

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 13 du 14 février 2025

TEXTE RÉGLEMENTAIRE TEMPORAIRE

Texte 11

CIRCULAIRE N° 501053/ARM/DCSSA/DIR/CHANC

relative à la notation 2025 des militaires de l'armée active et de réserve du service de santé des armées.

Du 31 janvier 2025

CIRCULAIRE N° 501053/ARM/DCSSA/DIR/CHANC relative à la notation 2025 des militaires de l'armée active et de réserve du service de santé des armées.

Du 31 janvier 2025

NOR A R M E 2 5 5 1 3 8 6 C

Référence(s) :

Décret n° 2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

Décret n° 2008-933 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des praticiens des armées.

Décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 relatif aux officiers sous-contrat.

Décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontaires militaires.

Décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés.

- [Arrêté du 29 août 2005 relatif à la notation des militaires en cas de détachement ou de mutation.](#)
- [Instruction N° 145/ARM/CAB du 07 mars 2024 relative au commandement local des armées.](#)
- [Instruction N° 0001D22017923/ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT du 17 octobre 2022 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 et de l'espace, du service de santé des armées, du service de l'énergie opérationnelle, du service du commissariat des armées, du service d'infrastructure de la défense et des chefs de musique.](#)
- [Instruction N° 0001D22017448 /ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT du 17 octobre 2022 relative à la notation des sous-officiers, officiers mariners, militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées \(soumis aux lois et règlements applicables aux sous-officiers\), des sous-chefs de musiques, et des militaires du rang, d'active et de réserve.](#)

Pièce(s) jointe(s) :

Huit annexes.

Texte(s) abrogé(s) :

- [Circulaire N° 500056/ARM/DCSSA/DIR/CHANC du 07 janvier 2025 relative à la notation 2025 des militaires de l'armée active et de réserve du service de santé des armées.](#)

Référence de publication :

BOC n°13 du 14/2/2025

Preamble.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'exécution de la notation au titre de l'année 2025 et de désigner les autorités chargées de la notation pour les militaires d'active (de carrière, sous contrat, commissionné) appartenant aux corps des praticiens des armées (internes des hôpitaux des armées compris) aux corps des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) et des volontaires du service de santé des armées (VSSA). La présente circulaire concerne le personnel de l'armée active et de la réserve opérationnelle.

1. GÉNÉRALITÉS.

Il est demandé à chaque notateur, en lien étroit avec son chancelier, de veiller :

- à l'exactitude des données dont il dispose, notamment l'exhaustivité de la liste du personnel à noter ;
- au respect impératif des délais imposés par la présente circulaire.

1.1. Objet de la notation.

La notation est une évaluation annuelle du militaire. Elle prend en compte l'ensemble des activités liées au service et exécutées au cours de la période de notation.

L'attention de tous est attirée sur le respect des consignes suivantes :

- la notation ne doit pas comporter de mention relative aux sanctions. Cependant, les faits ayant mené à la sanction doivent être pris en compte par le notateur. Les faits passibles de sanctions mais n'ayant pas fait l'objet d'une punition durant le millésime, peuvent influencer sur la notation à la seule condition de pouvoir être justifiés, *via* un argumentaire solide et des preuves matérielles *ad hoc* (notamment des écrits tels que des échanges de mails, des extraits des cahiers de rapports hiérarchiques, etc.) ;

- la notation ne peut pas comporter de mentions relatives à l'état de santé du noté, notamment des absences liées aux congés de maladie ;

- la notation est distincte des propositions pour l'avancement, il ne peut être fait mention de ces dernières dans la notation ;

- les fonctions de président de catégorie ou les mandats de concertation peuvent figurer dans le cartouche « activités dans l'emploi » du bulletin de notation annuel ou dans le cartouche « observations de l'officier noté » du bulletin de notation et d'évaluation des officiers. Toutefois, aucune appréciation sur le comportement dans cette fonction ne doit apparaître au sein de la notation.

1.2. Période de notation 2025 et durée de présence effective pour être noté.

La période de notation 2025 s'étend du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025.

Les chanceliers veilleront à faire appliquer scrupuleusement la règle de calcul du nombre de jours de présence effective fixée par la réglementation (120 jours pour les militaires de l'armée active). Pour le personnel de réserve, les chanceliers veilleront à appliquer la règle des 10 jours d'activité de réserve dans l'année (nombres de jours effectués pour le millésime de l'année A).

Conformément aux dispositions des textes cités en référence, le militaire d'active qui n'a pas accompli la durée de présence effective requise conserve sa notation de l'année précédente. Son organisme d'administration établit alors un relevé d'indisponibilité. Ce dernier est intégré dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) Arhmonie et dans Source Demat.

Pour le personnel appartenant à la réserve opérationnelle, le notateur unique note l'ensemble du personnel sous ses ordres au 31 mai 2025, sous réserve des modalités prévues par les instructions de référence.

Pour le personnel appartenant à l'armée active, les modalités suivantes s'appliquent :

- personnel en position d'activité, affecté dans un établissement A au 30 novembre 2024 et qui comptabilise les 120 jours en position d'activité : noté par l'établissement A ;
- personnel affecté dans un établissement A au 30 novembre 2024 et qui ne comptabilise pas les 120 jours en position d'activité : RI établi par l'établissement A ;
- personnel en non activité, affecté au CERH au 30 novembre 2024 mais qui a tout de même accompli 120 jours en position d'activité **avant** le 30 novembre 2024 : noté par l'affectation perdante ;
- personnel en non activité, affecté au CERH au 30 novembre 2024 mais qui a tout de même accompli 120 jours en position d'activité **après** le 30 novembre 2024 : noté par l'affectation gagnante ;
- personnel en non activité, affecté au CERH au 30 novembre 2024 et qui ne comptabilise pas les 120 jours en position d'activité : RI établi par le CERH ;
- personnel en congé lié à la position d'activité affecté au CERH au 30 novembre 2024 qui a accompli 120 jours en position d'activité avant le 30 novembre 2024 dans une formation d'emploi est noté par l'affectation perdante ;
- un personnel engagé **après** le 30 novembre 2024 qui a accompli 120 jours en position d'activité au 31 mai 2025 : **noté par son affectation actuelle.**

1.3. La communication de la notation au premier ressort.

La communication de la notation au premier ressort est effectuée par le notateur au premier degré (NPD) ou le notateur unique (NU), à partir du 1^{er} avril 2025, lors d'un entretien de communication. Cet entretien a lieu en présentiel. Si des circonstances particulières empêchent la tenue de cet entretien, le NPD doit communiquer la notation par tout moyen approprié, préalablement déterminé en relation avec le bureau chancellerie du service de santé des armées (SSA) via la chancellerie d'établissement.

La communication de la notation au second ressort est effectuée de manière formelle par le notateur au second degré ou sur son ordre par le notateur au premier degré, sous réserve des modalités prévues par les instructions de référence.

Pour le personnel appartenant à la réserve opérationnelle, une seule communication des deux ressorts est à privilégier.

Le commandant de formation d'emploi est le seul habilité à signer le bulletin de notation du réserviste, sous réserve des modalités prévues par les instructions de référence.

1.4. Cas des notations au second ressort effectuées par le directeur central ou le directeur central adjoint du service de santé des armées.

L'ensemble des bulletins de notation annuelle dont le second degré est établi au niveau du directeur central ou du directeur central adjoint doit être transmis au bureau chancellerie du SSA pour le 1^{er} avril 2025, terme de rigueur afin de procéder à la commission d'harmonisation le cas échéant.

1.5. La composition de la notation définitive.

Conformément aux textes de référence, outre le bulletin de notation, la notation définitive comprend, le cas échéant :

- un ou plusieurs feuillets de notation intermédiaire des officiers (FNIO) ou feuillets de notation intermédiaire (FNI). Ces feuillets sont établis dans les cas décrits au sein des filières de notations. Une notation intermédiaire peut également être rédigée si un lien fonctionnel entre le noté et une autorité extérieure au Service et à la filière de notation décrite est avérée ;
- les observations éventuelles du militaire noté ;
- le relevé des indisponibilités lorsque celui-ci s'impose.

Pour le personnel appartenant à la réserve opérationnelle, une seule communication des deux ressorts est à privilégier.

1.6. Personnel en non-activité effectuant des périodes de réserve.

Le personnel placé en position de non-activité (par exemple : congé pour convenances personnelles) et effectuant des périodes de réserve doit obligatoirement être noté, dès la réalisation d'un jour de réserve. Cette notation est prise en compte dans les travaux d'avancement de l'armée active.

1.7. Notification de la notation définitive.

La notification définitive des notations de l'année 2025 doit impérativement être menée dans le respect du calendrier suivant :

	PROPOSABLES À L'AVANCEMENT.	NON PROPOSABLES À L'AVANCEMENT.
PERSONNEL OFFICIER D'ACTIVE.	Du 1 ^{er} juin au 30 juin 2025.	Du 1 ^{er} juin au 31 août 2025.
PERSONNEL NON-OFFICIER D'ACTIVE, HORS VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.	Du 1 ^{er} juin au 30 juin 2025.	Du 1 ^{er} juin au 31 août 2025.
PERSONNEL OFFICIER DE RÉSERVE .	Du 1 ^{er} août au 30 septembre 2025.	Du 1 ^{er} août au 30 septembre 2025.
PERSONNEL NON-OFFICIER DE RÉSERVE, HORS VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.	Du 1 ^{er} août au 30 septembre 2025.	Du 1 ^{er} août au 30 septembre 2025.

1.8. Intégration des notations dans le système d'information « Arhmonie ».

Les notations communiquées au 1^{er} ressort, ainsi que les notations au second ressort, même non notifiées, doivent impérativement être impactées dans « Arhmonie » dans le respect du calendrier suivant :

	PROPOSABLES À L'AVANCEMENT.	NON PROPOSABLES À L'AVANCEMENT.
PERSONNEL OFFICIER D'ACTIVE.	Avant le 1 ^{er} juin 2025*.	
PERSONNEL NON-OFFICIER D'ACTIVE, HORS VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.	Avant le 1 ^{er} juillet 2025*.	
PERSONNEL OFFICIER DE RÉSERVE.	Avant le 1 ^{er} juillet 2025*.	
PERSONNEL NON-OFFICIER DE RÉSERVE, HORS VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.	Avant le 1 ^{er} août 2025*.	

* une version partielle de la notation au second degré peut être impactée. Cette version partielle comporte *a minima* l'appréciation littérale rédigée par le NSD ainsi que la QSR arrêtée. La notation ayant fait l'objet d'une notification et mentionnant le pourcentage d'officiers du même grade ayant obtenu la même QSR doit être impactée au sein du SIRH avant le 1^{er} septembre 2025, terme de rigueur.

Une copie de la notation est systématiquement remise au noté à chaque étape du processus de notation.

2. SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LES PRATICIENS DES ARMÉES, LES MILITAIRES INFIRMIERS ET TECHNICIENS DES HÔPITAUX DES ARMÉES SOUMIS AUX LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES AUX OFFICIERS ET LES VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTE DES ARMEES SOUMIS AUX LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES AUX OFFICIERS.

2.1 La réalisation de la notation.

Le « guide de rédaction des supports interarmées concourant à la notation de l'officier » figurant en annexe III de l'instruction n° 0001D22017923/DEF/SGA/DRH-MD/B.STRAT du 17 octobre 2022 aidera les notateurs à mener les différents travaux qui leur incombent.

2.1.1 L'évaluation annuelle des dimensions personnelles (EADP) par le notateur au premier degré (NPD).

L'EADP est un outil à la main du gestionnaire du service de santé des armées, dont la chancellerie est un des éléments constitutifs. Il est donc demandé une utilisation rigoureuse de cet outil. L'EADP est utilisé pour détecter les potentiels.

L'EADP vise à mieux connaître le profil de l'officier afin de permettre au gestionnaire de proposer un parcours en phase avec les dimensions principales de l'officier évalué. Elle offre une perception des traits saillants de la personnalité de l'officier, permettant de définir ainsi son aptitude à occuper certains types de postes.

L'EADP est distincte de l'évaluation de la performance. **Les rubriques et les dimensions personnelles ne sont pas hiérarchisées.** Il s'agit de décrire le plus fidèlement possible la réalité d'une personne dans toutes ses dimensions. L'évaluation du potentiel n'est pas déterminée par une typologie de profil spécifique.

Une différence de nombre de points attribuables est faite entre les officiers subalternes et les officiers supérieurs, les capacités pouvant s'enrichir et se diversifier au fur et à mesure de la carrière. Un notateur peut ne pas utiliser la totalité des points attribuables. **Cela met en avant un nécessaire besoin de progression de l'officier noté.**

Pour l'officier noté, la variation de l'évaluation d'une année sur l'autre est naturelle que ce soit du fait d'un changement de poste ou d'une évolution du contexte. Pour l'officier noté, l'absence d'évolution de la grille par rapport à l'année précédente signifie que l'officier a montré exactement les mêmes capacités d'une année sur l'autre. Elle se justifie essentiellement par un emploi dont les missions et le contexte n'ont pas ou peu évolué.

Le NPD ou NU évalue, par le biais d'une cotation comprise entre 0 et 4, chacune des 20 dimensions personnelles du noté, réparties en 4 grandes rubriques. **C'est au NPD ou NU de le renseigner.**

Toutes les lignes doivent obligatoirement être renseignées par une cotation. Il ne peut y avoir de cotation intermédiaire entre deux colonnes. La somme des points obtenus est encadrée : 50 points maximum pour les officiers subalternes (aspirant, sous-lieutenant à capitaine et assimilés) et 60 points maximum pour les officiers supérieurs. Elle est reportée en fin de rubrique. La cotation « 0 », même répétée, n'est pas une sanction, mais simplement le constat que la dimension personnelle évaluée n'est pas observée de manière relative aux autres dimensions chez l'officier. Cela signifie que les autres dimensions le sont plus. Pour autant l'ensemble des dimensions personnelles ont vocation à être mises en œuvre sur un poste. **La non mise en œuvre d'une dimension doit se retrouver dans l'appréciation littérale et être dûment justifiée.** Par exemple, un officier n'encadrant personne peut ne pas mettre en œuvre l'item « organiser, déléguer et diriger ». Par exemple, cela signifie que dans l'appréciation littérale il est indiqué que le personnel est un officier traitant. La seule mention « l'item « organiser, déléguer et diriger » n'a pas été observé » est à proscrire.

A contrario, la cotation « 4 », même répétée, ne représente pas une note élevée, mais la révélation d'une capacité particulièrement marquée, toujours de manière relative par rapport aux dix-neuf autres.

L'attribution d'une cotation « 2 » ou « 3 » sur l'ensemble des dimensions est proscrite. Un officier ne peut pas mettre en œuvre de manière homogène l'ensemble des compétences. **L'EADP est fait pour mettre en avant des faits saillants.**

Les dimensions et sous-dimensions de l'EADP sont définies en annexe.

2.1.2 L'évaluation de la qualité des services rendus et l'appréciation littérale du NPD.

2.1.2.1. Appréciation littérale du NPD.

Cette partie comporte une appréciation littérale (1000 caractères maximum, espaces compris) de l'officier noté dans laquelle doivent au minimum apparaître :

- la performance de l'officier entendue selon une triple acception : l'efficience : optimisation de la ressource pour remplir la mission ; la réussite des missions confiées ; l'efficacité et l'engagement individuel.

- une piste de progression.

Si cette définition comprend les éléments principaux permettant l'évaluation de la performance, d'autres facteurs doivent notamment être pris en compte comme :

- la valeur professionnelle du militaire et son sens du service ;

- la connaissance de son domaine d'intervention ;

- la capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;

- la participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;

- l'investissement et son implication dans l'exercice de ses fonctions ;

- la capacité à travailler en équipe et à s'adapter aux exigences de l'emploi ;
- la capacité à susciter l'investissement collectif autour d'un projet ;
- les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière ;
- la capacité à accéder à la performance dans des domaines éloignés de son périmètre technique habituel et notamment à l'occasion de changement de poste ou d'une réorientation professionnelle.

S'agissant des officiers du SSA :

La performance est mesurée au travers des résultats obtenus durant l'année par l'officier noté. Ceux-ci doivent apparaître clairement en utilisant l'une des quatre mentions suivantes :

- **objectifs dépassés,**
- **objectifs atteints,**
- **objectifs partiellement atteints,**
- **objectifs non atteints.**

La performance est évaluée à l'aune des objectifs liés au cadre des missions qui définissent le poste du noté.

La piste de progression doit s'entendre distinctement de la restriction. La restriction doit être explicite et cohérente avec l'évaluation de la qualité des services rendus (QSR). La piste de progression est obligatoire et met en avant le ou les axes d'amélioration de l'officier noté. Elle est précisée de manière claire au sein de l'appréciation littérale par une/des phrase(s) commençant obligatoirement par « Piste de progression : ».

L'appréciation littérale des officiers du SSA doit **obligatoirement** comporter l'évaluation des qualités techniques de l'officier noté.

2.1.2.2. Évaluation de la qualité des services rendus.

Les QSR très bon « B », excellent « A » et exceptionnel « XX » constituent une zone d'excellence. **Toute variation à l'intérieur de cette zone doit être considérée comme normale et ne constitue pas une remise en cause des qualités professionnelles du militaire.**

Les QSR « XX » et « A » sont contingentées pour l'ensemble des grades d'officier gérés par le service de santé des armées, d'active et de réserve (internes des hôpitaux des armées, médecins, pharmaciens, vétérinaires, chirurgiens-dentistes et MITHA soumis aux lois et règlements applicables aux officiers) y compris pour le personnel ayant un grade de praticien hors classe. Le contingentement se fait au niveau du notateur au second degré.

Les officiers des autres armées, directions et services, mis pour emploi au sein du SSA ne sont pas concernés par les éléments de la présente circulaire .

Les règles relatives aux contingentements sont définies en annexe.

Le NPD (ou NU) apprécie sous forme de cotation la qualité des services rendus. Il coche la case qui lui paraît refléter le mieux l'efficacité de l'officier dans la pratique quotidienne de ses fonctions, au vu du barème défini en annexe.

2.1.3 Validation de la notation par le notateur au second degré (NSD) ou notateur unique (NU) et évaluation du potentiel.

Le NSD, dernier notateur, arrête définitivement la notation, à l'issue d'une commission d'harmonisation définie au 2.1.4.

2.1.3.1. Appréciation littérale du NSD.

Dans la case « commentaires » (1000 caractères maximum, espaces compris), le NSD ou NU :

- porte de manière littérale et succincte une appréciation générale sur les résultats et la manière de servir du noté, ainsi qu'un avis sur les éventuelles candidatures formulées par celui-ci ;
- souligne, s'il l'estime nécessaire, les pistes de progression identifiées ;
- se prononce obligatoirement sur le potentiel de l'officier noté et précise, aux moments opportuns de la carrière, sa capacité à occuper des emplois d'un niveau supérieur ou équivalent dans son domaine ou dans un autre domaine et son aptitude au commandement ;
- peut indiquer les compétences spécifiques qu'il estime utile de souligner.

Concernant les officiers du SSA, l'aptitude de l'officier noté à tenir dans l'immédiat et ultérieurement des emplois de niveau supérieur est **obligatoirement** précisée au sein de l'appréciation littérale. Le NSD évalue le potentiel du noté. L'évaluation doit porter sur un ou plusieurs des trois

domaines suivants :

- **commandement ;**

- **expertise (compétence technique et scientifique) ;**

- **académique (compétence en terme de formation et d'enseignement).**

L'appréciation littérale du NSD doit comporter une mention relative au potentiel du noté.

Le potentiel peut éventuellement être examiné également de manière temporelle (ex: potentiel à occuper des postes de plus hautes responsabilités au sein de ce domaine sans délai ou à terme.)

2.1.3.2. Évaluation de la qualité des services rendus.

À l'issue de la commission d'harmonisation définie au 2.1.4, le NSD arrête définitivement la notation.

Les QSR « XX » et « A » sont contingentés pour l'ensemble des grades d'officier gérés par le

service de santé des armées (internes, médecins, pharmaciens, vétérinaires, chirurgiens- dentistes et MITHA soumis aux lois et règlements applicables aux officiers) y compris pour le

personnel ayant un grade de praticien hors classe. Les officiers des autres armées, directions et services, mis pour emploi au sein du SSA ne sont pas concernés par les éléments de la présente circulaire.

Les règles relatives aux contingentements sont définies en annexe.

Le NSD (ou NU) apprécie sous forme de cotation la qualité des services rendus. Il coche la case qui lui paraît refléter le mieux l'efficacité de l'officier dans la pratique quotidienne de ses

fonctions, au vu du barème défini en annexe.

Afin de permettre à l'officier noté de se situer parmi ses pairs, il précise également dans la case immédiatement en-dessous de la QSR validée, le pourcentage d'officiers du même grade ou équivalent (tous corps confondus, i.e. : médecins, pharmaciens, vétérinaires, chirurgiens-dentistes, officiers MITHA, commissaires des armées, officiers des armes ...) qu'il note et à qui il a attribué la même QSR. Il ne donne ce pourcentage que pour le niveau de QSR obtenu par l'officier noté. Si le total des officiers du même grade, y compris l'officier noté, est inférieur ou égal à 5, il ne remplit pas la case pourcentage.

2.1.4. Commission de notation des officiers.

Préalablement à la finalisation des travaux de notation des NPD et à leur communication, il appartient à l'autorité de fusionnement, c'est-à-dire au NSD, de réunir une commission d'harmonisation afin de mettre en place les mesures permettant :

- de veiller au respect de la définition de chaque QSR retenue, en particulier pour les plus élevées ;
- de respecter les contingentements de QSR ;
- de respecter la cohérence de chaque notation entre le 1^{er} degré et le 2nd degré.

Il convient d'attirer particulièrement l'attention de l'autorité de fusionnement sur le respect des ratios de QSR définis après application des règles de contingentements. L'autorité doit pouvoir compter sur les conseils avisés de son chancelier qui aura, au préalable, réalisé et fait valider auprès de la chancellerie du SSA les fiches bilans *ad hoc*. La commission d'harmonisation regroupe les NPD ou leur représentant et toute personne dont la présence est jugée utile. Pour le personnel isolé, la présence du NPD n'est pas requise.

3. SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LE PERSONNEL NON OFFICIER (MILITAIRES INFIRMIERS ET TECHNICIENS DES HÔPITAUX DES ARMÉES, VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES).

3.1. La communication et la notification de la notation.

L'attention de tous est portée sur le fait que la communication de la notation au premier ressort ne peut intervenir avant la décision de répartition des dites QSR prise suite à la commission d'harmonisation présidée par le NSD.

La notification de la notation au 2nd degré est réalisée au sein de la formation d'emploi après que le NSD s'est assuré que la notation établie au 1^{er} degré est conforme aux règles en vigueur. Cette notification, réalisable à compter du 1^{er} juin 2025, est effectuée en présentiel, par le NSD ou le NPD. Si des circonstances particulières empêchent la tenue de cet entretien, le NSD doit communiquer la notation par tout moyen approprié, préalablement déterminé en relation avec la chancellerie du SSA via la chancellerie d'établissement.

3.2. Attribution de la QSR.

Le nombre de QSR « B », « C », « D », « E » et « F » qu'il est possible d'attribuer n'est pas limité.

Les définitions des QSR sont présentées en annexe.

Les baisses techniques sont proscrites au sein du SSA. L'évaluation de la qualité de service rendu est annuelle, un changement de grade, une mutation ou autre situation, ne doit pas engendrer automatiquement une baisse de QSR.

Les QSR très bon « B », excellent « A » et exceptionnel « XX » constituent une zone d'excellence. **Toute variation à l'intérieur de cette zone doit être considérée comme normale et ne constitue pas une remise en cause des qualités professionnelles du militaire.**

Les règles relatives aux contingentements sont définies en annexe. Ces règles ne s'appliquent pas aux sous-officiers de la réserve opérationnelle.

3.3. Attribution du résultat annuel chiffré (RAC).

Le NSD attribue un résultat annuel chiffré (RAC) à chaque sous-officier et militaire du rang faisant l'objet d'une notation.

Ce résultat peut être :

- « -2 » ;

- « -1 » ;

- « 0 » ;

- « 1 » ;

- « 2 ».

Quel que soit le RAC attribué, celui-ci doit être cohérent avec l'ensemble des éléments constitutifs de la notation annuelle mentionnés dans le BNA.

Le notateur peut attribuer le résultat « 1 » ou « 2 » dans la limite de 36 p. 100 de l'effectif noté. Ce taux est appliqué par grade pour chaque catégorie de militaire. Le résultat obtenu par l'application de ce taux à un effectif donné est arrondi au nombre entier supérieur. L'effectif est déterminé selon les mêmes règles que l'effectif pris en compte pour la détermination du contingentement des QSR « A » et « XX ».

Exemple : effectif de 12 personnes.

$12 \times 0,2 = 2,4$ soit 3 « QSR A » à attribuer ou 2 « QSR A » et 1 « QSR XX ».

$12 \times 0,36 = 4,32$ soit 5 RAC à attribuer.

Deux options possibles : soit 5 « 1 », soit 1 « 2 » et 3 « 1 ». Il n'est pas possible d'attribuer 2 « 2 » et 1 « 1 » le RAC « 2 » étant réservé au détenteur de la QSR « XX ».

L'attribution d'un RAC négatif n'entraîne pas l'ouverture d'un droit pour attribuer un RAC positif.

3.4. La commission d'harmonisation.

Préalablement à la finalisation des travaux de notation des NPD, il appartient à l'autorité de fusionnement, c'est-à-dire au NSD, de réunir une commission d'harmonisation afin de mettre en place les mesures permettant :

- de veiller au respect de la définition de chaque QSR retenue, en particulier pour les plus élevées ;
- de respecter les contingentements de QSR ;
- de respecter la cohérence de chaque notation au 1^{er} degré ;
- de déterminer la répartition des RAC et des QSR entre les différents NPD afin d'assurer la cohérence et l'équité de la notation dans son ensemble ;
- de veiller à la cohérence entre l'attribution des QSR et des RAC.

Il convient d'attirer particulièrement l'attention de l'autorité de fusionnement sur le respect des ratios de QSR et de RAC définis après application des règles de contingentements. L'autorité doit pouvoir compter sur les conseils avisés de son chancelier qui aura, au préalable, réalisé et fait valider auprès de la chancellerie du SSA les fiches bilans *ad hoc*. La commission d'harmonisation regroupe les NPD ou leur représentant et toute personne dont la présence est jugée utile. Pour le personnel isolé, la présence du NPD n'est pas requise.

La répartition de la QSR et du RAC s'effectue par corps et par grade à l'exception du corps des ISGS pour lequel la répartition s'effectue par spécialité (infirmier en soins généraux et infirmier de bloc opératoire) et par grade.

Afin de veiller à la cohérence entre les RAC et les QSR attribués, les combinaisons suivantes sont **obligatoirement** à respecter :

QUALITÉ DES SERVICES RENDUS	RÉSULTAT ANNUEL CHIFFRÉ	
Exceptionnel (XX)	+1	+2
Excellent (A)	+1	
Très bon (B)	0	+1
Bon (C)	0	
Passable (D)	-1	
À confirmer (E)	-1	-2
Insuffisant (F)	-2	

3.5. Commission centrale de notation.

La commission centrale de notation (CCN) est présidée par le directeur central adjoint du SSA, ou à défaut son représentant, le chef du département accompagnement et gestion des ressources humaines (DAGR) ou son représentant ainsi qu'un représentant du bureau « chancellerie » du SSA.

Les rapports justificatifs devront être transmis après la commission d'harmonisation et au plus tard pour le 1^{er} avril 2025, avant communication au 1^{er} ressort, au bureau chancellerie du SSA. Une fois les résultats de la CCN connus, la notation au premier degré pourra être communiquée au personnel concerné et rechargée dans le SIRH par le chancelier.

Les seuls dossiers concernés sont ceux du personnel faisant l'objet :

- d'un maintien pendant au moins quatre ans au même RAC égal à « -1 » ou à « -2 » ;
- d'une baisse du RAC égale à « -1 » et « -2 ».

4. FILIÈRES.

Pour l'ensemble des titulaires de chaire et du personnel agrégé un FNIO du directeur de l'académie de santé est attendu.

Conformément à l'instruction n°145/ARM/CAB du 07 mars 2024, les commandants d'organisme de soutien local (ex : commandant de CMA) doivent faire l'objet d'une notation intercalaire par le (ou les) commandant de formation qu'il soutient. Seuls les chefs d'établissement sont concernés par cette mesure.

4.1. Militaires servant au ministère des armées et des anciens combattants.

4.1.1. Militaires servant au sein du service de santé des armées.

MILITAIRES DU SSA SERVANT EN ADMINISTRATION CENTRALE, À L'INSPECTION ET À L'INSPECTION GÉNÉRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES/ ÉTAT-MAJOR			
Assistant exécutif du DCA.	DCA SSA.	DC SSA.	SSA.
Conseiller du personnel officier du DC SSA et secrétaire général du CFMSSA.	DC SSA.		SSA.
Sous-officier affecté au bureau chancellerie.	Chef de bureau.	DC SSA.	SSA.
Sous-officier affecté au cabinet.	Chef de cabinet.	DC SSA.	SSA.

Sous-officier affecté au quartier général.	Chef du quartier général.	DCA SSA.	Établissement
DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES/ DIVISIONS PERFORMANCE ET MANAGEMENT GÉNÉRAL (PMG), ANTICIPATION ET STRATÉGIE (AS), OPÉRATIONS (OPS), SANTÉ DE DÉFENSE (SDD), PÔLE DES SÉCURITÉS.			
Adjoint au chef d'une division.	Chef de division concerné.	DCA SSA.	Établissement.
Chef de centre, chef de bureau au sein d'une division, officier non rattaché à un bureau d'une division.	Chef de division.	DCA SSA.	Établissement.
Officier affecté au sein d'un bureau ou d'une division.	Chef de division.	DCA SSA.	Établissement.
Coordonnateur national affecté au sein de la division SSD.	DIVSDD.	DCA SSA.	Établissement.
Sous-officier affecté au sein d'une division.	Chef de division.	DCA SSA.	Établissement.
Sous-officier secrétaire du CFM SSA.	Secrétaire général du CFM SSA.	DC SSA.	SSA.
Officier général « Sécurités ».	DCA SSA.	DC SSA.	SSA.
Sous-officier affecté au pôle des sécurités.	Officier général "Sécurités".	DCA SSA.	Établissement.
DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES/ SOUS-DIRECTIONS ÉTUDES ET POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES (EPRH), ACHATS-FINANCES (AF), APPUI A L'ACTIVITE (AA).			
Adjoint au sous-directeur.	Sous-directeur concerné.	DCA SSA.	Établissement.
Officier affecté au sein d'une sous-direction.	Sous-directeur concerné.	DCA SSA.	Établissement.
Sous-officier affecté au sein d'une sous-direction.	Sous-directeur concerné.	DCA SSA.	Établissement.
INSPECTION DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES (ISSA).			
Chef de l'état-major de l'ISSA.	Inspecteur du service de santé des armées.		Établissement.
Officier affecté au sein de l'ISSA.	Chef d'état-major de l'ISSA	Inspectrice du service de santé des armées.	Établissement.
Sous-officier affecté à l'ISSA.	Chef de bureau ou autorité hiérarchique.	Inspecteur du service de santé des armées.	Établissement.
INSPECTION GÉNÉRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.			
Chef d'état-major de l'IGSSA.	Inspecteur général du service de santé des armées.		DCSSA.

Sous-officier affecté à l'IGSSA.	Chef d'état-major de l'IGSSA.	Inspecteur général du service de santé des armées.	DCSSA.
----------------------------------	-------------------------------	--	--------

MILITAIRES DU SSA SERVANT AU PROFIT DE LA MÉDECINE DES FORCES.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
DIRECTION DE LA MÉDECINE DES FORCES.			
Chef de division	DA DMF.	DMF.	Établissement.
Chef d'état-major.	DA DMF.	DMF.	Établissement.
Chef de bureau, non rattaché à une division.	Chef d'état-major.	DMF.	Établissement.
Officier affecté au sein d'un bureau, non rattaché à une division.	Chef d'état-major.	DMF.	Établissement.
Officier affecté au sein d'une division.	Chef de division.	DMF.	Établissement.
Directeur médical en zone de défense et de sécurité de Paris.	Chef de division milieux.	DMF.	Établissement.
Conseiller expert en médecin de prévention auprès du DMF.	Chef de la division métier avec FNIO du coordonnateur national de la médecine de prévention.	DMF.	Établissement.
Sous-officier affecté au sein d'une division.	Chef de division.	DMF.	Établissement.
Sous-officier affecté hors d'une division.	Chef d'état-major.	DMF.	Établissement.
CENTRES MÉDICAUX DES ARMÉES (CMA) ET 1 ^{RE} CHEFFERIE DU SERVICE DE SANTÉ.			
COMCMA / COMCSS1.	DMF.	DC SSA.	SSA.
Adjoint au commandant de CMA/1 ^{re} CSS.	Commandant de CMA.	DMF.	DMF.
Médecin chef d'antenne et chef de groupe vétérinaire.	Adjoint au commandant de CMA.	Commandant de CMA.	Établissement.
Officier affecté en antenne.	Médecin chef d'antenne.	Commandant de CMA.	Établissement.
Médecin chef de la 1 ^{re} antenne médicale spécialisée.	Adjoint au commandant de CMA avec FNIO du commandant du groupement d'intervention de la gendarmerie nationale.	Commandant de CMA.	Établissement.
Officier affecté en groupe vétérinaire.	Chef de groupe vétérinaire.	Commandant de CMA.	Établissement.
Officier affecté en échelon de commandement.	Adjoint au commandant de CMA.	Commandant de CMA.	Établissement.

Sous-officier affecté en échelon de commandement.	Adjoint au commandant de CMA.	Commandant de CMA.	Établissement.
Sous-officier affecté en antenne médicale.	Médecin chef d'antenne.	Commandant de CMA.	Établissement.
Sous-officier affecté dans un groupe vétérinaire.	Chef du groupe vétérinaire.	Commandant de CMA.	Établissement.
CHEFFERIE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES POUR LA FORCE D'ACTION NAVALE (FAN).			
Chef du service de santé (CSS) FAN.	DMF avec FNIO de l'Amiral commandant la FAN (ALFAN).	DC SSA.	SSA.
Adjoint organique du CSS FAN.	CSS FAN.	DMF.	DMF.
Médecins majors des services médicaux de la FAN (SM pour la FAN).	Adjoint du CSS FAN.	CSS FAN.	Établissement.
Médecin adjoint des SM pour la FAN.	Médecin major des SM pour la FAN.	CSS FAN.	Établissement.
Médecin adjoint « entraînement opérations » du CSS FAN.	CSS FAN avec FNIO de l'amiral, commandant la force aéromaritime française de réaction rapide.	DMF.	DMF.
Médecin adjoint « plongée » du CSS FAN.	CSS FAN avec FNIO du chef de la cellule plongée humaine et intervention sous la mer.	DMF.	DMF.
Officier affecté à la CSS pour la FAN.	Adjoint du CSS FAN.	CSS FAN.	Établissement.
Sous-officier affecté à l'échelon commandement de la chefferie du service de santé pour la FAN.	Autorité hiérarchique.	CSS FAN.	Établissement.
Sous-officier affecté à l'échelon conduite Brest/Toulon.	Médecin-chef de l'échelon de conduite Brest/Toulon.	CSS FAN.	Établissement.
Sous-officier affecté à la cellule "sauvetage au combat" (SCMM).	Médecin adjoint "entraînement et opérations" du CSS FAN.	CSS FAN.	Établissement.
Sous-officier affecté au sein des services médicaux.	Médecin major du service médical de la FAN de Toulon ou Brest.	CSS FAN.	Établissement.
Sous-officier affecté à la zone de stockage en produits de santé de Toulon.	Chef de la division ravitaillement sanitaire de la CSS FAN.	CSS FAN.	Établissement.
CHEFFERIE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES POUR LES FORCES SOUS-MARINE (FSM).			
Chef du service de santé des FSM (CSS FSM), conseiller santé de l'amiral commandant les FSM.	DMF avec FNIO de l'amiral, commandant les FSM.	DC SSA.	SSA.
Médecin-chef du service médical de l'escadrille des sous-marins nucléaires lanceurs d'engins (ESNLE).	CSS FSM avec FNIO du commandant de l'ESNLE.	DMF.	DMF.

Médecin adjoint du service médical de l'ESNLE.	Médecin-chef du service médical de l'ESNLE.	CSS FSM.	Établissement.
Médecin-chef du service médical de la base opérationnelle de l'Île Longue.	CSS FSM avec FNIO du commandant de la base sous-marine de l'Île Longue.	DMF.	DMF.
Médecin adjoint du service médical de la base opérationnelle de l'Île Longue.	Médecin-chef du service médical de la base opérationnelle de l'Île Longue.	CSS FSM.	Établissement.
Médecin-chef du service médical pour l'escadrille des sous-marins nucléaires d'attaque (ESNA).	CSS FSM avec FNIO du commandant de l'ESNA.	DMF.	DMF.
Médecin adjoint du service médical de l'ESNA.	Médecin-chef du service médical de l'ESNA.	CSS FSM.	Établissement.
Officier affecté au sein de la CSS pour les FSM.	CSS FSM.	DMF.	DMF.
Sous-officier affecté à l'échelon commandement de la chefferie du service de santé pour les FSM.	Autorité hiérarchique.	CSS FSM.	Établissement.
Sous-officier affecté au sein des services médicaux.	Médecin chef du service médical.	CSS FSM.	Établissement.

MILITAIRES DU SSA SERVANT AU SEIN DES HÔPITAUX DES ARMÉES.

Le personnel militaire servant en antenne de réanimation et de chirurgie de sauvetage ne dispose plus de filière de notation spécifique. La filière qui s'applique est la filière commune de l'HIA. S'il y a un déploiement opérationnel, un FNIO doit être réalisé par le DIRMED de l'opération.

L'hôpital des armées Robert Picqué a pour filières, celles qui s'appliquent aux hôpitaux nationaux et régionaux d'instruction des armées.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
DIRECTION DES HÔPITAUX DES ARMÉES.			
Directeur adjoint (DA DHA).	DHA.	DCA SSA.	SSA.
Chef d'état-major et chef de division.	DA DHA.	DHA.	Établissement.
Conseiller paramédical du DC SSA	DHA.	DC SSA.	SSA.
Coordonnateur général des soins.	DA DHA.	DHA.	Établissement.
Officier affecté à la DHA.	Chef de division.	DHA.	Établissement.
Sous-officier affecté à la DHA.	Chef de division.	DHA.	Établissement.
HÔPITAUX NATIONAUX ET RÉGIONAUX D'INSTRUCTION DES ARMÉES (HNIA et HRIA).			
Médecin-chef adjoint.	Médecin-chef.	DHA.	DHA.

Coordonnateur général des soins.	Médecin-chef adjoint.	Médecin-chef.	Établissement.
Directeur médical.	Médecin-chef adjoint.	Médecin-chef.	Établissement.
Chef de service.	Médecin-chef adjoint.	Médecin-chef.	Établissement.
Chef d'un service administratif, technique ou logistique.	Gestionnaire.	Médecin-chef.	Établissement.
Officier affecté dans un service.	Chef de service.	Médecin-chef.	Établissement.
Cadre supérieur de santé.	Coordonnateur général des soins.	Médecin-chef.	Établissement.
Sous-officier affecté au sein de la chefferie de l'hôpital.	Médecin-chef adjoint.	Médecin chef.	Établissement.
Sous-officier affecté dans un service.	Chef de service.	Médecin-chef.	Établissement.
HÔPITAUX SPÉCIALISÉS DES ARMÉES (HSA).			
Praticien affecté dans un HSA.	Médecin-chef adjoint de l'HNIA.	Médecin-chef de l'HNIA.	Établissement.
Sous-officier affecté dans un HSA.	Médecin-chef adjoint de l'HNIA.	Médecin-chef de l'HNIA.	Établissement.

MILITAIRES DU SSA SERVANT AU SEIN DE L'ACADÉMIE DU SERVICE DE SANTÉ.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
ACADÉMIE - ÉCOLE DU VAL-DE-GRÂCE			
Chef d'état-major.	DA EVDG.	Directeur de l'EVDG.	Établissement.
Chef de division.	DA EVDG.	Directeur de l'EVDG.	Établissement.
Officier affecté à l'EVDG.	Chef de division.	Directeur de l'EVDG.	Établissement.
MITHA (officier et sous-officier) en formation affecté à l'école du Val de Grâce.	Chef du département de la formation cursus des paramédicaux et pérимédicaux.	Directeur de l'EVDG.	Établissement.
Interne et praticien en formation.	Référent pédagogique avec FNIO du directeur adjoint de l'EVDG et manière de servir des lieux de stage.	Chef d'établissement d'affectation.	Établissement d'affectation.
Sous-officier affecté à l'EVDG.	Chef de division ou équivalent.	Directeur de l'EVDG.	Établissement.
ÉCOLES MILITAIRES DE SANTÉ DE LYON-BRON (EMSLB).			

Commandant en second des EMSLB.	Commandant des EMSLB.	Directeur de l'académie	Académie.
Directeur de l'EPPA.	Commandant des EMSLB.	Directeur de l'académie	Académie.
Directeur général de la formation.	Commandant en second des EMSLB.	Commandant des EMSLB.	Établissement.
Chef de département.	Directeur général de la formation.	Commandant des EMSLB.	Établissement.
Commandant de bataillon	Commandant en second des EMSLB.	Commandant des EMSLB.	Établissement.
Officier affecté en bataillon.	Commandant de bataillon.	Commandant des EMSLB.	Établissement.
Sous-officier affecté à un département des EMSLB.	Chef de département de rattachement.	Commandant des EMSLB.	Établissement.
Sous-officier affecté dans un bataillon ou en formation dans un organisme militaire.	Commandant de bataillon.	Commandant des EMSLB.	Établissement.
INSTITUT DE RECHERCHE BIOMÉDICALE DES ARMÉES (IRBA).			
Directeur adjoint de l'IRBA.	Directeur de l'IRBA.	Directeur de l'Académie.	Académie.
Chef de l'équipe résidente de médecine aéronautique opérationnelle (ERMAO).	Directeur adjoint avec FNIO du chef du centre d'expériences aériennes militaires.	Directeur de l'IRBA.	Établissement.
Officier affecté au sein de l'IRBA.	Directeur adjoint.	Directeur de l'IRBA.	Établissement.
Sous-officier affecté à l'IRBA.	Autorité hiérarchique.	Directeur de l'IRBA.	Établissement.
CENTRE D'ÉPIDÉMIOLOGIE ET DE SANTÉ PUBLIQUE DES ARMÉES (CESPA).			
Directeur du CESPA.	Directeur de l'Académie.	DC SSA.	SSA.
Directeur adjoint du CESPA.	Directeur du CESPA.	Directeur de l'Académie.	Académie.
Chef de département du CESPA.	Directeur adjoint du CESPA.	Directeur du CESPA.	Établissement.
Officier affecté au CESPA.	Chef de département.	Directeur du CESPA.	Établissement.
Sous-officier affecté au CESPA.	Chef de département.	Directeur du CESPA.	Établissement.
SERVICE DE PROTECTION RADIOLOGIQUE DES ARMÉES (SPRA).			
Directeur du SPRA.	Directeur de l'académie.	DC SSA.	SSA.

Directeur adjoint.	Directeur du SPRA.	Directeur de l'académie.	Académie.
Chef de division.	Directeur adjoint du SPRA.	Directeur du SPRA.	Établissement.
Autre officier affecté au SPRA.	Chef de division.	Directeur du SPRA.	Établissement.
Sous-officier affecté au SPRA.	Chef de division.	Directeur du SPRA.	Établissement.

MILITAIRES DU SSA SERVANT AU SEIN DU RAVITAILLEMENT SANITAIRE.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
DIRECTION DES APPROVISIONNEMENTS EN PRODUIT DE SANTÉ DES ARMÉES.			
Chef de division.	DA APSA.	DAPSA.	Établissement.
Officier affecté à la direction des approvisionnements en produits de santé des armées.	Chef de division.	DAPSA.	Établissement.
Officier directement rattaché au DAPSA.	DA APSA.	DAPSA.	Établissement.
Sous-officier affecté à la direction des approvisionnements en produits de santé des armées.	Autorité hiérarchique.	DAPSA.	Établissement.
ÉTABLISSEMENT CENTRAL DES MATÉRIELS DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES (ECMSSA), ÉTABLISSEMENTS DE RAVITAILLEMENT SANITAIRE DES ARMÉES (ERSA), PLATEFORME ACHATS FINANCES (PFAFS), PHARMACIE CENTRALE DES ARMÉES (PCA) ET CENTRE DE TRANSFUSION SANGUINE DES ARMÉES (CTSA).			
Chef d'établissement.	DAPSA.	DC SSA.	SSA.
Officier adjoint au chef d'établissement.	Chef d'établissement.	DAPSA.	DAPSA.
Chef de département, division, bureau, département de collecte	Officier adjoint au chef d'établissement.	Chef d'établissement.	Établissement.
Chef de site du CTSA de Toulon.	Chef du département de collecte du CTSA.	Chef du CTSA.	Établissement.
Officier affecté dans un établissement.	Autorité hiérarchique.	Chef d'établissement.	Établissement.
Sous-officier affecté dans un établissement.	Autorité hiérarchique.	Chef de l'établissement.	Établissement.

MILITAIRES DU SSA SERVANT AU SEIN DE LA DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DU NUMÉRIQUE EN SANTÉ.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
-----------------	----------------------------	---------------------------	--------------------------

DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DU NUMÉRIQUE EN SANTÉ (DSIN-S).			
Directeur adjoint de la DSIN-S.	DSIN-S.	DCA SSA.	SSA.
Chef d'état-major	Adjoint DSIN-S.	DSIN-S.	Établissement.
Officier ou sous-officier affecté à la direction des systèmes d'informations et du numérique en santé.	Chef de division.	DSIN-S.	Établissement.
Sous-officier affecté à l'état-major de la direction des systèmes d'informations et du numérique en santé.	Chef d'état-major.	DSIN-S	Établissement

MILITAIRES DU SSA SERVANT AU SEIN DES RESSOURCES HUMAINES DU SSA.

PERSONNEL NOTÉ.	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE.
DÉPARTEMENT ACCOMPAGNEMENT ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.			
Chef de division.	Adjoint au chef du DAGRH.	Chef du DAGRH.	Établissement.
Officier et sous-officier affectés au sein d'une division ou bureau.	Chef de division.	Chef du DAGRH.	Établissement.
Officier et sous-officier affectés dans un bureau non rattaché à une division.	Adjoint au chef du DAGRH.	Chef du DAGRH.	Établissement.
CENTRE EXPERT DES RESSOURCES HUMAINES DU SERVICE DE SANTE DES ARMÉES (CERH-SSA).			
Sous-officier affecté au CERH-SSA.	Chef de division.	Directeur du CERH-SSA.	Établissement.
Sous-officier affecté au CERH-SSA et non rattaché à une division.	Directeur adjoint.	Directeur du CERH-SSA.	Établissement.

VOLONTAIRES DU SSA SOUMIS AUX LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES AUX OFFICIERS.

<i>VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES SOUMIS AUX LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES AUX OFFICIERS</i>			
PERSONNEL NOTÉ	NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ.	NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ.	GESTION EN CHANCELLERIE
VSSA aspirant affecté à l'institut de recherche biomédicale des armées.	Autorité hiérarchique.	Directeur de l'IRBA.	Établissement.
<i>VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES SOUMIS AUX LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES AUX SOUS - OFFICIERS</i>			

VSSA.	Autorité hiérarchique.	Autorité hiérarchique de 2 ^e niveau.	CHANCELLERIE CONCERNÉE.
-------	------------------------	---	-------------------------

4.1.2. Militaires servant en interarmées.

CABINET DU MINISTRE DES ARMÉES.			
CM18.	Chef du cabinet militaire du ministre des Armées.	Chef du cabinet militaire du ministre des Armées.	CERH-SSA.
Adjoint à CM18.	Chef de la cellule militaire 18/Adjoint SSA du chef du cabinet militaire du ministre des Armées.	Chef du cabinet militaire du ministre des Armées.	CERH-SSA.
CONTRÔLE GÉNÉRAL DES ARMÉES.			
Inspecteur de la médecine de prévention.	Chef du contrôle général des armées.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Inspecteur des installations classées pour la protection de l'environnement.	Chef du pôle environnement du groupe des inspections spécialisées.	DCA SSA.	CERH-SSA.
CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION MILITAIRE (CSFM).			
Officier membre du CSFM.	Secrétaire général du CSFM.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Sous-officier membre du CSFM.	Secrétaire général du CSFM.	DCA SSA.	CERH-SSA.
ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES.			
Chef du bureau politique de la fonction santé.	Chef de division « Soutien de l'homme ».	DCA SSA.	CERH-SSA.
Adjoint au chef du bureau politique de la fonction santé.	Chef du bureau politique de la fonction santé.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Officier affecté à l'EMA.	Chef de division.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Officier section interarmées des programmes NRBC.	Chef de division "Maîtrise des armements".	DCA SSA.	CERH-SSA.
Conseiller santé auprès du commandement des opérations spéciales.	Commandant du commandement des opérations spéciales.	DCA SSA.	CERH SSA.
Directeur médical auprès du commandement pour l'Afrique.	Commandant du commandement pour l'Afrique.	DCA SSA.	CERH SSA.

Directeur interarmées du service de santé des armées (DIASS).	Commandant supérieur des forces armées ou commandant des forces françaises.	DC SSA.	CERH-SSA.
Officier directement subordonné au DIASS.	DIASS .	DMF.	CERH-SSA.
Médecin-chef du CMIA ou CMCIA.	DIASS.	DMF.	CERH-SSA.
Officier affecté en CMIA ou CMCIA.	Médecin-chef CMIA ou CMCIA.	DIASS.	CERH-SSA.
Médecin-chef d'antenne sous l'autorité d'un COMCMIA/COMCMCIA.	Médecin-chef de CMIA ou CMCIA.	DIASS.	CERH-SSA.
Médecin-chef d'antenne sous l'autorité d'un DIASS.	DIASS.	DMF.	CERH-SSA.
Officier affecté en antenne sous l'autorité d'un médecin-chef d'antenne.	Médecin chef d'antenne.	DIASS.	CERH-SSA.
Médecin-chef du CMIA Gabon, Sénégal et Côte-d'Ivoire	Commandant du DLIA.	DIRMED du CPA/	CERH-SSA.
Vétérinaire des armées, conseiller auprès du commandant des forces du territoire.	DIASS de rattachement.	DMF.	CERH-SSA.
Médecin-chef du centre médical de suivi (CMS).	DIASS.	DMF.	CERH-SSA.
Médecin adjoint au CMS.	Médecin chef du CMS.	DIASS.	CERH-SSA.
Médecins-chef au sein d'un régiment, groupement ou détachement du service militaire adapté (SMA).	Chef de corps.	DIASS.	CERH-SSA.
Officier affecté au sein d'un régiment, groupement ou détachement du SMA.	Chef de corps avec FNIO du médecin-chef.	DIASS.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté à la DIASS.	Autorité hiérarchique.	DIASS.	CERH-SSA.
Sous-officier technicien vétérinaire affecté à la DIASS.	Vétérinaire, autorité technique de rattachement.	DIASS.	CERH-SSA.

Sous-officier affecté en unité de distribution de produits santé (UDPS).	Chef de l'UDPS.	DIASS.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté en CMIA ou CMCIA et en antenne.	Médecin-chef du CMIA ou du CMCIA ou médecin chef d'antenne.	DIASS.	CERH-SSA.
Sous-officier affectés en CMIA au Gabon, Sénégal et Côte d'Ivoire.	Médecin-chef du CMIA.	DIRMED CPA.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté en SMA.	Chef de corps.	DIASS.	CERH-SSA.
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION.			
Officier affecté au bureau des expertises et analyses médicales du service des pensions et des risques professionnels.	Chef du service des pensions et des risques professionnels.	DCA SSA.	CERH-SSA.
CENTRE INTERARMÉES DE LA RESTAURATION ET LOISIRS (CIRL).			
Conseiller du directeur du CIRL.	Directeur du CIRL.	DCA SSA.	CERH-SSA.
LABORATOIRE DU COMMISSARIAT DES ARMÉES.			
Directeur du laboratoire du commissariat des armées - Angers.	Directeur du centre interarmées du soutien "équipements commissariat".	DCA SSA.	CERH-SSA.
INSTITUTION NATIONAL DES INVALIDES (INI).			
Chef de service à l'INI.	Directeur de l'INI.	DHA.	CERH-SSA.
Praticien affecté à l'INI.	Chef de service.	Directeur de l'INI.	CERH-SSA.
DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT MILITAIRE SUPÉRIEUR.			
Auditeur au centre des hautes études militaires (CHEM).	Directeur du CHEM.	Directeur de l'Académie.	Académie.
Stagiaire à l'école de guerre.	Cadre, professeur de groupe.	Directeur de l'Académie.	Académie.

4.1.3. Militaires servant au sein de la direction générale pour l'armement.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT.			
Conseiller santé du chef du service d'architecture du système de défense (SASD) à Paris.	Chef du SASD.	DCA SSA.	CERH-SSA.

Officier d'échange innovation à l'agence de l'innovation de défense (AID) – Paris Balard.	Directeur de l'AID.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Chef du département de suivi des centres d'expérimentations nucléaire à Arcueil.	Chef du service des activités nucléaires et de dissuasion.	DCA SSA.	CERH-SSA.

4.1.4. Militaires servant au sein de l'armée de Terre.

ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE.			
Conseiller santé de l'état-major de l'armée de terre.	Major général de l'armée de terre.	DCA SSA.	CERH-SSA.
RÉGIMENT MÉDICAL.			
Chef de corps du régiment médical.	Général, commandant la brigade logistique.	Général commandant la force terrestre.	CERH-SSA.
Chef du bureau opération et instruction du régiment médical (BOI).	Commandant en second du régiment médical.	Chef de corps du RMED.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au RMED.	Chef bureau opération et instruction (BOI).	Commandant du RMED.	CERH-SSA.
CENTRE D'INSTRUCTION DES RÉSERVES PARACHUTISTES (CIRP), CENTRE PARACHUTISTE D'ENTRAÎNEMENT SPÉCIALISÉ (CPES), CENTRE PARACHUTISTE D'ENTRAÎNEMENT AUX OPÉRATIONS MARITIMES (CPEOM) ET CENTRE PARACHUTISTE D'INSTRUCTION SPÉCIALISÉE (CPIS).			
Médecin-chef du CIRP.	Commandant du CIRP.	DMF.	CERH-SSA.
Médecin-chef du CPES.	Chef de corps du CPES.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Médecin adjoint du CPES.	Médecin-chef du CPES.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Médecin-chef du CPEOM.	Chef de corps du CPEOM.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Médecin adjoint du CPEOM.	Médecin-chef du CPEOM.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Médecin-chef de l'antenne médicale du CPIS.	Chef de corps du CPIS.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Médecin adjoint de l'antenne médicale du CPIS.	Médecin-chef du CPIS.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au CIRP.	Médecin-chef du CIRP.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au CPEOM.	Médecin chef du CPEOM.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au CPES.	Médecin chef du CPES.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au CPIS.	Médecin chef du CPIS.	Médecin-chef du CIRP.	CERH-SSA.

44 ^e RÉGIMENT D'INFANTERIE.			
Médecin-chef.	Chef de corps du 44 ^e régiment d'infanterie.	DMF.	CERH-SSA.
Médecin adjoint.	Chef de corps.	DMF.	CERH-SSA.
Sous-officier affectés au 44 ^e RI.	Chef de corps.	DMF.	CERH-SSA.
BRIGADE FRANCO-ALLEMANDE (BFA).			
Officier servant à la BFA.	Général commandant la BFA.	DMF.	CERH-SSA.
CENTRE DE FORMATION FRANCO-ALLEMAND DU PERSONNEL TECHNICO-LOGISTIQUE TIGRE (FASSBERG).			
Sous-officier affecté au centre de formation franco-allemand du personnel technico-logistique Tigre.	Commandant de la formation administrative.	DMF.	CERH-SSA.
ÉCOLES DE SAUMUR.			
Officier servant dans les écoles de Saumur.	Commandant des écoles.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Officier servant au centre interarmées de défense NRBC (CIA NRBC).	Commandant du CIA NRBC.	DCA SSA	CERH-SSA.

4.1.5. Militaires servant au sein de la Marine nationale.

ÉTAT-MAJOR DE LA MARINE (EMM).			
Médecin des armées, conseiller santé de l'EMM.	Major général de la Marine.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Officier servant au centre d'expertise des programmes navals (CEPN).	Commandant du CEPN.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Conseiller scientifique de l'EMM.	Autorité coordination affaires nucléaires (ALNUC)	DCA SSA.	CERH-SSA.
LABORATOIRE D'ANALYSES DE SURVEILLANCE ET D'EXPERTISE DE LA MARINE (LASEM).			
Chef de service du LASEM.	Autorité de coordination des affaires nucléaires (ALNUC).	DMF.	CERH-SSA.
Praticien affecté dans un laboratoire de chimie analytique ou de surveillance radiologique.	Chef du service du LASEM.	DA DMF.	CERH-SSA.
FILIERE PSYCHOLOGIE APPLIQUÉE DE LA MARINE NATIONALE.			

Médecin-chef du service de psychologie de la marine (SPM).	Sous-directeur « génération de compétence » de la direction du personnel militaire de la marine.	DMF.	CERH-SSA.
Médecin-chef du service local de psychologie appliquée (SLPA) AERO.	Médecin-chef du SPM avec FNIO d'ALAVIA.	DMF.	CERH-SSA.
Chef du SLPA.	Médecin-chef du SPM.	DA DMF.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au sein du service de psychologie de la marine.	Chef du service de psychologie de la marine.	DMF.	CERH-SSA.
BÂTIMENTS DE SURFACE, GROUPES DES PLONGEURS DÉMINEURS, SOUS-MARINS, CEPHISMER			
Médecin-major des groupes de plongeurs démineurs (GPD).	Commandant du GPD avec un FNIO du médecin adjoint « plongée » du CSS FAN.	CSS FAN.	CSS FAN.
Officier affecté sur bâtiment de la FAN.	Commandant du bâtiment.	CSS FAN.	CSS FAN.
Sous-officier affecté au sein des cellules d'expertise plongée humaine et intervention sous la mer (CEPHISMER).	Médecin-chef du CEPHISMER.	CSS FAN.	CSS FAN.
Sous-officier affecté à bord des bâtiments de la FAN.	Commandant du bâtiment.	CSS FAN.	CSS FAN.
Sous-officier affecté au GPD.	Médecin major du GPD.	CSS FAN.	CSS FAN.
Officier affecté sur sous-marin nucléaire.	Commandant du sous-marin.	CSS FSM.	CSS FSM.
Sous-officier affecté à bord des bâtiments de la FSM.	Commandant du sous-marin.	CSS FSM.	CSS FSM.

4.1.6. Militaires servant au sein de l'armée de l'Air et de l'Espace.

ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE L'AIR ET DE L'ESPACE.			
Conseiller santé de l'état-major de l'armée de l'air et de l'espace.	Major général de l'armée de l'air et de l'espace.	DCA SSA.	CERH-SSA.
ESCADRILLE AÉROSANITAIRE - BA 107 VILLACOUBLAY.			
Commandant de l'escadrille aérospanitaire de la base aérienne (BA) 107 - Villacoublay.	Commandant de la BA 107.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Officier affecté à l'EAS.	Commandant de l'escadrille aérospanitaire.	Commandant de la BA 107.	CERH-SSA.

Sous-officier affecté à l'EAS.	Commandant de l'escadrille aérosanitaire.	Commandant de la BA 107.	CERH-SSA.
--------------------------------	---	--------------------------	-----------

4.1.7. Militaires servant au sein de l'Économat des Armées.

ÉCONOMAT DES ARMÉES (EDA).			
Vétérinaire des armées, conseiller auprès du directeur de l'EDA.	Directeur de l'EDA.	DCA SSA.	CERH-SSA.

4.2. Militaires servant en interministériel.

4.2.1. Militaires servant à la Présidence de la République.

PRÉSIDENTE DE LA RÉPUBLIQUE.			
Médecin-chef du service médical de la Présidence de la République (SMPR).	Chef de l'état-major particulier du Président de la République.	DC SSA.	CERH-SSA.
Adjoint au médecin-chef du SMPR.	Médecin-chef du SMPR.	DCA SSA.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté à la Présidence de la République.	Adjoint au médecin-chef du service médical de la Présidence de la République (SMPR).	Médecin chef du service médical de la Présidence de la République (SMPR).	CERH-SSA.

4.2.2. Militaires servant auprès du Premier ministre.

CABINET DU PREMIER MINISTRE.			
Chef du cabinet médical du premier ministre.	Chef du cabinet militaire.	DC SSA.	CERH-SSA.
Adjoint au chef du cabinet médical du premier ministre.	Chef du cabinet médical du premier ministre.	DCA SSA.	CERH-SSA.

4.2.3. Militaires servant au ministère chargé des Affaires Étrangères.

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES - DIRECTION DE LA COOPÉRATION DE SÉCURITÉ ET DE DÉFENSE.			
Conseiller du directeur des études - Ecole d'application du service de santé militaire.	Chef de la mission d'assistance de coopération de défense ou l'attaché de défense.	ACASAN.	CERH-SSA.
Officier chargé de l'enseignement - Ecole d'application du service de santé militaire.	Chef de la mission d'assistance de coopération de défense ou l'attaché de défense.	ACASAN.	CERH-SSA.

4.2.4. Militaires servant au ministère de l'Intérieur.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES.			
Conseiller santé du préfet et médecin-chef du COMFORMISC.	Directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises.	DCA SSA.	CERH-SSA.

FORMATIONS MILITAIRES DE LA SÉCURITÉ CIVILE.			
Officier affecté en UIISC.	Chef de corps.	DMF.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté en UIISC	Chef de corps.	DMF.	CERH-SSA.
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE (DGGN).			
Conseiller santé auprès de la DGGN.	Major général de la gendarmerie nationale.	DCA SSA.	CERH-SSA.
L'INSTITUT DE RECHERCHE CRIMINELLE DE LA GENDARMERIE NATIONALE (IRCGN).			
Sous-directeur scientifique « santé » de l'IRCGN.	Général de division commandant le pôle judiciaire de la gendarmerie nationale.	DIVSDD.	CERH-SSA.
Officier affecté à l'IRCGN.	Directeur de l'IRCGN.	DIVSDD.	CERH-SSA.
BRIGADE DES SAPEURS POMPIERS DE PARIS (BSPP).			
Médecin-chef de la BSPP.	Général, commandant la BSPP.	DMF.	CERH-SSA.
Médecin-chef d'antenne médicale.	Médecin-chef de la BSPP.	DA DMF.	CERH-SSA.
Chef de bureau.	Médecin-chef de la BSPP.	DA DMF.	CERH-SSA.
Officier en service à la BSPP.	Médecin-chef d'antenne ou chef de bureau.	Médecin-chef de la BSPP.	CERH-SSA.
Responsable de la section vétérinaire.	Médecin-chef de la BSPP.	DA DMF.	CERH-SSA.
Médecin-chef du GAS.	Médecin-chef de la BSPP.	DA DMF.	CERH-SSA.
Médecin adjoint du groupement d'appuis spécialisés.	Médecin-chef du GAS.	Médecin-chef de la BSPP.	CERH-SSA.
TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES.			
Praticien, affecté dans les terres australes et antarctiques françaises (TAAF).	Secrétaire général des TAAF.	DA DMF.	CERH-SSA.

4.2.5. Militaires servant au ministère chargé de la Santé.

MINISTÈRE CHARGÉ DE LA SANTÉ.			
Officier de liaison du SSA auprès du ministre de la santé et des préventions.	Secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales.	DCA SSA.	CERH-SSA.

4.2.6. Militaires servant au ministère chargé de l'Écologie.

SERVICE DE SANTÉ DES GENS DE MER.			
Sous-officier affecté au service de santé des gens de mer.	Chef du service de santé des gens de mer.	DCA SSA.	CERH-SSA.

4.2.7. Militaires servant au bataillon des marins-pompiers de Marseille.

BATAILLON DE MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE (BMPM).			
Médecin-chef du BMPM.	Commandant du BMPM.	DMF.	CERH-SSA.
Officier affecté au BMPM.	Médecin-chef du BMPM.	DA DMF.	CERH-SSA.
Sous-officier affecté au BMPM.	Médecin-chef du BMPM.	DA DMF.	CERH-SSA.

4.2.8. Militaires servant à la caisse nationale de sécurité sociale des militaires.

CAISSE NATIONALE MILITAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE (CNMSS).			
Officier servant à la CNMSS.	Directeur adjoint de la CNMSS.	DCA SSA.	CERH-SSA.

4.3. Militaires servant en interallié.

ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD ET AUTRES (OTAN).			
Conseiller médical adjoint auprès de Supreme Head quaters Allied Power Europe (SHAPE) à Mons (Belgique).	Chef de la représentation militaire française à SHAPE.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Officier affecté auprès de la branche médicale de Supreme Allied Commander Transformation (SACT) à Norfolk (Etats-Unis) de l'OTAN.	Chef de la représentation militaire française à SACT.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Officier de liaison du SSA auprès de l'United States army (Falls Church).	Attaché de défense.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Officier de liaison du SSA auprès de la Bundeswehr Kommando Sanitätsdients à Coblenze (Allemagne).	Chef de la mission militaire française près l'ambassade de France à Berlin (Allemagne).	DIVOPS.	CERH-SSA.
Officier à l'European Air Transport Command - (EATC) à Eindhoven (Pays-Bas).	Commandant ou commandant en second de l'EATC.	DIVOPS.	CERH-SSA.

Sous-officier affecté à l'EATC.	Commandant ou commandant en second EATC.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Officier traitant du European Medical Command/Multinational Medical Coordination Center à Coblenz (Allemagne).	Directeur de l'EMC/MMC.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Officier affecté au CEMM Budapest (Hongrie)	Autorité hiérarchique.	DIVOPS.	CERH-SSA.
Chercheur auprès de l'US Army medical research institute (Fort Detrick).	Chef de la formation d'emploi de rattachement.	Directeur de l'Académie.	Académie.
Chercheur au titre de l'Engineer and Scientist Exchange Program (ESEP).	Autorité hiérarchique.	Directeur de l'Académie.	Académie.
CORPS DE RÉACTION RAPIDE FRANCE (CRR - Fr) ET CORPS EUROPÉEN (CE) (HORS COMMANDEMENT DES FORCES TERRESTRES).			
Chef du GMED et conseiller santé.	Chef d'état-major du CRR.	DMF.	CERH-SSA.
Praticien au sein du CE.	Général représentant français auprès du général commandant le CE.	DMF.	CERH-SSA.

5. FILIÈRES DE NOTATION DU PERSONNEL APPARTENANT À LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE.

Le personnel appartenant à la réserve opérationnelle est noté par un notateur unique qui est le chef d'établissement de son établissement d'affectation. La signature et la communication de la notation n'est pas déléguable à une tierce personne. Ces dispositions s'appliquent sous réserve de celles prévues par les instructions de référence.

6. DIVERS.

La circulaire n° 500056/ARM/DCSSA/DIR/CHANC du 7 janvier 2025 relative à la notation 2025 des militaires de l'armée active et de réserve du service de santé des armées est abrogée.

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

*Le médecin général des armées,
directeur central du service de santé des armées,*

Jacques MARGERIE.

ANNEXE I. AIDE AU CHANCELIER.

1. GÉNÉRALITÉS.

La notation est un acte de commandement, consistant à évaluer les qualités du militaire, sa manière de servir mais aussi son potentiel.

La notation, expression du pouvoir de commandement, nécessite du courage. Le chancelier doit veiller à conseiller au mieux les notateurs dans cet exercice exigeant.

1.1. La période de notation.

La période de notation 2025 s'étend du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025.

Pour être noté, l'intéressé doit avoir accompli au moins 120 jours en position d'activité **durant la période de notation.**

Cette période comprend les samedis, dimanches, jours fériés et jours de permission.

Elle ne comprend pas les jours de congé en position d'activité définis à l'article L.4138-2 du code de la défense (congé de maladie, congé du blessé, congé maternité, paternité, congé de reconversion, etc.).

L'indisponibilité est la situation du personnel qui n'a pas effectué le temps de présence effective requis. Elle repose sur un état récapitulatif de ses indisponibilités établi par son organisme d'admission (RI).

1.2. Identification des notés en cas de non activité : cas pratique.

- un personnel en position d'activité, affecté dans un établissement A au 30 novembre 2024 et qui comptabilise les 120 jours en position d'activité est noté par l'établissement A ;
- un personnel affecté dans un établissement A au 30 novembre 2024 et qui ne comptabilise pas les 120 jours en position d'activité se voit établir un RI par l'établissement A ;
- un personnel en non activité, affecté au CERH au 30 novembre 2024 mais qui a

tout de même accompli 120 jours en position d'activité **avant** le 30 novembre 2024 **est noté par l'affectation perdante ;**

- un personnel en non activité, affecté au CERH au 30 novembre 2024 mais qui a tout de même accompli 120 jours en position d'activité **après** le 30 novembre 2024 **est noté par l'affectation gagnante ;**
- un personnel en non activité, affecté au CERH au 30 novembre 2024 et qui ne comptabilise pas les 120 jours en position d'activité se voit établir un relevé des indisponibilités (RI) par le CERH ;
- Un personnel engagé **après** le 30 novembre 2024 qui a accompli 120 jours en position d'activité au 31 mai 2025 **est noté par son affectation actuelle.**

1.3. La commission d'harmonisation

La commission d'harmonisation nécessite de la part du chancelier :

- de recueillir l'ensemble des projets de notations BN1/BNEO1 et de vérifier leur cohérence ;
- d'informer les NPD et le NSD des enjeux de cette commission pour leur personnel et de l'importance de leur présence ;
- de disposer des bonnes données : effectifs par grade, contingentements autorisés (QSR/RAC) via les fiches bilan validées par la chancellerie du SSA, identification du personnel ne pouvant pas bénéficier d'une QSR contingentée, des proposables au TA, des radiations prévues ... ;
- de veiller à porter à la connaissance du NSD les enjeux et les impacts de la commission, par corps et par grade ;
- le jour de la commission d'harmonisation, de mettre à disposition de tous les informations ad hoc.

1.4. QSR XX.

Tout attribution de la QSR XX (y compris pour le 4^e grade) doit faire l'objet d'un rapport écrit justificatif argumenté et étoffé à transmettre en même temps que le bulletin de notation.

2. FICHE BILAN.

L'établissement de ce document relève de la responsabilité de l'autorité de fusionnement (NSD).

Les chancelleries d'établissement sont garantes de la sincérité des effectifs décrits, de manière conforme à la réglementation en vigueur.

Les contrôles effectués par la chancellerie du SSA porte sur le calcul des QSR et RAC attribuables.

3. RENOMMAGE DES FICHIERS À TRANSMETTRE.

Seul les notations signées sont à transmettre au bureau chancellerie du SSA. Les PDF interactifs sont à impacter dans Arhmonie. La version définitive signée NPD et NSD est à archiver dans Source Demat.

- Pour les officiers (Praticien/MITHA)

Pour chaque PAX :

NOM_Prénom_GRADE_BNEO1_signé

NOM_Prénom_GRADE_BNEO2_signé

- Pour les sous-officiers/VSSA

NOM_Prénom_GRADE_BN1_signé

NOM_Prénom_GRADE_BN2_signé

Soit en tout :

- **2 PDF par PAX transmis au bureau chancellerie du SSA ;**
- **1 PDF interactif intégré dans Arhmonie en 2 temps (BNEO1/BN1 puis BNEO/BN2) ;**
- **1 PDF signé dans Source Demat. Soit 1 seul document comportant 4 signatures : 1 NPD, 1 NSD et 2 du notateur. Pour les sous-officiers : 2 pages ; pour les officiers : 4 pages.**

4. QUALITÉ ET CONTRÔLE DES NOTATIONS.

Le chancelier doit conseiller les notateurs au premier et second degré. Il doit s'assurer que l'ensemble des éléments obligatoires mentionnés dans la présente circulaire, apparaissent bien dans la notation (atteinte des objectifs, potentiel, piste de progression ...). Toute difficulté dans l'application des directives doit faire l'objet d'une remontée immédiate au bureau chancellerie du SSA. Toute notation incomplète devra être refaite par le notateur concerné.

Le chancelier doit s'assurer de disposer des projets de notation au second ressort au 1^{er} juin A, afin de pouvoir tenir le calendrier et réaliser les pourcentages, pour le

ANNEXE II. FEUILLET D'OBSERVATIONS.

FEUILLET D'OBSERVATIONS

Relatif à la notation de l'année 2025.

Ce feuillet d'observation a pour but d'apporter une aide dans le cadre de la formulation des observations. **Ces dernières peuvent tout à fait être rédigées sur format libre, aucun formalisme n'étant requis en la matière.**

1. Identité du militaire noté.

Grade : NOM : Prénom : NID :

Unité :

2. Observations formulées

À , le

(signature)

3. Accus de réception par le premier notateur.

Grade, nom et fonction du premier notateur :

À , le

(signature)

4. Suite donnée par le premier notateur

À _____, le

(signature)

5. COMMUNICATION AU NOTÉ PAR LE PREMIER NOTATEUR.

A _____, le

(signature)

6. Visa du dernier notateur.

À _____, le

(signature)

ANNEXE III. FICHES BILAN.

Les fiches bilan sont réalisées par unité, par NSD, par corps et par grade.

Dans le cas où le NSD n'est pas le chef d'établissement (ex : médecin-chef adjoint d'HN/RIA), la fiche bilan se fait par filière de notation, par corps et par grade. Il ne faut pas tenir compte de l'établissement. Cela s'applique également pour le personnel isolé.

Par exemple :

- l'ensemble des adjoints au COMCMA/1^{re} CSS ayant un grade de médecin en chef,

apparaissent sur la même fiche bilan ;

- l'ensemble des chefs LASEM ayant un grade de pharmacien en chef, apparaissent sur la même fiche bilan.

Point particulier, le personnel embarqué (surface ou sous-marin) est considéré comme personnel isolé. C'est-à-dire que l'ensemble des ISG1G embarqués sont sur la même fiche bilan, mais différente des ISG1G pour lesquels le CSS FAN/FSM est l'AM1 (personnel à terre).

Pour les sous-officiers, la fiche bilan ne concerne que le personnel de l'armée active.

**MODÈLE DE FICHE BILAN DES CONTINGEMENTS (QSR ET RAC).
SOUS-OFFICIERS**

Direction centrale du service de santé des armées

Formation :

FICHE BILAN DES CONTINGEMENTS (QSR ET RAC) DES MITHA SOUS-OFFICIERS

Millésime de notation :

Corps :

Grade :

1. PROGRESSION GLOBALE DE LA QUALITÉ DES SERVICES RENDUS (XX et A) ET DES RESULTATS ANNUELS CHIFFRÉS.

	Effectif	1 ^{er} degré		2 nd degré
		QSR XX	QSR A	RAC
		(5%) (4)	(15 ou 20%)	
		20%		
Effectif des MITHA présents au 30 novembre A-1.				
MITHA indisponibles (présence <120 jours).				
Total des MITHA				
Variation maximale autorisée		Z1 = T x 5% (7)	Z2 = T x 15% Z2' = T x 20%	Z3 = T x 36%

Le (1)

(3) O Progression globale approuvée. Le (2)

Signature :

(3) O Nouvelle proposition à adresser avant le : Signature :

Date :

Date :

2. RÉPARTITION DÉFINITIVE DE LA QUALITÉ DES SERVICES RENDUS (XX et A) ET DES RÉSULTATS ANNUELS CHIFFRÉS SOUMIS AU CONTINGEMENT.

	Effectif	
	Exceptionnel XX	
MITHA bénéficiant de la QSR.	Excellent A	
Résultat annuel chiffré.	MITHA élevés (+2).	
	MITHA élevés (+1).	
	MITHA baissés (-1).	
	MITHA baissés (-2).	

Le (4)

Signature :

Date :

Le document est à envoyer au bureau chancellerie centrale après la commission d'harmonisation

- (1) Attache du notateur au second degré.
- (2) Grade, nom et fonction du chef du bureau chancellerie de la DCSSA validant les taux de progrès.
- (3) Faire une croix dans la case choisie.
- (4) 5% pour une population de plus de 20 personnes (cf. instruction de notation N°0001D22017448/ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT).
- (5) Le Z1 est en lien avec le Z2. Si le Z1 = 0 alors le Z2 sera identique. Dans ce cas ne remplir que le Z2'

Pour le personnel officier, la fiche bilan concerne le personnel de l'armée active et de la réserve opérationnelle.

Pour le personnel de la réserve opérationnelle, l'effectif à prendre en compte se fait au 31 mai. Cet effectif inclut toute personne ayant réalisé au moins 1 jour de réserve opérationnelle du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025. Sa prise en compte dans la fiche bilan ne signifie pas notation obligatoire. Seul le personnel ayant réalisé 10 jours d'ESR ou plus, sur la période de notation doit être noté. En dessous de 10 jours d'ESR, la réalisation de la notation est à la discrétion du NU.

**MODÈLE DE FICHE BILAN DES CONTINGEMENTS DE QSR.
OFFICIERS**

Direction centrale du service de santé des armées

Formation :

FICHE BILAN DES CONTINGEMENTS DE QSR DES OFFICIERS (MPVDI ET MITHA)

Millésime de notation :

Corps :

Grade :

1. PROGRESSION GLOBALE DE LA QUALITÉ DES SERVICES RENDUS (EXCEPTIONNEL ET EXCELLENT)

	Effectif	NSD-NU	
		QSR EXCEPTIONNEL	QSR EXCELLENT
		(5%) (4)	(15 ou 20%)
		20%	
Effectif des officiers présents au 30 novembre A-1/31 mai A pour la réserve opérationnelle.			
Officiers indisponibles (présence <120 jours ou < 1 jour pour la réserve).			
Total des officiers			
Variation maximale autorisée		Z1 = T x 5% (5)	Z2 = T x 15% Z2' = T x 20%

Le (1)

(3) ☐ Progression globale approuvée.

Le (2)

Signature :

(3) ☐ Nouvelle proposition à adresser avant le :

Date :

Date :

Signature :

2. RÉPARTITION DÉFINITIVE DE LA QUALITÉ DES SERVICES RENDUS (EXCEPTIONNEL ET EXCELLENT) SOUMISES AU CONTINGEMENT.

	Effectif	
	Exceptionnel	
Officiers bénéficiant de la QSR.	Excellent	

Le (4)

Date :

Signature :

Le document est à envoyer au bureau chancellerie centrale après la commission d'harmonisation

- (1) Attache du notateur au second degré.
- (2) Grade, nom et fonction du chef du bureau chancellerie de la DCSSA validant les taux de progrès.
- (3) Faire une croix dans la case choisie.

(4) 5% pour une population de plus de 20 personnes (cf. instruction de notation N°0001D22017448/ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT).

(5) Le Z1 est en lien avec le Z2. Si le Z1 = 0 alors le Z2 sera identique. Dans ce cas ne remplir que le Z2'

ANNEXE IV. RAPPORT RELATIF À LA QSR XX.

ANNEXE IV.

CONFIDENTIEL PERSONNEL

RAPPORT RELATIF À LA QSR XX.

Direction centrale du service de santé des armées	
Formation (1) :	
Code CREDO de la formation :	

RAPPORT DU NOTATEUR AU PREMIER DEGRÉ

Notateur au premier degré : (grade prénom, nom, fonction).

Faits justificatifs, argumentés et étoffés à l'origine de la demande (au moins 15 lignes, Times New Roman 12 ; interligne 1).

Signature du NPD.

RAPPORT DU NOTATEUR AU SECOND DEGRÉ

Notateur au second degré : (grade prénom, nom, fonction).

Faits justificatifs, argumentés et étoffés à l'origine de la demande (au moins 15 lignes, Times New Roman 12 ; interligne 1).

Signature du NSD.

ANNEXE V. MODÈLE DE DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E OU F.

ANNEXE V.

CONFIDENTIEL PERSONNEL

RAPPORT JUSTIFICATIF

MODÈLE DE DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E ou F

Direction centrale du service de santé des armées.

Formation :

RAPPORT

Notateur au premier degré : grade, Prénom, Nom, fonction

QSR demandée :

Faits justificatifs, argumentées et étoffés à l'origine de la demande (accompagnés de documents justificatifs pour les QSR D, E et F : courriels, courriers, extrait du cahier de rapport hiérarchique ...) :

CONFIDENTIEL PERSONNEL

RAPPORT JUSTIFICATIF

MODÈLE DE DEMANDE D'ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E ou F

Avis du notateur au second degré :

FAVORABLE À L'ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E ou F ⁽¹⁾

DÉFAVORABLE À L'ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E ou F ⁽¹⁾

Commentaires :

Date, signature.

Grade, prénom, nom, fonction.

Si le notateur au second degré refuse l'attribution d'une des QSR susmentionnées, le dossier ne doit pas parvenir en CCN.

Décision du directeur central adjoint (ou son représentant) :

ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E ou F ⁽¹⁾

REFUS D'ATTRIBUTION D'UNE QSR D, E ou F ⁽¹⁾

Date, signature.

Grade, prénom, nom, fonction.

Rayer la mention inutile

ANNEXE VI.

CRITÈRES DE L'EADP.

L'EADP est constituée de quatre dimensions composées chacune de cinq sous-dimensions, définies de la manière suivante.

1. Dimension « réflexion – conception » :

1. Dimension « réflexion – conception » :

Les critères proposés permettent d'évaluer les modalités d'appréhension d'une situation par l'officier noté, son esprit analytique, sa capacité à vulgariser et à définir une position soutenable et réaliste. Les éléments principaux dont il dispose, même partiels, lui permettent de bâtir rapidement une position cohérente avec les travaux ou les opérations menés par son entité et en adéquation avec les objectifs de ses chefs. Attentif aux conseils comme à la contradiction, il se montre inventif dans l'élaboration des solutions, fait preuve d'esprit de décision quand il faut trancher, et de courage intellectuel quand il s'agit d'exposer ou de défendre. Les critères évalués sont les suivants :

- capacité à décider, à s'exposer – prendre des risques calculés : s'exposer dans les choix effectués avec rigueur, s'y tenir et les assumer avec le sens des responsabilités. Savoir prendre des risques en ayant mesuré l'impact et les conséquences de ses décisions. Savoir faire des choix réfléchis même dans l'urgence ;
- vivacité d'esprit – intuition – agilité intellectuelle : adaptabilité intellectuelle. Passer de l'analyse à la synthèse, du général au particulier et vice versa. Bon équilibre entre analyse et synthèse, rapidité et rigueur ;
- sens stratégique – hauteur de vue : savoir anticiper et prendre du recul, projeter sa réflexion dans la durée, mesurer les enjeux de ses actions. Avoir le sens des priorités et savoir hiérarchiser selon les enjeux ;
- bon sens – intelligence de situation – capacité à vulgariser et à simplifier : comprendre une situation dans ses différentes dimensions et dans sa complexité pour s'y adapter et apporter une réponse appropriée. **Au sein du SSA, cette sous-dimension doit être comprise dans le sens du conseil au commandement ou dans l'exercice du commandement ;**
- capacité à innover – ouverture d'esprit – capacité à transformer : remettre en cause l'existant pour apporter des idées nouvelles. Savoir sortir du cadre de référence tout en étant réaliste, faire preuve d'inventivité.

2. Dimension « action – opération » :

Les critères proposés permettent d'évaluer les qualités opérationnelles de l'officier qui, de la phase de planification à la conduite de l'engagement, fait preuve d'une présence sans faille, assume avec aisance ses prérogatives, se montre capable de relancer l'action et prend en compte l'évolutivité d'un

contexte dans l'élaboration de ses ordres. Animé par l'idée de vaincre, il est attentif à créer de la sérénité et à retenir la pression. Sachant rester à sa place, il dispense ses conseils de manière lucide et réoriente la manœuvre quand les circonstances l'exigent. Les critères évalués sont les suivants :

- organiser, déléguer et diriger – goût des responsabilités : identifier les objectifs de ses collaborateurs avec réalisme et objectivité, confier les missions appropriées et contrôler. Organiser et diriger avec discernement. S'attacher à développer les compétences de ses collaborateurs ;

- engagement personnel – disponibilité : degré d'investissement et de conviction dans l'action. Faire preuve de souplesse et de disponibilité. **Concernant le personnel du SSA, il ne s'agit pas d'évaluer le nombre d'heures effectuées au profit du Service mais de souligner la capacité à répondre aux sollicitations du Service. Une réponse efficiente sur un temps court est préférable à une réponse longue inaboutie ;**

- confiance en soi – maîtrise de soi – sérénité en situation de pression : contrôler ses émotions et impulsions en situation de pression, résistance au stress ;

- prise d'initiatives – réactivité dans l'action : autonomie et capacité à s'exposer dans une action personnelle pour atteindre l'objectif ;

- sens tactique – gestion des imprévus : capacité à gérer l'imprévu, les obstacles. Gestion de l'urgence et des simultanités.

3. Dimension « commandement – qualités relationnelles » :

Les critères proposés permettent d'évaluer la capacité d'un chef à commander, c'est-à-dire à exécuter ou faire exécuter les ordres qu'il a élaborés ou reçus en suscitant l'action collective et en invitant au dépassement de soi pour atteindre les objectifs et obtenir la réussite. Exemplaire dans son engagement, audacieux devant l'adversité, intelligent et astucieux face à la complexité, il s'impose naturellement par son style et fédère les énergies autour des valeurs militaires. Juste dans son jugement comme dans ses exigences, son équilibre personnel favorise l'harmonie collective. **L'ensemble des officiers du SSA est concerné par l'évaluation de cette dimension, indépendamment de son niveau de responsabilité.**

Les critères évalués sont les suivants :

- rayonnement – savoir transmettre son enthousiasme – capacité à fédérer : savoir transmettre sa motivation, son énergie et son enthousiasme pour susciter l'adhésion. S'appuie notamment sur une certaine écoute et bienveillance ;
- exemplarité – exigence : faire preuve de rigueur et de discipline dans son comportement et la conduite de ses missions ;
- empathie – capacité à s'attirer la confiance : capacité à identifier puis comprendre le ressenti de l'autre afin de créer une relation de confiance. Savoir faire preuve d'écoute active ;
- esprit d'équipe : participer activement à la cohésion du groupe. Se mobiliser sur un objectif commun même sans adhésion au projet lui-même ;
- capacité à travailler en réseau (interarmées, interministériel, coalition) et à négocier – Sens politique : savoir se positionner dans un environnement transverse sans s'appuyer sur son autorité de compétences, être à même de prendre en compte les besoins des autres pour faire passer ses propres idées.

4. Dimension « qualité intrinsèques » :

Les critères proposés permettent d'évaluer les vertus fondamentales d'un officier : force morale, sens aigu de la justice, modestie, discipline intellectuelle, recherche de l'intérêt commun, sens du service, capacité à prioriser et détermination dans la réalisation des missions. La volonté, la pugnacité mais aussi l'adaptabilité aux environnements nouveaux montrent un caractère résolu et une personnalité affirmée. Les critères évalués sont les suivants :

- loyauté – rigueur intellectuelle : avoir le sens de l'engagement, être capable d'exposer clairement son point de vue puis une fois la décision prise, la soutenir et l'appliquer quel que soit le niveau d'adhésion personnelle ;
- force morale – résistance à la pression – audace : savoir affronter l'adversité avec courage. Faire face à des actions difficiles avec rigueur et confiance ;
- capacité de remise en question – humilité : accepter que ses idées, sentiments, perceptions, décisions puissent être différentes dans une volonté de progression. Avoir conscience de ses limites afin de pouvoir les dépasser ;
- courage dont courage intellectuel – persévérance – endurance : force de caractère pour entreprendre des actions difficiles et prendre les risques nécessaires à l'aboutissement de la mission. Résister aux épreuves et à la

nécessaires à l'aboutissement de la mission. Résister aux épreuves et à la fatigue. **Au sein du SSA concernant les officiers en situation de commandement, la notion de courage intellectuel dans le cadre de l'exercice du commandement est particulièrement évaluée et doit faire l'objet d'une mention au sein de l'appréciation littéraire. Il s'agit d'évaluer la capacité d'un officier à assumer son rôle de chef tant dans la réalisation d'une notation et d'une communication juste et sincère que dans la prévention et la gestion des conflits au sein d'une équipe. L'utilisation de l'ensemble des leviers de commandement (récompense, sanction ...) doit être évaluée.**

- faculté d'adaptation – capacité à faire face – sens combatif : être offensif face aux obstacles et témoigner d'adaptabilité face à des situations variées.

ANNEXE VII.

CONTINGEMENT DES QSR.

Le contingentement concerne les officiers d'active et de la réserve opérationnelle, et les sous-officiers d'active.

1. Règles de contingentement concernant les officiers MPVDI/MITHA et les sous-officiers MITHA ayant atteint leur grade sommital.

La QSR « A » ne peut être attribuée qu'à des militaires dont les résultats sont excellents en tous points et ayant notablement dépassé les attentes de leur chef. Elle peut être attribuée dans la limite de 20 p. 100 de l'effectif noté par le notateur (NSD ou NU). Le résultat obtenu par l'application de ce taux à l'effectif est arrondi au nombre entier supérieur.

Le nombre de QSR « XX » attribué vient en déduction du nombre de QSR « A » autorisé. La QSR « XX » a la particularité d'être soumise aux modalités suivantes :

- lorsque l'effectif pour un grade donné est supérieur ou égal à 20, une limitation stricte est appliquée à 5 p.100 maximum de l'effectif noté. Le résultat obtenu par l'application de ce taux à l'effectif est arrondi au nombre entier inférieur ;

- lorsque l'effectif pour un grade donné est inférieur à 20, il est possible d'attribuer une QSR « XX ».

une QSR « XX ».

L'effectif à prendre en considération pour déterminer le contingentement de QSR « XX » et « A » correspond, pour chaque grade concerné, à l'ensemble des officiers d'active et de réserve affectés ou rattachés à la formation d'emploi au 30 novembre de l'année A-1, excepté le personnel n'ayant pas atteint 120 jours de présence effective au cours de la période concernée. Les officiers notés pour la première fois ou inscrits au tableau d'avancement ou encore radiés au 31 décembre de l'année A-1 doivent être pris en compte dans l'effectif. **L'effectif se fait par corps et par grade.**

Pour les sous-officiers ayant atteint leur grade sommital, le contingentement des RAC se fait dans les mêmes conditions que pour les sous-officiers n'ayant pas atteint leur grade sommital.

2. Règles de contingentement concernant les sous-officiers MITHA n'ayant pas atteint leur grade sommital.

La QSR proposée par le NPD ne sera arrêtée qu'après la tenue de la commission d'harmonisation dont les modalités sont définies au point 3.4 de la présente circulaire.

La QSR « A » ne peut être attribuée qu'à des militaires dont les résultats sont excellents en tous points et ayant notablement dépassé les attentes de leur chef. Elle peut être attribuée dans la limite de 20 p. 100 de l'effectif noté par le NSD.

Le résultat obtenu par l'application de ce taux à l'effectif est arrondi au nombre entier supérieur.

Le nombre de QSR « XX » attribué vient en déduction du nombre de QSR « A » autorisé. La QSR « XX » a la particularité d'être soumise aux modalités suivantes :

- lorsque l'effectif pour un grade et une spécialité donnés est supérieur ou égal à 20, une limitation stricte est appliquée à 5 p. 100 maximum de l'effectif noté. Le résultat obtenu par l'application de ce taux à l'effectif est arrondi au nombre entier inférieur ;
- lorsque l'effectif pour un grade et une spécialité donnés est supérieur à 10 et inférieur à 20, il est possible d'attribuer une QSR « XX » ;
- lorsque l'effectif pour un grade et une spécialité donnés est inférieur ou égal à 10, une demande d'attribution de la QSR « XX » hors contingentement peut être adressée à l'autorité *ad hoc*. L'autorité *ad hoc* est le notateur au second degré.

L'effectif à prendre en considération pour déterminer le contingentement de QSR

« XX » et « A » correspond, pour chaque grade et pour chaque spécialité des infirmiers en soins généraux et spécialisés (ISGS) concernés, à l'ensemble des MITHA d'active affectés ou rattachés à la formation d'emploi au 30 novembre de l'année A-1, excepté le personnel n'ayant pas atteint 120 jours de présence effective au cours de la période concernée. Les MITHA sous-officiers notés pour la première fois ou inscrits au tableau d'avancement ou encore radiés au 31 décembre de l'année A-1 doivent être pris en compte dans l'effectif.

La QSR « XX » doit mettre en relief une prestation hors du commun. Il est donc nécessaire de faire apparaître de manière tout à fait claire, au travers de l'ensemble des appréciations du bulletin de notation, les faits marquants ayant conduit à l'attribution de ce critère. Pour **toute attribution de la QSR « XX, le NPD doit également réaliser un rapport écrit justificatif**, argumenté et étoffé, soumis au NSD, autorité *ad hoc*. Le NSD est libre d'attribuer une QSR « A » à tout MITHA sous-officier proposé « XX » pour lequel le BNA n'apparaît pas suffisamment explicite sur les faits concrets et marquants justifiant l'attribution de cette cotation. Ce rapport doit être transmis au bureau chancellerie. L'absence de rapport entraînera d'office l'attribution d'une QSR A dans les travaux d'avancement.

ANNEXE VIII.

DÉFINITION DES QSR.

1. Définition des QSR applicables aux officiers.

- Exceptionnel : cette cotation devant mettre en relief une prestation **hors du commun**, il conviendra de faire apparaître sans ambiguïté, au travers de l'ensemble des appréciations du BNEO, les faits marquants ayant conduit à l'attribution de ce critère. **Toute attribution de la QSR « XX » - exceptionnel - doit faire l'objet d'un rapport écrit justificatif de la part du NPD à destination du NSD, et ce pour l'ensemble des grades.**
- Excellent : prestation bien au-dessus de ce que l'on est en droit d'attendre de l'officier noté.
- Très bon : prestation donnant toute satisfaction, conforme à ce que l'on est en droit d'attendre de l'officier noté.

- Bon : prestation juste satisfaisante.

- Insuffisant : prestation présentant de grandes lacunes.

2. Définition des QSR applicables aux sous-officiers.

Exceptionnel : militaire qui se détache de manière exceptionnelle par son comportement et son efficacité professionnelle en toutes circonstances (Faire apparaître sans ambiguïté au travers de l'ensemble des appréciations du BNA les faits marquants conduisant à l'attribution de ce niveau) ;

Excellent : militaire dont les résultats sont excellents en tous points, qui a notablement dépassé les attentes de ses chefs ;

Très bon : militaire dont les résultats sont très bons et se situent au-delà de ce que l'on est en droit d'attendre d'un militaire de son grade et de son ancienneté ;

Bon : lorsqu'il remplit les missions confiées, rend les services attendus de façon satisfaisante et progresse normalement. Les résultats correspondent à ce que l'on est en droit d'attendre d'un militaire de son grade et de son ancienneté ;

Passable : lorsqu'il rend des services corrects et progresse mais dont l'efficacité est altérée par un manque d'initiatives ou un défaut de comportement pénalisant (manque de rigueur, adhésion insuffisante à l'institution, etc.) ;

À confirmer : travail du noté tout juste acceptable ; absence de progression ou investissement en deçà de ce que l'on est en droit d'attendre du militaire noté ;

Insuffisant : prestation présentant de grandes lacunes.