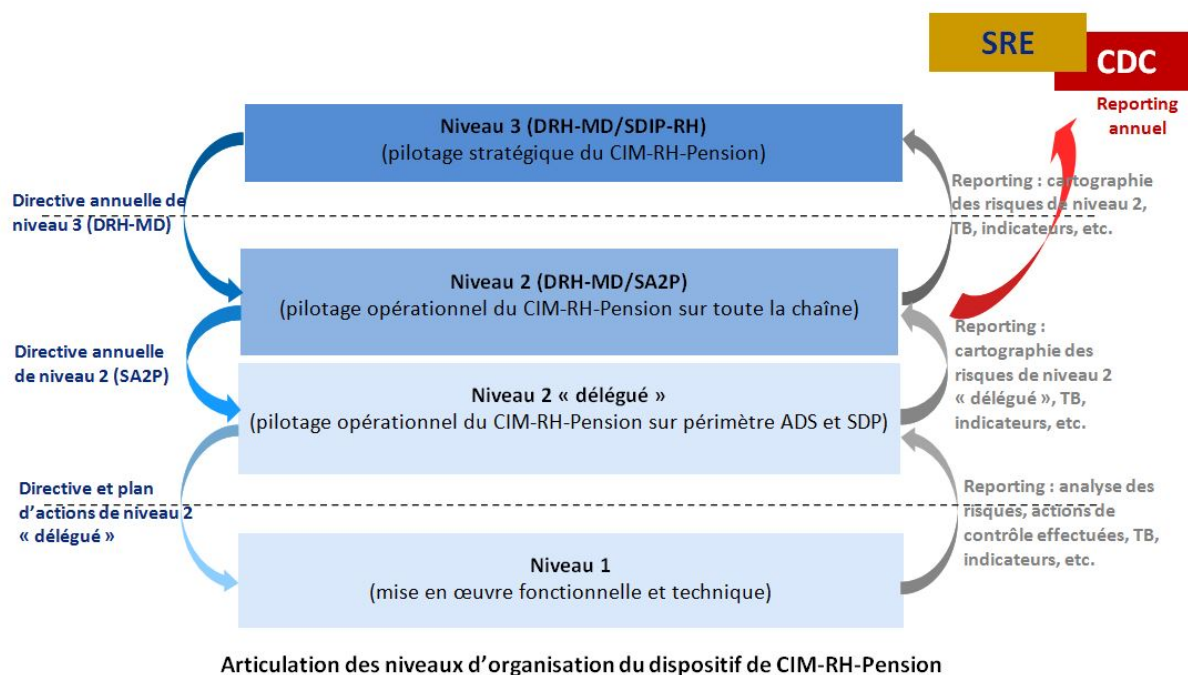
Schéma de certification des CIR

#### 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 SA2P. Cette directive de niveau 3 est déclinée par le niveau 2 SA2P en directive opérationnelle de niveau 2 contenant des objectifs et plan d'actions à destination des niveaux 2 « délégués ». La directive opérationnelle de niveau 2 est déclinée à son

tour par le niveau 2 « délégué » en objectifs et plan d'actions à destination du niveau 1.

Les acteurs de niveau 1, dont les RF et RTS fournissent au niveau 2 « délégué » des tableaux de bord de reporting, des rapports sur la qualité des flux (ex : 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 niveaux 2 « délégués », à leur tour, fournissent au niveau 2 SA2P 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 SA2P fournit au niveau 3 un tableau de bord de reporting une fois par semestre et une cartographie des risques de niveau 2 actualisée. Enfin, le niveau 3 fournit un reporting annuel au SRE et à la CDC.



## 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. SA2P en est le garant. À cet effet, la SDP est chargée, pour le compte du niveau 2 SA2P, 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 SA2P ;
- les fiches de procédures élaborées par les acteurs du CIM-RH-Pension de niveau 1, celles-ci peuvent être consultées et/ou proposées par SA2P ;
- les modes opératoires pour la saisie dans les SIRH réalisés par les ADS. Les DRH d'armées, et la SDIP-RH (8) pour le SRHC, procèdent à leur diffusion après s'être assuré 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 SA2P ;
- les grilles de cotation des risques élaborées par SA2P ;
- les consignes et instructions particulières, et les bonnes pratiques élaborées par SA2P.

## **5.2. Formation.**

Le pilote opérationnel de la chaîne RH-Pension (SA2P/SDP) 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 SA2P définit les compétences requises pour les acteurs de la chaîne RH-Pension en matière de contrôle interne métier 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 contrôle interne est, conformément à la charte du contrôle interne et de la maîtrise des risques au SGA, piloté par la DRH-MD et la DGGN ;
- il transmet si nécessaire les expressions de besoin en formations CI au bureau PRH3, échelon de synthèse et de pilotage de l'ensemble des dispositifs de CI de la DRH-MD.

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

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

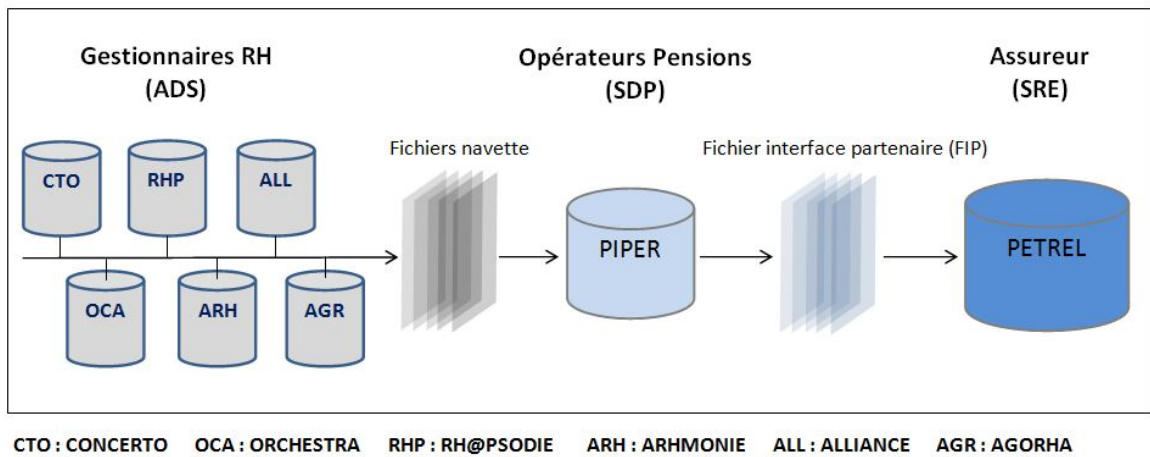
La gestion des habilitations d'accès à PIPER est du ressort de la SDP.

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 bureau 2D du SRE.

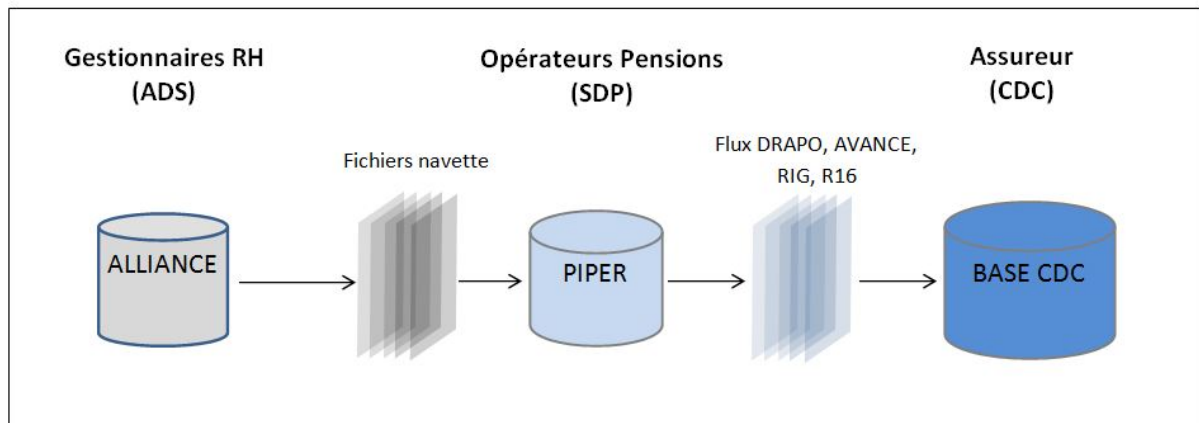
Ci-après sont présentées les chaînes des flux informatiques relatives aux fonctionnaires et militaires, aux ouvriers de l'Etat et aux fonctionnaires et ouvriers de l'Etat des EP. Elles doivent être maîtrisées avec des dispositifs de CIM-RH-Pension capables de fiabiliser la complétude et l'exactitude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

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





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



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

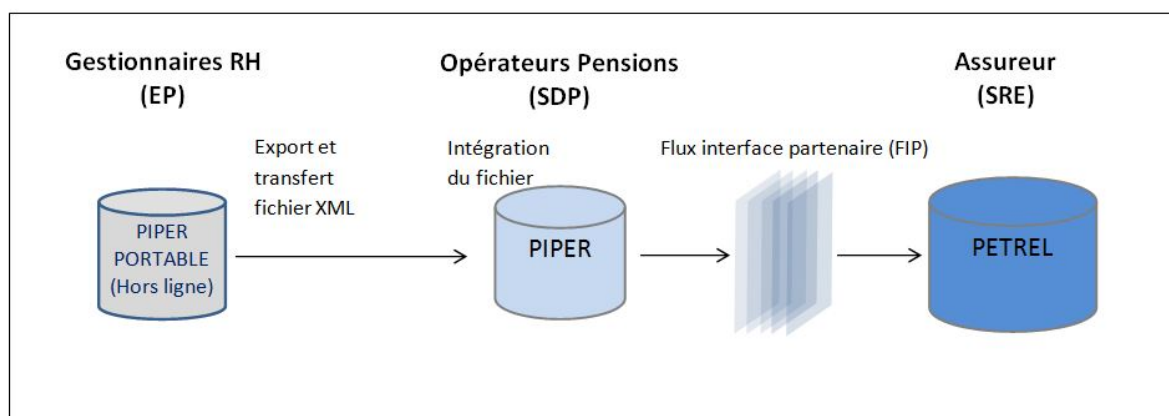
Les établissements publics (EP) concernent :

- ECPAD : Établissement de Communication et de Production Audiovisuelle de la Défense ;
- École polytechnique ;
- Écoles Nationales Supérieures de Techniques Avancées (ENSTA ParisTech Palaiseau et ENSTA Bretagne) ;
- École navale ;
- Institution Nationale des Invalides ;
- ISAE : Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace ;
- Musée de l'Armée ;
- Musée national de la Marine ;



- Musée de l'air et de l'espace ;
- SHOM : Service Hydrographique et Océanographique de la Marine.

La SDP a mis à disposition des gestionnaires RH des EP une version portable du SI PIPER.



## 6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

La présente instruction est applicable à compter de sa signature.

Elle sera complétée d'un memento réalisé par SA2P compilant l'ensemble des outils et méthodologies de contrôle à l'usage de tous les acteurs du CIM-RH-Pension.

Pour la ministre des armées et par délégation :

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

Philippe HELLO.

---

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

Décret modifié par décrets n° 2013-186 du 1er mars 2013 et n° 2014-1689 du 30 décembre 2014, applicable à compter du 1er janvier 2016.

(1) n.i. BO.

(2) Mode dans lequel le ministère aura confié au SRE la réception de la demande de pension ainsi qu'une partie de la relation à l'utilisateur qu'elle induit.

(B) n.i. BO ; JO n° 21 du 25 janvier 2017 texte n° 6.

(C) n.i. BO ; JO n° 150 du 30 juin 2011, texte n° 50.

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

(4) dans la présente instruction, « ADS » 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 de l'ADS recouvre donc la gestion des populations administrées par un SIRH dédié (ex : l'ADS 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.

(5) 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.

(6) SA2P peut, le cas échéant, déléguer cette responsabilité à la sous-direction des pensions.

(7) La cartographie des risques et le plan d'actions associé, déterminés au niveau 2 SA2P, pourront être déclinés par les niveaux 2 « délégué » vers le niveau 1 en prenant en compte les spécificités des organisations concernées.

(8) il s'agit du CMA (RTS) de la SDIP-RH pour le SIRH ALLIANCE

ANNEXE.  
**GLOSSAIRE.**

TERME.	DÉFINITION.
ADS	Armées, directions et services
AFFMAR	Direction des affaires maritimes rattachée au ministère de la transition écologique et solidaire
AFR	Autorité fonctionnelle renforcée
B2R	Bureau des retraites et ressortissants de l'ancienne communauté française (bureau SDP)
BCCM	Bureau coordination des carrières et mobilité de la DRHAT
BDI	Bureau du droit individuel de la DGGN
BGC	Bureau gestion des corps de la DCSCA
BIP	Bureau ingénierie des processus de la DRHAT
BLRH	Bureau local des ressources humaines
BMM	Bureau maritime des matricules de la DPMM
BPPF	Bureau pilotage précontentieux finances de la DRHAA
BSPP	Brigade des sapeurs-pompiers de Paris
CACI	Centre d'analyse et de contrôle interne du service du commissariat des armées
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
CIMP	Contrôle interne métier Pension
CIR	Compte individuel retraite
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
DFI	Bureau droit financier individuel de la DPMM
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 pilotage 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 de la défense
ENSAP	Espace numérique sécurisé de l'agent public

EP	Etablissement public sous tutelle
ESA	Ecole de santé des armées
FA	Formation administrative
FE	Formation d'emploi
FSPOEIE	Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat
GA	Gestion administrative
GESCO	Gestion des connaissances (bureau SDP)
GN	Gendarmerie nationale
GSBdD	Groupement de soutien de la base de défense
ICA	Information et conduite de l'activité (bureau SDP)
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques
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)
PIPER	Production d'informations sur les personnels (SI SDP)
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
SA2P	Service de l'Accompagnement Professionnel et des Pensions
SCA	Service du commissariat des armées
SDGPAC	Sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale
SDIP-RH	Sous-direction de l'ingénierie des processus RH
SDP	Sous-Direction des Pensions
SDRH	Sous-direction des ressources humaines de la direction centrale du service de santé des armées
SEA	Service des essences des armées
SI	Système d'information
SIRH	Système d'information de ressource humaine
SMA	Service militaire adapté
SMODI	Service ministériel opérateur des droits individuels
SMSIF-RH	Service ministériel des systèmes d'information et de fonctionnement ressources humaines
SPAC	Service Parisien de l'Administration Centrale
SPP	Service pilotage de la performance de la DRHAT
SPPRH	Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
SRE	Service des Retraites de l'Etat
SRHC	Service des Ressources Humaines Civiles
STSI2	Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure
UG	Unité de gestion