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

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***

**Edition Chronologique n°14 du 23 mars 2012**

PARTIE TEMPORAIRE
Marine nationale

Texte n°14

**CIRCULAIRE N° 0-3769-2012/DEF/DPMM/1/RA - /DEF/DCSCA/BGC/CHAN**
relative aux travaux préparatoires pour l'avancement des officiers de la marine et des commissaires de la marine en 2013.

Du *14 février 2012*

DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE LA MARINE : *bureau « officiers ».*

**CIRCULAIRE N° 0-3769-2012/DEF/DPMM/1/RA - /DEF/DCSCA/BGC/CHAN relative aux travaux préparatoires pour l'avancement des officiers de la marine et des commissaires de la marine en 2013.**

*Du 14 février 2012*

NOR D E F B 1 2 5 0 2 9 3 C

---

*Références :*

a) Code de la défense - Partie réglementaire, IV - Le personnel militaire.
b) Décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 20 ; signalé au BOC 40/2008 ; BOEM 321.1., 775.1.1.2., 814.2.3.2.1.3.).
c) Décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 21 ; signalé au BOC 40/2008 ; BOEM 300.3.3., 311-0.2.2.2., 325.1.2., 331.1.1., 332.1.2.3., 660.2.3., 810.1.3.) modifié.
d) Décret n° 2008-945 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 27 ; signalé au BOC 41/2008 ; BOEM 311-0.2.1., 313.2.2., 321.1., 614.1.1.3., 621-1.1.1., 621-2.3.1., 621-4.2.3.1.2.) modifié.
e) Décret n° 2008-950 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 32 ; signalé au BOC 43/2008 ; BOEM 311-0.2.1., 321.1., 332.1.2.2., 512.2.1.) modifié.
f) Arrêté du 29 août 2005 (BOC, 2005, p. 5651 ; BOEM 300.3.1., 313.1., 321.3., 810.4.1.) modifié.
g) Instruction n° 2450/DEF/EMA/RH/PRH du 12 novembre 2009 (BOC N° 44 du 13 novembre 2009, texte 9 ; BOEM 300.3.1., 312.2.2., 313.2.1., 321.3., 325.2.3., 332.1.2.5., 332.1.3., 333.1.3.2., 614.1.5.1., 614.1.5.2., 614.2.1., 621-2.5.1., 621-5.2.8., 651.5.1.) modifiée.
h) Instruction n° 7215/DEF/EMA/RH/PRH du 2 septembre 2011 (BOC N° 45 du 28 octobre 2011, texte 6 ; BOEM 312.2.2.).
i) Note n° D-11-008149/DEF/EMA/RH/1 du 14 octobre 2011 (n.i. BO).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Cinq annexes et un appendice.

*Texte abrogé :*

Circulaire n° 0-4089-2011/DEF/DPMM/1/RA - /DEF/DCSCA/BGC/CHAN du 3 mars 2011 (BOC N° 16 du 22 avril 2011, texte 14).

*Référence de publication :* BOC N°14 du 23 mars 2012, texte 14.

---

**Préambule.**

La présente circulaire a pour but de préciser les nouvelles dispositions relatives à l'avancement des officiers introduites par l'instruction de référence h).

Des modalités spécifiques aux commissaires de la marine figurent en annexe V. de la présente circulaire.

1. GÉNÉRALITÉS.

En complément de la notation annuelle sont engagées les opérations destinées à alimenter le collège de classement des officiers (CCO) en propositions pour l'avancement. La proposition de classement réalisée par le CCO est en effet globale et s'inscrit dans une phase décisive précédant la commission d'avancement prévue à l'article L. 4136-3. du code de la défense.

Le président et les membres de ce collège sont nommément désignés au cours du deuxième trimestre de l'année 2012.

L'avancement au choix a pour finalité d'offrir à l'officier, dans la mesure du possible, la carrière que ses qualités justifient, mais il a surtout vocation à permettre la promotion de cadres susceptibles à terme d'occuper des emplois de haut niveau.

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

Il est essentiel que chaque acteur du processus de préparation du classement par le CCO s'implique avec force dans le déroulement du calendrier, respecte et fasse respecter strictement les échéances indiquées ci-après, garantes du bon déroulement du cycle de notation et de l'élaboration des tableaux d'avancement de l'année 2013.

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

Les travaux d'avancement concernent les officiers détenant au moins le grade d'enseigne de vaisseau de 1re classe, ou grade équivalent.

Le grade retenu pour les travaux d'avancement est celui détenu au 31 décembre 2011, y compris pour les officiers inscrits au tableau d'avancement 2012.

Les officiers à prendre en considération par une formation pour l'établissement des travaux d'avancement sont ceux inscrits à son effectif au 30 novembre 2011.

Les travaux d'avancement des officiers mutés à compter du 1er décembre 2011 restent à la charge de l'ancienne formation d'affectation. La mention suivante sera portée sur l'ordre de débarquement des officiers concernés : « Le (grade, nom, prénom) sera compris dans le travail d'avancement de (ancienne formation) pour l'année, etc. » [cf. annexe I. - point 4.1. de l'instruction de référence h) (1)].

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

Officiers réunissant les conditions statutaires pour être promus au choix à un grade supérieur (appelés officiers proposables) (2). Ces officiers font l'objet d'un classement annuel, de l'attribution d'un indice relatif interarmées (IRIs) et d'une mention d'appui.

Officiers qui ne sont pas proposables ou qui bénéficient d'un avancement automatique à l'ancienneté (hors enseignes de vaisseau de 1re classe et officiers de 2e classe). Ces officiers font uniquement l'objet d'un classement annuel et de l'attribution d'un IRIs.

Enseignes de vaisseau de 1re classe et officiers de 2e classe. Ces officiers font uniquement l'objet de l'attribution d'un IRIs.

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

Aspirants, officiers du grade d'enseigne de vaisseau de 2e classe, d'officier de 3e classe et de commissaire de 3e classe.

Officiers qui atteignent la limite d'âge de leur grade ou la limite de durée des services au cours de l'année 2012.

Officiers qui font l'objet d'une décision d'admission à la retraite avant la limite d'âge prenant effet au cours de l'année 2012.

Officiers placés dans l'une des situations de la position de non activité ou hors cadre et qui ne peuvent, dans cette situation, faire l'objet d'une promotion au choix [cf. annexe I. point 3.5. de l'instruction de référence h)].

3. MODALITÉS PRATIQUES.

Les travaux d'avancement sont réalisés à trois niveaux :

- niveau local : notateur juridique (3) ;

- niveau intermédiaire : autorité de synthèse ;

- niveau central : commission d'avancement prévue à l'article L. 4136-3. du code de la défense.

3.1. **Niveau local.**

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

Chaque état traite des officiers de même corps et de même statut (officier de marine de carrière, officier de marine sous contrat, officier spécialisé de carrière, officier spécialisé sous contrat, officier du corps technique et administratif de la marine, commissaire de la marine). Pour les officiers du corps technique et administratif de la marine (OCTAM) et les officiers gérés par la direction centrale du service du commissariat des armées (DCSCA), il n'est pas fait de distinction entre les officiers de carrière et les officiers sous contrat.

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

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

L'autorité de niveau local :

- effectue un classement annuel des officiers (sauf pour les enseignes de vaisseau de 1re classe et les officiers de 2e classe). Chaque officier de même corps, statut et grade se voit attribuer un numéro de classement exprimé par une fraction dont le dénominateur est égal au nombre d'officiers classés et dont le numérateur indique la place accordée à l'officier au sein du classement (par exemple, pour un groupe de sept officiers, ceux-ci sont classés de 1/7 à 7/7). Le numérateur 1 est attribué à l'officier le mieux classé ;

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

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

| | |
|---|---|
| IP | À inscrire en priorité. |
| MI | Mérite d'être inscrit. |
| IS | À inscrire si possible. |

| | |
|---|---|
| AJ | Ajourné. |

- distingue éventuellement, parmi les officiers supérieurs brevetés ou non de l'enseignement supérieur, jusqu'au grade de capitaine de vaisseau (ou équivalent) de trois ans d'ancienneté inclus, ceux auxquels il propose que la mention « haut potentiel » (HP) leur soit attribuée selon les modalités de la circulaire n° 0-8597-2009/DEF/DPMM/1/RA/-- - /DEF/DCCM/PERS/MIL/-- du 12 février 2009 (n.i. BO) relative à la fiche « haut potentiel » interarmées.

Les originaux des états récapitulatifs des travaux d'avancement, ainsi que les éventuelles fiches HP, seront adressés à l'autorité de synthèse (niveau intermédiaire) pour le 15 mai 2012 au plus tard.

Des copies de ces états et fiches « HP » sont également adressés au bureau officiers, section réglementation-administration (PM1/RA) pour les officiers gérés par la direction du personnel militaire de la marine (DPMM) et à la chancellerie du bureau de gestion des corps (BGC/CHAN) de la DCSCA.

3.2. **Niveau intermédiaire.**

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

L'autorité de synthèse :

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

- attribue un IRIs définitif pour chaque officier en s'appuyant sur les propositions effectuées au niveau local et conformément au point 4. de la présente circulaire ;

- attribue la mention d'appui définitive uniquement aux officiers proposables ;

- précise, pour chaque officier, la confiance à accorder à ses propositions (indice A : bonne, B : moyenne ou C : faible) selon sa connaissance personnelle des officiers classés et l'appréciation qualitative qu'elle porte au travail réalisé à son niveau ;

- confirme ou infirme les éventuelles propositions de classement « HP » établies par les autorités de niveau local. Elle peut, exceptionnellement et en fonction de ses propres éléments d'appréciation, distinguer d'autres officiers. Elle rédige alors une fiche « HP » pour les officiers concernés.

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

L'autorité de synthèse adresse l'ensemble de ses travaux au bureau PM1/RA pour les officiers gérés par la DPMM et au BGC/CHAN pour le personnel géré par la DCSCA, au plus tard pour le 15 juin 2012.

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

3.3. **Niveau central.**

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

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

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

Ce guide concerne uniquement les officiers gérés par la DPMM. Les dispositions propres aux commissaires de la marine font l'objet de l'annexe V.

4.1. **Indices relatifs interarmées 7, 6 et 5.**

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

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

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

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

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

Au niveau de l'autorité de synthèse, l'attribution de ces IRIs est contingentée par corps (officier de marine, officier spécialisé de la marine et officier du corps technique et administratif de la marine) et par grade, sans distinction de statut (de carrière ou sous contrat). Dans chaque population corps/grade dont l'effectif est supérieur ou égal à cinq officiers, l'attribution des IRIs du premier groupe est limitée à 40 p. 100 de l'effectif considéré. Ce contingentement ne s'applique pas aux capitaines de vaisseau, ou grades équivalents.

Il n'y a pas de contingentement pour les populations corps/grade dont l'effectif est inférieur à cinq officiers.

Il n'est pas possible d'attribuer un IRIs 7 aux lieutenants de vaisseau et enseignes de vaisseau de 1re classe, ou grades équivalents.

4.2. **Indices relatifs interarmées 4 et 3.**

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

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

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

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

4.3. **Indices relatifs interarmées 2 et 1.**

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

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

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

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

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

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

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

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

L'autorité de synthèse apporte une contribution essentielle en conduisant son travail sur sa propre échelle, en s'appuyant sur un plus vaste échantillon d'officiers à comparer. Il est essentiel pour le collège de classement que cette autorité étaye ses choix dans les observations en bas de tableau, en particulier lorsque son classement s'écarte de celui du notateur.

La sélectivité doit conduire à différencier les officiers dès que l'écart de potentiel entre eux le justifie et à les répartir suffisamment. S'il n'est pas impérieux de respecter une répartition uniforme dans chaque formation, chaque notateur et autorité de synthèse doivent avoir la lucidité d'admettre que certains des officiers qu'ils ont à apprécier peuvent se situer sur les degrés inférieurs de l'échelle.

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

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

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

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

Il s'agira en effet de confirmer dans la durée le pronostic posé sur ces officiers et de leur faire acquérir une expérience les préparant le mieux possible aux fonctions de hautes responsabilités qu'ils pourraient ultérieurement occuper.

## 6. ÉLÉMENTS DE CLASSEMENT ADRESSÉS OU COMMUNIQUÉS AUX OFFICIERS.

### 6.1. **Communication de l'indice relatif interarmées.**

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

Ce feuillet est normalement transmis au notateur juridique pour notification à l'officier concerné. Néanmoins, l'autorité de synthèse peut décider au cas par cas de notifier elle-même l'IRIs à certains officiers. À cette occasion, il n'est en aucun cas fait mention de l'IRIs proposé initialement.

Pour les officiers proposables, la notification doit préférentiellement avoir lieu dans la deuxième quinzaine du mois de juin 2012 et, en tout état de cause, impérativement avant la réunion de la commission d'avancement prévue à l'article L. 4136-3. du code de la défense (en général, dans le courant du mois d'octobre).

Une fois notifié, une copie du feuillet est remise à l'intéressé. L'original est transmis à PM1/RA pour les officiers gérés par la DPMM et au BGC/CHAN pour les officiers gérés par la DCSCA. Ce feuillet est inséré dans le dossier individuel de chaque officier.

### 6.2. **Lettres de restitution.**

#### *6.2.1. **Officiers gérés par la direction du personnel militaire de la marine.***

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

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

- son classement parmi tous les officiers du même statut, du même corps, du même grade et promus la même année que lui (sous la forme 10 p. 100 premiers, 20 p. 100 suivants, 30 p. 100 suivants et 40 p. 100 suivants) ;

- la tendance (positive, stable, négative) observée par rapport au classement de l'année précédente ;

- la perspective de promotion au grade supérieur (si l'officier conditionne pour l'avancement).

À l'occasion de leurs entretiens de carrière (LV+3, CC+3 et CF+3), les officiers sont informés de leur classement précis.

##### *6.2.1.2. Au grade de capitaine de vaisseau ou d'officier en chef de 1re classe.*

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

Des éléments complémentaires ainsi que leurs perspectives de nomination au grade de contre-amiral, ou grade équivalent, leur sont communiqués au cours de l'entretien individuel de CV+3, éventuellement renouvelé.

#### *6.2.2. **Officiers gérés par la direction centrale du service du commissariat des armées.***

À l'issue des travaux de classement, la DCSCA adresse à chaque officier, depuis le grade de commissaire de 2e classe jusqu'au grade de commissaire en chef de 2e classe inclus, une lettre individuelle indiquant sa situation relative parmi les commissaires de même grade au sein de tranches représentant chacune 20 p. 100 du groupe considéré.

7. CONTACTS.

7.1. **Personnel géré par la direction du personnel militaire de la marine.**

PM ANCELIN - MTE SALON

Téléphone :

01.42.92.24.42 - 831 752 14 42

01.42.92.13.07 - 831 752 13 07

Télécopie :

01.42.92.15.25 - 831 752 15 25

Intramar :

- jean-christophe.ancelin@marine.defense.gouv.fr ;
- frederic.salon@marine.defense.gouv.fr.

Internet :

pm1ra@marine.defense.gouv.fr

7.2. **Personnel géré par la direction centrale du service du commissariat des armées.**

PM SANTANGELO

Téléphone :

01 79 86 43 14 - 821 947 43 14

Télécopie :

01 79 86 44 00 - 821 947 44 00

Intramar :

jean-luc.santangelo@air.defense.gouv.fr

8. DISPOSITIONS DIVERSES.

La circulaire n° 0-4089-2011/DEF/DPMM/1/RA - /DEF/DCSCA/BGC/CHAN du 3 mars 2011 relative aux travaux préparatoires pour l'avancement des officiers de la marine en 2011 est abrogée.

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

Pour le ministre de la défense et des anciens combattants et par délégation :

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

Olivier LAJOUS.

*Le commissaire général de corps aérien,*
*directeur central du service du commissariat des armées,*

Jean-Marc COFFIN.

---

(1) Pour les officiers mutés après la dissolution de leur unité ayant entraîné une disparition du notateur juridique, les travaux d'avancement seront réalisés par la nouvelle formation d'affectation conformément aux chaînes de notation réglementaires.

(2) S'applique également aux officiers qui bénéficient d'un avancement mixte choix/ancienneté [capitaines de corvette officiers de marine (CC OM) et officiers spécialisés de la marine (OSM) de carrière K6, lieutenants de vaisseau OM et OSM de carrière K10].

(3) Sauf pour les officiers affectés en groupement de soutien de base de défense (GSBdD) et en base de défense (BdD) qui peuvent faire l'objet d'une chaîne de notation particulière, conformément à la note de référence.

ANNEXE I.

**ÉTAT RÉCAPITULATIF DES TRAVAUX D'AVANCEMENT (NOTATEUR).**

ÉTAT RÉCAPITULATIF DES TRAVAUX D'AVANCEMENT (NOTATEUR).

Année de notation : Année du tableau d'avancement :

Statut : ☐ Officier de carrière ☐ Officier sous contrat ☐ Officier de réserve

Corps d'appartenance ou de rattachement :

Armée ou service d'appartenance :

Formation :

GRADE :

| N. I. D. (1) | NOM. | PRÉNOM. | DATE DE PROMOTION. | CLASSEMENT ANNUEL. | IRIS (PROPOSITION). | PROPOSABLES. MENTION D'APPUI. | H. P. NOT. (2) | OBSERVATIONS. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | / | | | | |
| | | | | / | | | | |

À , le

*(Attache et signature du notateur juridique)*

(1) Numéro identification défense.
(2) Haut potentiel notateur.

ANNEXE II.

**GRILLE D'ATTRIBUTION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.**

| IRIs.<br><br>GRADE. | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Capitaine de vaisseau ou équivalent. | Officier exceptionnel possédant un très haut potentiel et une rare aptitude à occuper immédiatement un emploi de responsabilité supérieure.<br><br>Futur décideur de très haut niveau dans quelque domaine que ce soit. | Excellent officier possédant un haut potentiel et une insigne aptitude à occuper tout emploi de responsabilité supérieure à court terme.<br><br>Futur décideur. | Officier remarquable au potentiel élevé qui démontre de très belles qualités laissant entrevoir une pleine réussite dans le commandement ou la tenue de postes à hautes responsabilités. | Officier possédant un potentiel avéré et l'aptitude nécessaire pour occuper un emploi de niveau supérieur. | Officier apte, le moment venu, à occuper un emploi supérieur.<br><br>Domaines d'emploi à cerner pour entrevoir une pleine réussite. | Faisceau de qualités et aptitudes permettant de poursuivre dans son/ses domaine(s) de prédilection. | Non attribuable. |
| Capitaine de frégate ou équivalent. | Officier exceptionnel présentant dès à présent un très haut potentiel et une réelle aptitude à occuper immédiatement tout emploi de responsabilité supérieure dans de nombreux domaines. | Excellent officier à haut potentiel qui fait preuve dans l'exercice de ses responsabilités de remarquables qualités d'employabilité.<br><br>Apte immédiatement à occuper un emploi de responsabilité supérieure. | Remarquable officier au potentiel élevé.<br><br>Apte à très court terme à occuper un emploi de responsabilité supérieure. | Officier possédant un potentiel avéré.<br><br>Très bon professionnel disposant de toutes les aptitudes pour se voir confier des postes à responsabilités croissantes dans un certain nombre de domaines. | Officier au bon potentiel, juste derrière le groupe de tête ou ne pouvant pas, par son parcours ou son ancienneté, en faire partie.<br><br>Aucune restriction d'emploi ou de fonction. | N'a pas encore fait toutes ses preuves et doit confirmer son potentiel.<br><br>Peut patienter avant d'endosser des responsabilités supérieures ou d'occuper un emploi supérieur. | Officier possédant un potentiel limité et n'ayant pas encore démontré son aptitude à occuper un emploi supérieur.<br><br>À maintenir, pour l'instant, dans son/ses domaine(s) de prédilection. |
| Capitaine de corvette ou équivalent. | Officier exceptionnel dont le cursus et le profil le prédisposent à une très belle seconde partie de carrière.<br><br>Présente de grandes capacités d'analyse et de | Officier excellent qui sort du lot.<br><br>Présente un haut potentiel des capacités intrinsèques et de travail qui augurent d'une pleine réussite immédiate à un niveau | Officier remarquable.<br><br>Potentiel élevé et aptitudes avérées qui le rendent apte immédiatement à occuper un emploi de responsabilité supérieure. | Officier au potentiel avéré qui le prédispose à occuper à court terme un emploi supérieur.<br><br>À suivre avec intérêt.<br><br>Fait partie du | Officier aux solides dispositions, qui a démontré de très belles qualités et fait la preuve de ses capacités à occuper un emploi de niveau | Officier qui n'a pas totalement démontré son aptitude à assumer les responsabilités d'un emploi supérieur.<br><br>Potentiel limité à ce stade, à maintenir dans des emplois | Échec en situation de responsabilité.<br><br>Aptitudes et qualités ne correspondant pas à ce que l'on attend actuellement de lui pour un emploi supérieur. |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | synthèse permettant d'augurer d'un très haut potentiel dans des postes de commandement ou de direction. | supérieur de responsabilités. | Parmi les tous meilleurs. | groupe de tête. | supérieur.<br><br>Présente un potentiel dans les normes attendues. | adaptés de son/ses domaine(s) de prédilection. | Avenir incertain dans son domaine d'emploi actuel.<br><br>À conseiller ou réorienter. |
| Lieutenant de vaisseau ou équivalent.<br><br>Enseigne de vaisseau de 1re classe ou équivalent. | Non attribuable. | Officier exceptionnel au très fort potentiel.<br><br>Sa forte capacité de progression le rend apte à occuper dans l'immédiat des postes de responsabilité supérieure. | Excellent officier qui fait preuve de très belles dispositions, et peut se voir confier immédiatement un emploi supérieur.<br><br>Officier à suivre tout particulièrement. | Officier au potentiel élevé et dont les brillantes qualités doivent lui permettre d'occuper à court terme des postes de responsabilité supérieure.<br><br>Potentiel très intéressant. | Officier au potentiel avéré qui présente de très bonnes aptitudes pour se voir confier des emplois de niveau supérieur.<br><br>Présente des qualités suffisantes pour encadrer. | Bon professionnel qui démontre certaines qualités devant lui permettre à terme de tenir des emplois supérieurs.<br><br>Potentiel à confirmer. | Officier au potentiel limité qui ne laisse pas entrevoir d'aptitudes particulières au-delà de ses attributions.<br><br>À suivre et conseiller |

ANNEXE III.

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

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

**Année de notation :** **Année du Tableau d'avancement :**

**Statut :** ☐ **Officier de carrière** ☐ **Officier sous contrat** ☐ **Officier de réserve**

**Corps d'appartenance ou de rattachement :**

**Armée ou service d'appartenance :**

**Formation :**

**GRADE :**

| N. I. D. (1) | NOM. | PRÉNOM. | DATE DE PROMOTION. | CLASSEMENT ANNUEL. | IRIS (DÉFINITIF). | PROPOSABLES. MENTION D'APPUI. | HP NOT. (2) | HP AS. (3) | DEGRÉ DE CONFIANCE. | OBSERVATIONS. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | / | | | | | | |
| | | | | / | | | | | | |

À , le

*(Attache et signature de l'autorité de synthèse)*

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

ANNEXE IV.

**FEUILLET DE COMMUNICATION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.**

# FEUILLET DE COMMUNICATION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.

| RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS. | | |
|---|---|---|
| Millésime<br>_____ | GRADE : à/c du : NI :<br>NOM – PRÉNOMS :<br>UNITÉ – LIEU :<br>EMPLOI TENU :<br>TEMPS PASSÉ DANS L'UNITÉ : | Armée ou service d'appartenance |

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

| IRIs attribué | |
|---|---|

Date :

Grade :

NOM :

Qualité :

Signature :

**NOTIFICATION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES.**

La présente évaluation peut faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès de la commission mentionnée à l'article R. 4125-1 du code de la défense, dans un délai de deux mois à compter de sa date de notification ci-dessous. La saisine de la commission est un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente.
Les informations à caractère personnel utilisées dans ce document peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès et de rectification dans les conditions prévues par la loi 78-17 du 06 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

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

***Date :***

***Signature de l'officier évalué :*** ***Grade / Nom / Qualité de l'officier communiquant l'IRIs***

☐ EXEMPLAIRE DOSSIER (ORIGINAL) ☐ EXEMPLAIRE INTÉRESSÉ

ANNEXE V.

**MODALITÉS SPÉCIFIQUES AUX COMMISSAIRES DE LA MARINE.**

1. GÉNÉRALITÉS.

L'avancement des commissaires se fait au choix. À chaque grade, l'évaluation du potentiel revêt une importance particulière.

La notation traduit la qualité des services rendus par un commissaire au cours de l'année, dans son emploi du moment, dans le contexte propre aux circonstances, aux objectifs fixés, à sa position hiérarchique, etc.

L'appréciation du potentiel d'un officier s'inscrit dans un autre cadre temporel : il s'agit du temps long et des perspectives d'évolution de l'officier.

Le voit-on accéder ou non à de hautes responsabilités terminales ?

Le voit-on accéder aux grades supérieurs suivant un rythme très rapide, plutôt moyen ou ralenti ?

Le croit-on capable d'accéder à un vaste panel d'emplois, variés en termes de compétences techniques ou de localisations géographiques ?

Présente-t-il ou non un registre vaste d'aptitudes humaines le rendant capable de maîtriser tous types de situations ?

2. GUIDE D'ATTRIBUTION DE L'INDICE RELATIF INTERARMÉES ET DE LA MENTION D'APPUI.

L'IRIs n'est pas contingenté pour les commissaires, quelle que soit sa cotation et quel que soit le niveau de l'autorité qui l'établit.

L'attribution des IRIs 6 et 7 doit faire l'objet de la rédaction du rapport complémentaire figurant à l'appendice V.A.

Afin de garantir la cohérence des travaux et s'agissant des seuls officiers proposables, le tableau de correspondance ci-dessous devra être respecté :

| MENTION D'APPUI CORRESPONDANTE.<br><br>IRIS ATTRIBUÉ. | AJ.<br>AJOURNÉ. | IS.<br>À INSCRIRE SI POSSIBLE. | MI.<br>MÉRITE D'ÊTRE INSCRIT. | IP.<br>À INSCRIRE EN PRIORITÉ. |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **x** | | | |
| 2 | **x** | **x** | | |
| 3 | | **x** | **x** | |
| 4 | | | **x** | **x** |
| 5 | | | **x** | **x** |
| 6 | | | | **x** |
| 7 | | | | **x** |

*APPENDICE V. A.*

***CONFIDENTIEL PERSONNEL OFFICIERS. RAPPORT COMPLÉMENTAIRE À L'ATTRIBUTION D'UN INDICE RELATIF INTERARMÉES 6 OU 7.***

CONFIDENTIEL PERSONNEL OFFICIERS.

RAPPORT COMPLÉMENTAIRE À L'ATTRIBUTION D'UN
INDICE RELATIF INTERARMÉES 6 OU 7.

| NIVEAU LOCAL. |
|---|

Année d'évaluation :

Officier concerné.

| | |
|---|---|
| NOM, Prénom : | Matricule / ID : |
| Corps : | Statut : |
| Grade : | Date de promotion : |
| Emploi tenu : | Date de début d'affectation : |

Grille d'analyse.

Un maximum de quatre points forts (+) doit figurer sur la grille d'analyse, en privilégiant les points les plus remarquables.
Un minimum de deux points perfectibles (-) doit figurer sur la grille d'analyse.

| **APTITUDES ÉTUDIÉES.** | **+** | **-** | **APTITUDES ÉTUDIÉES.** | **+** | **-** |
|---|---|---|---|---|---|
| Anticipation | | | Réactivité | | |
| Aptitude au travail en équipe | | | Maîtrise de la langue anglaise | | |
| Capacité à décider | | | Prospective | | |
| Capacité d'organisation | | | Persuasion | | |
| Stabilité émotionnelle | | | Inventivité | | |
| Gestion des priorités | | | Ecoute | | |
| Autorité | | | Diplomatie | | |
| Pragmatisme | | | Intelligence de situation | | |
| Puissance de travail | | | Capacité à atteindre les objectifs | | |

Description des activités de l'intéressé ayant permis de déceler un potentiel avéré justifiant l'attribution d'un IRIs 6 ou 7.

| |
|---|
| *1000 caractères max.* |

Appréciation littérale du potentiel de l'officier.

| |
|---|
| *1000 caractères max.* |

Domaines professionnels à privilégier à l'avenir.

Cocher la ou les cases correspondantes.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Achats publics | | Management des systèmes d'information | |
| Audit | | Aide à la décision | |
| Finances | | Administration générale | |
| Affaires juridiques | | Restauration, hébergement, loisirs | |
| Soutien opérationnel | | | |
| Ressources humaines | | Pour l'un ou l'autre de ces domaines, direction d'organismes | |

Date :
Attache et signature de l'autorité :

| NIVEAU INTERMÉDIAIRE. |
|---|

Je confirme l'appréciation portée sur l'officier par le niveau local : oui - non
Quels que soient la décision prise et le niveau de l'IRIs finalement retenu, le rapport sera systématiquement transmis à la DCSCA.

Si OUI, éléments susceptibles de compléter les appréciations ; si NON, éléments qui conduisent à ne pas retenir la proposition :

| |
|---|
| *500 caractères max.* |

Date :
Attache et signature de l'autorité :