



Conforme à l'original produit;
Début du texte, page suivante



BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 4 du 1^{er} février 2018

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte 1

INSTRUCTION N° 10088/ARM/SGA

sur la gouvernance de la chaîne ressources humaines - pension de retraite du ministère des armées.

Du 15 octobre 2017

INSTRUCTION N° 10088/ARM/SGA sur la gouvernance de la chaîne ressources humaines - pension de retraite du ministère des armées.

Du 15 octobre 2017

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

Références :

Code de la défense.

Code des pensions civiles et militaires de retraite.

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

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° 79-714 du 23 août 1979 (n.i. BO. ; JO du 26 août 1979, p. 2098).

Décret n° 90-582 du 9 juillet 1990 (BOC, p. 2574 ; BOEM 254-0.2.4) modifié.

Décret n° 2002-832 du 3 mai 2002 (JO du 5, p. 8813 ; BOC, p. 4126 ; BOEM 240.1, 250.2.1.5, 254-0.1.1, 420-0.1.1, 710.4.4) 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° 2013-186 du 1er mars 2013 (n.i. B.O. ; JO n° 53 du 3 mars 2013, texte n° 23).

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 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).

Arrêté du 18 avril 2017 (JO n° 98 du 26 avril 2017, texte n° 18 ; signalé au BOC n° 19/2017 ; BOEM 110.5.2.1).

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° 240462/DEF/SGA/DRH-MD du 11 juin 2015 (BOC n° 31 du 9 juillet 2015, texte 3 ; BOEM 200.3, 240.17).
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 n° 596/DEF/DCSCA/SD_REJ/BREG du 22 mai 2017 (BOC n° 23 du 1er juin 2017, texte 1 ; BOEM 410.1.3).
Délégation de gestion du 28 juillet 2008 (BOC N° 37 du 2 octobre 2009, texte 7 ; BOEM 310.12.2.3, 530.1) modifié.

Pièce(s) Jointe(s) :

Quatre annexes.

Texte abrogé :

Annule et remplace : Instruction provisoire n° 14165/DEF/SGA du 29 septembre 2015 (n.i. BO).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 262-0.1

Référence de publication : BOC n° 4 du 1^{er} février 2018, texte 1.

SOMMAIRE

Préambule.

1. PÉRIMÈTRE.

2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS.

2.1. Le niveau stratégique.

2.1.1. La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

2.1.2. La direction des affaires financières.

2.2. Le niveau de pilotage opérationnel.

2.2.1. Le service de l'accompagnement professionnel et des pensions.

2.2.2. La sous-direction des pensions.

2.3. Le niveau de mise en œuvre opérationnelle.

2.3.1. Les gestionnaires RH.

2.3.2. Les opérateurs pensions.

2.3.3. Les assureurs.

2.3.4. L'administré.

2.3.5. Les responsables techniques de système.

2.3.6. Les responsables fonctionnels des systèmes d'information.

3. PROCESSUS APPLICABLES.

4. SYSTÈMES D'INFORMATION CONCERNÉS.

4.1. Chaines informatiques spécifiques aux différentes populations concernées.

4.1.1. Chaîne informatique de traitement des données RH-Pension des militaires et des fonctionnaires.

4.1.2. Chaîne informatique de traitement des données RH-Pension des ouvriers de l'État.

4.1.3. Cas particulier des établissements publics et des entreprises industrielles d'armement.

4.2. Pilotage et mise en oeuvre des systèmes d'information de la chaîne RH-Pension.

4.2.1. Autorités clientes, responsables fonctionnels et responsables techniques des systèmes.

4.2.2. Les responsables techniques de système.

4.2.3. Les responsables fonctionnels.

4.2.4. La sous-direction des pensions.

4.2.5. La sous-direction de l'ingénierie des processus de ressources humaines.

5. DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE.

6. INSTANCES DE GOUVERNANCE.

6.1. Instances interministérielles.

6.1.1. Dialogue ministère des armées/service des retraites de l'État.

6.1.2. Dialogue ministère des armées/caisse des dépôts et consignations.

6.2. Instances ministérielles.

7. MISE À JOUR DE L'INSTRUCTION.

ANNEXE(S)

ANNEXE I. LISTE DES CENTRES EXPERTS OU ÉQUIVALENTS INTERVENANT SUR LA CHAÎNE RH-PENSION.

ANNEXE II. CORRESPONDANCES SI/UG/POPULATION CONCERNÉE/AC/RF/RTS.

ANNEXE III. INSTANCES DE GOUVERNANCE INTERMINISTÉRIELLES.

ANNEXE IV. INSTANCES DE GOUVERNANCE MINISTÉRIELLES.

Préambule.

La réforme des retraites portée par les lois de 2003 et 2010 a notamment institué le droit pour tout citoyen actif à recevoir régulièrement et tout au long de sa carrière une information sur ses droits à retraite.

L'application des articles R65 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) modifié par décret n° 2010-981 du 26 août 2010 (A) institue la mise en place du compte individuel retraite (CIR) pour tout actif. Le CIR, alimenté périodiquement par les employeurs, permet aux assureurs de mettre en œuvre ce droit à l'information retraite (DIR) auprès de leurs assurés. Il est la source des informations servant de base à la liquidation.

Pour le ministère des armées et la gendarmerie nationale, les principaux assureurs sont :

- le service des retraites de l'État (SRE), pour les fonctionnaires et les militaires ouvrant droit à pension de retraite au titre du CPCMR ;
- la caisse des dépôts et consignations (CDC), pour les ouvriers des établissements industriels de l'État ouvrant droit à pension au titre du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), pour les agents civils non titulaires soumis au régime général de la sécurité sociale ouvrant droit au titre du régime général et pour les militaires n'ouvrant pas droit à pension de retraite.

Au 1^{er} janvier 2016, le ministère a basculé dans le mode de gestion dit mode Groupe 2 selon lequel l'employeur conserve sa relation avec l'administré (fonctionnaire et militaire) jusqu'à constitution du dossier de départ en retraite. La réception de la demande de pension de l'administré est gérée par l'employeur et la liquidation est opérée par le SRE. À échéance 2020, le ministère basculera dans le mode de gestion dit mode Groupe 1 dans lequel il aura confié la réception de la demande de pension ainsi qu'une partie de la relation à l'utilisateur qu'elle induit au SRE.

La présente instruction annule et remplace la précédente instruction provisoire n° 0001D15014165/DEF/SGA du 29 septembre 2015 (1) sur la gouvernance de la chaîne ressources humaines - pensions de retraite du ministère de la défense et s'applique au mode de fonctionnement Groupe 2. Elle définit les rôles et responsabilités des différents acteurs de la chaîne Ressources Humaines – Pension de retraite du ministère des armées (ci-après dénommée chaîne RH-Pension) pour assurer la complétude et l'exactitude des données RH alimentées dans le CIR et permettre ainsi d'une part, la mise en œuvre du droit à l'information retraite, et d'autre part, la juste liquidation de la pension de retraite dans les délais réglementaires requis prévus par le code des pensions civiles et militaires de retraites et le décret 2004-1056 cités en référence.

1. PÉRIMÈTRE.

Le périmètre de la présente instruction concerne les acteurs de la chaîne RH-Pension du ministère des armées qui traitent des pensions de retraite :

- du personnel civil et militaire du ministère des armées ;
- du personnel militaire de la direction des affaires maritimes (AFFMAR) du ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) ;
- du personnel militaire de la gendarmerie nationale ;
- des ressortissants de l'ancienne communauté française (RAC) ;
- du personnel civil et militaire relevant du ministère des armées et affecté dans ses établissements publics sous tutelle ou dans des établissements industriels d'armement ;
- du personnel ouvrier de l'État recruté par l'entreprise nationale Groupement industriel des armements terrestres (GIAT-NEXTER), le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA-Gramat) et le groupe industriel Naval Group sous contrat de travail de droit privé et cotisant au fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ;

- du personnel fonctionnaire du CEA-Gramat.

Sont exclus les agents civils non titulaires soumis au régime général de la sécurité sociale, pour lesquels le droit à l'information retraite et la liquidation de la pension de retraite se font en relation directe entre l'assuré et les services de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

La chaîne RH-Pension s'entend comme la chaîne de traitement des données individuelles et de carrière, dites données RH, nécessaires *in fine* pour le calcul et le versement de la pension de retraite. Elle fait intervenir plusieurs acteurs et s'appuie sur plusieurs systèmes d'information, internes et externes au ministère.

2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS.

La chaîne RH-Pension est une chaîne de production transverse impliquant plusieurs acteurs.

Elle peut être décrite selon trois niveaux de responsabilité.

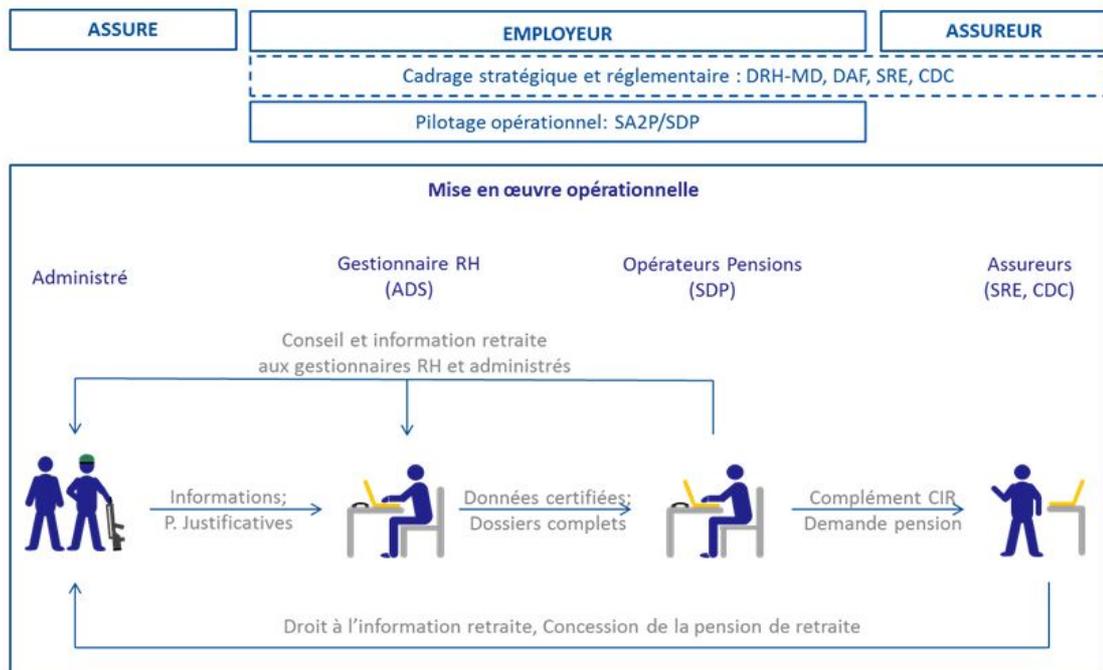


Illustration 1 : La chaîne RH-Pension

2.1. Le niveau stratégique.

Le niveau stratégique regroupe les acteurs qui définissent le cadre général et réglementaire d'exercice de la chaîne RH-Pension.

2.1.1. La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Dans le domaine des pensions, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) :

- exerce l'autorité fonctionnelle renforcée de la fonction ressources humaines du ministère ;
- est, (sous-direction de l'ingénierie des processus RH : SDIP-RH), responsable de la zone fonctionnelle ressources humaines au sens de l'instruction ministérielle n° 2007/DEF/DGSIC de référence ;
- assure, (SDIP-RH) la gouvernance des données de référence utilisées en ressources humaines et organise leur disponibilité, conformément à l'instruction n° 240462/DEF/SGA/DRH-MD de

référence ;

- est, (SDIP-RH) responsable du contrôle interne métier de niveau 3 sur la chaîne RH-Pension (cf. point 5.) ;

- est, (service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles : SSRRH), prescripteur de la réglementation et des données de référence « ressources humaines » notamment en matière de droits à pension de retraite ;

- est (service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles : SPPRH), responsable du pilotage des effectifs et des déterminants RH de la masse salariale du ministère.

2.1.2. La direction des affaires financières.

Dans le domaine des pensions, la direction des affaires financières (DAF) programme et suit l'exécution des contributions part État au compte d'affectation spéciale « Pensions » (CAS Pensions) pour les fonctionnaires et les militaires et au FSPOEIE pour les ouvriers d'État, qui sont des dépenses du budget général et des ressources pour le CAS.

Le CAS Pensions apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

2.2. Le niveau de pilotage opérationnel.

Le niveau de pilotage opérationnel regroupe les acteurs qui déclinent les directives du niveau stratégique, coordonnent l'activité de la chaîne RH-Pension, contrôlent son bon fonctionnement et rendent compte au niveau stratégique.

2.2.1. Le service de l'accompagnement professionnel et des pensions.

Le service de l'accompagnement professionnel et des pensions de la DRH-MD est responsable du pilotage opérationnel de la chaîne RH-pension et délègue cette responsabilité à la sous-direction des pensions (SDP).

SA2P est responsable du contrôle interne de niveau 2 sur la chaîne RH-Pension (cf. point 5.).

2.2.2. La sous-direction des pensions.

Dans le domaine des pensions,

- assure le pilotage opérationnel de la chaîne RH-Pension ;

- effectue un contrôle de gestion afin de mesurer et de piloter la performance de la fonction sur l'ensemble de la chaîne par le biais d'indicateurs, notamment de qualité de service rendu ;

- donne des directives métier, dans la verticalité, aux acteurs de la chaîne, et en vérifie l'exécution. À ce titre, la SDP assure notamment le rôle de pilote des processus du macro-processus « pension » (MP21) défini dans la cartographie ministérielle des processus ressources humaines (cf. point 3.) ;

- entretient et diffuse le Mémento des processus RH-Pension applicable à tous les acteurs de la chaîne RH-Pension (cf. point 3.) ;

- pilote les flux (entrant et sortant) du SI pension de référence du ministère des armées dénommé PIPER (cf. point 4.) ;

- s'assure de la qualité des données RH-Pension du ministère des armées ;

- 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 formations ou aux acteurs de la chaîne, coordonne les actions de formation dans le cadre des travaux menés par le comité de coordination de la formation (CCF), en collaboration avec les armées, directions et services (ADS) et le Service du commissariat des armées (SCA). À ce titre, elle examine les sollicitations de formations des acteurs de la chaîne, conduit régulièrement des actions de formation / information (par exemple : séminaires annuels) et met à disposition les mémentos ou didacticiels au profit des gestionnaires RH (cf. Portail Intradef ministériel Ressources humaines, rubrique Retraite) ;

- apporte ses conseils aux gestionnaires RH, pour ce qui concerne d'une part, l'application de la réglementation et d'autre part, le traitement des dossiers pour lesquels les gestionnaires RH rencontrent des difficultés ;

- participe, en lien avec le service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles (SD/FM et SD/SRP), aux études générales concernant le droit à pension notamment, afin d'étudier les impacts des évolutions législatives et réglementaires sur la chaîne pension.

2.3. Le niveau de mise en œuvre opérationnelle.

Le niveau de mise en œuvre opérationnelle regroupe les acteurs qui concourent directement à l'exercice de la chaîne RH-Pension et qui mettent en œuvre, chacun pour ce qui le concerne, les directives opérationnelles de SA2P/SDP.

Les DRH d'armées, directions ou services, ou équivalents (2), gendarmerie incluse, sont les acteurs centraux de la mise en œuvre opérationnelle. Ils assurent, sous l'autorité des chefs d'état-major ou directeurs de service, la gestion de leurs personnels militaires et de leurs personnels civils. Ces acteurs sont responsables de la qualité des données gérées par leur SIRH, et en particulier de la complétude et de la fiabilité des dossiers de leurs agents. Ils sont garants de la complétude et de la fiabilité des CIR (3) de leurs administrés et s'assurent du collationnement et de la conservation des pièces justificatives concourant à la prise en compte des droits individuels de leurs agents.

2.3.1. Les gestionnaires RH.

Le terme générique de gestionnaires RH regroupe, par parallélisme avec le rôle défini dans les processus applicables de la chaîne RH-Pension (cf. point 3.), l'ensemble des acteurs qui mettent en œuvre les processus de gestion et d'administration des ressources humaines et des droits financiers individuels et les processus de traitement dans les SIRH des données individuelles, de carrière et de bonifications. Ce sont notamment, pour la plupart, les mêmes acteurs RH des chaînes RH-Solde et RH-Paie du ministère des armées.

Selon l'organisation propre à chaque armée, direction ou service (ADS) et sous leur autorité, ces acteurs opèrent au sein d'une chaîne allant de l'administré jusqu'au niveau central :

- dans les formations d'emploi (FE) ou équivalent, gendarmerie comprise, qui intègrent les établissements publics sous tutelle du ministère des armées (EP) et les entreprises industrielles d'armement employant soit du personnel fonctionnaire et/ou des ouvriers de l'Etat relevant du ministère des armées, soit du personnel recruté sous contrat de travail de droit privé et cotisant au FSPOEIE (GIAT-NEXTER, CEA-Gramat, Naval Group) ;

- dans les services d'administration du personnel des groupements de soutien de base de défense (GSBDD/SAP) pour les formations embasées, et dans les autres organismes d'administration (OA) pour les formations non embasées ;

- dans les centres experts ressources humaines (CERH) ou équivalents (cf. annexe I.) ;

- dans les directions des ressources humaines (DRH) des armées, directions et services, ou équivalent, gendarmerie comprise, par exemple le bureau PM.3 pour la marine nationale.

Acteurs majeurs dans la chaîne RH-pension, les gestionnaires RH :

- assurent la mise à disposition de la SDP :
 - des données actualisées. Pour cela, ils saisissent dans leur SIRH, dans des délais requis ou prescrits, tous les éléments concourant d'une part à la prise en compte des droits individuels retraite de leurs agents, permettant une mise en œuvre effective du DIR et, d'autre part, à la juste liquidation des pension dans le respect des textes réglementaires ;
 - d'un dossier complet et fiable.
- s'engagent, au travers des protocoles ou contrats d'échanges, à assurer la livraison des dossiers pension des personnels qu'ils gèrent, dans les délais impartis, ainsi que des flux indispensables à la mise en œuvre du DIR et à la liquidation des pensions ;
- mettent en œuvre le contrôle interne de niveau 1, prennent les mesures correctives idoines et déclinent le cas échéant, leurs besoins de formation auprès des organismes de formations habilités, assurent la certification des contrôles et la validation des flux ;
- déclinent et actualisent les modes opératoires de leur SIRH en cohérence avec les processus pension pilotés par la SDP ;
- respectent les engagements de performance déclinés auprès de la SDP ;
- procèdent au conseil carrière et à la radiation des cadres ou des contrôles qui demeurent de leur prérogative.

2.3.2. Les opérateurs pensions.

En matière de pensions de retraite, la sous-direction des pensions (SDP) de la DRH-MD est le centre national de compétences RH-Pension du ministère des armées.

Les opérateurs pensions de la SDP sont chargés :

- de proposer au Service des Retraites de l'État (SRE) les bases de liquidation des pensions accordées, en vertu du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) ; aux militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, y compris de la gendarmerie nationale ; aux fonctionnaires relevant du ministère des armées et de ses établissements publics sous tutelle ; et le cas échéant, à leurs ayants cause ;
- de liquider ⁽⁴⁾, concéder et notifier les pensions des ouvriers d'Etat relevant du ministère des armées ou des anciens personnels ouvriers recrutés sous contrat de travail de droit privé par la société nationale GIAT-NEXTER, Naval Group ou par le CEA-Gramat, et affiliés au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE) et à leurs ayants cause ;
- de fournir au SRE et à la CDC les éléments nécessaires à l'élaboration et au suivi des comptes individuels de retraite (CIR) et des estimations de montant des retraites ;
- d'établir, en tant que de besoin, des titres d'avances sur pensions de retraite ;
- de procéder à la validation des services de non-titulaires accomplis par le personnel militaire, les fonctionnaires ou les ouvriers de l'État ;

- de faire procéder à l'affiliation rétroactive au régime général de la sécurité sociale des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat rayés des contrôles sans droit à pension ou, s'il y a lieu, au remboursement des retenues indues ;
- de proposer les plans de financement destinés au rachat d'années d'études ;
- de proposer aux administrés comme aux gestionnaires RH demandeurs, un conseil pension (simulation de pension, estimations de montant de pension, en fonction de plusieurs critères tels que l'âge de l'administré, la limite d'âge du grade, l'indice de rémunération détenu au moment de la demande ou dans l'hypothèse d'une promotion de grade, date d'effacement de la décote, etc.) et une information pension, en complément des services proposés aux administrés dans le cadre du droit à l'information retraite.

2.3.3. *Les assureurs.*

Services extérieurs concourant à la chaîne RH-Pension du ministère des armées, 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. 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.

Ces acteurs sont responsables :

- de la gestion et de la conservation des comptes individuels retraites de leurs assurés, alimentés par les employeurs ;
- de la mise en œuvre du droit à l'information retraite auprès de leurs assurés ;
- de la liquidation et de la concession de la pension de retraite à leurs assurés.

Dans son rôle central d'opérateur pensions, la SDP est l'interlocuteur privilégié des assureurs.

2.3.4. *L'administré.*

Bénéficiaire de la chaîne RH-Pension, l'administré est également acteur de cette chaîne et est responsabilisé vis-à-vis de sa gestion :

- il informe son gestionnaire RH de tout événement ayant un impact sur sa gestion et *in fine* sur sa pension de retraite (services antérieurs, changement de situation familiale, etc.) ;
- il fournit les pièces justificatives en sa possession ;
- il vérifie les documents qu'il reçoit dans le cadre du droit à l'information retraite (DIR), s'assure à ce titre de l'exactitude et de la complétude à date de son compte individuel retraite (CIR). À ce titre, il dispose de différents espaces sécurisés personnels lui permettant de consulter son CIR (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public - ENSAP, Portail Commun Inter-régimes - PCI) et fait éventuellement rectifier son CIR en fournissant les informations et pièces justificatives à son gestionnaire RH ;
- il dépose sa demande de pension de retraite ⁽⁵⁾ dans les délais réglementaires, soit au moins six mois avant la date envisagée d'admission à la retraite.

2.3.5. *Les responsables techniques de système.*

Les responsables techniques de système (RTS), décrits point 4. ci-après relatif aux systèmes d'information, sont les responsables techniques de système (au sens de l'instruction n° 2007/DEF/DGSIC de référence) des systèmes d'information concourant à la chaîne RH-Pension. Ils sont notamment responsables de la génération et/ou de l'intégration des flux ou fichiers d'échanges entre les systèmes.

2.3.6. *Les responsables fonctionnels des systèmes d'information.*

Les responsables fonctionnels (RF), décrits au point 4. ci-après relatif aux systèmes d'information, sont responsables de la prise en compte et de la spécification des besoins fonctionnels des systèmes d'information concourant à la chaîne RH-Pension.

3. PROCESSUS APPLICABLES.

Les processus applicables dans le cadre de la présente instruction sont ceux du macro-processus « Pension » (MP21) de la cartographie ministérielle des processus ressources humaines.

Ces processus précisent la répartition des activités entre les différents acteurs du niveau de mise en œuvre opérationnelle de la chaîne RH-Pension décrits au point 2. (cf. point 2.3.) s'appliquant aux personnels militaires et civils.

Il s'agit des processus :

- 21.1 « Créer et alimenter les comptes individuels retraite » ;
- 21.2 « Rectifier les comptes individuels retraite » ;
- 21.3 « Gérer le droit à l'information retraite » ;
- 21.4 « Effectuer une simulation » ;
- 21.5 « Traiter les départs à la retraite » ;
- 21.6 « Traiter les cas particuliers » .



Illustration 2 : Macro-processus 21 "Pension"

La sous-direction des pensions (SDP) assure le rôle de pilote de processus pour l'ensemble des processus du MP21. À ce titre, elle est notamment chargée de décrire, entretenir, mettre à jour et diffuser les processus, sous-processus et procédures du MP21, en liaison avec l'ensemble des acteurs de la chaîne RH-Pension.

Toute évolution de processus, sous-processus, procédures du MP21, fait l'objet d'une validation formelle en comité opérationnel RH-PENSION (COMOP ADS) (cf. point 6.2.).

Ces processus, sous-processus et procédures constituent le Mémento des processus RH-Pension, entretenu et diffusé par la SDP et applicable à tous les acteurs de la chaîne RH-Pension.

Pour en faciliter la mise en œuvre, chaque armée, direction ou service, gendarmerie incluse, y compris les établissements publics sous tutelle et les entreprises industrielles d'armement employant des personnels fonctionnaires et/ou ouvriers d'État relevant du ministère des armées ou recrutés sous contrat de travail de droit privé et cotisant au FSPOEIE, peuvent utilement décliner ces processus, sous-processus, procédures de référence dans leur propre mémento de processus RH.

4. SYSTÈMES D'INFORMATION CONCERNÉS.

La chaîne RH-Pension s'appuie sur une chaîne informatique de traitement, de consolidation et de certification des données RH à impact pensions.

4.1. Chaînes informatiques spécifiques aux différentes populations concernées.

4.1.1. Chaîne informatique de traitement des données RH-Pension des militaires et des fonctionnaires.

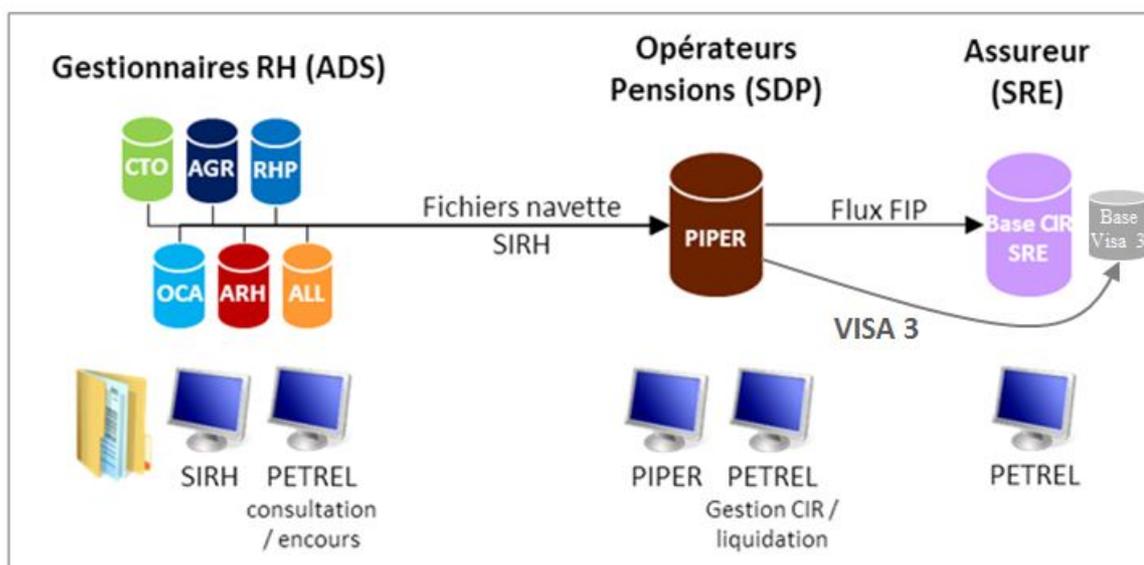


Illustration 3 : Chaîne informatique de traitement des données RH-Pension (fonctionnaires et militaires)

Pour les militaires, y compris de la gendarmerie nationale, et les fonctionnaires du ministère des armées, les données RH sont majoritairement saisies et gérées dans les systèmes d'information ressources humaines (SIRH) par les gestionnaires RH.

Ces données sont ensuite consolidées dans le SI-Pension PIPER *via* des fichiers navettes issus des SIRH.

Quelques saisies complémentaires résiduelles peuvent être faites directement dans PIPER, exclusivement par la sous-direction des pensions, sauf exceptions accordées par elle. Il s'agit :

- des rectifications liées à la qualité des données intégrées dans PIPER ;
- de la saisie des services validés par le ministère des armées ;
- de la saisie des rachats d'années d'études ;
- des services antérieurs (militaires ou civils) ne pouvant être fiabilisés par flux ;
- de la saisie des données complémentaires nécessaires à l'élaboration du projet de liquidation de la pension.

Enfin, afin d'alimenter périodiquement les comptes individuels retraite (CIR) des administrés fonctionnaires et militaires, les données consolidées dans PIPER sont ensuite chargées dans la base CIR gérée par le Service

des retraites de l'État (SRE), via des flux au format interfaces partenaires (FIP) prescrits par le SRE. Le portail PETREL mis en place par le SRE permet à la SDP de visualiser l'état des données RH présentes dans le CIR d'un administré, de faire procéder à l'actualisation du compte CIR et de procéder *in fine* aux formalités de mise en liquidation de la pension de retraite du militaire ou du fonctionnaire.

4.1.2. Chaîne informatique de traitement des données RH-Pension des ouvriers de l'État.

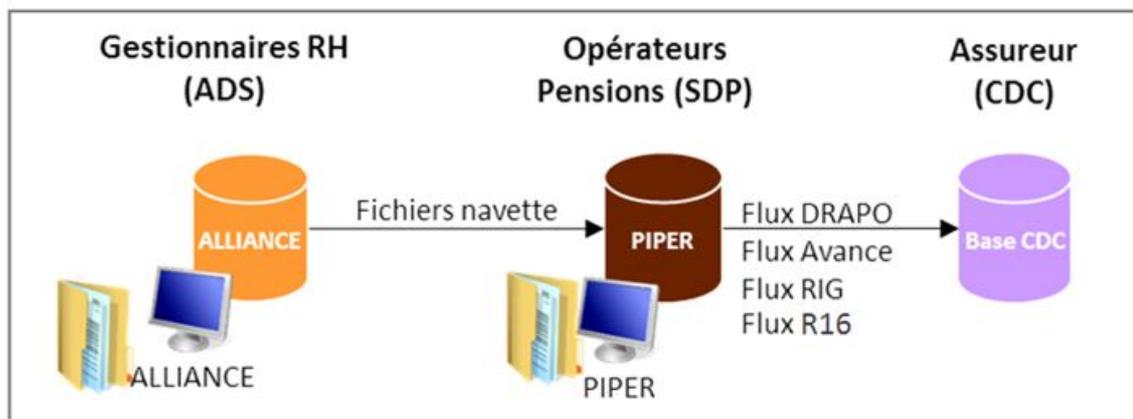


Illustration 4 : Chaîne informatique de traitement des données RH-Pension (ouvriers de l'Etat)

Pour les ouvriers de l'État affectés au ministère des armées, les données RH sont majoritairement saisies et gérées dans le SIRH Alliance par les gestionnaires RH.

Ces données sont ensuite consolidées dans le SI-Pension PIPER via des fichiers navettes issus d'Alliance.

Les saisies complémentaires effectuées exclusivement par la SDP dans PIPER sont :

- les rectifications liées à la qualité des données intégrées dans PIPER ;
- les services validés par le ministère des armées ;
- les rachats d'années d'études ;
- les éléments de rémunération de l'ouvrier d'État intervenant dans le calcul du coefficient de majoration, indispensable au calcul de la pension ;
- les données complémentaires nécessaires à l'élaboration du projet de liquidation de la pension.

Les propositions de liquidation sont réalisées en deux temps :

- dans un premier temps, une avance (flux Avance) pour éviter les ruptures de paiement ;
- dans un second temps, une proposition définitive (flux RIG) dès que les pièces justificatives sont parvenues en totalité à la SDP (après le parfait paiement).

Enfin, afin d'alimenter périodiquement les comptes individuels retraite (CIR) des ouvriers de l'Etat, les données consolidées dans PIPER sont ensuite chargées dans la base CIR de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), via des flux DRAPO définis par la CDC. Le DIR des ouvriers de l'État est placé sous la responsabilité juridique de la CDC. Le ministère des armées contribue à la mise en qualité des comptes.

4.1.3. Cas particulier des établissements publics et des entreprises industrielles d'armement.

Selon les modalités de gestion convenues entre le ministère des armées et, d'une part ses établissements publics sous tutelle ⁽⁶⁾, d'autre part les entreprises industrielles d'armement employant du personnel du ministère des armées ou recrutés sous contrat de travail de droit privé et cotisant au FSPOEIE :

- les données RH-Pension du personnel militaire affecté dans les établissements publics sous tutelle sont saisies dans le SIRH d'armée correspondant ;
- les données RH-Pension du personnel civil (fonctionnaires, ouvriers de l'Etat du ministère des armées et personnels recrutés sous contrat de travail de droit privé et cotisant au FSPOEIE) affectés dans les établissements publics sous tutelle sont saisies dans le système PIPER-portable mis à la disposition de ces établissements par la sous-direction des pensions (SDP) ;
- les données RH-Pension du personnel civil (fonctionnaires, ouvriers de l'Etat du ministère des armées et personnels recrutés sous contrat de travail de droit privé et cotisant au FSPOEIE) affectés dans les entreprises industrielles d'armement, sont saisies dans le SIRH ALLIANCE par le centre ministériel de gestion (CMG) compétent, soit le CMG de Lyon.

Les échanges entre PIPER-Portable et PIPER sont encadrés par des contrats d'échange entre la SDP et les établissements publics sous tutelle ou les entreprises industrielles d'armement, selon les mêmes modalités que pour les échanges entre les SIRH et PIPER.

4.2. Pilotage et mise en oeuvre des systèmes d'information de la chaîne RH-Pension.

A l'exception des SI externes au ministère des armées et à la gendarmerie nationale (établissements publics, entreprises industrielles d'armement, SRE, CDC), l'ensemble des systèmes d'information concourant à la chaîne RH-Pension est soumis aux règles de pilotage et de gouvernance :

- des systèmes d'information de fonctionnement prévues par l'instruction ministérielle n° 2007 DEF/DGSIC de référence ;
- des données de référence utilisées en ressources humaines prévues par l'instruction n° 240462 DEF/SGA/DRH-MD de référence.

4.2.1. Autorités clientes, responsables fonctionnels et responsables techniques des systèmes.

Le tableau en annexe II. récapitule pour les systèmes d'information mis en oeuvre, leur 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), leur population rattachée, leur autorité cliente (AC), leur responsable fonctionnel (RF) et leur responsable technique de système (RTS), au sens de l'instruction ministérielle n° 2007/DEF/DGSIC de référence.

4.2.2. Les responsables techniques de système.

Les responsables techniques de système (RTS) sont les opérateurs techniques de la chaîne RH-Pension (cf. annexe II.) chargés de la production et de l'intégration des fichiers d'interface entre les systèmes d'information.

Les RTS des SIRH sont responsables de la production des fichiers navette SIRH qui alimentent PIPER.

Le RTS de PIPER est responsable d'une part, de l'intégration dans PIPER, des fichiers navettes SIRH et d'autre part, de la production :

- des flux FIP et VISA3 (pour OG2S et cas particuliers) qui alimentent les comptes CIR des fonctionnaires et militaires au SRE ;

- des flux AVANCE et R16 (liquidation) et des flux DRAPO (DIR) vers la CDC pour les ouvriers de l'État.

Les échanges entre les différents acteurs et systèmes d'information sont formalisés :

- pour les fichiers navettes SIRH, par des contrats d'échanges entre les autorités clientes (AC) des SIRH et de PIPER ;
- pour les flux FIP, par le protocole établi entre le SRE et le ministère des armées ;
- pour le flux DRAPO, par la convention du 8 août 2007 ⁽¹⁾ relative à la gestion du droit à l'information, établie entre la CDC et la SDP.

4.2.3. Les responsables fonctionnels.

Les responsables fonctionnels de la chaîne RH-Pension (cf. annexe II.) sont chargés de :

- réaliser l'analyse d'impact fonctionnelle ;
- préparer et piloter la mise en œuvre dans le SI ;
- intégrer les référentiels dans le plan de version de son SI ;
- assurer une vision transverse et synthétique des travaux de conduite du changement.

4.2.4. La sous-direction des pensions.

La sous-direction des pensions (SDP) est chargée de piloter les flux entrant et sortant de son SI-Pension PIPER et veille notamment au respect des engagements et objectifs mutuels de qualité et de performance prévus dans les protocoles et contrats d'échanges.

4.2.5. La sous-direction de l'ingénierie des processus de ressources humaines.

La SDIP-RH, chargée d'assurer la cohérence des processus, des procédures, des organisations et des systèmes d'information en production qui concourent à la mise en œuvre des politiques RH, y compris dans le domaine des pensions, exerce une autorité fonctionnelle au niveau de la SDP sur le RTS chargée d'assurer le fonctionnement et la maintenance du système de gestion automatisé des pensions.

Une note interne de la DRH-MD précise la répartition des responsabilités entre la SDIP-RH (notamment le service ministériel des systèmes d'information de fonctionnement ressources humaines : SMSIF-RH) et la SDP, afin de pouvoir assurer :

- le maintien en condition opérationnelle des systèmes concernés ;
- l'intégration des interfaces avec les SIRH ;
- la réalisation et l'envoi des flux vers le SRE et la CDC ;
- le bon fonctionnement du SI Pension ;
- les relations avec la direction interarmées des réseaux d'infrastructures et des systèmes d'information (DIRISI) et la direction générale des systèmes d'information et de communication (DGSIC).

5. DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE.

Le dispositif de contrôle interne métier est déployé « de bout en bout » sur la chaîne RH-Pension (CIM-RH-Pension) pour fournir une assurance raisonnable quant à la sécurisation des processus et la qualité des données RH nécessaires à la liquidation de la pension de retraite.

Le CIM-RH-Pension est structuré selon trois niveaux principaux d'organisation de maîtrise des risques. Les niveaux s'échelonnent du niveau 1 (niveau de mise en œuvre opérationnelle) au niveau 3 (niveau pilotage stratégique).

Le niveau 2 (niveau pilotage opérationnel) comporte deux sous-niveaux, un niveau 2 défini sur le périmètre de responsabilité étendue à toute la chaîne RH-Pension⁽⁷⁾ et un niveau 2, dit « délégué », défini sur le périmètre des activités de l'ADS ⁽⁸⁾ et de la SDP.

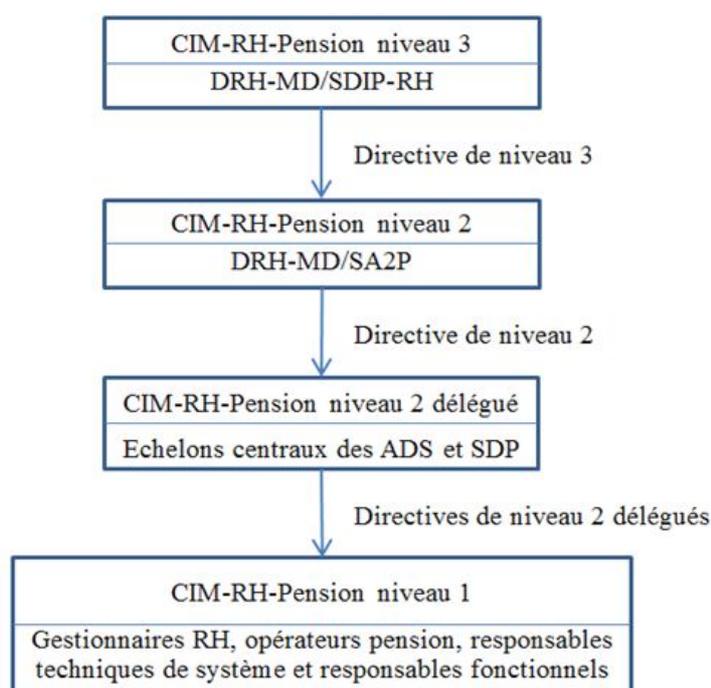


Illustration 5 : Organisation du contrôle interne Pension

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.

Une instruction relative au contrôle interne métier de la fonction ressources humaines – pension de retraite précise ce dispositif, qui se veut complémentaire aux autres dispositifs mis en place notamment sur les chaînes RH-Solde et RH-Paie du ministère des armées.

Une cartographie des risques et des opérations de contrôle associés seront entretenues par le SA2P, avec l'appui des niveaux 2 « délégués » et en cohérence avec les dispositifs de CI existants au sein du ministère. Un plan d'action sera défini et mis à jour sur la base de la cartographie des risques. Le plan d'action et la cartographie des risques seront présentés dans une directive annuelle.

Le suivi des risques et des actions de contrôle interne feront l'objet à minima d'une revue semestrielle.

Un tableau de bord de pilotage du contrôle interne, élaboré par le SA2P et mis à disposition de tous les acteurs, permettra un suivi des indicateurs de la qualité du contrôle et une remontée des anomalies sur les opérations de traitement des pensions.

6. INSTANCES DE GOUVERNANCE.

Outre les comités prévus par les instructions ad hoc en matière de gouvernance des systèmes d'information de fonctionnement (instruction ministérielle n° 2007/DEF/DGSIC de référence) et de gouvernance des données de référence utilisées en ressources humaines (instruction n° 240462/DEF/SGA/DRH-MD de référence), la gouvernance de la chaîne RH-Pension s'exerce au travers de plusieurs comités ministériels et interministériels, de niveaux stratégique et opérationnel.

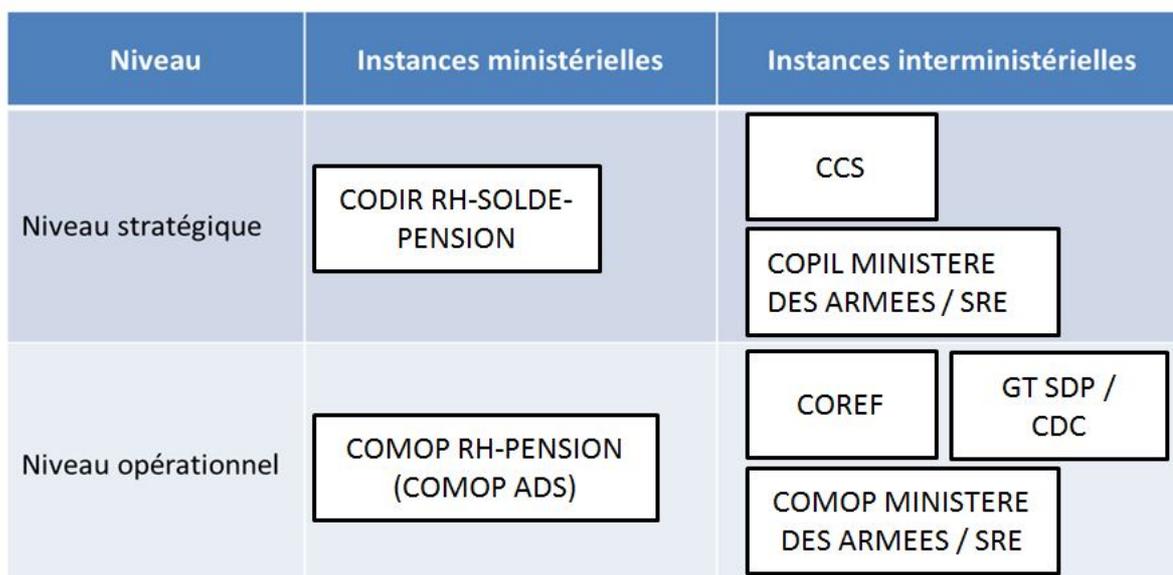


Illustration 6 : Instances de gouvernance de la chaîne RH-Pension

Ces instances peuvent être complétées, en tant que de besoin, par des réunions spécifiques selon les sujets (Mise en Qualité des Données, contrôle interne, etc.) et les acteurs concernés (clubs utilisateurs, réunions bilatérales de dialogue de gestion, réunions des établissements publics, etc.). De plus, la chaîne RH-Pension étant en cours de réorganisation, elle peut intégrer des aménagements concernant des nouveaux processus et modes de fonctionnement, notamment en vue du passage en Groupe 1. À ce titre, les sujets relatifs au passage en Groupe 1 peuvent être traités dans le cadre des comitologies décrites ci-après.

6.1. Instances interministérielles.

6.1.1. Dialogue ministère des armées/service des retraites de l'État.

Les instances de gouvernance interministérielles (cf. annexe III.) actuellement mises en place pour permettre le dialogue entre le ministère des armées et le SRE, sont le Comité de coordination stratégique (CCS), le Comité des référents ministériels (COREF), le Comité de pilotage (COPIL) et le Comité opérationnel (COMOP).

6.1.2. Dialogue ministère des armées/caisse des dépôts et consignations.

Un groupe de travail (GT) a été mis en place pour réunir la SDP et la CDC (cf. annexe III.).

6.2. Instances ministérielles.

Les ADS ne participant pas aux comitologies interministérielles précitées, ceux-ci sont consultés en amont dans le cadre des instances ministérielles (cf. annexe IV.), principalement, le Comité directeur RH-Solde-Pension (CODIR RH-Solde-Pension) et le Comité opérationnel RH-Pension (COMOP ADS).

7. MISE À JOUR DE L'INSTRUCTION.

La sous-direction des pensions est responsable de l'actualisation de la présente instruction.

Pour la ministre des armées et par délégation :

Le secrétaire général pour l'administration,

Jean-Paul BODIN.

(1) n.i. BO.

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

(2) y compris les établissements publics sous tutelle du ministère des armées et des entreprises industrielles d'armement employant du personnel fonctionnaire et/ou ouvriers d'Etat relevant du ministère des armées ou recrutés sous contrat de droit de travail de droit privé et cotisant au FSPOEIE.

(3) Pour les agents réalisant une carrière multiple au sein du ministère des armées, les DRH d'armées, directions ou services, ou équivalent, gendarmerie incluse, parties prenantes comme anciens gestionnaires de l'agent, ainsi que la SDP, concourent à la qualité du CIR.

(4) Si la SDP propose au SRE les bases de liquidation pour les fonctionnaires et militaires, elle liquide les pensions des ouvriers d'Etat en codécision et avant paiement CDC.

(5) sauf dans les cas de radiation d'office prévus par la réglementation.

(6) Hors ONAC (office national des anciens combattants et victimes de guerre) et CNMSS (caisse nationale militaire de sécurité sociale), directement en lien avec le SRE (non gérés par la SDP).

(7) responsabilité confiée à SA2P qui peut, le cas échéant, déléguer cette mission à la sous-direction des pensions.

(8) ADS, dans la présente instruction, 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.

ANNEXE I.
LISTE DES CENTRES EXPERTS OU ÉQUIVALENTS INTERVENANT SUR LA CHAÎNE
RH-PENSION.

Ces centres experts ou équivalents ont principalement pour mission de fiabiliser les données RH-pension et de consolider le dossier pension avant transmission à la SDP.

UNITÉ DE GESTION (1).	DÉSIGNATION.		DESCRIPTION.	POPULATION EN GESTION.
	CENTRE EXPERT.	ENTITÉS ÉQUIVALENTES.		
UG10	/	SGAPA	Section gestion automatisée des personnels – administration (dans chaque région de gendarmerie)	Militaires de la gendarmerie nationale
		BRH	Bureaux RH au sein des écoles de la gendarmerie	
			Bureaux RH au sein des gendarmeries et unités spécialisées	
UG11	CERHAA	/	Centre expert des ressources humaines de l'armée de l'air (BA705/CERHAA)	Militaires de l'armée de l'air et commissaires d'ancrage AIR
UG12	BMM	/	Bureau matricule marine (DPMM - Antenne Toulon/PM3/BMM) de la direction du personnel militaire de la marine	Militaires de la marine nationale et commissaires d'ancrage MARINE
UG13	CERHS	/	Centre expert ressources humaines solde (CERHS-Nancy)	Militaires de l'armée de terre et des services communs (SEA, SID, BSPP, SMA, COMFORMISC, commissaires d'ancrage TERRE)
UG14	CEARHSSA	/	Centre expert d'administration des ressources humaines du service de santé des armées	Militaires du service de santé des armées, commissaires d'ancrage SSA et aumôniers militaires
UG15	/	SRHC/CMG	Centres ministériels de gestion du service des ressources humaines civiles	Civils du ministère des armées hors administration centrale
	/	SRHC/SDGPC (2)	Sous-direction de la gestion du personnel civil du service des ressources humaines civiles	Civils – corps des administrateurs civils
	/	SDGPAC (3)	Sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale (SDGPAC) du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC)	Civils de l'administration centrale du ministère des armées Civils – corps des administrateurs civils Militaires officiers des corps de l'armement (OCA) de la direction générale de l'armement (DGA) Militaires du corps du contrôle général des armées (CGA) Commissaires ancrage armement (DCSCA)

UG20 à UG30	/	BRH	Bureaux RH dans les établissements publics	Civils du ministère des armées affecté dans les établissements publics
<p>(1) 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. Une UG recouvre la gestion des populations administrées par un SIRH dédié (ex : les personnels militaires de l'armée de terre administrés par le SIRH Concerto relèvent de l'UG13) et le traitement des flux qui lui sont associés.</p> <p>(2) SHRC/SDGPC fiabilise les dossiers pension des civils appartenant au corps des administrateurs civils, SDGPAC saisit les corrections demandées par SRHC/SDGPC dans le SIRH pour cette même population.</p> <p>(3) Pour les civils appartenant au corps des administrateurs civils et les membres du corps militaire du CGA, la fiabilisation du dossier pension est assurée respectivement par SRHC/SDGPC et le CGA (CGA/DIR/DSC/BARH). Pour ces mêmes populations, SDGPAC, disposant des droits d'écriture dans le SIRH Alliance, saisit les corrections demandées respectivement par SRHC/SDGPC et CGA/DIR/DSC/BARH.</p>				

ANNEXE II.
CORRESPONDANCES SI/UG/POPULATION CONCERNÉE/AC/RF/RTS.

SYSTÈME D'INFORMATION.	UNITÉ DE GESTION.	POPULATION CONCERNÉE.	AUTORITÉ CLIENTE.	RESPONSABLE FONCTIONNEL.	RESPONSABLE TECHNIQUE DE SYSTÈME.
PIPER	UG01	Les agents civils (fonctionnaires, ouvriers d'Etat, non-titulaires) relevant du ministère, de ses établissements publics sous tutelle ou employés dans des entreprises industrielles d'armement, et militaires du ministère, de la gendarmerie nationale et des affaires maritimes, ainsi que les victimes civiles des attentats terroristes	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
AGORHA	UG10	Personnel militaire de la gendarmerie nationale	DGGN/DPMGN	DGGN/DPMGN/MSIA	DGGN/STSP ²
ORCHESTRA	UG11	Personnel militaire de l'armée de l'air et commissaires d'ancrage air	DRHAA	DRHAA/CERHAA/DIPCI	DRHAA/CERHAA/DSO
RH@PSODIE	UG12	Personnel militaire de la marine nationale et commissaires d'ancrage marine	DPMM	DPMM/BSIRH	DRH-MD/SMSIF-RH
CONCERTO	UG13	Personnel militaire de l'armée de terre et des services communs (SEA, SID, BSPP, SMA, COMFORMISC, commissaires d'ancrage terre)	DRHAT	DRHAT/BIP représentant de DRHAT/SDG	DRH-MD/SMSIF-RH
ARHMONIE	UG14	Personnel militaire du	DCSSA	DCSSA/RH/PIL	DRH-MD/SMSIF-RH

		service de santé des armées, commissaires d'ancrage SSA et aumôniers militaires			
ALLIANCE	UG15	Personnel civils du ministère des armées et personnel militaire des corps de l'armement, du SCA (ancrage armement) et du contrôle général des armées	DRH-MD	DRH-MD/SRHC	DRH-MD/SDIP-RH/CMA
PIPER-PORTABLE	UG20	Personnel civil de l'ENSTA Paris Tech (école nationale supérieure de technique avancée)	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG21	Personnel civil de l'ENSTA Bretagne (école nationale supérieure de technique avancée)	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG22	Personnel civil de l'école polytechnique	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG23	Personnel civil de l'ECPAD (établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense)	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG24	Personnel civil de l'ISAE (institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace)	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG25	Personnel civil de l'INI (institution nationale des invalides)	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG26	Personnel civil du musée de l'armée	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG27	Personnel civil du musée national de	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP

		la marine			
PIPER-PORTABLE	UG28	Personnel civil du musée de l'air et de l'espace	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG29	Personnel civil du SHOM (service hydrographique et océanographique de la marine)	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP
PIPER-PORTABLE	UG30	Personnel civil de l'école navale	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP	DRH-MD/SA2P/SDP

**ANNEXE III.
INSTANCES DE GOUVERNANCE INTERMINISTÉRIELLES.**

Dialogue ministère des armées/SRE :

INSTANCE.	Comité de coordination stratégique (CCS).
PRÉSIDENTE.	Directeur adjoint du budget (ou personnalité qualifiée).
MEMBRES.	Secrétaires généraux des ministères (ou leur représentant). Le ministère des armées est représenté par le chef du service de l'accompagnement professionnel et des pensions (SA2P), assisté du sous-directeur des pensions (SDP).
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	Préparation des bascules. Bilan des campagnes de droit à l'information retraite (DIR).
FRÉQUENCE.	Deux fois par an.
SECRÉTARIAT.	Service des retraites de l'État.

INSTANCE.	Comité de pilotage (COFIL) ministère des armées/SRE.
CO-PRÉSIDENTE.	Directeur du service des retraites de l'État (ou son représentant). Directeur des ressources humaines du ministère de la défense (ou son représentant).
MEMBRES.	Sous-directeur des pensions (ou son représentant). Sous-directeurs du SRE et chefs de bureaux du SRE (ou leurs représentants) le cas échéant. Directeur de projet Source Pensions (ou son représentant). Experts SRE ou MINDEF selon les sujets (réglementation, etc.).
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	Décision de bascule SRE (changement de Groupe). Organisation des campagnes DIR annuelles. Bilan qualité des CIR et des flux FIP. Bilan des prestations de services réciproques.
FRÉQUENCE.	Deux fois par an.
SECRÉTARIAT.	En alternance : Service des retraites de l'État ou Direction de projet Source Pensions.

INSTANCE.	Comité des référents ministériels (COREF).
PRÉSIDENTE.	Directeur du service des retraites de l'État (ou son représentant).
MEMBRES.	Directeurs de projet CIR des ministères. Pour le ministère des armées : directeur de projet Source Pensions et sous-directeur des pensions (ou leur représentant).
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	Préparation du CCS. Suivi des actions des travaux de bascule.
FRÉQUENCE.	Deux fois par an.
SECRÉTARIAT.	Service des retraites de l'État.

INSTANCE.	Comité opérationnel (COMOP) ministère des armées/SRE
CO-PRÉSIDENTE.	SRE : Directeur de projet CIR-Pensions interministériel (ou son représentant). Ministère des armées : Directeur de projet Source Pensions (ou son représentant).

MEMBRES.	Responsables opérationnels en charge de la gestion des retraites au sein de la SDP et du SRE (chefs de bureaux SDP et SRE, ou leurs représentants).
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	Analyse des chargements des CIR. Calendrier des flux. Planification et suivi des audits. Suivi des campagnes DIR et des retours des administrés.
FRÉQUENCE.	Quatre à six fois par an.
SECRETARIAT.	En alternance : Service des retraites de l'État ou Direction de projet Source Pensions.

Dialogue ministère des armées/CDC :

INSTANCE.	Groupe de travail (GT) SDP/CDC
CO-PRÉSIDENTE.	Directeur des ressources humaines du ministère de la défense (ou son représentant). Directeur de la CDC Retraite (ou son représentant).
MEMBRES.	Directeur de la gouvernance des fonds (CDC Retraite Bordeaux) (ou son représentant). Sous-directeur des pensions (ou son représentant). Chefs des bureaux de la SDP.
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	Analyse du fonctionnement opérationnel de la liquidation des pensions ouvrières. Bilan du contrôle interne de l'année en cours. Validation des objectifs de CI pour l'année suivante. Validation des objectifs de performance. Modernisation de la chaîne : comptes individuels retraite (CIR), droit à l'information retraite (DIR).
FRÉQUENCE.	Semestrielle.
SECRETARIAT.	Sous-direction des pensions.

**ANNEXE IV.
INSTANCES DE GOUVERNANCE MINISTÉRIELLES.**

INSTANCE.	Comité directeur RH-SOLDE-PENSION (CODIR RH-SOLDE-PENSION)
PRÉSIDENCE.	Directeur des ressources humaines du ministère des armées (ou son représentant)
MEMBRES.	<p>Directeur des affaires financières (ou son représentant).</p> <p>Directeurs des ressources humaines des armées, directions et services (ou leurs représentants), y compris de la gendarmerie nationale. Sous-directeur des pensions (ou son représentant).</p> <p>Sous-directeur de l'ingénierie des processus RH (ou son représentant).</p> <p>Expertise SA2P et SDP, MTRH.</p> <p>Experts chargés de la tutelle des établissements publics (SGA et DGA).</p> <p>Chef de la mission des projets de transformation RH (ou son représentant).</p>
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	<p>Bilan du contrôle interne de l'année en cours.</p> <p>Validation des objectifs de CI pour l'année suivante.</p> <p>Validation des objectifs de performance.</p>
FRÉQUENCE.	Bimestrielle.
SECRETARIAT.	Chargé de mission auprès du DRHMD.

INSTANCE.	Comité opérationnel RH-PENSION (COMOP ADS).
PRÉSIDENCE.	Sous-directeur des pensions (ou son représentant).
MEMBRES.	<p>Chefs des bureaux SDP (ou leur représentant).</p> <p>Correspondants fonctionnels des armées, directions et services, y compris de la gendarmerie nationale.</p> <p>Responsables fonctionnels des systèmes d'information concernés.</p> <p>Experts chargés de la tutelle des établissements publics (SGA et DGA).</p> <p>Directeur de projet Source Pensions (ou son représentant).</p> <p>SDIP-RH.</p>
EXEMPLES DE SUJETS TRAITÉS.	<p>Suivi relatif au projet passage en Groupe 1.</p> <p>Fixation et suivi des objectifs de performance (ex : indicateurs de gestion des délais).</p> <p>Fixation des directives métiers (ex : utilisation d'un nouveau formulaire unique, modification d'un processus, etc.).</p> <p>Fixation et suivi des objectifs de contrôle interne (tableau de bord des contrôles).</p> <p>Fixation et suivi du calendrier annuel des flux SIRH-PIPER, PIPER-SRE, PIPER-CDC.</p> <p>Suivi des retours SRE.</p> <p>Suivi de la campagne DIR.</p>
FRÉQUENCE.	Quatre fois par an.
SECRETARIAT.	Sous-direction des pensions.