

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 66 du 30 décembre 2014

PARTIE TEMPORAIRE
Marine nationale

Texte 14

CIRCULAIRE N° 0-13143-2014/DEF/DPMM/1/RA

relative aux travaux préparatoires pour l'avancement en 2016 des officiers d'active gérés par la direction du personnel militaire de la marine.

Du 1er décembre 2014

DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE LA MARINE : *sous-direction « gestion du personnel » ; bureau « officiers ».*

CIRCULAIRE N° 0-13143-2014/DEF/DPMM/1/RA relative aux travaux préparatoires pour l'avancement en 2016 des officiers d'active gérés par la direction du personnel militaire de la marine.

Du 1^{er} décembre 2014

NOR D E F B 1 4 5 2 3 6 2 C

Références :

- a) Code de la défense - Partie réglementaire IV. Le personnel militaire.
- b) Décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 20 ; signalé au BOC 40/2008 ; BOEM 321.1, 775.1.1.2, 814.2.3.2.1.3) modifié.
- c) Décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 21 ; signalé au BOC 40/2008 ; BOEM 300.3.3, 311-0.2.2.2, 325.1.2, 331.1.1, 332.1.2.3, 660.2.3, 810.1.3) modifié.
- d) Décret n° 2008-945 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 27 ; signalé au BOC 41/2008 ; BOEM 311-0.2.1, 313.2.2, 321.1, 614.1.1.3, 621-1.1.1, 621-2.3.1, 621-4.2.3.1.2) modifié.
- e) Arrêté du 29 août 2005 (BOC, 2005, p. 5651 ; BOEM 300.3.1, 313.1, 321.3, 810.4.1) modifié.
- f) Instruction générale n° 235/DEF/DAJ/CX du 1er juillet 1980 (BOC, 1982, p. 3953 ; BOEM 312.1.2, 325.1.2, 460.1, 810.7) modifié.
- g) Instruction ministérielle n° 900/DEF/CAB/-- du 26 janvier 2012 (n.i. BO).
- h) Instruction n° 220086/DEF/SGA/DRH-MD/SDPEP du 14 mars 2014 (BOC n° 59 du 21 novembre 2014, texte 1 ; BOEM 312.2.2).
- i) Instruction n° 220085/DEF/SGA/DRH-MD/SDPEP du 14 mars 2014 (BOC n° 43 du 29 août 2014, texte 2 ; BOEM 300.3.1, 312.2.2, 313.2.1, 321.3, 325.2.3, 332.1.2.5, 332.1.3, 333.1.3.2, 614.1.5.1, 614.1.5.2, 614.2.1, 621-2.5.1, 621-5.2.8, 651.5.1).
- j) Circulaire n° 0-12917-2013/DEF/DPMM/1/RA/-- du 19 juin 2013 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Quatre annexes.

Texte abrogé :

Circulaire n° 0-21368-2013/DEF/DPMM/1/RA du 5 novembre 2013 (BOC n° 2 du 10 janvier 2014, texte 5).

Référence de publication : BOC n° 66 du 30 décembre 2014, texte 14.

Préambule.

La présente circulaire a pour but de préciser, pour les travaux d'avancement 2016, les dispositions définies dans l'instruction de référence h) pour les officiers d'active gérés par la direction du personnel militaire de la marine [officiers de marine (OM), officiers spécialisés de la marine (OSM) et officiers du corps technique et administratif de la marine (OCTAM)].

1. GÉNÉRALITÉS.

En complément de la notation annuelle, sont engagés les travaux destinés à alimenter le collège de classement des officiers (CCO) en propositions pour l'avancement. La proposition de classement réalisée par le CCO concerne tous les officiers d'active (par corps, grade et statut, indépendamment de l'origine de recrutement ou de la spécialité) et permet de fournir une base fiable aux travaux de la commission prévue à l'article L. 4136-3. du code de la défense chargée de proposer au ministre de la défense la liste des officiers à inscrire au tableau d'avancement.

Le président et les membres de ce collège seront nommément désignés au cours du deuxième trimestre de l'année 2015.

L'avancement au choix a pour finalité de permettre la promotion de cadres susceptibles à terme d'occuper des emplois de haut niveau. Il permet également d'offrir autant que possible à l'officier une carrière à la mesure de ses qualités et de son potentiel.

Il s'agit donc de classer, entre eux, les officiers en fonction de leur potentiel d'évolution vers des emplois et des responsabilités supérieures, en évaluant leur aptitude à décider, superviser et animer dans ce type de fonctions.

Il est essentiel que chaque acteur du processus de préparation du classement s'implique avec force dans le déroulement du calendrier, respecte et fasse respecter strictement les échéances indiquées ci-après, garantes du bon déroulement du cycle de notation et de l'élaboration des tableaux d'avancement de l'année 2016.

2. IDENTIFICATION DES VIVIERS D'OFFICIERS PRIS EN COMPTE POUR LES TRAVAUX D'AVANCEMENT.

Les travaux d'avancement concernent les officiers détenant au moins le grade d'enseigne de vaisseau de 1^{re} classe ou d'officier de 2^e classe.

Le grade retenu pour les travaux d'avancement est celui détenu au 31 décembre 2014, y compris pour les officiers inscrits au tableau d'avancement 2015.

Les officiers à prendre en considération par une formation pour l'établissement des travaux d'avancement sont ceux inscrits à son effectif au 30 novembre 2014.

Les travaux d'avancement des officiers mutés à compter du 1^{er} décembre 2014 restent à la charge de l'ancienne formation d'affectation. La mention suivante sera portée sur l'ordre de débarquement des officiers concernés : « Le (grade, nom, prénom) sera compris dans le travail d'avancement de (ancienne formation) pour l'année, etc. » [cf. point 4.1. de l'annexe I. de l'instruction de référence h) (1)].

2.1. Officiers faisant l'objet de travaux d'avancement.

Les officiers faisant l'objet de travaux d'avancement se répartissent en trois catégories :

- officiers des grades de lieutenant de vaisseau à capitaine de vaisseau, ou grades équivalents, réunissant les conditions statutaires pour être promus au choix à un grade supérieur (appelés officiers proposables) (2). Ces officiers font l'objet d'un classement annuel, de l'attribution d'un indice relatif interarmées (IRIs) et d'une mention d'appui ;

- officiers des grades de lieutenant de vaisseau à capitaine de vaisseau, ou grades équivalents, ne réunissant pas les conditions statutaires pour être promus au choix à un grade supérieur (appelés officiers non proposables). Ces officiers font uniquement l'objet d'un classement annuel et de l'attribution d'un IRIs ;

- enseignes de vaisseau de 1^{re} classe et officiers de 2^e classe. Ces officiers font uniquement l'objet de l'attribution d'un IRI.

2.2. Officiers ne faisant pas l'objet de travaux d'avancement.

Les officiers désignés ci-dessous ne font pas l'objet de travaux d'avancement :

- aspirants et officiers du grade d'enseigne de vaisseau de 2^e classe et d'officier de 3^e classe ;
- officiers commissionnés ;
- officiers radiés des cadres ou des contrôles en 2014 et 2015 ;
- officiers placés dans l'une des situations de la position de non activité ou hors cadre au moins jusqu'au 31 décembre 2016 et qui ne peuvent, dans cette situation, faire l'objet d'une promotion au choix en 2016 [cf. point 3.5. de l'annexe I. de l'instruction de référence h)].

3. MODALITÉS PRATIQUES.

Les travaux d'avancement sont réalisés à trois niveaux :

- niveau local : notateur juridique (3) ;
- niveau intermédiaire : autorité de synthèse ;
- niveau central : collège de classement des officiers (CCO).

3.1. Niveau local.

L'autorité de niveau local réalise son travail sur un état récapitulatif des travaux d'avancement (ERTA) dont le modèle est fourni en annexe II.

Chaque ERTA traite des officiers de même corps et de même statut :

- officier de marine de carrière ;
- officier de marine sous contrat ;
- officier spécialisé de la marine de carrière ;
- officier spécialisé de la marine sous contrat ;
- officier du corps technique et administratif de la marine (4).

Sur chaque ERTA, les officiers sont ensuite classés par grade, sans tenir compte de l'ancienneté de chaque officier dans le grade.

Les travaux de classement du niveau local ne sont jamais communiqués aux officiers.

L'autorité de niveau local :

- effectue un classement annuel des officiers basé sur l'observation de leur potentiel au cours de la période de notation (sauf pour les enseignes de vaisseau de 1^{re} classe et les officiers de 2^e classe). Chaque officier de même corps, statut et grade se voit attribuer un numéro de classement exprimé par une fraction dont le dénominateur est égal au nombre d'officiers classés et dont le numérateur indique la place accordée à l'officier au sein du classement (par exemple, pour un groupe de dix officiers,

ceux-ci sont classés de 1/10 à 10/10). Le numérateur 1 est attribué à l'officier le mieux classé ;

- propose un IRIs pour chaque officier. L'IRIs est une cotation chiffrée dont la valeur est comprise entre 1 et 7, la valeur 7 représentant la cotation la plus élevée. Les cotations sont définies en annexe I. La proposition d'attribution de l'IRIs doit être conforme aux indications rappelées au point 4. de la présente circulaire ;

- propose une mention d'appui uniquement pour les officiers proposables (cf. point 2.1. de la présente circulaire). Cette mention indique la priorité accordée à l'inscription au tableau d'avancement de l'officier concerné. L'attribution de cette mention n'est pas contingentée au niveau local. Les mentions d'appui sont les suivantes :

IP	À inscrire en priorité.
MI	Mérite d'être inscrit.
IS	À inscrire si possible.
AJ	Ajourné.

- distingue éventuellement, parmi les officiers supérieurs brevetés ou non de l'enseignement militaire supérieur, jusqu'au grade de capitaine de vaisseau, ou d'officier en chef de 1^{re} classe, de trois ans d'ancienneté inclus, ceux auxquels il propose que la mention « haut potentiel » (HP) leur soit attribuée selon les modalités de la circulaire de référence j) (5).

Des ERTA en version électronique au format pdf seront transmis aux unités afin de permettre la réalisation des travaux. Une fois complétés, ces fichiers devront être imprimés et validés par le notateur juridique (date, cachet et signature) (3).

Les originaux des états récapitulatifs des travaux d'avancement, ainsi que les éventuelles fiches de proposition « HP », seront adressés à l'autorité de synthèse (niveau intermédiaire) pour le 18 mai 2015 au plus tard.

Les documents suivants seront dans le même temps adressés par courrier électronique au bureau officiers, section réglementation-administration, de la direction du personnel militaire de la marine (DPMM/PM1/RA) dont les coordonnées sont fournies au point 8. de la présente circulaire (6) :

- copies scannées des ERTA ;
- copies scannées des fiches de proposition « HP » et des grilles d'analyse comportementale ;
- fiches de proposition « HP » au format word ;
- fichiers pdf complétés (ERTA et grilles d'analyse comportementale).

Conformément au point 7. de la présente circulaire, la transmission devra respecter les règles de confidentialité adaptées aux documents « confidentiel personnel officiers ».

3.2. Niveau intermédiaire.

L'autorité de synthèse (AS) réalise son travail sur un ERTA dont le modèle est fourni en annexe III. Les principes adoptés pour la répartition des officiers par état sont identiques à ceux appliqués au niveau local.

L'autorité de synthèse :

- effectue un classement annuel des officiers. Pour réaliser ce classement, l'autorité de synthèse s'appuie sur les travaux effectués au niveau local ;

- attribue un IRI définitif pour chaque officier en s'appuyant sur les propositions effectuées au niveau local et conformément au point 4. de la présente circulaire ;
- attribue la mention d'appui définitive uniquement aux officiers proposables (cf. point 2.1. de la présente circulaire) ;
- précise, pour chaque officier, la confiance à accorder à ses propositions (indice A : bonne, B : moyenne ou C : faible) selon sa connaissance personnelle des officiers classés et l'appréciation qualitative qu'elle porte au travail réalisé à son niveau ;
- confirme ou infirme les éventuelles propositions de classement « HP » établies par les autorités de niveau local selon les modalités de la circulaire de référence j) (5). Chaque proposition de classement « HP » doit obligatoirement faire l'objet d'une confirmation ou d'une infirmation. L'autorité de synthèse peut, exceptionnellement et en fonction de ses propres éléments d'appréciation, distinguer d'autres officiers, en établissant à son niveau une fiche « HP ».

Avant d'arrêter ses travaux, l'autorité de synthèse peut réunir un conseil d'avancement composée des autorités de classement du niveau local. Cette commission permet d'étudier les qualités et aptitudes de chaque officier afin de conseiller l'autorité de synthèse sur l'attribution des IRIs définitifs, du classement relatif et des mentions d'appui. L'avis de la commission est purement consultatif et ne fait l'objet d'aucun vote, ni d'aucune communication.

L'autorité de synthèse adresse l'ensemble de ses travaux (ERTA niveau intermédiaire, fiches de proposition « HP » niveau notateur et AS, fiches de confirmation/infirmation « HP » et grilles d'analyse comportementale) au bureau PM1/RA de la DPMM, au plus tard pour le 17 juin 2015.

Conformément au point 7. de la présente circulaire, la transmission devra respecter les règles de confidentialité adaptées aux documents « confidentiel personnel officiers ».

L'IRI attribué par l'autorité de synthèse est communiqué à chaque officier conformément au point 6.1. de la présente circulaire.

3.3. Niveau central.

Le classement des officiers, par créneau d'ancienneté dans chaque corps, statut et grade, est réalisé par le CCO qui s'appuie sur l'historique des éléments d'appréciations connus pour chaque officier, tout en intégrant les éléments nouveaux de l'année écoulée, au premier rang desquels la notation et les états récapitulatifs des travaux d'avancement réalisés par les différents acteurs de la chaîne de classement.

Ce classement, issu des travaux du CCO, sert de base de travail à la commission d'avancement prévue à l'article L. 4136-3. du code de la défense qui propose les tableaux d'avancement au ministre de la défense.

4. GUIDE D'ATTRIBUTION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.

Une grille d'attribution de l'IRI est fournie en annexe I.

4.1. Indices relatifs interarmées 7, 6 et 5.

L'IRI 7 doit être réservé aux officiers pour lesquels une fiche « HP » est confirmée (7). Il sera attribué aux officiers appartenant de façon incontestable au vivier des hauts potentiels (potentiel avéré d'officier général ou pour l'exercice de responsabilités élevées).

L'IRI 6 peut être attribué aux officiers qui ont fait l'objet d'une fiche « HP » confirmée, ou qui, même s'ils n'ont pas fait l'objet d'une fiche « HP », sont susceptibles d'appartenir au vivier des hauts potentiels.

L'IRIs 5 doit être réservé aux officiers non « HP » qui ont un fort potentiel pour occuper des postes d'un niveau supérieur et qui, pour l'autorité de synthèse, doivent passer au grade supérieur dans les premiers créneaux de conditionnants.

Les IRIs 7, 6 et 5 forment le premier groupe d'appréciation du potentiel des officiers.

Il n'y a pas de contingentement de proposition d'IRIs au niveau local.

Au niveau de l'autorité de synthèse, l'attribution de ces IRIs est contingentée par corps (officier de marine, officier spécialisé de la marine et officier du corps technique et administratif de la marine) et par grade, sans distinction de statut (de carrière ou sous contrat). Dans chaque population corps/grade dont l'effectif est supérieur ou égal à cinq officiers, l'attribution des IRIs du premier groupe est limitée à 40 p. 100 de l'effectif considéré. Ce contingentement ne s'applique pas aux capitaines de vaisseau ou officiers en chef de 1^{re} classe. Par ailleurs, il n'y a pas de contingentement pour les populations corps/grade dont l'effectif est inférieur à cinq officiers.

Enfin, il n'est pas possible d'attribuer un IRIs 7 aux capitaines de corvette, officiers principaux, lieutenants de vaisseau, officiers de 1^{re} classe, enseignes de vaisseau de 1^{re} classe, ou officiers de 2^e classe.

4.2. Indices relatifs interarmées 4 et 3.

L'IRIs 4 doit être considéré comme étant réservé à des officiers qui ont un potentiel certain pour accéder aux grades supérieurs.

L'IRIs 3 est réservé à des officiers qui ont le potentiel pour accéder aux emplois de niveau supérieur.

Les IRIs 4 et 3 forment le deuxième groupe d'appréciation du potentiel des officiers.

Il n'y a pas de contingentement pour l'attribution de ces IRIs.

4.3. Indices relatifs interarmées 2 et 1.

Les IRIs 2 et 1 doivent être réservés à des officiers qui n'ont pas encore le potentiel pour occuper des postes de niveau supérieur et qui doivent faire leurs preuves.

Les IRIs 2 et 1 forment le troisième groupe d'appréciation du potentiel des officiers.

Il n'y a pas de contingentement pour l'attribution de ces IRIs.

Enfin, il n'est pas possible d'attribuer un IRIs 2 aux capitaines de vaisseau ou officiers en chef de 1^{re} classe, et un IRIs 1 aux capitaines de vaisseau, officiers en chef de 1^{re} classe, capitaines de frégate ou officiers en chef de 2^e classe.

5. CONSIDÉRATIONS SUR L'ÉTABLISSEMENT DES ÉTATS RÉCAPITULATIFS DES TRAVAUX D'AVANCEMENT.

Les deux échelons de préparation du classement (le notateur, puis l'autorité de synthèse) interviennent au stade préparatoire dans le travail d'avancement. Par l'observation directe ou rapprochée des officiers et leur faculté de jugement comparatif sur le terrain, ces deux échelons apportent des éléments particulièrement précieux au CCO sur l'aptitude de l'officier à progresser dans la hiérarchie, étant précisé que le CCO conserve toute son indépendance dans la conduite de ses propres travaux.

Pour être le plus utile possible, les états récapitulatifs des travaux d'avancement doivent être pertinents, sincères, sélectifs et équitables.

La pertinence implique que chaque officier soit placé sur une échelle par rapport à l'ensemble des officiers des mêmes corps, statut et grade, et à eux seuls, en faisant donc abstraction des autres corps qui possèdent, soit des règles d'avancement propres, soit des perspectives de carrière et d'emploi différentes en raison de leurs spécificités. Il s'agit de répondre au mieux au besoin de préparer les travaux d'avancement qui sont établis dans chaque grade, par corps et par statut.

La sincérité suppose que l'état récapitulatif des travaux d'avancement soit en cohérence avec la partie du travail de notation portant sur le potentiel. Ceci se fonde aussi sur l'expérience du notateur et sa connaissance globale du groupe d'officiers auquel appartient l'officier à classer.

L'autorité de synthèse apporte une contribution essentielle en conduisant son travail sur sa propre échelle, en s'appuyant sur un plus vaste échantillon d'officiers à comparer. Il est essentiel pour le collège de classement que cette autorité étaye ses choix dans la case « observations » de l'ERTA, en particulier lorsque son appréciation (IRIs et/ou classement relatif) s'écarte de celui du notateur.

S'il n'est pas impérieux de respecter une répartition uniforme dans chaque formation, chaque notateur et autorité de synthèse doivent avoir la lucidité d'admettre que certains des officiers qu'ils ont à apprécier peuvent se situer sur les degrés inférieurs de l'échelle.

L'équité nécessite de lutter contre le « sur-classement » des officiers conditionnant, au détriment des officiers récemment promus. La préoccupation naturelle que chaque autorité peut ressentir face à la situation et à l'avancement de ses officiers doit être raisonnablement contenue.

Par ailleurs, une nécessaire cohérence sera recherchée entre le rang de classement, l'IRIs proposé et, le cas échéant, la mention d'appui attribuée.

En revanche, tout élément singulier, comme la réussite dans un nouveau domaine d'emploi ou un handicap lié à un trait de caractère ou de personnalité mis en évidence dans l'affectation, mérite d'être souligné, afin d'être pris en compte par le collège de classement.

Le classement « haut potentiel » doit être fondé sur l'intime conviction que l'officier concerné présente un profil et un ensemble d'aptitudes tels qu'il semble capable d'occuper, à terme, des fonctions de haute responsabilité au sein des forces armées (accession au grade de vice-amiral et plus).

Celui-ci sert en premier lieu à constituer un vivier d'officiers, dont les cursus professionnels seront plus particulièrement étudiés et suivis par la DPMM.

6. ÉLÉMENTS DE CLASSEMENT ADRESSÉS OU COMMUNIQUÉS AUX OFFICIERS.

6.1. Communication de l'indice relatif interarmées.

Seul l'IRIs définitif attribué par l'autorité de synthèse est communiqué aux officiers à l'aide du feuillet de communication conforme au modèle de l'annexe IV. de la présente circulaire.

Ce feuillet est édité par l'autorité de synthèse puis est normalement transmis au notateur juridique pour communication à l'officier concerné. Néanmoins, l'autorité de synthèse peut décider au cas par cas de communiquer elle-même l'IRIs à certains officiers.

Par ailleurs, en cas d'impératifs opérationnels ou de difficultés d'organisation (notamment pour les officiers affectés à l'étranger et dont le notateur juridique se trouve en métropole), la communication de l'IRIs peut être déléguée à une autorité située au plus près de l'officier concerné.

Il est précisé que la communication revêt uniquement un caractère formel et que l'autorité communiquant l'IRIs n'a aucune justification à apporter sur les travaux de l'autorité de synthèse. De même, à l'occasion de cette communication, il n'est en aucun cas fait mention de l'IRIs proposé initialement par le notateur.

La communication de l'IRIs devra impérativement avoir lieu avant le 1^{er} septembre 2015. En cas de mutation de l'officier noté et/ou du notateur juridique, la notification devra avoir lieu avant le débarquement des intéressés.

En cas de refus de signature d'un officier, un compte rendu devra être établi conformément aux dispositions de l'instruction de référence f).

Une fois communiqué, une copie du feuillet est remise à l'intéressé. L'original est transmis à la DPMM (PMI/RA) pour insertion dans le dossier individuel de chaque officier.

Les dispositions actuelles de l'instruction de référence h) ne permettent pas l'exercice d'un recours administratif contre l'IRIs attribué.

6.2. Lettres de restitution.

6.2.1. Jusqu'au grade de capitaine de frégate ou d'officier en chef de 2e classe inclus.

En début d'année, chaque officier du grade de lieutenant de vaisseau ou grade équivalent ayant un an d'ancienneté jusqu'au grade de capitaine de frégate ou grade équivalent (à l'exclusion du personnel non conditionnant définitif pour l'avancement au grade supérieur) reçoit une lettre individualisée du directeur du personnel militaire de la marine lui indiquant, lorsque sa position le permet :

- son classement parmi tous les officiers du même statut, du même corps, du même grade et promus la même année que lui (sous la forme 10 p. 100 premiers, 20 p. 100 suivants, 30 p. 100 suivants et 40 p. 100 suivants) ;
- la tendance (positive, stable, négative) observée par rapport au classement de l'année précédente ;
- la perspective de promotion au grade supérieur (si l'officier conditionne pour l'avancement).

Les lettres de restitution sont mises en ligne sur intramar (coin du marin). Le personnel ne disposant pas d'un accès à intramar peut demander à recevoir une lettre au format papier selon des modalités définies annuellement par message de la DPMM. Une note explicative est jointe à chaque lettre.

Par ailleurs, certains officiers placés dans une situation administrative particulière peuvent recevoir une lettre au format papier (non mise en ligne sur intramar).

À l'occasion de leurs entretiens de carrière (LV + 4, CC + 4 et CF + 4), les officiers sont informés de leur classement précis.

6.2.2. Au grade de capitaine de vaisseau ou d'officier en chef de 1re classe.

Dans la troisième année de leur grade, les capitaines de vaisseau ou les officiers en chef de 1^{re} classe, reçoivent une lettre personnelle du directeur du personnel militaire de la marine. Celle-ci leur précise les conditions d'élaboration et d'entretien du classement dont ils font désormais l'objet.

Des éléments complémentaires ainsi que leurs perspectives de nomination au grade de contre-amiral, ou grade équivalent, leur sont communiqués au cours de l'entretien individuel de CV + 4, éventuellement renouvelé.

7. CONFIDENTIALITÉ.

En tant que documents « confidentiel personnel officiers », l'ensemble des pièces relatives à l'avancement (ERTA, fiches « HP ») doit être traité de manière appropriée en respectant les dispositions prévues dans l'instruction de référence g) (5).

Les envois de documents par mail devront faire l'objet d'un cryptage par le logiciel ACID CRYPTOFLER.

8. TRANSMISSION DES DOCUMENTS PAPIER.

Le transfert de la DPMM à Tours est prévu à l'été 2015. Le calendrier des opérations de déménagement n'étant pas fixé, les modalités d'envois postaux des travaux d'avancement (date et nouvelle adresse postale) seront précisées ultérieurement par GNP.

9. CONTACTS.

Maître principal **Le Roy Yann**

Téléphone : 01.42.92.13.67 - 831.752.13.67

Télécopie : 01.42.92.15.25 - 831.752.15.25

Mail (intradef/internet) : yann.le_roy@intradef.gouv.fr

Maître **Deville Matthieu**

Téléphone : 01.42.92.14.42 - 831.752.14.42

Télécopie : 01.42.92.15.25 - 831.752.15.25

Mail (intradef/internet) : matthieu.deville@intradef.gouv.fr

10. ABROGATION - PUBLICATION.

La circulaire n° 0-21368-2013/DEF/DPMM/1/RA du 5 novembre 2013 relative aux travaux préparatoires pour l'avancement en 2015 des officiers d'active gérés par la direction du personnel militaire de la marine est abrogée.

La présente circulaire est publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,
directeur du personnel militaire de la marine,*

Christophe PRAZUCK.

(1) Pour les officiers mutés après la dissolution de leur unité ayant entraîné une disparition du notateur juridique, les travaux d'avancement seront réalisés conformément aux dispositions de l'arrêté de référence.

(2) S'applique également aux officiers qui bénéficient d'un avancement mixte choix/ancienneté [lieutenants de vaisseau officiers de marine (LV OM) et officiers spécialisés de la marine (OSM) de carrière atteignant dix ans de grade en 2016], ainsi qu'aux officiers placés en congé du personnel navigant et radiés des cadres en 2016.

(3) Sauf pour les officiers affectés en groupement de soutien de base de défense (GSBdD), en base de défense (BdD), en état-major de soutien de défense (EMSD) et au centre de pilotage et de conduite du soutien (CPCS) qui peuvent faire l'objet d'une chaîne de notation particulière.

(4) Pour les OCTAM, il n'est pas fait de distinction entre les officiers de carrière et les officiers sous contrat ; de plus, les

OCTAM qui n'intégreront pas le service du commissariat des armées (SCA) en 2015, seront classés chez les OSM par le CCO.

(5) n.i. BO.

(6) Le bureau PM1/RA dispose de clés ACID permettant de décrypter les documents transmis.

(7) Les capitaines de vaisseau de plus de trois ans de grade, qui ne peuvent faire l'objet d'une fiche « HP » conformément aux dispositions de la circulaire de référence j), ont néanmoins la possibilité de se voir attribuer un IRIs 7.

ANNEXE I.
GRILLE D'ATTRIBUTION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.

GRADE.	INDICE RELATIF INTERARMÉES.						
	7	6	5	4	3	2	1
Capitaine de vaisseau ou équivalent.	Officier à orienter vers les plus hautes responsabilités d'officier général dans les armées. La capacité de gestion des crises et le haut niveau d'adaptation sont remarquables.	Officier dont la qualité de performance, l'expérience variée, la capacité d'adaptation et l'ouverture d'esprit démontrent l'aptitude à exercer des fonctions d'officier général.	Le niveau de performance et l'ensemble des qualités de cet officier peuvent éventuellement le conduire à l'exercice de responsabilités d'officier général.	Le potentiel de cet officier doit lui permettre de progresser dans le grade pour occuper des emplois de responsabilités croissantes. Son expérience est vaste. Il sait aborder et surmonter une situation difficile.	La capacité de progression de cet officier vers des emplois de responsabilités supérieures reste à confirmer. À maintenir pour l'instant à son niveau d'emploi.	Non attribuable.	Non attribuable.
Capitaine de frégate ou équivalent.	Officier présentant l'aptitude à exercer sans délai des responsabilités de niveau supérieur. Peut servir dans de nombreux domaines.	Officier dont la capacité de progression dans les emplois de direction est certaine. Son potentiel élevé doit le conduire rapidement à l'exercice de responsabilités significatives de niveau supérieur.	Officier au potentiel de développement avéré, capable d'occuper à court terme des emplois de responsabilités supérieures. L'expérience est vaste et solide et la capacité d'adaptation est réelle.	Officier qui montre, par son niveau de performance et l'expérience qu'il a acquise dans diverses situations, la capacité d'occuper les emplois de direction des armées correspondant à ses compétences.	Officier n'ayant pas vocation à progresser immédiatement dans la hiérarchie des armées. Sa capacité d'apprendre, sa motivation personnelle et son expérience très solide semblent cependant lui permettre d'envisager à moyen terme des responsabilités supérieures à celles qui sont les siennes aujourd'hui.	Cet officier a atteint les limites de sa progression dans la hiérarchie des armées. Il éprouvera des difficultés à exercer des responsabilités supérieures. À conseiller pour une seconde carrière.	Non attribuable.
Capitaine de corvette ou équivalent.	Non attribuable.	Officier au potentiel de développement solide, structuré et éprouvé. Si sa capacité de progression se confirme, il est appelé	Le niveau de performance, l'expérience et les qualités intrinsèques de cet officier doivent le conduire rapidement à l'exercice de responsabilités	L'ensemble des qualités et la performance de cet officier le conduiront en principe à exercer des responsabilités supérieures. Sa capacité d'apprendre	Officier dont la capacité à exercer les responsabilités de son grade est avérée. L'exercice de responsabilités d'un niveau supérieur dans son domaine de prédilection peut s'envisager à moyen terme.	Cet officier a atteint les limites de son développement au sein des armées. Il ne doit plus progresser en termes de responsabilités. À réorienter à court	Il convient de remettre en cause le choix de cet officier comme officier supérieur. À conseiller et réorienter

		à exercer des emplois de direction.	supérieures.	et sa motivation personnelle seront des critères déterminants.		terme vers une autre carrière.	rapidement vers une autre carrière.
Lieutenant de vaisseau ou équivalent. Enseigne de vaisseau de 1re classe ou équivalent.	Non attribuable.	Potentiel a priori de haute valeur. La performance et l'expérience sont avérées. Peut exercer immédiatement des responsabilités de niveau supérieur.	Cet officier dispose d'un potentiel élevé qui doit le conduire rapidement à exercer des responsabilités de niveau supérieur. L'expérience est reconnue.	Le réel potentiel de développement de cet officier lui ouvre à court terme les emplois de niveau supérieur.	Cet officier possède toutes les qualités pour consolider son potentiel à l'aune de l'expérience et ainsi occuper ultérieurement des emplois de responsabilités supérieures.	Officier au potentiel très incertain. Les garanties de développement ne sont pas avérées. L'expérience et la performance doivent encore être éprouvées.	Cet officier semble avoir atteint la limite de son potentiel de développement. À conseiller et orienter vers une autre carrière.

ANNEXE II.
ÉTAT RÉCAPITULATIF DES TRAVAUX D'AVANCEMENT (NOTATEUR).

ÉTAT RÉCAPITULATIF DES TRAVAUX D'AVANCEMENT (NOTATEUR).

Année de notation :

Année du tableau d'avancement :

Statut : Officier de carrière Officier sous contrat Officier de réserve

Corps d'appartenance ou de rattachement :

Armée ou service d'appartenance :

Formation :

GRADE :

NID ⁽¹⁾	NOM	PRÉNOM	DATE DE PROMOTION	CLASSEMENT ANNUEL	IRIS (PROPOSITION)	PROPOSABLES	HP NOT ⁽²⁾	OBSERVATIONS
						MENTION D'APPUI		

À _____, le _____
(Attache et signature du notateur juridique)

(1) Numéro identification défense.

(2) Haut potentiel notateur.

ANNEXE III.
ÉTAT RÉCAPITULATIF DES TRAVAUX D'AVANCEMENT (AUTORITÉ DE SYNTHÈSE).

ÉTAT RÉCAPITULATIF DES TRAVAUX D'AVANCEMENT (AUTORITÉ DE SYNTHÈSE).

Année de notation :

Année du Tableau d'avancement :

Statut : Officier de carrière Officier sous contrat Officier de réserve

Corps d'appartenance ou de rattachement :

Armée ou service d'appartenance :

Formation :

GRADE :

NID ⁽¹⁾	NOM	PRÉNOM	DATE DE PROMOTION	CLASSEMENT ANNUEL	IRIS (DÉFINITIF)	PROPOSABLES	HP NOT ⁽²⁾	HP AS ⁽³⁾	DEGRÉ DE CONFIANCE	OBSERVATIONS
						MENTION D'APPUI				

À _____, le _____
(Attache et signature de l'autorité de synthèse)

- (1) Numéro identification défense.
- (2) Haut potentiel notateur.
- (3) Haut potentiel autorité de synthèse.

ANNEXE IV.
FEUILLET DE COMMUNICATION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.

FEUILLET DE COMMUNICATION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.

RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS.

Millésime __2015__	GRADE :	à/c du :	NI :	
	NOM – PRÉNOMS :			
	UNITÉ – LIEU :			Armée ou service d'appartenance
	EMPLOI TENU :			Marine nationale
TEMPS PASSÉ DANS L'UNITÉ :				

ATTRIBUTION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES PAR L'AUTORITÉ DÉSIGNÉE.

	<table border="1"><tr><td>IRIs attribué</td><td></td></tr></table>	IRIs attribué		
IRIs attribué				
Date :		Signature :		
Grade :				
NOM :				
Qualité :				

NOTIFICATION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.

Les informations à caractère personnel utilisées dans ce document peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès et de rectification dans les conditions prévues par la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Je reconnais avoir pris connaissance de toutes les informations et de l'évaluation me concernant portées sur le présent feuillet.

Date :

Signature de l'officier évalué :

Grade / Nom / Qualité de l'officier communiquant l'IRIs

EXEMPLAIRE DOSSIER (ORIGINAL).

EXEMPLAIRE INTÉRESSÉ (COPIE).