

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 8 du 27 janvier 2023

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 5

INSTRUCTION N°0001D22021064/ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT

relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux.

Du 10 janvier 2023

INSTRUCTION N°0001D22021064/ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux.

Du 10 janvier 2023

NOR A R M S 2 2 0 2 9 5 8 J

Référence(s) :

- Code de la défense notamment ses articles L. 4135-1 et R. 4135-1 ;
- Décret N° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité (JO n° 260 du 10 novembre 2018, texte n° 14) ;
- Arrêté du 8 novembre 2018 pris pour l'application du décret N° 2018-965 du 8 novembre 2018 portant création d'une indemnité spécifique de haute responsabilité (JO n° 260 du 10 novembre 2018, texte n° 20) ;
- Arrêté du 25 avril 2022 fixant pour le ministère des armées la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité spécifique de haute responsabilité et des autorités désignées pour en déterminer le montant (JO n° 100 du 29 avril 2022, texte n° 20) ;

➤ [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.](#)

Pièce(s) jointe(s) :

Trois annexes.

Texte(s) abrogé(s) :

➤ [Instruction n° 13344/ARM/SGA/DRH-MD/SDPEP du 03 mai 2019 relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux.](#)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [200.3.1.](#)

Référence de publication :

Préambule

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

Le décret du 8 novembre 2018 en 2^{ème} référence, institue, en faveur de certains officiers généraux et selon le niveau de responsabilité de leur emploi, une indemnité spécifique de haute responsabilité (ISHR).

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

La présente instruction est applicable aux officiers généraux visés aux arrêtés en référence 3 et 4, ainsi qu'aux officiers généraux relevant du ministère des armées affectés dans d'autres ministères sur des emplois ouvrant droit à l'ISHR, pour lesquels elle précise les conditions dans lesquelles l'évaluation individuelle permet l'attribution de la part variable de l'ISHR.

L'évaluation des officiers généraux qui occupent un emploi non éligible à l'ISHR reste régie par l'instruction du 17 octobre 2022 en référence 5, sous réserve d'éventuelles dispositions particulières relatives aux fonctions régies par le décret N° 85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (JO n° 173 du 27 juillet 1985) ou le décret N° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État (JO n° 1 du 1^{er} janvier 2020, texte n° 42).

1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.

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

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

2. DÉTERMINATION DES OBJECTIFS.

L'évaluation individuelle est réalisée sur la base d'objectifs, dont le nombre et la nature sont déterminés d'un commun accord entre l'autorité hiérarchique et le titulaire de l'emploi d'officier général, à l'occasion d'un entretien annuel.

La liste des autorités hiérarchiques responsables de cette évaluation fait l'objet d'une circulaire annuelle.

Les objectifs sont répartis en trois catégories :

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

Les objectifs sont classés par ordre de priorité et accompagnés des indicateurs permettant de mesurer leur réalisation. Les catégories qui ne sont pas pertinentes au regard de l'emploi exercé ne sont pas renseignées. Le coefficient de points dévolu à une catégorie non renseignée est alors réparti sur la ou les catégories renseignées, à l'appréciation de l'autorité hiérarchique.

Pour les officiers généraux dont les emplois appartiennent aux hors groupes 1 et 2, et aux groupes 1 et 2, la notification des objectifs arrêtés sera faite dans une lettre d'objectifs (LO).

Pour les officiers généraux dont les emplois relèvent des groupes 3, 4 et 5, les objectifs leur seront notifiés dans le volet 2 du bulletin individuel d'évaluation (BIE), en annexe I. de la présente instruction. Il appartient à l'autorité hiérarchique de l'officier général évalué de transmettre un exemplaire du BIE ou de la LO au bureau des officiers généraux (BOG).

Si un officier général occupe un emploi pour une durée inférieure à trois mois, celui-ci ne fait pas l'objet de notification d'objectifs dans les formes prévues ci-dessus, mais sous la forme écrite que son autorité hiérarchique estimera la plus adaptée.

3. COMPOSITION DE L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE.

La réalisation des objectifs fixés donne lieu à une évaluation individuelle et annuelle par l'autorité hiérarchique. L'évaluation servira à la détermination de sa part variable par l'instance ou l'autorité compétente.

Pour les officiers généraux dont l'emploi relève des catégories hors groupe 1 et 2 et des groupes 1 et 2, l'évaluation individuelle est réalisée sur la grille d'auto-évaluation en annexe II., par laquelle l'officier général évalué propose à son autorité hiérarchique une appréciation des résultats qu'il a obtenus.

Pour les officiers généraux dont l'emploi relève des groupes 3, 4 et 5 de l'ISHR, l'évaluation individuelle est réalisée sur le volet 1 du BIE, en annexe I. de la présente instruction. Celui-ci est établi et notifié par l'autorité hiérarchique dont relève l'officier général. Cette évaluation porte sur les résultats obtenus par l'officier général dans la réalisation de ses objectifs, ainsi que sur la qualité générale des services qu'il a rendus et son comportement général dans l'exercice de ses responsabilités. Une copie de l'évaluation est donnée à l'officier général évalué, une autre est transmise au Bureau des officiers généraux, l'original est conservé par la chancellerie compétente pour insertion dans le dossier individuel de l'intéressé.

Si un officier général occupe un emploi éligible à l'ISHR pour une durée inférieure à trois mois, l'évaluation de ses résultats se fait à l'aide d'un feuillet de notation intermédiaire d'officier (FNIO), sur le modèle de celui prévu par l'instruction du 17 octobre 2022 en référence 5. Ce FNIO est ensuite annexé au BIE relatif à l'emploi suivant ou, à défaut, au bulletin de notation et d'évaluation d'officier (BNO) relatif à l'emploi suivant, selon le modèle défini par l'instruction du 17 octobre 2022 en référence 5.

4. CALENDRIER.

La détermination des objectifs de l'année N et l'évaluation des résultats de l'année N-1 sont réalisées chaque année, au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année N.

4.1. Mutation en cours d'année

En cas de mutation en cours d'année, l'autorité hiérarchique perdante établit une évaluation intermédiaire des résultats obtenus au regard des objectifs fixés, pour la période considérée et dans les mêmes conditions que celle d'une évaluation annuelle. L'autorité gagnante fixe sur un nouveau BIE, dans les trois mois suivant la prise des nouvelles fonctions de l'officier général, les objectifs qu'il doit atteindre pour la période qui débute.

4.2. Prise de fonction en cours d'année

Si la prise de fonction intervient après le 30 juin de l'année N, les objectifs fixés devront couvrir la fin de l'année N et la totalité de l'année N+1. Ils feront alors l'objet d'une évaluation en début d'année N+1 pour la période allant de la date de prise de fonction jusqu'au 31/12/N, puis en début d'année N+2, pour l'année N+1, dans les conditions mentionnées précédemment.

4.3. Cas particuliers

Dans le cas d'une nomination dans la 1^{ère} section des officiers généraux ou d'une affectation suite à un emploi non éligible à l'ISHR, les règles suivantes s'appliquent :

- nomination ou affectation prenant effet jusqu'au 30 juin N : les directives du § 4.1 seront appliquées ;
- nomination ou affectation prenant effet après le 30 juin N : les directives du § 4.2 seront appliquées.

Dans le cas d'une nomination ou d'une affectation suite à un emploi non éligible à l'ISHR qui interviendrait au-delà du 31 août N, soit plus de trois mois après la fin de la période d'évaluation prévue par l'instruction du 17 octobre 2022 susvisée, l'autorité hiérarchique perdante, dont dépend l'officier nommé ou l'officier général affecté, établira un FNIO, sur le modèle prévu par ladite instruction, qui sera annexé au BIE pour l'évaluation de l'intéressé à l'issue de l'année N.

5. VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS.

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

L'officier général doit joindre une copie de son BIE ou de sa grille d'auto-évaluation à son recours.

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

6. ÉVALUATION ET RÉMUNÉRATION VARIABLE.

L'évaluation des résultats des officiers généraux éligibles à l'ISHR sert ensuite à déterminer la part variable d'indemnité qui leur est due. A cette fin, une fiche de performance en annexe III. permet de transcrire les résultats obtenus en notes chiffrées afin de positionner les officiers généraux entre eux, au regard de leur performance relative.

Ce document, destiné à l'instance ou à l'autorité chargée de déterminer le montant de la part variable, n'est pas communiqué à l'officier général évalué.

Pour les officiers généraux dont les emplois relèvent des hors groupes 1 et 2 et des groupes 1 et 2 de l'ISHR, la fiche de performance fait l'objet d'une proposition de la part de l'officier général évalué pour les parties relatives à l'atteinte de ses objectifs. La fiche est ensuite complétée par l'autorité hiérarchique de l'officier général évalué.

Pour les officiers généraux qui occupent un emploi des groupes 3, 4 et 5 de l'ISHR, cette fiche de performance est établie par l'autorité hiérarchique qui a évalué l'officier général et transmise à l'instance ou à l'autorité en charge de la détermination de la part variable de l'ISHR. Elle n'est pas insérée dans le dossier individuel de l'officier général évalué.

Cette fiche de performance est établie pour les emplois éligibles à l'ISHR qui, ayant eu une durée inférieure à trois mois, n'ont pas fait l'objet de notification d'objectifs et de BIE, mais d'un FNIO.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR.

Les dispositions de la présente instruction s'appliquent à compter des évaluations des officiers généraux effectuées en 2023 au titre de l'année 2022.

8. ABROGATION

L'instruction N° 13344/ARM/SGA/DRH-MD/SDPEP du 3 mai 2019 relative à l'évaluation individuelle des officiers généraux est abrogée.

9. PUBLICATION.

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,
directeur des ressources humaines du ministère des armées,*

Thibaut de VANSSAY DE BLAVOUS.

ANNEXES

ANNEXE I.

BULLETIN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION D'OFFICIER GÉNÉRAL.

BULLETIN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION D'OFFICIER GÉNÉRAL					
RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS					
Milieu XXXX	GRADE		DEPUIS LE		NID
	NOM ET PRÉNOM				
	UNITÉ ET LIEU D'AFFECTATION			ANNÉE OU SERVICE	
	EMPLACEMENT				
TEMPS PASSÉ DANS L'EMPLOI					
Documents annexes (nombre) :					
ÉVALUATION ANNUELLE DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS					
	Dépassé	Atteint	Partiellement atteint	Non atteint	Devenu non pertinent
1. Missions pérennes					
Objectif 1.1					
Objectif 1.2					
Objectif 1.3					
2. Conduite des projets et réformes					
Objectif 2.1					
Objectif 2.2					
Objectif 2.3					
3. Fonctionnement du service					
Objectif 3.1					
Objectif 3.2					
Objectif 3.3					
OBSERVATIONS ÉVENTUELLES SUR LES RÉSULTATS OBTENUS					
ÉVALUATION DE LA QUALITÉ GÉNÉRALE DES SERVICES RENDUS					
SIGNATURE DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE					
Grade, nom et fonction :					
A :					
Le :					
SIGNATURE DE L'OFFICIER GÉNÉRAL ÉVALUÉ					
Je reconnais avoir pris connaissance du contenu du présent bulletin et en avoir reçu copie					
A :					
Le :					

DETERMINATION DES OBJECTIFS			
	Description de l'objet	Résultat à atteindre et échéances	Indicateurs d'évaluation
1. Missions pérennes			
Objectif 1.1			
Objectif 1.2			
Objectif 1.3			
2. Conduites des projets et réformes			
Objectif 1.1			
Objectif 1.2			
Objectif 1.3			
3. Fonctionnement du service			
Objectif 1.1			
Objectif 1.2			
Objectif 1.3			
SIGNATURE DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE			
Grade, nom et fonction :			
A :			
Le :			
SIGNATURE DE L'OFFICIER GÉNÉRAL ÉVALUÉ			
Grade, nom et fonction :			
A :			
Le :			

ANNEXE II.

GRILLE D'AUTO-EVALUATION.

Année d'évaluation :

Grade, prénom, nom de l'officier général évalué :

Nature de l'activité	Rappel des objectifs	Coefficient	Rappel des résultats à atteindre	Indicateur de suivi	Résultats obtenus	Observations éventuelles
1- Missions pérennes		5				
2- Conduite de la réforme		10				
3- Fonctionnement du service		5				

ANNEXE III. FICHE DE PERFORMANCE.

FICHE DE PERFORMANCE

Période du / / au / /

Grade, prénom, nom de l'officier général évalué :

Grade, prénom, nom de l'autorité qui évalue :

Domaine de performance	Note attribuée
1. Réalisation des objectifs de conduite des missions pérennes	/ 5
2. Réalisation des objectifs de conduite des projets et réformes	/ 10
3. Réalisation des objectifs de conduite du fonctionnement du service	/ 5
4. Appréciation personnelle sur l'officier général évalué	/ 10
Note totale obtenue	/ 30

SIGNATURE DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

Grade, nom et fonction :

A :

Le :