Certifié conforme à l'original produit

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES

Édition Chronologique n° 100 du 24 juin 2019

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 6

INSTRUCTION n° 13344/ARM/SGA/DRH-MD/SDPEP

relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux.

Du *03 mai 2019*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE :

Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective ; Bureau politique générale des ressources humaines

INSTRUCTION n° 13344/ARM/SGA/DRH-MD/SDPEP relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux.

Du 03 mai 2019

NOR A R M S 1 9 5 4 0 8 6 J

Référence(s) :

- Code du 24 juin 2019 de la défense (Dernière modification le 1er janvier 2019)
- Décret N° 2018-965 du 08 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité.
- Arrêté du 08 novembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité.
- Arrêté du 08 novembre 2018 fixant par groupes la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité.
- Instruction N° 19331/DEF/SGA/DRH-MD/SDPEP du 06 septembre 2016 relative à la notation des officiers d'active et de la réserve opérationnelle, des aspirants et des officiers volontaires de l'armée de terre, de la marine nationale, de l'armée de l'air, du service de santé des armées, du service des essences des armées, du service du commissariat des armées, du service d'infrastructure de la défense et des chefs de musique.

Pièce(s) jointe(s) :

Une annexe

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM 200.3.1.

Référence de publication :

SOMMAIRE

Préambule
1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.
2. ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATIONS.
3. COMPOSITION DE L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE.
4. CALENDRIER.
5. VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS.
6. MESURES TRANSITOIRES.
7. ENTRÉE EN VIGUEUR.
8. PUBLICATION.
Annexe 1 BULLETIN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION

Préambule

Aux termes des articles L 4135-1 et R 4135-1 du code de la défense, les militaires sont notés au moins une fois par an. Cette notation prend la forme d'une évaluation de leur autorité hiérarchique.

Le décret de référence 2) institue, en faveur de certains officiers généraux et selon le niveau de responsabilité de leur emploi, une indemnité spécifique de haute responsabilité (ISHR).

Cette indemnité comprend à la fois une part fonctionnelle, versée mensuellement, tenant compte des responsabilités exercées dans la conception, la coordination ou la conduite des politiques publiques de défense, des sujétions particulières et du niveau d'encadrement afférents aux emplois occupés et une part variable tenant compte des résultats obtenus dans l'exercice de ces fonctions versée annuellement, en une ou deux fractions, et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La présente instruction, relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux visés aux arrêtés de référence 3) et 4), a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de cette évaluation individuelle sur laquelle est fondée l'attribution de la part variable de l'ISHR.

La présente instruction ne concerne que les officiers généraux qui peuvent prétendre au bénéfice de l'ISHR. Elle ne s'applique pas aux autres officiers généraux, dont la notation reste régie par l'instruction de référence 5).

1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.

La période de référence prise en compte pour l'évaluation individuelle correspond à une année civile. Elle débute le 1er janvier pour s'achever au 31 décembre.

L'évaluation individuelle est faite en année N+1 au vue de la réalisation des objectifs fixés pour l'année N.

2. ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATIONS.

L'évaluation individuelle est réalisée sur la base d'objectifs déterminés et fixés d'un commun accord entre l'autorité hiérarchique et le titulaire de l'emploi.

La liste des autorités hiérarchiques fait l'objet d'une circulaire annuelle.

L'autorité hiérarchique et le titulaire de l'emploi fixent les objectifs à l'occasion d'un entretien organisé annuellement par l'autorité hiérarchique.

Les objectifs sont catégorisés en trois volets :

- les missions pérennes ;
- la conduite des évolutions / de la réforme ;
- le fonctionnement du service.

Les objectifs sont classés par ordre de priorité et accompagnés des indicateurs permettant de mesurer leur réalisation.

Pour les officiers généraux dont les emplois visés dans l'arrêté de référence 4) appartiennent aux hors groupes 1 et 2, et aux groupes 1 et 2, la notification des objectifs arrêtés sera faite dans une lettre d'objectifs.

Pour les officiers généraux dont les emplois relèvent des groupes 3, 4 et 5 de l'arrêté de référence 4), les objectifs leur seront notifiés dans un bulletin individuel d'évaluation (BIE) en annexe de la présente instruction.

La réalisation des objectifs fixés donne lieu à une évaluation individuelle et annuelle par l'autorité hiérarchique, sur laquelle se fonde l'attribution de la part variable de l'ISHR décidée par le comité ministériel de rémunération ou par la commission de rémunération prévus et organisés dans les conditions fixées par le décret de 2ème référence et l'arrêté de 3ème référence.

Enfin, l'appréciation générale laissera apparaître la prise en compte du facteur humain par l'officier général faisant l'objet de l'évaluation individuelle.

3. COMPOSITION DE L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE.

Pour les officiers généraux dont l'emploi relève des « groupes 3, 4 et 5 » de l'ISHR, l'évaluation individuelle est réalisée à partir des objectifs mentionnés au bulletin individuel d'évaluation en annexe de la présente instruction. Il est établi et notifié par l'autorité hiérarchique dont relève l'officier général.

Pour les officiers généraux dont l'emploi relève des catégories « hors groupe 1 et 2 » et des « groupes 1 et 2 », l'évaluation individuelle est réalisée à partir des objectifs inscrits dans la lettre d'objectifs établie et notifiée par l'autorité hiérarchique dont relève l'officier général prenant en compte les dispositions du 2. supra.

Il appartient à l'autorité hiérarchique de l'officier général évalué de transmettre un exemplaire du BIE ou de la lettre d'objectifs au BOG.

4. CALENDRIER.

L'établissement du BIE ou de la lettre d'objectifs, fixant les objectifs de l'année N, et le bilan des objectifs de l'année N-1 sont réalisés chaque année au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année N.

En cas de nomination en cours d'année, l'autorité hiérarchique perdante établit un bilan de résultats obtenus au regard des objectifs fixés et l'autorité gagnante fixe, dans les trois mois suivant la prise des nouvelles fonctions de l'officier, les objectifs qu'il doit atteindre.

Le bilan de l'évaluation de l'officier général évalué doit lui être notifié par écrit.

5. VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS.

Conformément aux dispositions de l'article R 4135-7 du code de la défense, l'officier général peut, au même titre que n'importe quel officier, contester son évaluation. Lorsque celle-ci est devenue définitive, l'intéressé peut former un recours administratif auprès de la commission des recours militaires (CRM) dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de son évaluation.

L'officier général doit joindre une copie de son bulletin individuel d'évaluation ou de sa lettre d'objectifs à son recours.

La saisine de la CRM est obligatoire avant tout recours contentieux devant la juridiction administrative territorialement compétente.

6. MESURES TRANSITOIRES.

Pour les officiers généraux qui occupent un emploi des groupes 3, 4 et 5, seule la partie « fixation des objectifs pour l'année en cours » est utilisée pour leur évaluation la première année de mise en œuvre du BIE.

Pour les officiers généraux dont les emplois relèvent des catégories hors groupes 1 et 2 et des groupes 1 et 2, une lettre d'objectifs leur sera notifiée pour être prise en compte dans le bilan de leur évaluation.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR.

La présente instruction s'applique à compter des bilans d'évaluations des officiers généraux effectués au titre de l'évaluation du millésime 2019.

L'évaluation individuelle des officiers généraux, dont les emplois sont visés à l'arrêté de référence 4), se substitue au processus de notation des officiers, tel que défini par l'instruction de référence 5) et préalablement utilisée.

L'instruction de 5ème référence reste applicable aux officiers généraux dont les fonctions ne rentrent pas dans la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'ISHR.

8. PUBLICATION.

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

ANNEXE

ANNEXE 1.
BULLETIN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION

BULLETIN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION

Pour la ministre des armées et par délégation :

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

Philippe HELLO.

RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS		
Millésime ____	**GRADE :** **à/c du:** **NID :** **NOM – PRENOMS :** **UNITÉ – LIEU :** **EMPLOI TENU :** *50 caractères maximum*	Armée ou service d'appartenance

BILAN ET REALISATION DES OBJECTIFS DE L'ANNEE ECOULEE					
Missions pérennes					
Objectif (s)					
Rappel de l'objectif					
Rappel des résultats à atteindre					
Situation **Analyse des écarts**					
Atteinte des objectifs *(Mettre une croix dans le niveau constaté)*	**Dépassé**	**Atteint**	**Partiellement atteint**	**Non atteint**	**Devenu non pertinent**

Conduite des évolutions / de la réforme					
Objectif n					
Rappel de l'objectif					
Rappel des résultats à atteindre					
Situation **Analyse des écarts**					
Atteinte des objectifs *(Mettre une croix dans le niveau constaté)*	**Dépassé**	**Atteint**	**Partiellement atteint**	**Non atteint**	**Devenu non pertinent**

Fonctionnement du service					
Objectif n					
Rappel de l'(des) objectif					
Rappel des résultats à atteindre					
Situation **Analyse des écarts**					
Atteinte des objectifs *(Mettre une croix dans le niveau constaté)*	**Dépassé**	**Atteint**	**Partiellement atteint**	**Non atteint**	**Devenu non pertinent**

Observations de l'officier général sur son activité et la réalisation des objectifs

FIXATION DES OBJECTIFS POUR L'ANNÉE EN COURS		
Mission pérennes		
Définition des objectifs	**Résultat à atteindre Echéances**	**Indicateur de suivi**
Objectif (s) :		
Conduite des évolutions / de la réforme		
Définition des objectifs	**Résultat à atteindre Echéances**	**Indicateur de suivi**
Objectif (s) :		
Fonctionnement du service		
Définition des objectifs	**Résultat à atteindre Echéances**	**Indicateur de suivi**
Objectif (s) :		

Observations de l'officier général sur les objectifs fixés

APPRÉCIATION GÉNÉRALE

(mettant l'accent 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, ainsi que sur les services rendus et la prise en compte du facteur humain pendant la période de référence.)

Niveau de valeur :

A+	A	B	C	D	E
Exceptionnel	**Excellent**	**Très bon**	**Bon**	**A confirmer**	**Insuffisant**

SIGNATURE DE L'AUTORITE HIERARCHIQUE	**ÉMARGEMENT DE L'OFFICIER GÉNÉRAL**
NOM, grade et fonction à : le :	*Je reconnais avoir pris connaissance de l'intégralité du présent BIE et en avoir reçu copie [1]* *à* *le* *[1] La présente évaluation individuelle peut faire l'objet d'un recours administratif auprès de la commission des recours des militaires dans un délai de deux mois à compter de sa date de notification. Ce recours administratif est un préalable*

Observations de l'officier général sur l'ensemble de l'évaluation