

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 15 du 17 février 2023

TEXTE RÉGLEMENTAIRE TEMPORAIRE

Texte 5

CIRCULAIRE N° 519360/ARM/SSA/DAGR/CHANC/RES

relative à la notation en 2023 des militaires de la réserve opérationnelle du service de santé des armées.

Du 16 janvier 2023

CIRCULAIRE N° 519360/ARM/SSA/DAGRH/CHANC/RES relative à la notation en 2023 des militaires de la réserve opérationnelle du service de santé des armées.

Du 16 janvier 2023

NOR A R M E 2 3 0 0 1 2 1 C

Référence(s) :

- Code de la défense.
- Décret N° 2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (JO du 24 décembre 2002, texte n° 17).
- Décret N° 2008-933 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des praticiens des armées (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 15).
- Décret N° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 37).
- Décret N° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 41).

- > [Instruction N° 0001D22017448 /ARM/SGA/DRH-MD/B.STRAT du 17 octobre 2022 relative à la notation des sous-officiers, officiers marins, 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.](#)
- > [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.](#)

Texte(s) abrogé(s) :

- > [Circulaire N° 500775/ARM/SSA/DAGRH/CHANC/RES du 02 février 2022 relative à la notation en 2022 des militaires de la réserve opérationnelle du service de santé des armées.](#)

Référence de publication :

Préambule.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'exécution de la notation au titre de l'année 2023 et de désigner les autorités chargées de celle-ci pour les militaires de la réserve opérationnelle du service de santé des armées (SSA).

1. GÉNÉRALITÉS.

La notation des militaires de la réserve opérationnelle de niveau 1 est réalisée par un notateur unique (NU).

Il est demandé à chaque notateur, en lien étroit avec les correspondants de la section avancement, notation, récompenses du bureau personnel réserve (BPR) de veiller :

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

1.1. Définition de la filière de notation.

La notation des militaires de la réserve opérationnelle est réalisée par un notateur unique (NU).

Le commandant de la formation d'emploi est le NU des militaires de la réserve opérationnelle du SSA hormis pour les volontaires réservistes du SSA, dont le NU est leur autorité hiérarchique directe.

Le NU note les personnels réservistes sous ses ordres au 31 mai de l'année de notation.

Lorsque le réserviste noté est d'un grade supérieur à celui de son NU, ou, à grade égal, détient une ancienneté supérieure, le NU, est alors l'autorité immédiatement supérieure.

1.2. Période de notation 2023 et durée de présence effective pour être noté.

Pour l'ensemble du personnel de la réserve opérationnelle de niveau 1 du SSA, la période de notation 2023 s'étend **du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023**.

Le personnel de la réserve opérationnelle doit **obligatoirement** être noté au titre de l'année au cours de laquelle il a atteint 20 jours ou plus d'activités depuis sa notation précédente. Une fois noté, le réserviste devra atteindre une nouvelle fois un minimum de 20 jours d'activités réalisés depuis la dernière notation pour être obligatoirement de nouveau noté.

Cas pratique : réserviste ayant effectué :

2021 : 10 jours / 2022 : 5 jours / 2023 : 10 jours

- soit 25 jours d'activités cumulées de 2021 à 2023.

Les 5 jours supplémentaires ne sont pas pris en compte pour le millésime de notation suivant car ils ont été effectués durant la période de notation 2023 soit du 1^{er}

juin 2022 au 31 mai 2023.

Les chanceliers veilleront à faire appliquer scrupuleusement la règle de calcul du nombre de jours de présence effective fixée par la réglementation.

Même lorsque le personnel n'a pas effectué les 20 jours requis, le NU peut tout à fait établir un bulletin de notation. Il est rappelé que l'absence de notation est préjudiciable au réserviste dans le cadre des travaux d'avancement et de décorations.

1.3. La composition de la notation définitive.

La notation définitive comprend :

- le bulletin de notation (les bulletins de notation des réservistes du SSA sont identiques à ceux de l'active) ;
- le cas échéant, un ou plusieurs feuillets de notation intermédiaire des officiers (FNIO) ou feuillets de notations intermédiaires (FNI) pour le personnel non officier ;
- les observations éventuelles du militaire noté si elles sont rédigées sur un autre document que le bulletin de notation et la réponse obligatoire du notateur.

1.4. Communication de la notation.

Chaque réserviste est reçu en entretien par le NU ou son autorité hiérarchique de proximité afin de se voir communiquer sa notation. Le réserviste ne doit pas faire l'objet d'une convocation à la seule fin de lui communiquer sa notation. En cas d'impossibilité pour le réserviste d'être présent, celle-ci peut lui être communiquée par correspondance. La communication de l'année 2023 s'articule en deux étapes distinctes et doit impérativement être menée dans le respect du calendrier suivant :

- au 1^{er} degré à compter du 1^{er} avril 2023 ;
- au 2^{ème} degré à compter du 1^{er} juin 2023.

L'attention des notateurs est attirée sur l'importance de procéder à deux communications distinctes, même si celle-ci sont menées par la même personne (le NU).

La communication définitive des notations de l'année 2023 doit impérativement être menée dans le respect du calendrier suivant :

	PROPOSABLES À L'AVANCEMENT	NON PROPOSABLES À L'AVANCEMENT
PERSONNEL DE LA RÉSERVE, HORS VOLONTAIRES DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES	Du 1 ^{er} juin au 1 ^{er} septembre 2023	Du 1 ^{er} juin au 31 décembre 2023

Ces dates doivent être scrupuleusement respectées.

2. SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LE PERSONNEL OFFICIER DE LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DU SSA.

Sous l'impulsion de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD), le bulletin de notation officier a été retravaillé en profondeur afin de gagner en efficacité mais également en clarté. Le nouveau document, répondant dorénavant au nom de « bulletin de notation et d'évaluation d'officier » (BNEO).

Sauf disposition particulière ci-dessous, la rédaction du bulletin de notation et d'évaluation obéit aux mêmes règles que celles appliquées pour le militaire d'active.

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 (référence), aidera les notateurs à mener les différents travaux qui leur incombent.

2.1.1. L'évaluation annuelle des dimensions personnelles (EADP) par le notateur unique (NU).

L'EADP n'est pas prise en compte dans les travaux de chancellerie. Elle est un outil de gestion.

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.

Pour l'officier noté, la variation de l'évaluation d'une année sur l'autre est naturelle compte tenu 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 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.

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 sont plus saillantes. *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'EADP est constituée de quatre dimensions composées chacune de cinq sous-dimensions, définies de la manière suivante.

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.

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 les personnels 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.

- 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.

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.

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 fatigue ;
- Faculté d'adaptation – Capacité à faire face – Sens combatif : être offensif face aux obstacles et témoigner d'adaptabilité face à des situations variées.

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

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'efficacité : 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 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 au travers d'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 par « Piste de progression » :

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

Le NU apprécie ensuite 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 suivant :

- 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 - sauf pour les praticiens au grade de « chefs des services » doit faire l'objet d'un rapport écrit justificatif de la part du notateur au premier degré (NPD) à destination du NSD ;**
- 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.

La rubrique relative aux épreuves sportives interarmées de l'encadré 1. au verso du BNEO « résultats obtenus durant l'année – performance – pistes de progression » n'est pas renseignée.

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

Le NU n'est pas tenu de renseigner l'appréciation littérale du cartouche « validation par le notateur au second degré et évaluation du potentiel ».

Par contre, il doit renseigner à nouveau la QSR validée. Il précise également dans la case immédiatement en-dessous de la QSR validée, le pourcentage d'officiers du même grade ou équivalent 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.**

3. SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LE PERSONNEL NON OFFICIER DE LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DU SSA HORS VOLONTAIRE RÉSERVISTE DU SSA (VRSSA).

3.1. Rédaction du bulletin de notation annuelle (BNA). Une attention particulière doit être portée à la rubrique « emploi tenu » du cartouche 1 « renseignements administratifs ». Le libellé de l'emploi occupé doit être suffisamment clair et précis pour permettre à toute personne de situer le réserviste noté dans son environnement de travail.

La situation du réserviste (grade, unité d'affectation, emploi tenu et activités), est appréciée au 31 mai de l'année de notation. Les activités de réserve sont mentionnées en jours.

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

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.**

Sauf dispositions particulières ci-dessous, la rédaction du BNA obéit aux mêmes règles que celles appliquées pour le militaire d'active.

— *Cartouche 5 « Appréciations pour l'année de notation ».*

Les contingentements de la QSR et des résultats annuels chiffrés (RAC) ne s'appliquent pas aux réservistes.

— *Commission de notation.*

Il n'existe pas de commission de notation concernant les réservistes.

3.2. Attribution du résultat annuel chiffré (RAC).

L'autorité chargée des travaux de notation arrête le RAC annuel de chaque personnel militaire de réserve non officier qui lui est rattaché.

Afin de veiller à la cohérence d'ensemble de la notation, les RAC et QSR sont répartis selon le tableau de correspondance suivant :

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	

4. SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LE PERSONNEL PLACÉ EN CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES.

Le militaire placé en congé de convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans et qui effectue des journées dans la réserve opérationnelle peut être noté sous réserve qu'il remplit les conditions de notation définies par la présente circulaire.

5. DISPOSITIONS DIVERSES.

La circulaire N° 500774/ARM/SSA/DGRH/CHANC/RES du 2 février 2022 relative aux travaux d'avancement pour 2022 du personnel de la réserve opérationnelle du service de santé des armées est abrogée.

6. PUBLICATION.

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,*

Philippe ROUANET.