



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



BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 9 du 8 mars 2018

PARTIE TEMPORAIRE
Direction générale de l'armement (DGA)

Texte 17

CIRCULAIRE N° 2974/ARM/DGA/DRH/SDGS/OAC
relative à la notation 2018 des officiers des corps de l'armement.

Du 6 février 2018

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT : *direction des ressources humaines ; sous-direction de la gestion statutaire et de la réglementation.*

CIRCULAIRE N° 2974/ARM/DGA/DRH/SDGS/OAC relative à la notation 2018 des officiers des corps de l'armement.

Du 6 février 2018

NOR A R M A 1 8 5 0 2 4 7 C

Références :

- a) Code de la défense, notamment ses articles L4135-1, R4125-1 à R4125-14 et R4135-1 à R4135-8.
- b) Arrêté du 29 août 2005 (BOC, 2005, p. 5651 ; BOEM 200.3.1, 212.1, 220.3, 710.4.1) modifié.

Pièce(s) Jointe(s) :

Cinq annexes.

Texte abrogé :

Circulaire n° 157891/DEF/DGA/DRH/SDGS/OAC du 20 décembre 2016 (BOC n° 15 du 6 avril 2017, texte 22).

Référence de publication : BOC n° 9 du 8 mars 2018, texte 17.

SOMMAIRE

1. OBJET.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

3. CAS PARTICULIERS.

3.1. Officier des corps de l'armement en position de non activité au 31 décembre 2017.

3.2. Officier des corps de l'armement radié des cadres au cours de la période d'observation.

3.3. Officier des corps de l'armement muté pendant la période d'observation.

3.4. Officier des corps de l'armement muté dans le cadre d'une dissolution d'organisme.

3.5. Officier des corps de l'armement réintégré ou faisant l'objet d'une première affectation.

3.6. Officier des corps de l'armement ayant un rattachement opérationnel distinct du rattachement organique.

3.7. Officier des corps de l'armement dont le notateur en premier ressort ou le notateur unique est muté pendant la période d'observation.

3.8. Officier des corps de l'armement n'ayant pas le temps d'activité requis.

4. LES NIVEAUX DE NOTATION : LES NOTATEURS.

4.1. Les différents notateurs.

4.2. Cas général.

4.3. Officiers des corps de l'armement affectés sur des postes d'encadrement supérieur.

4.4. Officiers des corps de l'armement affectés dans les organismes de soutien.

4.5. Cas particuliers.

4.6. Officiers des corps de l'armement affectés hors directions et services d'emploi.

4.7. Officiers des corps de l'armement en détachement.

4.7.1. Notation pendant la durée du détachement.

4.7.2. Notation lors du placement de l'officier des corps de l'armement en position de détachement ou lors de sa réintégration.

5. MODALITÉS D'ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION.

5.1. L'entretien individuel annuel.

5.2. La notation en premier ressort.

5.3. La notation en dernier ressort.

6. MODALITÉS D'ÉLABORATION DU NIVEAU DE VALEUR.

6.1. Définition des niveaux de valeur.

6.2. Règles de détermination des niveaux de valeur.

6.2.1. Commission d'harmonisation.

6.2.2. Règles de répartition des niveaux de valeur.

6.2.3. Assiette d'application des quotas.

6.2.4. Répartition des officiers des corps de l'armement par groupes de grades.

6.2.5. Groupes de grades objet de quotas.

6.2.6. Seuils d'officiers des corps de l'armement notés par groupe.

6.3. Baisse technique concernant les officiers des corps de l'armement inscrits au tableau d'avancement.

6.4. Rapports circonstanciés.

7. SUCCESSION DES OPÉRATIONS DE NOTATION.

8. MODALITÉS DE COMMUNICATION DE LA NOTATION.

8.1. Entretien avec le notateur en premier ressort.

8.2. Entretien de notation en dernier ressort.

8.3. Refus de signature de l'officier des corps de l'armement noté.

9. CONTESTATION DE LA NOTATION DÉFINITIVE.

10. CALENDRIER DES TRAVAUX.

10.1. Proposition de niveau de valeur et rédaction des rapports circonstanciés par les directions et services.

10.2. Synthèse et harmonisation des niveaux de valeur par la direction des ressources humaines.

10.3. Validation des niveaux de valeur définitifs.

10.4. Notation en premier ressort.

10.5. Notation en dernier ressort.

11. DISPOSITIONS DIVERSES.

ANNEXE(S)

ANNEXE I. LA GRILLE D'APTITUDE.

ANNEXE II. FICHE INDIVIDUELLE D'ÉVALUATION.

ANNEXE III. FICHE INTERCALAIRE D'ÉVALUATION.

ANNEXE IV. NOTIFICATION D'ABSENCE DE NOTATION.

ANNEXE V. COMPTE RENDU DE REFUS DE SIGNATURE DE LA FICHE INDIVIDUELLE D'ÉVALUATION PAR L'OFFICIER DES CORPS DE L'ARMEMENT NOTÉ.

1. OBJET.

L'article R4135-1 du code de la défense dispose que « la notation est une évaluation par l'autorité hiérarchique des qualités morales, intellectuelles et professionnelles du militaire, de son aptitude physique, de sa manière de servir pendant une période déterminée et de son aptitude à tenir dans l'immédiat et ultérieurement des emplois de niveau plus élevé. ».

Dans le cadre de ce principe général, la présente circulaire a pour objet d'une part de préciser les modalités particulières de son application aux officiers des corps de l'armement (OCA), terme générique utilisé au même titre que le terme « officier » pour les ingénieurs de l'armement, les ingénieurs des études et techniques de l'armement et, d'autre part, de fixer le calendrier des travaux de l'année 2018.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Un militaire est noté « lorsqu'il a accompli au moins 120 jours de présence effective en position d'activité durant la période de notation » (article R4135-5 du code de la défense). Si la présence effective comprend les samedis, dimanches, jours fériés et jours de permissions, en revanche en sont exclus les jours pris au titre des congés de maladie, du blessé, pour maternité et paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, de présence parentale, de fin de campagne, de solidarité familiale, de création ou de reprise d'entreprise ou de reconversion.

La période d'observation pour la notation 2018 s'étend du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017. La chaîne de notation de l'OCA à noter est déterminée, sauf cas particulier précisé au point 3., par référence à son affectation organique au 31 décembre 2017.

La fiche individuelle d'évaluation (FIE) sert de support à la notation des OCA (cf. annexe II.). Elle peut être complétée par une fiche intercalaire d'évaluation (cf. annexe III.) pour les cas particuliers décrits au point 3. Cette fiche intercalaire d'évaluation est jointe à la notation définitive du militaire.

Les OCA sont notés une fois par an et leur notation comprend :

- une évaluation graduée de leurs aptitudes et une appréciation littérale (cf. point 5. et annexe I.) ;
- l'attribution d'un niveau de valeur (cf. point 6.).

La notation des OCA revêt un caractère annuel et les opérations d'évaluation graduée des aptitudes, l'appréciation littérale ainsi que l'attribution des niveaux de valeur se font indépendamment des travaux des années précédentes. Le notateur doit exclusivement évaluer la période d'observation concernée. De même, l'OCA noté ne peut se prévaloir des notations antérieures.

La FIE est dite « définitive » lorsque la notation a été arrêtée par le notateur en dernier ressort et communiquée par ses soins à l'OCA noté. Cette communication peut, le cas échéant, être confiée au notateur en premier ressort. L'OCA noté doit impérativement émarger la FIE.

Pour la transmission de la notation, la voie électronique via Totem dans le cadre de l'i-EIA est privilégiée. Pour les notateurs qui n'ont pas accès à Totem, un fichier au format électronique, ou à défaut en version papier, leur est adressé.

3. CAS PARTICULIERS.

3.1. Officier des corps de l'armement en position de non activité au 31 décembre 2017.

L'OCA qui a accompli au moins 120 jours de présence effective en position d'activité durant la période d'observation, mais qui est au 31 décembre 2017 en position de non activité, est noté par les notateurs dont il relevait juste avant son placement dans l'une des huit situations relevant de cette position statutaire : congé de longue durée pour maladie, congé de longue maladie, congé parental, situation de retrait d'emploi, congé pour convenances personnelles, disponibilité, congé complémentaire de reconversion, congé du personnel navigant.

3.2. Officier des corps de l'armement radié des cadres au cours de la période d'observation.

L'OCA qui a accompli au moins 120 jours de présence effective en position d'activité durant la période de notation et qui est radié des cadres pendant ladite période est noté par le notateur en premier ressort et le notateur en dernier ressort dont il relève à ce moment-là. Il est noté hors quota (cf. point 6.2.3.).

3.3. Officier des corps de l'armement muté pendant la période d'observation.

Lorsqu'un OCA est muté au cours de l'année 2017, il est noté par l'autorité dont il dépend dans sa nouvelle affectation au 31 décembre 2017. Toutefois, si cette autorité ne dispose pas d'éléments suffisants pour évaluer le noté, une notation intermédiaire (à l'aide d'une fiche intercalaire d'évaluation) peut être établie par le notateur en premier ressort ou par le notateur unique dont le noté relevait avant sa mutation.

Le modèle de cet imprimé se trouve en annexe III.

3.4. Officier des corps de l'armement muté dans le cadre d'une dissolution d'organisme.

Les dispositions suivantes sont appliquées lorsqu'un OCA est muté dans le cadre d'une dissolution d'organisme entraînant la disparition juridique des autorités dont il relevait avant sa mutation :

- une notation est établie, à tous les niveaux, par les autorités dont il relève après sa mutation ;
- si l'OCA a accompli au moins 120 jours de présence effective en position d'activité durant la période d'observation antérieure à sa mutation, une notation intermédiaire est établie, à l'aide d'une fiche intercalaire d'évaluation (cf. annexe III.) par le notateur unique ou par le notateur en premier ressort dont il relevait avant sa mutation.

Cette notation intermédiaire doit être notifiée à l'intéressé et doit être jointe à sa notation annuelle.

3.5. Officier des corps de l'armement réintégré ou faisant l'objet d'une première affectation.

L'OCA réintégré en position d'activité ou affecté sur un poste dans le cadre d'une première affectation au cours de la période d'observation, est noté par les autorités ayant pouvoir de notation dont il relève au 31 décembre 2017.

Les OCA sortis d'école au cours de la période d'observation sont notés par les autorités ayant pouvoir de notation dont ils relèvent au 31 décembre 2017.

3.6. Officier des corps de l'armement ayant un rattachement opérationnel distinct du rattachement organique.

Pour les OCA dont le rattachement opérationnel diffère du rattachement organique, il est recommandé qu'une fiche intercalaire d'évaluation (cf. annexe III.) soit préalablement remplie par l'autorité opérationnelle dont ils dépendent. Dans ce cas, l'autorité organique s'assure de la bonne élaboration de ces fiches intercalaires d'évaluation.

Ces fiches intercalaires d'évaluation sont notifiées à l'intéressé et jointes à sa notation annuelle.

3.7. Officier des corps de l'armement dont le notateur en premier ressort ou le notateur unique est muté pendant la période d'observation.

Lorsque le notateur en premier ressort de l'OCA noté est muté au cours de la période de référence, c'est son remplaçant qui est chargé de la notation en premier ressort. Si son remplaçant n'est pas nommé, le notateur en dernier ressort sera notateur unique. Il peut alors être demandé au notateur en premier ressort muté d'établir une notation intermédiaire à l'aide de la fiche intercalaire d'évaluation (cf. annexe III.).

Cette notation intermédiaire est jointe à la notation définitive du militaire.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent aussi lorsque le notateur en premier ressort ou le notateur unique est radié des cadres ou placé dans une position autre que l'activité pendant la période d'observation.

3.8. Officier des corps de l'armement n'ayant pas le temps d'activité requis.

Les OCA qui ne totalisent pas au minimum 120 jours de présence effective au cours de la période d'observation sont informés par courrier de la direction des ressources humaines (DRH) de la direction générale de l'armement (DGA) (cf. annexe IV.) qu'ils ne feront pas l'objet d'une notation 2018. Dans ce cas, leur notation antérieure est maintenue.

Cette décision est notifiée aux intéressés dans les formes réglementaires.

4. LES NIVEAUX DE NOTATION : LES NOTATEURS.

4.1. Les différents notateurs.

Chaque OCA est noté par un notateur en premier ressort puis par un second notateur. Le second notateur représente l'« autorité notant en dernier ressort » au sens de l'article R4135-6 du code de la défense. Dans

certains cas décrits ci-dessous, le notateur en premier ressort est également le notateur en dernier ressort. On parle alors de notateur unique.

Il est souligné de nouveau l'importance que revêt le processus de notation pour l'OCA noté par sa hiérarchie. Il permet d'effectuer un bilan de l'année passée et d'envisager les perspectives ultérieures.

Le notateur en premier ressort et le notateur en dernier ressort sont responsables des appréciations et des niveaux de valeur qu'ils portent. Ils doivent être en mesure de les expliquer à l'OCA noté et à la DGA/DRH le cas échéant.

4.2. Cas général.

Hormis les cas particuliers mentionnés dans les points 4.3. à 4.7. ci-après, les OCA sont notés en premier ressort par un supérieur hiérarchique organique et en dernier ressort par un des supérieurs hiérarchiques du notateur en premier ressort.

Il est préconisé que le supérieur hiérarchique organique soit le manager de proximité immédiate chargé de conduire l'entretien individuel annuel (EIA).

Il appartient cependant à chaque employeur de déterminer, par entité, le niveau d'autorité qui a la responsabilité de notateur en premier ressort et de notateur en dernier ressort. Ce dernier ne peut être d'un niveau hiérarchique inférieur à un niveau N -1 d'un directeur central (chef de service ou sous-directeur) ou N -1 d'un directeur d'organisme extérieur.

À cet effet, chaque directeur central, ou son représentant, communiquera à la DRH la liste récapitulante, pour chacun des OCA à noter, les noms des premiers notateurs et des notateurs en dernier ressort par entité.

4.3. Officiers des corps de l'armement affectés sur des postes d'encadrement supérieur.

Pour les OCA affectés sur des postes de directeurs d'organismes extérieurs (directeurs d'établissements ou de centres, chefs de service, directeurs d'unité de management, etc.), de responsables de sous-direction d'administration centrale ou de chefs de services, le directeur central est notateur unique lorsqu'il n'existe pas de supérieur hiérarchique direct entre l'OCA noté et lui.

4.4. Officiers des corps de l'armement affectés dans les organismes de soutien.

Pour les OCA affectés dans des organismes de soutien (SSX), relevant organiquement de la DGA, le notateur en dernier ressort est le chef du service du maintien en condition opérationnelle (SMCO) de la direction des opérations (DO).

4.5. Cas particuliers.

OCA en formation : le directeur des ressources humaines ou son représentant, est le notateur unique pour les OCA en formation, à l'exception de ceux qui restent affectés dans une direction. Les OCA admis à l'école de guerre, à l'IHEDN/CHEM et à l'*Eisenhower School* seront notés « B » et considérés comme hors quotas.

Attachés de défense : le notateur en premier ressort est le sous-directeur géographique concerné au sein de la direction du développement international (DI). Il s'appuie sur les avis de l'ambassadeur, de la direction du renseignement militaire (DRM) et de l'État-major des armées (EMA). Le notateur en dernier ressort est le chef de cabinet militaire de la ministre des armées.

Attachés de défense adjoints en charge des aspects armement (ex attachés d'armement) : le notateur en premier ressort est l'attaché de défense. Le notateur en dernier ressort est le sous-directeur géographique concerné de la DI.

OCA affectés dans les missions de défense (Washington, Londres, etc.) hors ex attaché d'armement, quel que soit leur rattachement organique, sont notés en premier ressort par l'attaché de défense adjoint en charge des aspects armement (ex attaché d'armement) qui oriente et organise leur travail au quotidien (même s'il appartient à une autre direction que les OCA notés) et, en dernier ressort, par le sous-directeur de la direction de la DGA dont ils relèvent.

OCA membres du conseil supérieur de la fonction militaire font l'objet d'une notation propre à chaque force armée et formation rattachée dont le premier degré est assuré par le secrétaire général du conseil supérieur de la fonction militaire. La notation en dernier ressort sera faite par le chef de l'inspection ou son représentant.

Ingénieurs de l'armement thésards : le notateur unique est le DRH ou son représentant (sous-directeur de la politique RH). Toutefois, les thésards seront considérés comme hors quotas.

4.6. Officiers des corps de l'armement affectés hors directions et services d'emploi.

Pour les officiers affectés hors directions et services d'emploi (HDSE), le notateur en premier ressort est un supérieur hiérarchique de l'OCA au sein de l'organisme d'affectation. Le centre de prestations de proximité des ressources humaines de la DGA, sous-direction Paris, est chargé d'adresser aux employeurs concernés les FIE. Il est rappelé que les *desiderata* de mobilité doivent également être renseignés dans la fiche transmise à cet effet.

La notation de ces officiers est transmise par chaque employeur à la direction des ressources humaines de la direction générale de l'armement, en respectant les conditions de délais suivantes :

- au plus tard, avant le début des travaux de notation de l'année suivante, si l'officier ne concourt pas pour un avancement de grade au choix ;
- avant la date de début des travaux des commissions d'avancement pour l'année à venir dans le cas contraire, soit au plus tard le 13 juillet 2018.

Le notateur en dernier ressort est le directeur des ressources humaines ou son représentant sauf pour les OCA affectés au service hydrographique et océanographique de la marine (SHOM) et au service industriel de l'aéronautique (SIAé) dont les directeurs respectifs conservent la qualité de notateur en dernier ressort.

Pour les directeurs adjoints ou adjoints au directeur des écoles ⁽¹⁾ sous tutelle, le notateur en premier ressort est le directeur de l'école et le notateur en dernier ressort est le directeur des ressources humaines ou son représentant.

4.7. Officiers des corps de l'armement en détachement.

4.7.1. Notation pendant la durée du détachement.

Conformément à l'article premier. de l'arrêté de référence b), à l'exception des OCA détachés auprès d'États étrangers ou d'organismes internationaux qui sont notés en dernier ressort par le directeur des ressources humaines ou son représentant, un OCA placé en position de détachement est noté par la seule autorité dont il relève dans son emploi de détachement.

Cette autorité est le supérieur hiérarchique le mieux placé pour apprécier les qualités morales, intellectuelles et professionnelles du militaire, son aptitude physique, sa manière de servir pendant une période déterminée et son aptitude à tenir dans l'immédiat et ultérieurement des emplois de niveau plus élevé.

L'autorité d'emploi demeure libre d'utiliser tout support d'entretien pour la notation, à la condition que soient présentes au minimum une appréciation littéraire et une grille d'analyse comportementale, qui peut être la grille d'aptitudes de DGA/DRH figurant en annexe I.

Le directeur des ressources humaines est chargé de veiller à la cohérence de la notation et au traitement équitable des OCA placés en position de détachement.

La date de restitution des notations des OCA détachés par leurs autorités d'emploi est fixée à la première quinzaine de juin 2018.

4.7.2. Notation lors du placement de l'officier des corps de l'armement en position de détachement ou lors de sa réintégration.

Lorsque l'OCA est placé en position de détachement ou est réintégré en position d'activité au sein d'un organisme de la DGA en cours de période d'observation, les règles relatives à la notation en cas de mutation s'appliquent dans les mêmes conditions (cf. point 3.).

5. MODALITÉS D'ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION.

5.1. L'entretien individuel annuel.

L'entretien de notation fait partie intégrante de l'EIA.

Dans le cas où le notateur en premier ressort n'est pas le supérieur hiérarchique organique direct, cet entretien de notation est distinct de l'EIA, dont la séquence évaluation est alors simplifiée.

5.2. La notation en premier ressort.

La notation en premier ressort est un jugement objectif, de proximité sur les aptitudes et la manière de servir de l'OCA pendant la période d'observation.

L'évaluation graduée de 1 à 4 des aptitudes se fait en remplissant, par référence aux éléments indiqués en annexe I., la grille d'analyse qui met en évidence le profil comportemental de l'OCA noté. Cette évaluation doit être impérativement en cohérence avec l'appréciation littérale.

Le premier notateur donne ensuite, dans la rubrique prévue à cet effet, une appréciation littérale détaillée mettant l'accent :

- d'une part, sur les résultats que l'OCA noté a obtenus par rapport aux objectifs fixés au titre de l'année écoulée, en s'appuyant si besoin sur les conclusions de l'entretien MPOI (management par objectifs individuels) ;
- et d'autre part, sur son comportement et sur les services qu'il a rendus pendant la période d'observation.

L'appréciation littérale détaillée doit être en parfaite cohérence avec l'évaluation chiffrée des aptitudes.

5.3. La notation en dernier ressort.

La notation en dernier ressort est une synthèse objective du jugement de proximité de l'OCA noté tout en prenant en compte son aptitude à tenir dans l'immédiat et ultérieurement des emplois de niveau plus élevé.

Le notateur en dernier ressort se concentre sur le parcours professionnel, le niveau de valeur et le potentiel de l'OCA noté. Pour ce faire, il remplit la rubrique relative à l'évaluation du parcours professionnel de l'OCA noté.

Il est impératif que le notateur en dernier ressort formule en page 3. de la FIE :

- un avis sur l'aptitude de l'agent à occuper les postes susceptibles d'être tenus à court ou moyen terme, souhaités ou proposés (en particulier, il devra obligatoirement formuler son avis avec le menu

déroulant si l'agent a exprimé des souhaits) ;

- une appréciation littérale globale sur le potentiel de la personne.

Il fixe le niveau de valeur selon une échelle définie au point 6.1. en fonction :

- de la performance de l'OCA noté dans le poste : atteinte des objectifs, comportement, services rendus ;

- de la capacité de l'OCA noté à occuper à court ou moyen terme des postes à plus hautes responsabilités.

Il est impératif que le niveau de valeur soit en parfaite cohérence avec l'évaluation du parcours professionnel.

Le notateur en dernier ressort peut également compléter, dans le cadre de son appréciation générale, l'évaluation du notateur en premier ressort.

6. MODALITÉS D'ÉLABORATION DU NIVEAU DE VALEUR.

6.1. Définition des niveaux de valeur.

Les niveaux de valeur sont attribués selon l'échelle suivante :

A+	A	B	C	D	E
----	---	---	---	---	---

Ces six niveaux correspondent respectivement aux appréciations synthétiques suivantes :

Exceptionnel	Excellent	Très bon	Bon	Insuffisant ou à confirmer	Très insuffisant
--------------	-----------	----------	-----	----------------------------	------------------

Remarques sur le niveau A+ :

Il doit rester exceptionnel et ne saurait être considéré comme étant habituel pour un OCA noté.

Il doit impérativement faire l'objet d'un rapport circonstancié motivé qui doit faire ressortir le caractère exceptionnel de la manière de servir durant la période de référence (contribution exceptionnelle, fait majeur ou rarissime, dépassement des objectifs inaccoutumé, implication personnelle forte sur un projet, etc.).

Il est rappelé que le niveau de valeur C correspond à l'appréciation « Bon », il doit être cohérent avec l'appréciation littérale et la grille comportementale. Les insuffisances notables dans la manière de servir des officiers doivent se traduire par un niveau de valeur D ou E et non C. Le niveau C n'est pas équivalent à des niveaux de valeurs D ou E.

6.2. Règles de détermination des niveaux de valeur.

6.2.1. Commission d'harmonisation.

Une commission d'harmonisation composée du collège des inspecteurs et du directeur des ressources humaines ou de son représentant vérifie la cohérence des niveaux de valeur et notamment celle des OCA mutés au cours de période d'observation ou en instance de mutation afin d'assurer l'équité de traitement des OCA notés.

Par ailleurs, elle examine l'ensemble des rapports circonstanciés définis au point 6.4.

6.2.2. Règles de répartition des niveaux de valeur.

Les niveaux de valeur doivent respecter les règles de répartition suivantes :

- le nombre total de niveaux « A+ » et « A » ne doit pas excéder 25 p. 100 du nombre des OCA notés ;
- le nombre total de niveaux « A+ », « A » et « B » ne doit pas excéder 75 p. 100 du nombre des OCA notés.

6.2.3. Assiette d'application des quotas.

Les quotas ci-dessus s'appliquent à certains groupes de grades et tous corps confondus, à l'exclusion toutefois :

- des officiers généraux ;
- des membres des cabinets ministériels ;
- des membres du cabinet du délégué général pour l'armement ;
- des OCA n'ayant pas encore pris de façon effective leur premier poste ;
- des OCA radiés des cadres au 31 décembre 2017.

6.2.4. Répartition des officiers des corps de l'armement par groupes de grades.

Les OCA notés sont répartis en cinq groupes de grades :

- pour les officiers subalternes :
 - groupe 1 : ingénieur des études et techniques de l'armement (IETA) du 1^{er} échelon au 5^e échelon ;
 - groupe 2 : ingénieur de l'armement (IA), IETA du 6^e au 10^e échelon.
- pour les officiers supérieurs :
 - groupe 3 : ingénieur principal de l'armement (IPA), ingénieur principal des études et techniques de l'armement (IPETA) ;
 - groupe 4 : ingénieur en chef de 2^e classe des études et techniques de l'armement (IC2ETA) ;
 - groupe 5 : ingénieur en chef de l'armement (ICA), ingénieur en chef de 1^{re} classe des études et techniques de l'armement (IC1ETA).

6.2.5. Groupes de grades objet de quotas.

Les quotas doivent être respectés strictement par les directions ou services au sein de la DGA, « chefs de file » de la notation pour les groupes suivants :

- les officiers subalternes : groupes 1 et 2 confondus ;
- le groupe 3 : IPA, IPETA ;
- le groupe 4 : IC2ETA.

Il n'est pas appliqué strictement de quota sur le groupe 5 : ICA, IC1ETA. Cependant les directions ou services, « chefs de file » de la notation doivent s'en inspirer.

Concernant les personnels HDSE et les personnels détachés, les quotas s'appliquent, par groupe, à l'ensemble de chacune de ces deux populations.

Nota. Le grade s'apprécie au 31 décembre 2017.

6.2.6. Seuils d'officiers des corps de l'armement notés par groupe.

Les directions ou services « chefs de file » de la notation qui n'atteignent pas un seuil minimum de 8 OCA notés au sein des groupes 1 et 2 devront se rapprocher le plus possible des quotas, l'arbitrage sera réalisé en commission d'harmonisation.

Les directions ou services « chefs de file » de la notation qui n'atteignent pas un seuil minimum de 8 OCA notés au sein des groupes 3 ou 4 devront respecter les quotas au niveau du « sur-groupe » d'appartenance : officiers supérieurs (hors groupe 5).

Les directions ou services « chefs de file » de la notation qui atteignent ou dépassent le seuil de 8 OCA notés dans un groupe de grades arrondiront les quotas de niveau de valeur à l'entier supérieur.

Le quota doit être respecté au niveau global de la direction ou du service sur l'ensemble de la population (hors groupe 5). Pour le groupe 5, les directions ou services veilleront toutefois à ne pas faire d'inflation systématique. La commission pourra demander aux directions des modifications à la baisse en cas d'inflation démesurée.

6.3. Baisse technique concernant les officiers des corps de l'armement inscrits au tableau d'avancement.

S'agissant des OCA inscrits au tableau d'avancement, une baisse technique d'un niveau leur est automatiquement appliquée par rapport au niveau de valeur de l'année précédente. Les éventuelles dérogations seront instruites à l'aune des rapports circonstanciés décrits au point 6.4.

Pour les baisses techniques, les niveaux « A » et « A+ » seront considérés comme un même niveau.

Il sera fait exception au recours à cette baisse technique lorsque le niveau de valeur de l'OCA noté aurait pour effet de passer de « C » à « D ».

6.4. Rapports circonstanciés.

Un rapport circonstancié devra impérativement être établi dans les cas suivants :

- pour chaque proposition d'attribution du niveau « A+ » ;
- pour le maintien de l'OCA noté au même niveau de valeur ou à un niveau supérieur à celui de l'année précédente malgré son inscription au tableau d'avancement ;
- pour une proposition de baisse de deux niveaux y compris lors d'une baisse technique : niveau « A+ » ou « A » à niveau « C » ou de niveau « B » à niveau « D ».

7. SUCCESSION DES OPÉRATIONS DE NOTATION.

Le premier notateur procède en général à l'évaluation graduée de 1 à 4 des aptitudes, en fonction de la grille d'évaluation des aptitudes de l'annexe I., et rédige une appréciation littérale détaillée sur la page 2 de la FIE. Pour cela, il convoque officiellement l'officier dans les formes réglementaires.

Il reçoit l'OCA noté lors de l'EIA et l'informe du contenu de la page 2 renseignée de la FIE, valide celle-ci dans l'application i-EIA en confirmant que l'entretien a eu lieu. Pour les notateurs qui n'ont pas accès à cette application, l'entretien se basera sur le fichier au format électronique, ou à défaut en version papier, qui leur aura été adressé.

Les notateurs en dernier ressort élaborent les projets de niveaux de valeur.

Les projets de niveaux de valeur élaborés par l'ensemble des notateurs en dernier ressort d'une direction ou service, « chef de file » de la notation, sont fusionnés et harmonisés au niveau de ceux-ci.

Avant d'être transmis à la DRH, ils sont accompagnés d'éventuels commentaires ou avis sur chacun des rapports circonstanciés.

La DRH, avec le collègue des inspecteurs :

- assure alors les vérifications nécessaires au respect des règles de répartition ;
- valide ou non les propositions, objets des rapports circonstanciés prévus au point 6.4. ;
- et accorde, le cas échéant, des dérogations.

Un récapitulatif de l'ensemble des niveaux de valeur définitifs est élaboré par la DRH et soumis à la signature du délégué général pour l'armement ou du directeur des ressources humaines.

La DRH assure le retour d'information nécessaire vers les directions et services, lesquels informent à leur tour les notateurs en dernier ressort.

Le notateur en dernier ressort, rédige, le cas échéant, un complément d'appréciation littérale, et donne son avis sur les postes, souhaités ou proposés, susceptibles d'être tenus à court ou moyen terme par l'OCA noté.

Il inscrit ensuite le niveau de valeur définitif sur la page 3 de la FIE, date et signe en prenant soin de s'être clairement identifié (notamment dans le cas d'une FIE papier).

Il valide la notation dans l'i-EIA, puis « confirme » dans l'i-EIA la notification du niveau de valeur à l'OCA noté. Pour les notateurs qui n'ont pas accès à cette application, la notification du niveau de valeur sera transmise par fichier électronique ou à défaut en version papier.

8. MODALITÉS DE COMMUNICATION DE LA NOTATION.

Dans la mesure du possible, chaque OCA est reçu en entretien à deux reprises.

8.1. Entretien avec le notateur en premier ressort.

Lors de l'entretien avec le notateur en premier ressort, l'OCA prend connaissance des appréciations chiffrées et littérales portées sur la page 2 de sa FIE.

La FIE est émargée par l'intéressé à l'issue de l'entretien (dans le cas d'une FIE papier) et une copie de la FIE lui est alors remise. La page 2 de la FIE est également accessible *via* l'i-EIA.

Le militaire peut porter ses observations sur la FIE dans un délai de huit jours francs à compter de la date de notification de sa notation de premier ressort (article R4135-6 du code de la défense).

Cette procédure est couramment appelée « demande de révision ».

Il convient de relever que la réglementation en vigueur n'impose pas de réponse (favorable ou défavorable) du notateur en premier ressort. Toutefois, en cas de réponse favorable partielle ou totale du notateur en premier

ressort, une nouvelle FIE doit être établie et notifiée au militaire noté. Ce dernier ne pourra pas porter de nouvelles observations sur cette FIE dans la mesure où les modifications apportées satisfont partiellement ou totalement sa demande initiale.

Le notateur ne doit pas modifier la notation de l'intéressé au-delà de ce que celui-ci sollicite.

8.2. Entretien de notation en dernier ressort.

Conformément à l'article R4135-6 du code de la défense, l'OCA noté prend connaissance de l'ensemble de la notation lorsqu'elle a été arrêtée par le notateur en dernier ressort.

Si le militaire noté a formulé des observations sur la notation du notateur en premier ressort, le notateur en dernier ressort doit obligatoirement en être informé, ainsi que des suites éventuelles qui y ont été données, avant d'arrêter la notation définitive.

Dans la mesure du possible, la communication de la FIE définitive et du niveau de valeur doit être effectuée par le notateur en dernier ressort. Cependant, en cas d'empêchement du notateur en dernier ressort, il convient que des explications circonstanciées puissent être fournies à l'OCA noté par le notateur en premier ressort lors d'un entretien. De même, pour les personnels HDSE ou détachés, la communication de la FIE se fera en général via le notateur en premier ressort ou par échange par messagerie électronique. Les personnels HDSE ou détachés peuvent toutefois demander à être reçus par le notateur en dernier ressort après réception de leur FIE.

Conformément aux dispositions de l'article R4135-6 du code de la défense, l'OCA noté doit signer la FIE et une copie lui est remise lors de l'entretien final.

Lors de cet entretien, il peut être rappelé à l'OCA noté que sa signature confirme simplement qu'il a pris connaissance de son évaluation et non pas qu'il est en accord avec celle-ci.

8.3. Refus de signature de l'officier des corps de l'armement noté.

Si le militaire refuse de signer sa FIE, un compte-rendu (cf. annexe V.), disponible également dans l'i-EIA, sera établi le jour même par le notateur concerné.

Ce compte-rendu doit être joint à la FIE. En effet, il est rappelé que la date de signature de ce document par le notateur en premier ressort ou celui en dernier ressort constitue la date de départ à partir de laquelle le militaire noté peut contester sa notation à l'un ou l'autre des niveaux de notation :

- demande de révision au niveau du notateur en premier ressort ;
- recours administratif préalable obligatoire (RAPO) contre sa notation définitive au niveau du notateur en dernier ressort.

9. CONTESTATION DE LA NOTATION DÉFINITIVE.

L'OCA qui conteste sa notation définitive peut former un RAPO auprès de la commission des recours des militaires (CRM), dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la notation définitive, dans les conditions fixées par les articles R4125-1 à R4125-14 du code de la défense.

Ce recours est un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux éventuel devant la juridiction administrative compétente.

10. CALENDRIER DES TRAVAUX.

10.1. Proposition de niveau de valeur et rédaction des rapports circonstanciés par les directions et services.

Il est demandé à chaque direction et service de la DGA de :

- renseigner les projets de niveaux de valeur 2018 sur l'outil GestRH, inscrire les commentaires nécessaires dans les cases « observation » ;
- rédiger et joindre les rapports justificatifs circonstanciés dûment complétés.

L'ensemble de ces travaux devront être validés et clôturés dans GestRH pour le 21 mars 2018 afin que le bureau de la gestion des officiers de l'armement et des ingénieurs, des cadres technico-commerciaux et des techniciens de la sous-direction de la gestion statutaire et de la réglementation de la direction des ressources humaines (DRH/SDGS/OAC) puisse analyser et vérifier la cohérence d'ensemble des travaux.

10.2. Synthèse et harmonisation des niveaux de valeur par la direction des ressources humaines.

Au cours des deux dernières semaines du mois de mars 2018, il sera procédé à la synthèse et à l'harmonisation des niveaux de valeur transmis par les directions et services.

10.3. Validation des niveaux de valeur définitifs.

Les conclusions des travaux de vérification de cohérence, de validation des demandes d'attribution du niveau « A+ » et d'instruction des demandes de dérogation effectuées par la DRH avec le collège des inspecteurs seront communiquées aux notateurs en dernier ressort au mieux pour le 30 avril 2018.

10.4. Notation en premier ressort.

La notation de premier ressort (entretien compris) devra être achevée au plus tard pour le 30 avril 2018, pour l'ensemble des OCA (proposables ou non).

Le lancement des entretiens de dernier ressort aura lieu début mai 2018 dès l'injection des niveaux de valeur dans l'i-EIA.

10.5. Notation en dernier ressort.

Les FIE définitives, signées par les notateurs en dernier ressort et émargées par les intéressés au bas de la page 3 devront être transmises au mieux pour le 29 juin 2018, pour l'ensemble des OCA via le CPP, au bureau de la gestion et de la rémunération des officiers des corps de l'armement de la sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC/SDGPAC/BOCA) pour insertion dans les dossiers des OCA notés.

11. DISPOSITIONS DIVERSES.

La circulaire n° 157891/DEF/DGA/DRH/SDGS/OAC du 20 décembre 2016 relative à la notation 2017 des officiers des corps de l'armement est abrogée.

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

Pour la ministre des armées et par délégation :

La sous-directrice de la gestion statutaire et de la réglementation,

Fabienne BOUSSIN.

(1) Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ISAé), école nationale supérieure des techniques avancées (ENSTA) Paris-Tech, ENSTA Bretagne, Polytechnique.

ANNEXE I.
LA GRILLE D'APTITUDE.

La grille d'évaluation des aptitudes des OCA comporte 10 critères qui se détaillent de la manière suivante :

- innovation : génère des idées créatrices et des approches innovantes pour aborder les situations et les difficultés. Est inventif et ouvert à de nouvelles idées. Met en œuvre de nouvelles alternatives et approches pour améliorer l'existant ;
- prise de décision en situation complexe : est capable de choisir de manière rapide et appropriée, entre plusieurs alternatives en fonction d'une analyse pertinente et de son expérience. Anticipe les effets des décisions et prévoit comment gérer le risque ;
- stratégie/conceptualisation : est capable de prendre de la hauteur sur des situations complexes existantes ou futures, d'avoir une vision stratégique, de la faire partager et de la mettre en œuvre de manière efficiente et pragmatique ;
- animation et motivation d'équipe : fédère autour de lui, valorise l'esprit d'équipe, mobilise autour des objectifs et oriente son équipe vers le résultat. Démonstre une capacité d'arbitrage en cas de conflit et recherche l'équité ;
- leadership : entraîne son équipe vers des résultats optimaux et fédère les différentes parties prenantes autour de lui ;
- négociation : appréhende efficacement les intérêts et alternatives pour atteindre des résultats communs partagés en tenant compte des priorités de la DGA ;
- sens du résultat : fait des propositions et résout les problèmes en s'impliquant et en faisant preuve d'initiative. Montre de l'énergie et de la persévérance pour réaliser le travail ;
- sens du client : identifie, comprend et donne la priorité aux besoins du client (externe, interne, équipe). Anticipe et fournit des solutions avec disponibilité et amabilité, tout en garantissant les intérêts de la DGA ;
- sens de l'État : respecte et met en œuvre les valeurs du service public et de la DGA ;
- résistance au stress : assume ses activités avec calme et sang-froid. Parvient à dominer les situations complexes en préservant le calme de ses équipes.

Ces aptitudes sont évaluées sur la FIE selon une graduation allant de 1 à 4, ces niveaux étant attribués en fonction du jugement du notateur de premier ressort.

Le niveau « 0 » ne peut être attribué que très rarement, il signifie un facteur de fragilité et le chiffre 9 que l'aptitude n'a pas pu être évaluée au cours de la période de référence.

La cotation est cumulative : pour accéder au niveau A, l'évalué doit assurer les attendus du niveau S + A et ainsi de suite jusqu'au niveau E (cumul des attendus des trois niveaux précédents S + A + M + E). L'usage du niveau E doit être exceptionnel compte-tenu de sa définition volontairement ambitieuse.

COMPÉTENCES.	FACTEURS DE FRAGILITÉ/RÉUSSITE.				
	0 FRAGILITÉ OU 9 NON APPRÉCIABLE.	1 SENSIBILISATION.	2 APPLICATION.	3 MAÎTRISE.	4 EXPERTISE.
Innovation.		Élargit son spectre de compétences, ne se limite pas à l'existant.	Propose de nouvelles méthodes ou	Identifie et met en application de nouvelles méthodes	Génère des idées innovantes pour améliorer les

			façons de procéder pour aborder les situations.	pour accroître la performance.	systemes ou les processus existants au niveau DGA.
Prise de décision en situation complexe.		Évalue les risques et les bénéfices entre différentes alternatives avant de prendre une décision.	Implique les personnes compétentes dans le processus de décision (à son niveau).	Fait preuve de méthode dans la prise de décision : consulte les personnes concernées, confronte les avis et concrétise la décision.	Prend les décisions appropriées aux circonstances, dans les délais requis ; sait les expliquer et favoriser l'adhésion.
Capacité à conceptualiser et vision stratégique.		Utilise son expérience personnelle à bon escient lorsqu'il aborde de nouvelles problématiques plus globales.	Utilise des modèles et des concepts compréhensibles pour donner du sens et expliquer des situations complexes.	Établit des priorités claires et compréhensibles à moyen ou long terme, concentre ses efforts vers des actions qui apportent une valeur ajoutée significative.	S'assure que la vision (ou le concept) et les valeurs sont comprises, mises en œuvre et renforcées dans son équipe et au sein de la DGA.
Capacité à s'entourer, animer et motiver une équipe.		Prend soin de son équipe, défend ses intérêts ; obtient l'engagement de l'équipe sur des objectifs collectifs.	Sait générer de l'enthousiasme ; décline et partage ses objectifs avec ses collaborateurs.	Récompense les réussites du groupe et sanctionne les échecs ; transmet ses compétences ; responsabilise ses collaborateurs et leur laisse des marges de manœuvre suffisantes.	Fait progresser son équipe au plan individuel et collectif en favorisant la diversité et la complémentarité des compétences.
Leadership.		Instaure périodiquement un dialogue ouvert et constructif avec ses équipes.	Conçoit l'équipe dans sa globalité et développe, par son action et son comportement, le sentiment d'appartenance à l'équipe et l'orientation vers les résultats.	Tient compte des points forts et des points faibles de chacun dans la répartition des rôles et dans les objectifs ; explique, écoute et vérifie que chacun a bien compris le sens des actions.	Est doté d'un fort pouvoir d'influence et s'engage personnellement dans les actions.
Capacité à négocier.		Sait présenter les intérêts de la DGA de façon convaincante et si nécessaire avec persévérance tout en restant à l'écoute de l'autre partie ; sait identifier systématiquement les points d'accord et de désaccord.	Identifie plusieurs solutions et les explore avec l'autre partie pour atteindre une relation équilibrée.	Fait face, avec calme et recul, aux objections multiples et démontre des positions difficiles avec tact et diplomatie (situations complexes).	Obtient des concessions sans porter préjudice à la relation ; sait conclure systématiquement avec succès pour les différentes parties prenantes dans les délais.

Sens du client.		Cherche périodiquement des informations sur les besoins sous-jacents des clients concernés par son périmètre d'activités.	Organise périodiquement des rencontres avec ses clients ; reste professionnel et à l'écoute au contact des clients ; sait restituer formellement son besoin.	Prend des mesures pour répondre rapidement et efficacement aux problèmes rencontrés par les clients.	Anticipe les besoins des clients et adapte les prestations rendues pour les satisfaire.
Sens du résultat.		Travaille avec persévérance pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.	Travaille avec persévérance pour dépasser les objectifs fixés.	Travaille avec persévérance pour dépasser les objectifs, fixés en dépit des obstacles ou des incertitudes. Envisage et sait proposer les alternatives aux actions entreprises en pesant les coûts, risques et bénéfices pour l'entreprise.	Améliore la performance de la DGA en se fixant des objectifs élevés pour lui et pour les autres.
Résistance au stress.		Prend du recul par rapport à la pression ambiante, donne l'image de quelqu'un de calme, s'exprime posément.	Garde son sang-froid en toute circonstance y compris dans les situations de stress, mène à terme les tâches initiées, fait preuve de patience.	Aide ses équipes à garder calme et sérénité, fait preuve d'une grande qualité d'écoute, sait gérer simultanément de multiples dossiers.	Sait canaliser le stress et le convertir en travail productif, sait gérer l'esprit de compétition.
Sens de l'État.		Respecte les valeurs du service public et de la DGA. Valeurs du service public : adaptabilité, solidarité, respect, engagement, légalité, responsabilité. Valeurs de la DGA : esprit d'équipe, transparence et confiance, partage et initiative, sens de l'État, sens de l'éthique.	Adhère aux valeurs promues par le service public et la DGA.	Met en œuvre ces différentes valeurs dans son comportement et ses propos.	Communique ces valeurs à ses collaborateurs, encourage leur mise en œuvre et désapprouve ceux qui ne les respectent pas.

ANNEXE II.
FICHE INDIVIDUELLE D'ÉVALUATION.

ANNEXE III.
FICHE INTERCALAIRE D'ÉVALUATION.



FICHE INTERCALAIRE D'ÉVALUATION

Officiers des corps de l'armement



MINISTÈRE DES ARMÉES

N° ALLIANCE

Période de référence : *du 1er janvier au 31 décembre 2017*

Corps & grade	NOM patronymique	NOM et prénom usuels	Né(e) le	Année 2018
---------------	------------------	----------------------	----------	----------------------

Affectation organique

Durée de service accomplie par l'agent noté
An(s) mois

EVALUATION DES APTITUDES
Évaluation graduée de 1 à 4 - Mettre 0 si facteur de fragilité et 9 si non appréciable pour la période considérée

Capacité d'innovation	[]
Prise de décision en situation complexe	[]
Capacité à conceptualiser et vision stratégique	[]
Capacité à s'entourer, animer et motiver une équipe	[]
Leadership (expliquer, convaincre, faire adhérer)	[]

Capacité à négocier (affirmation de soi, force de conviction)	[]
Sens du résultat	[]
Sens du client	[]
Sens de l'Etat	[]
Résistance au stress	[]

APPRÉCIATION LITTÉRALE DÉTAILLÉE
mettant l'accent d'une part sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés au titre de l'année écoulée, pondérés le cas échéant par leur niveau de difficulté et par les événements extérieurs ayant eu une incidence sur ces résultats, d'autre part sur le comportement de l'agent noté ainsi que sur les services qu'il a rendus pendant la période de référence.

	SIGNATURE DU MANAGEUR	
	NOM, grade et fonction	
A	le	

ANNEXE IV.
NOTIFICATION D'ABSENCE DE NOTATION.

MINISTÈRE DES ARMÉES



DIRECTION GÉNÉRALE
DE L'ARMEMENT

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES

Le Directeur

Paris, le
N°DGA01D18

DRH/D

Le Directeur des ressources humaines

à

Objet : **Notification d'absence de notation**

Référence : Code de la défense notamment son article R.4135-5

Conformément à l'article R.4135-5 cité en référence, j'ai l'honneur de vous informer que vous ne serez pas noté pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, votre temps de présence effective en position d'activité étant inférieur à cent vingt jours pour la période considérée.

En effet, l'article susmentionné prévoit que « *le militaire est noté au moins une fois par an lorsqu'il a accompli au moins cent vingt jours de présence effective en position d'activité durant la période de notation [...]. La présence effective comprend les samedis, dimanches, jours fériés et les jours de permission, mais n'inclut pas les jours de congés pris par le militaire lorsqu'il est en position d'activité. Le militaire qui n'a pas accompli ce nombre minimum de jours de présence effective n'est pas noté au titre de l'année considérée. Dans ce cas, sa dernière notation lui est conservée* ».

Aussi, votre notation antérieure sera maintenue en l'état.

Je vous remercie de bien vouloir adresser une copie de ce document, **daté et signé**, au bureau de la gestion des officiers des corps de l'armement de la sous-direction de la gestion statutaire et de la réglementation (DGA/DRH/SDGS/OAC). La présente décision peut faire l'objet d'un recours auprès de la commission des recours des militaires instituée par l'article R.4125-1 du code de la défense, dans le délai de deux mois à compter de sa date de notification. La saisine de la commission est un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente.

L'ingénieur général hors classe de l'armement Benoît Laurensou
Directeur des ressources humaines

Nom – Prénom :

Grade :

Date :

Signature précédée de la mention « lu et approuvé »

ANNEXE V.
COMPTE RENDU DE REFUS DE SIGNATURE DE LA FICHE INDIVIDUELLE D'ÉVALUATION
PAR L'OFFICIER DES CORPS DE L'ARMEMENT NOTÉ.

