



4787351



GRUPPI

Préface



Sipa-Geod © Mij, F. Balsano

**par le général de corps d'armée
Philippe MAZY**

Directeur des personnels
militaires de la gendarmerie nationale

Depuis 2009, la DGGN s'attache à présenter un bilan social sans cesse renouvelé et actualisé. L'édition 2015 ne déroge pas à la volonté de dresser un panorama complet de la condition des personnels militaires et civils de la gendarmerie, d'exposer les mesures et les orientations mises en œuvre dans le domaine des ressources humaines au cours de l'année écoulée, en parfaite cohérence avec la feuille de route du directeur général. Véritable document de travail, ce bilan, loin d'être un simple recueil de données statistiques, permet une meilleure connaissance des femmes et des hommes qui composent notre institution.

La gendarmerie a dû faire face à des crises et événements majeurs qui ont généré de fortes séquences opérationnelles, tout en engageant ou en poursuivant des réformes essentielles. La crise migratoire et la menace terroriste exceptionnelle auxquelles notre pays fait face engendrent une attente légitime de sécurité de la part de nos concitoyens. A l'instar des armées et de la police nationale, l'engagement de notre institution sur le territoire national a été tout particulièrement éprouvant.

La direction des personnels militaires, dont l'action s'inscrit au cœur de la politique de sécurité, recherche constamment l'équilibre entre performance institutionnelle et épanouissement de ses personnels dans l'accomplissement de leurs missions quotidiennes. Trois axes majeurs ont guidé son action au cours de l'année écoulée.

Au plan législatif et réglementaire, le renforcement de la légitimité des instances de représentation du personnel, et particulièrement du conseil de la fonction militaire gendarmerie (CFMG) suite à l'instauration du droit d'association professionnelle nationale des militaires, la conduite des travaux de transposition de la directive européenne relative au temps de travail et la poursuite de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle ont constitué des temps forts de l'année.

Le renforcement de l'efficacité des unités opérationnelles a fait l'objet de la plus grande attention. Il se traduit par une gestion fine des effectifs et par des recrutements importants pour réaliser les postes créés dans le cadre des plans de lutte contre l'immigration clandestine et le terrorisme. En complément des forces d'active, la réserve opérationnelle s'est imposée naturellement pour appuyer les unités opérationnelles dans un contexte d'accroissement conséquent de leur activité. En termes d'accompagnement, l'engagement déterminé de la DPMGN pour améliorer le pilotage et l'animation de la gestion des inaptitudes au sein des formations administratives a participé également à cette recherche d'efficacité. La consolidation des « formations cœur de métier » et une meilleure exploitation de l'enseignement numérique ont été recherchées dans un souci permanent de performance.

Enfin, la réalisation des mesures annoncées dans le cadre de la nouvelle gouvernance des officiers et l'achèvement des mesures visant à valoriser l'engagement professionnel et les responsabilités (indemnité de fonction et de responsabilités, dispositif de fidélisation des gendarmes-adjoints volontaires...) ont permis de consolider le positionnement des militaires de la gendarmerie en interministériel.

En présentant une gestion des ressources humaines toujours davantage tournée vers l'accompagnement et l'épanouissement des personnels, le bilan social 2015 traduit la dynamique impulsée par la feuille de route avec cet objectif prioritaire : faire de la gendarmerie une force de sécurité répondant efficacement aux attentes et enjeux de la société. Je vous en souhaite une très bonne lecture.

Page 6	CHAPITRE 01 LE PERSONNEL
Page 34	CHAPITRE 02 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL
Page 62	CHAPITRE 03 LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL
Page 68	CHAPITRE 04 LA FORMATION
Page 88	CHAPITRE 05 LA RECONVERSION
Page 94	CHAPITRE 06 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES
Page 102	CHAPITRE 07 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL
Page 116	CHAPITRE 08 LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES, RECOMPENSES ET DECORATIONS
Page 124	CHAPITRE 09 LA POLITIQUE SOCIALE
Page 139	RAPPORT DE SITUATION COMPAREE



CHAPITRE 01

Le personnel

Conformément aux décisions gouvernementales, la gendarmerie a bénéficié en 2015 de **162** créations emplois, auxquels se sont ajoutés **100** emplois supplémentaires au titre du plan de lutte anti-terroriste. Elle veille, dans un contexte budgétaire contraint, à réaliser au mieux les effectifs autorisés pour préserver la capacité opérationnelle de ses unités.

En 2015, les effectifs de la gendarmerie (programme 152 et hors programme) s'établissent à **100 488**, dont **96 534** militaires et **3 954** personnels civils.

La gendarmerie est aussi très présente hors métropole. Au 31 décembre 2015, 3 540 militaires, tous corps confondus, servaient dans les départements et communautés d'outre-mer, et 582¹ militaires étaient affectés ou détachés à l'étranger dans le cadre d'opérations extérieures, techniques et interarmées.

Au sein de la gendarmerie nationale :

- le programme 152 « gendarmerie nationale » relève de la mission « sécurité » du ministère de l'intérieur ;

- les personnels dits "hors programme" sont des personnels rémunérés soit par un autre ministère, soit par un organisme ne relevant pas du budget de l'État.

Chiffres clés

100 488 personnels dont **3 954** de statut civil (P 152 et hors programme / plafond d'emplois 2015)

16,9 % des effectifs militaires de la gendarmerie sont des femmes

582 militaires de la gendarmerie sont présents à l'étranger

3 540 militaires servent outre-mer

La réserve compte **22 960** volontaires sous contrat, auxquels s'ajoutent **1 284** réservistes citoyens

¹ Au 24 décembre 2015

L'art. L.4145-1 du code de la défense dispose que « Le personnel militaire de la gendarmerie nationale comprend :

1. les officiers [OG] et les sous-officiers de gendarmerie [SOG] ;
2. les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale [OCTAGN] et les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale [CSTAGN] ;
3. les volontaires des armées, en service au sein de la gendarmerie nationale ;
4. les officiers, sous-officiers et militaires du rang réservistes de la gendarmerie nationale. Ces réservistes ont vocation à renforcer les unités d'active, individuellement et en formations constituées. Employés en priorité dans des fonctions opérationnelles, ils participent aussi aux fonctions de soutien ».



MI Dicom © E. DELELIS

A - LES EFFECTIFS GLOBAUX

Effectifs totaux Gendarmerie (Plafonds d'emploi 2015)		
100 488		
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR <i>P152 – GENDARMERIE</i>	MINISTÈRE LA DÉFENSE <i>P212 – SOUTIEN À LA POLITIQUE DE DÉFENSE</i>	AUTRES
97 215	2 473	800

Source: DPMGN/SDPRH/BAA

I - Répartition des effectifs par corps au 31/12/2015
(plafond d'emplois)

GRADES		P152	Hors P152*	TOTAL
OFFICIER	OFFICIERS DE GENDARMERIE			
	Général de division	30	1	31
	Général de brigade	40	1	41
	Colonel HEB	106	3	109
	Colonel	319	33	352
	Lieutenant-colonel	816	77	893
	Chef d'escadron	1052	72	1 124
	Capitaine	2586	94	2 680
	Lieutenant	1385	20	1 405
	Sous-Lieutenant & Aspirant	97	/	97
	TOTAL OFFICIERS DE GENDARMERIE	6 431	301	6 732
	OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF (CTA)			
	Colonel HEB	5	/	5
	Colonel	11	2	13
	Lieutenant-Colonel	38	6	44
	Commandant	82	11	93
	Capitaine	136	8	144
	Lieutenant	150	4	154
	Sous-Lieutenant & Aspirant	28	/	28
	TOTAL OFFICIERS CTA	450	31	481
	OFFICIERS DES ARMEES**			
	Colonel	/	/	/
	Lieutenant-colonel	/	/	/
Comandant	/	/	/	
Capitaine	15	/	15	
Lieutenant	/	/	/	
TOTAL OFFICIERS DES ARMEES	15	/	15	
TOTAL OFFICIERS	6 896	332	7 228	

Source: DPMGN/SDPRH/BAA

* Autres programmes ministériels + organismes ne relevant pas du budget de l'État

** Personnels militaires des autres armées employés par le P152

GRADES		P152	Hors P152*	TOTAL
SOUS-OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE			
	Major	3 308	96	3 404
	Adjudant-chef	7 000	195	7 195
	Adjudant	12 479	326	12 805
	Maréchal des logis-chef	14 260	477	14 737
	Gendarme	32 492	1161	33 653
	TOTAL SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE	69 539	2 255	71 794
	SOUS-OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF DE LA GENDARMERIE (CSTAGN)			
	Major	201	10	211
	Adjudant-chef	568	25	593
	Adjudant	855	21	876
	Maréchal des logis-chef	1 111	37	1 148
	Maréchal des logis	1 701	121	1 822
	TOTAL SOUS-OFFICIERS CSTAGN	4 436	214	4 650
TOTAL SOUS-OFFICIERS	73 975	2 469	76 444	
TOTAL OFFICIERS ET SOUS-OFFICIERS		80 871	2 801	83 672

GRADES		P152	Hors P152*	TOTAL
VOLONTAIRES	PERSONNEL VOLONTAIRES			
	Gendarme adjoint aspirant	180	/	180
	Gendarme adjoint maréchal des logis	956	20	976
	Gendarme adjoint brigadier-chef	2 224	43	2 267
	Gendarme adjoint brigadier	3 163	84	3 247
	Gendarme adjoint	5 867	325	6 192
TOTAL VOLONTAIRES	12 390	472	12 862	
TOTAL MILITAIRES		93 261	3 273	96 534

Source: DPMGN/SDPRH/BAA

* Autres programmes ministériels + organismes ne relevant pas du budget de l'État

GRADES		P152	Hors P152*	TOTAL
CIVILS	PERSONNELS CIVILS			
	Cat. A **	355	/	355
	Cat. B **	651	/	651
	Cat. C **	2 345	/	2 345
	Ouvriers de l'Etat	603	/	603
	TOTAL CIVILS	3 954	/	3 954

TOTAL GENERAL GENDARMERIE	97 215	3 273	100 488
----------------------------------	---------------	--------------	----------------

Source: DPMGN/SDPRH/BAA

* Autres programmes ministériels + organismes ne relevant pas du budget de l'État

** Agents administratifs, techniques et contractuels (y compris agents contractuels "BERKANI")

Les personnels occupant un poste hors programme 152 sont détachés au profit d'une unité interarmées (gendarmeries de l'air, maritime, de l'armement,...) ou d'une institution, pour une durée limitée, à l'exemple des emplois relevant de la direction du service national (DSN) ou de la direction de la protection et de la sécurité du ministère de la Défense (DPSD).

La rémunération est assurée par l'employeur, soit directement, soit par remboursement des avances réalisées par

la gendarmerie. Le personnel en position d'activité, conformément à l'article L. 4138-2 du code de la défense, reste géré par la gendarmerie. Une fiche d'échanges « gérant-géré » permet aux militaires de s'exprimer et de faire connaître la réalité des missions exercées. Enfin la gendarmerie fait preuve d'une exigence plus forte vis-à-vis de la définition précise des besoins des employeurs en amont d'une affectation, formalisée par des contrats opérationnels actualisés chaque année.

II – Évolution des effectifs par corps sur quatre ans (plafond d'emplois)

	PROGRAMME 152				HORS PROGRAMME 152			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Officiers de gendarmerie (dont officiers des armées)	6 566	6 570	6 457	6 446	340	308	313	301
Officiers du corps technique et administratif	400	445	456	450	12	18	19	31
Sous-officiers de gendarmerie	68 635	69 680	69 689	69 539	3 138	2 277	2 285	2 255
Sous-officiers du corps de soutien technique et administratif	4 528	4 528	4 513	4 436	156	141	155	214
Volontaires	12 504	12 579	12 459	12 390	543	497	503	472
Civils	3 225	3 291	3 593	3 954	2	2	/	/
TOTAL	95 858	97 093	97 167	97 215	4 191	3 243	3 275	3 273

Source: DPMGN/SDPRH/BAA

Remarque : en 2013, 1045 agents ont été intégrés au programme P152 (notamment les militaires des pelotons spécialisés de protection de la gendarmerie nationale - PSPG - employés par EDF).

LA GENDARMERIE DANS SON RÔLE DE PROTECTION DU TERRITOIRE NATIONAL ET DE LA POPULATION

Force de police à statut militaire, la gendarmerie concourt à la protection des personnes et des biens dans le cadre de ses missions quotidiennes de sécurité publique. La gendarmerie départementale a pour mission permanente la surveillance du territoire et des populations.

55 400 personnels d'active et **1 200** réservistes consacrent en moyenne par jour 43,5 % de leur activité quotidienne à la surveillance du territoire.

La gendarmerie contribue également à la protection des sites industriels sensibles, en amont en

réalisant des audits de sécurité et en élaborant des plans particuliers de protection (PPP), mais aussi en aval avec la surveillance et l'intervention en cas d'actes de malveillance. Elle participe de façon graduelle à la protection des points d'importance vitale (PIV) en liaison avec les différents ministères et

les opérateurs privés. Elle entretient ainsi depuis de nombreuses années des partenariats avec deux grands opérateurs du nucléaire français (EDF, AREVA).

Concomitamment, la gendarmerie exécute d'autres missions de protection dans le cadre de la mise en œuvre de la planification de sécurité nationale, au profit de ministères ou d'opérateurs privés, sur le territoire national comme à l'étranger.

Certaines gendarmeries spécialisées sont placées sous l'autorité du ministère de la défense et accomplissent des missions de surveillance et de sécurité. Ces formations contribuent, chacune dans leurs domaines respectifs, à la sécurisation de l'espace public et des populations (gendarmerie maritime, gendarmerie de l'air, gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires, gendarmerie de l'armement).

Le ministère des affaires étrangères et du développement international (MAEDI) emploie 285 sous-officiers qui assurent la sécurité de 94 postes diplomatiques implantés dans 85 pays. Subordonnés à l'ambassadeur, ces militaires sont notamment chargés de veiller au respect du principe d'inviolabilité de la mission diplomatique. En cas de crise ou de conflit à l'étranger, la gendarmerie peut, à la demande du MAEDI, être amenée à concourir au renforcement du dispositif de sécurité des représentations diplomatiques ou consulaires françaises. Dans ce cadre, elle dépêche des militaires issus de la gendarmerie mobile ou de la garde républicaine formés aux techniques d'escorte d'autorités et de sécurisation de sites (TEASS) voire du GIGN, afin de réaliser des missions d'accompagnement de sécurité et de protection rapprochée.

LES TRANSFORMATIONS DE POSTES ET LE RECENTRAGE DES MILITAIRES SUR LEUR CŒUR DE MÉTIER

Le processus de recentrage des militaires de la gendarmerie sur leur cœur de métier, initié en 2007, doit s'achever en 2019. Ce plan participe ainsi à la montée en puissance de la fonction soutien assurée par des militaires des corps de soutien et par des personnels civils.

La politique destinée à évaluer les périmètres concernés par les substitutions d'emplois et à définir le calendrier de

réalisation relève de la DRH du ministère de l'intérieur, et d'un dialogue entre la DGGN et les formations administratives de gendarmerie.

Le recrutement des personnels civils est adapté aux évolutions de l'organisation territoriale de la gendarmerie mais aussi, depuis son intégration au sein du MININT, du programme de mutualisation au sein du ministère de l'intérieur (SAELSI, SGAMI).

B - LES PERSONNELS SERVANT EN OUTRE-MER ET A L'ETRANGER

I - Le personnel en outre-mer

		OG	OCTA	SOG	CSTAGN	GAV	TOTAL
D R O M	GUADELOUPE	36	5	504	49	90	684
	GUYANE	40	4	341	59	70	514
	MARTINIQUE	32	3	400	51	87	573
	RÉUNION	36	3	550	54	64	707
	MAYOTTE	12	2	116	21	24	175
C O M	POLYNÉSIE FRANÇAISE	23	3	289	50	38	403
	NOUVELLE - CALÉDONIE	28	3	322	50	54	457
	ST PIERRE ET MIQUELON	2	1	19	5	/	27
	TOTAL	209	24	2 541	339	427	3 540

Source : DGGN/CGOM

Périmètre organique : effectif total gestion au 31 décembre 2015

Fin 2015, **3 540** militaires de la gendarmerie sont présents outre-mer, dont 2 653 dans les DROM et 887 dans les COM. Ces personnels relèvent très majoritairement du corps des sous-officiers de gendarmerie (2 541 militaires), parmi lesquels 39,9 % sont des gradés supérieurs.

Pour les officiers et les sous-officiers, la durée d'un séjour outre-mer est en principe fixée à trois ans. Lorsque les besoins du service le justifient, une prolongation de séjour peut être accordée.

La spécificité du service outre-mer impose d'y affecter du personnel motivé, physiquement endurant, qui atteste d'une expérience professionnelle avérée et qui possède un sens reconnu des relations humaines. Les personnels militaires qui se portent candidats doivent avoir, au préalable, mesuré l'ensemble des conséquences personnelles qu'ils seront tenus d'assumer en cas de désignation.

Les officiers et sous-officiers sont sélectionnés uniquement sur volontariat, soit dans le cadre normal d'un appel annuel national, soit en réponse à des appels ponctuels, destinés à satisfaire des besoins particuliers.

Préalablement à la transmission de leur demande, les candidats participent à une réunion, organisée par chaque région ou formation assimilée, au cours de laquelle ils sont informés des conditions de vie et de travail outre-mer, afin qu'ils puissent décider, en toute connaissance de cause, de l'opportunité de maintenir leur demande.

Un entretien individuel est ensuite destiné à évaluer les capacités d'adaptation aux conditions spécifiques d'exécution du service outre-mer et l'aptitude à en supporter les contraintes.

La sélection des candidats est opérée par rapport au nombre et à la nature des postes outre-mer à pourvoir, en considération notamment de l'expérience professionnelle des candidats, des qualifications, brevets ou diplômes détenus, ainsi que de leur manière de servir.

Le nombre de séjours outre-mer susceptibles d'être accordés au cours de la carrière n'est pas limité.

Flux métropole / outre-mer 2015 (officiers)

		LT	CNE	CE	LCL	COL	TOTAL	LT	CNE	CE	LCL	COL	TOTAL
		DEPARTS OUTRE-MER						RETOURS OUTRE-MER					
DROM	GUADELOUPE	1	7	3	/	1	12	/	5	2	/	1	8
	GUYANE	2	8	3	/	2	15	1	5	4	3	1	14
	MARTINIQUE	1	9	4	2	1	17	1	6	5	3	1	16
	RÉUNION	2	7	2	3	1	15	3	6	3	2	2	16
	MAYOTTE	1	4	1	/	/	6	2	2	1	/	/	5
COM	POLYNÉSIE FRANÇAISE	/	3	1	2	/	6	/	3	1	4	/	8
	NOUVELLE – CALÉDONIE	/	5	1	1	/	7	/	5	2	/	2	9
	ST PIERRE ET MIQUELON	/	1	/	1	/	2	/	2	/	/	/	2
TOTAL		7	44	15	9	5	80	7	34	18	12	7	78

Source : DGGN/CGOM

Périmètre organique : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015

Flux métropole / outre-mer 2015 (sous-officiers)

		GD	MDC	ADJ	ADC	MAJ	TOTAL	GD	MDC	ADJ	ADC	MAJ	TOTAL
		DEPARTS OUTRE-MER						RETOURS OUTRE-MER					
DROM	GUADELOUPE	41	27	33	13	3	117	32	18	17	13	5	85
	GUYANE	25	22	21	10	/	78	8	12	10	13	/	43
	MARTINIQUE	42	33	28	7	1	111	23	27	21	9	5	85
	RÉUNION	37	40	28	12	4	121	23	20	32	21	14	110
	MAYOTTE	6	7	4	1	1	19	4	5	6	2	/	17
COM	POLYNÉSIE FRANÇAISE	9	7	9	2	5	32	3	4	12	2	7	28
	NOUVELLE – CALÉDONIE	15	18	13	8	3	57	6	12	12	12	9	51
	ST PIERRE ET MIQUELON	/	1	1	/	/	2	/	/	/	1	/	1
TOTAL		175	155	137	53	17	537	99	98	110	73	40	420

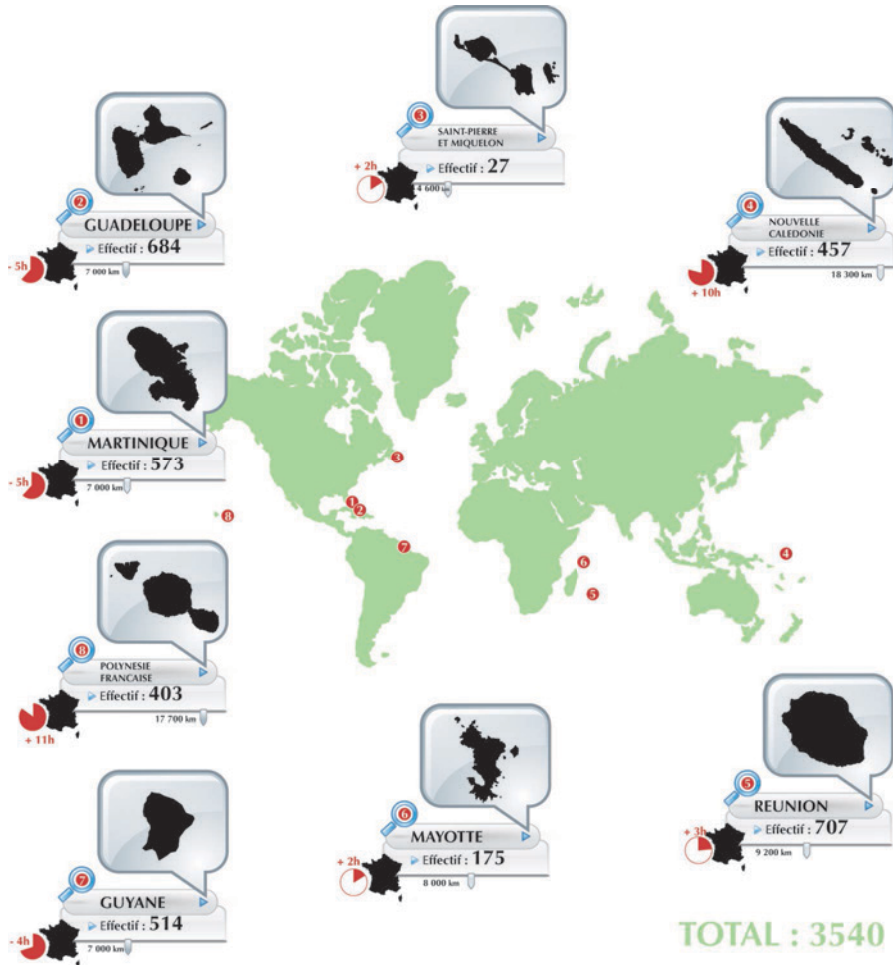
Source : DGGN/CGOM

Périmètre organique : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015

A ces flux entre la métropole et l'outre-mer s'ajoutent des mobilités entre départements et collectivités d'outre-mer,

qui permettent d'équilibrer les arrivées et les départs.

LA GENDARMERIE DES OUTRE-MER



II - Le personnel servant à l'étranger

Au sein du ministère de l'intérieur, la direction de la coopération internationale (DCI) participe, à titre principal, à l'application de la stratégie internationale et européenne du ministère et à la mise en œuvre de la politique étrangère de la France en matière de sécurité intérieure. La coopération internationale et européenne est donc conduite de manière partenariale, dans le cadre d'un dispositif commun gendarmerie-police.

L'engagement international de la gendarmerie est dual, « intérieur et défense ». L'institution contribue aux actions de coopération opérationnelle et technique en matière de sécurité intérieure, mais aussi aux engagements militaires sur les théâtres d'opérations extérieures. Ses interventions sont conduites en cohérence avec les axes politiques définis par le ministère des affaires étrangères.

La gendarmerie enrichit ainsi l'éventail d'action du ministère de l'Intérieur,

contribuant à promouvoir la France à l'étranger, à élargir son influence, à veiller à la sécurité de ses ressortissants, à œuvrer en matière de prévention ou de résolution de conflits, au moyen d'une coopération bilatérale active. L'institution prend toute sa place dans le processus normatif et opérationnel du développement d'un espace de liberté et de sécurité en Europe. Les personnels de la gendarmerie sont déployés hors du territoire national selon différentes modalités.

Chiffres clés

En décembre 2015, **582** militaires de la gendarmerie sont affectés ou détachés à l'étranger (151 officiers et 431 sous-officiers) :

505 sont affectés ou détachés en ambassade ou dans le cadre de la coopération

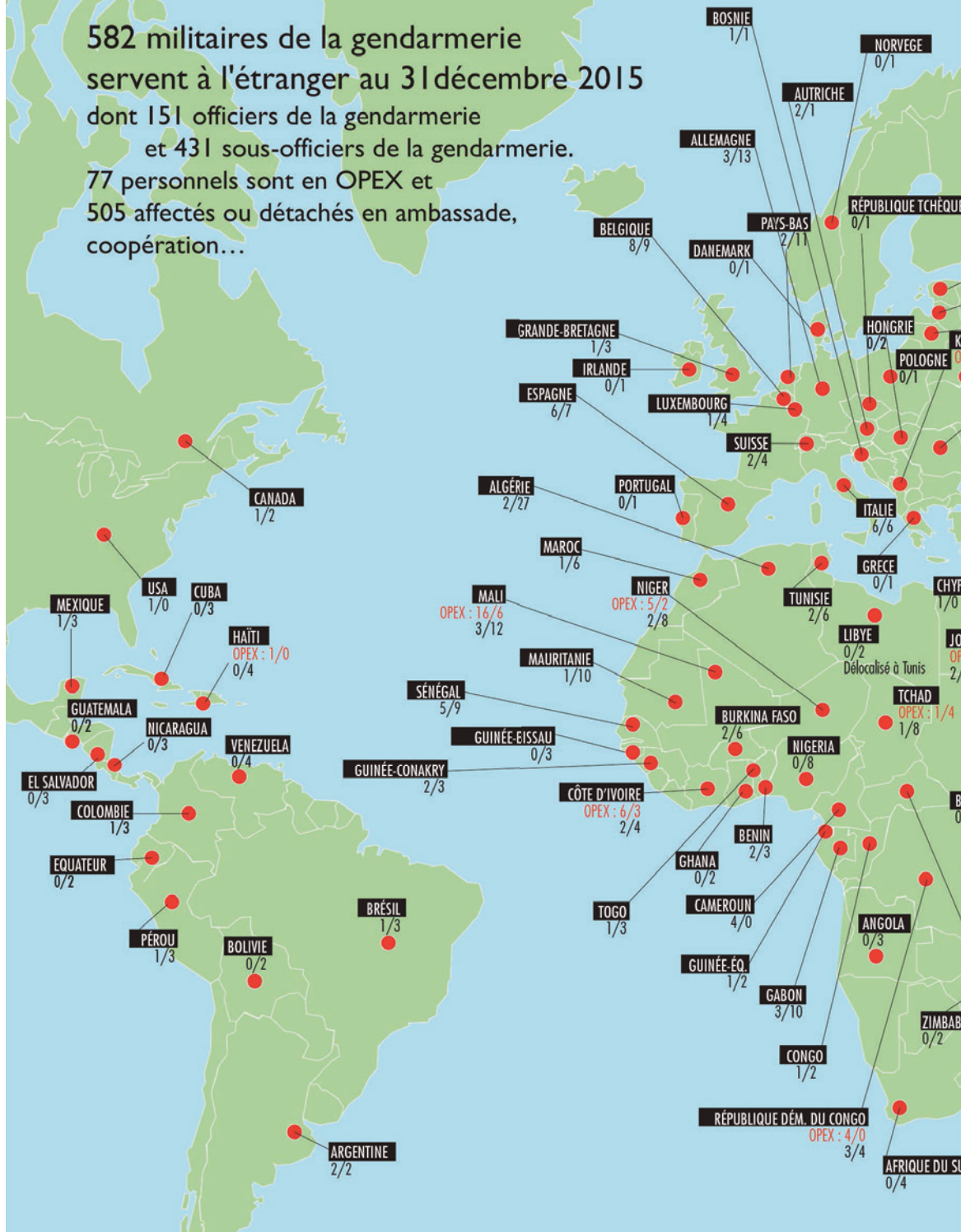
77 sont engagés en opérations extérieures (OPEX)



Mil Dicom © P. Chabaud



582 militaires de la gendarmerie servent à l'étranger au 31 décembre 2015 dont 151 officiers de la gendarmerie et 431 sous-officiers de la gendarmerie. 77 personnels sont en OPEX et 505 affectés ou détachés en ambassade, coopération...



Les opérations extérieures

Compétente sur un large spectre missionnel, la gendarmerie projetée sur des théâtres extérieurs adapte ses modes d'action selon la nature militaire (OTAN, ONU, UE, nationale) ou civile (ONU, UE, nationale) des opérations à mener. Elle s'inscrit dans les priorités du ministère qui sont, au plan géographique, les confins de l'Union européenne, le bassin méditerranéen, le Sahel et l'Afrique de l'Ouest. Le retour en sécurité intérieure (juguler le terrorisme, les grands trafics illicites et les filières de l'immigration illégale), ainsi que le maintien de la militarité constituent parallèlement les principales thématiques des actions conduites. La plus-value de la gendarmerie dans la résolution d'une crise extérieure repose sur plusieurs aptitudes de l'institution, découlant de son caractère militaire :

- capacité à opérer dans les **contextes les plus difficiles** au plan sécuritaire ou dans des conditions particulièrement rustiques ;
- savoir-faire en matière de **projection d'unités constituées** fortement sollicitées dans le cadre de la gestion civile et militaire des crises ;
- aptitude à servir indifféremment sous commandement militaire ou direction civile.

Au 31 décembre 2015, la gendarmerie déploie **77 militaires** en opérations extérieures.

La gestion des engagements en OPEX est facilitée par les processus mis en œuvre :

- la ressource du groupement des opérations extérieures (GOPEX) permet de bénéficier de personnels officiers et sous-officiers dédiés aux missions de longue durée ;
- l'emploi de personnels hors GOPEX, marginal au regard de la population globale disponible, fait l'objet d'agréments ou d'appels à volontaires.

Dans les OPEX, les personnels occupent le plus souvent des postes à responsabilité ou des emplois qui requièrent des compétences techniques spécifiques. Leurs compétences et leur polyvalence sont unanimement reconnues par les structures qui les emploient.

Principales OPEX en 2015

La participation de la gendarmerie aux OPEX s'inscrit dans les priorités géostratégiques fixées en Conseil de défense ou par le ministère de l'intérieur. Les militaires de la gendarmerie sont détachés au profit de missions civiles ou militaires.

- **Bande Sahélo-Saharienne (BSS)** : Niger (4 militaires engagés dans la mission civile de l'UE EUCAP Sahel Niger) et Mali (7 militaires au sein de la MINUSMA, 11 militaires au sein de la mission civile de l'UE EUCAP SAHEL Mali).
- **Afrique centrale** : République de Côte d'Ivoire (6 militaires détachés à l'ONUCI) et République démocratique du Congo (6 mili-

taires à la MONUSCO)

- **Kosovo** : des unités de la gendarmerie sont déployées dès 1999 au sein de la KFOR, puis dans le cadre de la mission EULEX en 2008. Engageant près de 200 personnels, la gendarmerie apporte son soutien en matière de rétablissement d'institutions civiles, d'ordre public, de police judiciaire et de processus électoral. En 2015, 7 militaires sont encore détachés au profit de la mission EULEX Kosovo.
- **République centrafricaine (RCA)** : en 2015, la gendarmerie contribue à l'opération EUFOR RCA, déployant jusqu'à plus de

60 personnels. Cette opération de l'UE a pris fin le 15 mars 2015 et la contribution de la gendarmerie se limite depuis cette date au déploiement de 6 militaires (4 militaires au sein de la mission multi-dimensionnelle intégrée des Nations-Unies – MINUSCA, un militaire au sein de la mission de conseil de l'UE aux forces armées EUMAM RCA et un militaire au sein de la mission nationale Sangaris).

- **Ukraine** : depuis mars 2015, la gendarmerie contribue à la mission de conseil de l'Union européenne sur la réforme du secteur de la sécurité civile en Ukraine (EUAM) à hauteur d'un militaire.

Les officiers de liaison et les attachés de sécurité intérieure

Il s'agit de postes permanents à l'étranger (PPE) principalement composés de postes d'attachés de sécurité intérieure (ASI), d'attachés de sécurité intérieure adjoint (ASIA) et d'assistants, de postes d'officiers de liaison dans les institutions européennes ou d'officiers

de liaison à vocation de coopération opérationnelle. C'est par la participation, depuis 2002, au « réseau unique » des ASI au sein des missions diplomatiques françaises à l'étranger que le positionnement de la gendarmerie se révèle le plus novateur. Coordonné par la DCI,

le « réseau » manifeste une forme renouvelée de synergie entre la police et la gendarmerie. Ainsi, policier ou gendarme, l'ASI représente les deux institutions sous l'autorité de l'ambassadeur.

Les prévôtés

A l'occasion d'opérations interarmées, nationales ou multinationales, la participation de la gendarmerie se traduit aussi par le déploiement d'un commandant de la prévôté ainsi que de brigades en appui des forces. Outre la prévôté permanente déployée à l'étranger auprès des unités pré-positionnées et le dispositif spécifique en Allemagne, des militaires de la gendarmerie exercent des fonctions prévôtales

sur plusieurs théâtres d'opérations extérieures.

En 2015, la gendarmerie accompagne ainsi les forces armées au Liban (FINUL), dans la bande Sahélo Saharienne (Barkhane), en République centrafricaine (Sangaris), en République de Côte d'Ivoire (FFCI), au Kosovo (KFOR) et en Jordanie (Chammal).

Les postes hors budget

En matière de coopération technique, la gendarmerie dispose, principalement sur le continent africain, de **37 chefs de projets, officiers et sous-officiers coopérants techniques**. Les actions sont généralement conduites sous financement

de la direction de la coopération de sécurité et de défense (DCSD), qui relève du MAEDI. Enfin, la gendarmerie participe à la sécurité des emprises diplomatiques françaises à l'étranger et de leur personnel.

Les autres postes

La gendarmerie est directement concernée par la coopération policière prévue par les accords de Schengen. Cette coopération s'exerce par le biais d'instances centrales et locales (centres opérationnels et de renseignement des groupements de gendarmerie départementale des départements frontaliers, appelés « points de contact opérationnels Schengen »).

La gendarmerie est ainsi un acteur majeur de la coopération transfrontalière. La coopération Schengen se voit renforcée dans les zones frontalières par des accords bilatéraux de coopération policière et douanière. De tels accords intergouvernementaux sont signés avec l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg et la Suisse.

C- LA RESERVE

La réserve militaire, élément à part entière du dispositif opérationnel de la gendarmerie nationale, permet au quotidien le renforcement des unités et structures de comman-

dement déployées sur l'ensemble du territoire, en métropole comme en outre-mer. Armée par une composante à vocation opérationnelle et une réserve citoyenne, vecteur

de rayonnement et élément de soutien de son action, elle participe pleinement à la performance de l'institution.

I - Le dispositif de la réserve

La réserve opérationnelle

Ayant pour objet « *de renforcer les capacités des forces armées dont elle est l'une des composantes pour la protection du territoire national comme dans le cadre des opérations extérieures* », conformément à l'article L.4145-1 du

code de la défense, la réserve opérationnelle apporte en moyenne un renfort quotidien de **1 480** personnels au profit des unités de terrain, soit plus de **540 200** jours/gendarme pour l'année **2015**. Les réservistes opérationnels de la gendarmerie signent un engagement à servir dans la réserve (ESR) et sont employés dans des missions très diverses :

- renfort au quotidien des unités territoriales de la gendarmerie, en fonction des priorités définies par la chaîne de commandement ;
- durant la période estivale, renfort des unités chargées de la sécurité publique dans les zones d'affluence saisonnière ;
- renfort des états-majors dans certains domaines de compétence

(recrutement, gestion des réserves, conseiller réserves) ;

- renforcement des capacités d'anticipation, notamment dans le domaine du renseignement de proximité ;
- renforcement des dispositifs de sécurité à l'occasion d'événements de grande ampleur (rencontres de chefs d'Etat, commémorations, compétitions sportives...)
- prise en charge de gardes et missions statiques en renfort de la gendarmerie mobile afin de permettre son emploi prioritaire au maintien de l'ordre ou en sécurité publique ;
- secours à la population en cas de calamité majeure (incendies, inondations...).

Chiffres clés

22 960 volontaires sous contrat ESR (engagement à servir dans la réserve)

23,5 jours d'activité par an et par militaire sous ESR

1 284 réservistes citoyens au sein de la gendarmerie nationale

Source : DGGN/DR

La réserve opérationnelle comprend deux niveaux :

La réserve opérationnelle de premier niveau est constituée de volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle (ESR). Composante totalement intégrée et indispensable à la performance de la gendarmerie, elle est numériquement la réserve la plus importante au sein des forces armées.

La réserve de premier niveau contribue principalement au renforcement des unités et services opérationnels. Hors situation d'urgence, les personnels sont employés selon une programmation annuelle et contractuelle établie à l'échelon groupement.

Le régime d'emploi est fixé par le code de la défense, en ce qui concerne notamment la durée réglementaire de service

autorisée. La durée annuelle d'emploi est ainsi plafonnée à 30 jours. Ce plafond peut être exceptionnellement dépassé, dans les circonstances prévues par le code de la défense et précisé par le décret n°2007 du 5 octobre 2007.

Le taux d'emploi moyen par militaire sous ESR a augmenté en 2015 : **23,5** jours/ESR contre 20,1 en 2014 et 17,4 jours en 2013.

La réserve opérationnelle de deuxième niveau comprend les personnels soumis à l'obligation de disponibilité pendant les cinq années suivant la fin de leur lien au service actif. Sont concernés les anciens militaires de carrière ou sous contrat, ou ceux qui ont accompli un volontariat dans les forces armées. Rappelables par décret, ils pourraient sous certaines conditions constituer une force d'appoint expérimentée.

La réserve citoyenne

Instrument d'aide au commandement et vecteur d'ouverture sur la société civile, la réserve citoyenne démontre au travers de son essor toute l'attractivité de l'institution. Composée de **1 284** bénévoles du service public, elle met au profit de la

gendarmerie ses compétences et son expertise dans des domaines précis, contribuant par là-même à la consolidation du lien Armée - Nation. D'origines et de parcours professionnels les plus divers, les réservistes citoyens participent au rayon-

nement et à l'évolution de la gendarmerie, confirmant, en rejoignant ses rangs, l'adhésion à ses valeurs.

Au-delà du symbole, leur appartenance à l'institution constitue une réelle plus-value pour les échelons de commandement en termes

de capacité de réflexion sur des thématiques particulières de portée nationale, régionale ou locale.

L'implication de ces ambassadeurs de la gendarmerie dans des domaines variés (domaines spécialisés, liens institutionnels, monde

de l'entreprise) constitue un réel soutien méritant d'être valorisé dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les cadres de proximité et la DGGN.

II - La répartition des volontaires ESR

Structuration des ESR

Au 31 décembre 2015, la réserve opérationnelle de premier niveau est constituée de :

- **1 545** officiers ;
- **10 774** sous-officiers ;
- **10 641** militaires du rang ;

soit un total de **22 960** personnels sous contrat, avec un taux de féminisation de **20,4 %**.

Origine des ESR

En 2015, **10 556** personnels ont signé un contrat dont :

- **7 528** renouvellements d'ESR ;
- **3 028** "premiers contrats", parmi lesquels **1 717** ESR issus d'une préparation militaire gendarmerie (PMSG/PMG).

Le principe de fidélisation des réservistes identifiés, recrutés, formés et employés au plus près de leur

lieu de résidence renforce le lien entre les unités et leur environnement, conférant à ces personnels un rôle de capteur actif au sein de la population. Ces personnels peuvent en outre faire l'objet de récompenses et décorations. Ainsi, sur l'ensemble des ESR issus des PMG-PMSG, **2 033** ont reçu la médaille de la défense nationale et **1 238** la médaille des services militaires volontaires.

III - L'évolution de l'activité des ESR

	2011	2012	2013	2014	2015
Journées soldées	628 219	527 780	436 323	468 452	540 200
Effectifs ESR	23 622	25 633	25 031	23 292	22 960

Source : DGGN/DR



Srpaa-Cgend © Mhj, F. Balsamo

La poursuite de l'optimisation de la répartition des allocations budgétaires a permis au cours de l'année 2015 le maintien d'un fort taux d'emploi des personnels de la réserve opérationnelle en renfort des unités de terrain dans les domaines de la sécurité publique générale, de la sécurité routière et de la police judiciaire (80 % de l'activité globale des personnels de la réserve opérationnelle de premier niveau). Pour l'année 2015, la mise en oeuvre des mesures « anti-terrorisme » a contribué à l'accroissement de l'activité.

IV - La formation des réservistes

Après avoir souscrit leur contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR), les jeunes réservistes issus du milieu civil suivent un cursus de formation de militaire du rang (PMG). Il leur est ainsi permis de compléter l'acquisition des compétences nécessaires à l'exécution des missions qui leur sont confiées et de progresser dans la hiérarchie militaire. Ce cursus, en cours de refonte comprend la formation au diplôme d'aptitude réserve (DAR), obligatoire et permettant d'accéder au grade de brigadier-chef, et la formation d'agent de police judiciaire adjoint (APJA), ouverte aux militaires du rang volontaires retenus par le commandement.

La réussite aux deux examens (DAR et APJA) valide le cycle de formation militaire

initiale. Tout militaire du rang ayant satisfait à cette formation peut prétendre à une nomination au grade de gendarme de réserve et s'engager dans une carrière de sous-officier de réserve.

Les réservistes, anciens militaires de la gendarmerie, ayant eu la qualité d'APJ ou d'OPJ pendant une durée au moins égale à 5 ans, peuvent exercer immédiatement les attributions attachées à la qualité d'APJ. Cette faculté leur est offerte dès l'entrée en vigueur de leur contrat ESR, s'ils ont rompu le lien avec le service depuis moins d'un an et au-delà de ce délai, à l'issue d'une instruction dédiée. La formation des officiers de réserve a également fait l'objet d'une mise à niveau

par un cursus initial, le peloton d'élèves officiers de réserve (PEOR), et en permettant l'accès au diplôme de l'enseignement militaire supérieur (DEMS).

Au-delà de la formation initiale, des séances d'instruction et des

entraînements (formations complémentaires, tir, intervention professionnelle) sont régulièrement dispensés aux réservistes opérationnels. Cette formation continue est conduite prioritairement par des personnels d'active lors des

séances particulières d'instruction mais aussi à l'occasion du service. Les aptitudes professionnelles et les capacités opérationnelles des réservistes sont régulièrement contrôlées par l'encadrement des unités.

V - L'engagement des réservistes

Les réservistes sont employés en situation opérationnelle aux côtés des personnels d'active et démontrent un fort engagement dans un contexte de plus en plus sensible. En 2015, **136** militaires de la réserve

opérationnelle ont été victimes d'une agression physique et **34** ont été blessés en service. Un réseau de conseillers en protection sociale a été mis en place au sein de chaque région de gendarmerie.

Il est destiné à orienter et accompagner les réservistes blessés et les gestionnaires d'active en charge de la constitution et de la gestion des dossiers d'accidents en service.

D - LE PERSONNEL CIVIL

I - La place du personnel civil au sein de la gendarmerie nationale

Au 31 décembre 2015, le plafond d'emplois de la gendarmerie nationale compte **3 954** personnels civils. Elle en comptait 1 258 en 1996.

Les personnels civils font partie intégrante de la communauté de travail de la gendarmerie, qui se

caractérise par une grande mixité des statuts, qu'ils soient militaires (OG et SOG, OCTA et CSTAGN) ou civils (fonctionnaires des filières administrative, technique et SIC - systèmes d'information et de communication, ouvriers de l'Etat, agents contractuels...).

Avec les transformations de postes, la place des personnels civils est appelée à se développer quantitativement (cible de 5 070 en 2019). Ils occuperont également davantage de postes à responsabilité.



Dans le cadre du processus de transformation de postes entamé dans les années 2006-2008, le recentrage des personnels de chaque statut sur leur cœur de métier permet une évolution significative de la place des personnels civils, tout en garantissant une plus grande lisibilité des parcours de carrière possibles. Dans ce contexte, les personnels civils ont vocation

à occuper des emplois de conception ou de soutien non opérationnel ne justifiant pas de sujétions particulières propres aux militaires (disponibilité en tout temps, tous lieux et toutes circonstances, capacité de projection ou de protection, habilitation judiciaire...) mais requérant des compétences techniques, juridiques ou administratives spécifiques.

Depuis le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'intérieur (loi du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale), il convient de distinguer trois périmètres de personnels civils :

- les personnels dits du « **stock** » : il s'agit des agents qui exerçaient leurs fonctions au sein de la gendarmerie avant son rattachement au ministère de l'intérieur. La loi de 2009 les place, pour la majorité d'entre eux, en position de détachement sans limitation de durée. Ces agents bénéficient de la double carrière, leur gestion relevant du ministère de la défense (carrière dans le corps d'origine) et du ministère de l'intérieur (carrière dans le corps d'accueil). Les techniciens supérieurs d'études et de fabrica-

tion (TSEF) sont placés en position normale d'activité et relèvent à ce titre de la gestion du ministère de la défense ;

- les personnels dits « **sous bulle défense** » : il s'agit des agents qui exerçaient leurs fonctions au sein de la gendarmerie avant son rattachement au ministère de l'intérieur et pour lesquels la loi de 2009 a prévu la poursuite de l'application des règles de gestion du ministère de la défense. Dès lors, l'autorité conférée par la loi au ministère de l'intérieur à l'égard de ces agents ne revêt qu'un caractère fonctionnel. Sont concernés par ce dispositif les ouvriers de l'État et certains agents non titulaires de droit public, dits « Berkani » ;

- les personnels dits du « **flux** » **en poste au sein de la gendarmerie depuis son rattachement au ministère de l'intérieur**. Affectés et gérés directement par le ministère de l'intérieur, leur carrière se déroule conformément aux règles de gestion qui y sont appliquées (avancement, mobilité...).

A noter la parution, début 2016, d'un bulletin d'information destiné aux personnels civils, mais aussi aux militaires appelés à les encadrer, à les côtoyer dans le travail ou placés sous leur autorité. Ce document mensuel, l'**ACTU RH** des personnels civils, est consultable sur le site intranet : Ressources humaines / Gestion des personnels / SDGP – BPC.

II - Les différents statuts et catégories de personnels civils

Les personnels civils de la gendarmerie sont majoritairement fonctionnaires. Les autres relèvent du statut d'ouvrier de l'État ou sont agents non titulaires, de droit public (contractuels et « Berkani ») ou de droit privé (« Berkani »).

Les fonctionnaires sont répartis par corps et sont titulaires d'un grade leur donnant la possibilité

d'exercer différents emplois. A titre d'exemple, le corps des attachés d'administration comprend trois grades (attaché, attaché principal et attaché hors classe), chacun ouvrant droit à l'exercice d'un certain nombre de postes définis. Les agents titulaires sont répartis entre les filières administrative et technique en fonction de leur catégorie : A, B et C.

- **Les agents de catégorie A**, attachés d'administration, ingénieurs des services techniques (IST) ou ingénieurs SIC, sont essentiellement chargés de missions de conception ou d'études, des systèmes d'information et de communication (SIC) ainsi que de la mise en oeuvre de politiques publiques. Dans la filière administrative, ils peuvent être chargés de projets, respon-

sables au sein d'un bureau en administration centrale, chefs de bureau ou contrôleurs de gestion dans les régions de gendarmerie. Dans la filière technique, ils sont responsables qualité, chefs de projet ou experts techniques.

- **Les agents de catégorie B**, secrétaires administratifs (SA), techniciens SIC, techniciens supérieurs d'étude et de fabrication (TSEF) ou contrôleurs des services techniques (CST), exercent des fonctions d'application administrative (rédaction, comptabilité...) ou de contrôle et de surveillance techniques. Au sein de la gendarmerie, ils occupent par exemple des emplois d'infographistes, sont chargés de prévention ou exercent des fonctions de gestionnaire RH.

- **Les agents de catégorie C**, adjoints administratifs (AA) et adjoints techniques (ADT), assurent des missions d'exécution administrative ou technique. Ils sont affectés dans des postes d'agents d'entretien ou de restauration, de mécaniciens, de secrétaires ou d'agents de comptabilité.

- **Les ouvriers de l'Etat** occupent des postes spécifiques, regroupés en 16 branches professionnelles (mécanique, techniques de l'électricité, électronique, informatique ou alimentaire, ...). Ils peuvent, par exemple, occuper des emplois de mécaniciens, de dresseurs canins, de chaudronniers ou de cuisiniers.

Enfin, la gendarmerie emploie des **personnels sous contrat**, à durée déterminée ou indéterminée, pour occuper des postes à compétences ou profils particuliers, dans le respect de l'article 4 de la loi n° 1984-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ces postes sont pourvus lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou, pour des emplois de catégorie A, « *lorsque la nature des fonctions ou le besoin du service le justifient* » (exemples : infographistes, démographes ou encore monteurs-cadreurs).

Une catégorie particulière d'agents contractuels, dits **agents « Berkani »**, sont des personnels recrutés initialement par le ministère de la défense. Leur gestion découle de la jurisprudence « Berkani » (Tribunal des conflits, 25 mars 1996) et de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. Depuis le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'intérieur, ces agents appartiennent soit aux personnels dits du « flux », sous contrat de droit privé, soit aux personnels dits « sous bulle défense », sous contrat de droit public.



CHAPITRE 02

LES MOUVEMENTS
DE PERSONNEL

Afin d'optimiser la réalisation des effectifs, la gendarmerie nationale procède à des projections et des études prévisionnelles de flux. Ces études démographiques et sociologiques sont rendues nécessaires du fait du nombre de militaires quittant l'institution avant la limite d'âge, parfois pour s'engager vers une reconversion.

La gendarmerie s'est ainsi dotée d'outils lui permettant d'anticiper et de réagir aux fluctuations des départs et d'ajuster les recrutements en conséquence.

Dans ce contexte, les nombreuses voies d'accès aux différents corps permettent de procéder à un recrutement diversifié qui correspond aux compétences et aux profils présentant un intérêt pour l'institution.

Par ailleurs, les militaires de la gendarmerie sont soumis à une mobilité fréquente, qui répond tant aux exigences du statut qu'aux nécessités du service. Contribuant à la répartition équilibrée des compétences et à l'atteinte de la performance, la mobilité, intimement liée à la condition

militaire, constitue un atout pour l'institution mais également une forte contrainte pour les personnels et leur famille.

Que ce soit à échéance de temps de présence ou dans le cadre d'une promotion (changement de corps ou de grade), la mobilité fonctionnelle s'accompagne souvent d'une mobilité géographique. La mobilité des personnels civils fait, quant à elle, l'objet d'une procédure particulière, principalement par le biais des commissions administratives paritaires (CAP).

Chiffres
clés

6 909 recrutements externes de militaires (y compris GAV)

6 658 départs définitifs de militaires

5 620 promotions et avancements²

14 034 mobilités avec changement de résidence

² Changements de corps ou de grade, tous corps militaires confondus (hors avancement au grade de capitaine pour les OG, avancement des GAV, avancement voie professionnelle et gestion de fin de carrière).

A - LES RECRUTEMENTS

En matière de recrutement, l'année 2015 a de nouveau connu de forts volumes de candidats, qui ont permis une sélection satisfaisante dans les différents corps. Le bureau du recrutement, des concours et des examens

(BRCE) a ainsi traité près de **62 000** dossiers.

Les taux de sélectivité sont de :

- 17 candidats pour 1 recruté pour le concours OG UNIV ;
- 6,9 candidats pour 1 recruté

pour le concours de sous-officier (voie externe) et 4,2 candidats pour 1 recruté pour le concours de sous-officier (voie interne) ;

- 4,6 candidats pour 1 recruté pour les gendarmes adjoints volontaires (GAV).

I – Recrutement des officiers de gendarmerie³

A – Filière directe

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ESM Ecole Spéciale Militaire	14	15	15	15	14	13
X Ecole Polytechnique	0	0	1	0	0	1
NAVAL Ecole Navale	2	2	2	2	2	1
AIR Ecole de l'Air	2	1	1	1	1	1
UNIV universitaire maîtrise	30	35	38	35	28	25*
SUR TITRES	/	5	5	5	4	6*
Fonctionnaires civils catégorie A	0	1	0	1	0	1

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

* Tenant compte des renonciateurs, des activations de la liste complémentaire et de report de postes

³ le recrutement par la voie semi-directe ou interne est traité dans le paragraphe C : les promotions.

B – Filière « Officiers des armées »

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
OA officier des armées	9	11	9	12	9	9

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

C – Filière « Officiers sous contrat » (OSC)**

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Intégration dans le corps des OG	3	3	0	0	0	0

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

** officiers des grades de capitaine ou de chef d'escadron, rattachés au corps des officiers de gendarmerie qui, sur leur demande et sur proposition d'une commission, peuvent être recrutés dans le corps des OG.

D – Officiers d'active autres que de carrière,
rattachés au corps des OG

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Recrutement d'officiers sous contrat (1er contrat)	0	0	1	0	0	0
Recrutement d'officiers commissionnés	1	2	1	1	0	5

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Chaque année, plus d'une quinzaine d'officiers choisissent, en fonction de leur classement, d'intégrer les rangs de la gendarmerie à l'issue de leur formation dans les grandes écoles militaires.

Le concours sur titres est ouvert aux candidats âgés de 27 ans au plus, titulaires d'un titre d'ingénieur ou d'un titre conférant le grade de master (master 2) dans une matière figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre de l'Intérieur, en fonction

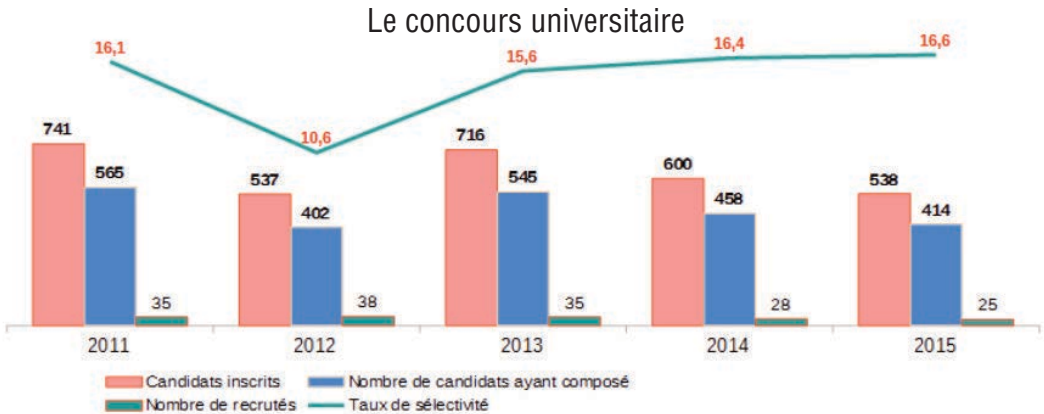
des besoins spécifiques de la gendarmerie. Il a permis, en 2015, le recrutement de 6 officiers (parmi 98 candidats).

En 2009, **un concours officier a été ouvert aux fonctionnaires civils** de l'Etat, des collectivités territoriales, d'un établissement

public ou d'un organisme international, comptant au moins 5 ans de service dans un corps de catégorie A ou assimilé et âgés de 35 ans au plus. Un recrutement a été effectué par cette voie en 2015.

Le concours « **officiers des armées** » pour les capitaines ou of-

ficiers de grade correspondant, issus des corps des officiers de l'armée de terre, des officiers navigants de la marine nationale ou des officiers de l'armée de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air, a permis de recruter 9 officiers.



Le concours « officiers de gendarmerie universitaires » est, depuis 2012, ouvert aux titulaires d'un diplôme ou titre conférant le grade de master (bac+5) ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I.

A compter du concours 2014, le nombre d'options pouvant être présenté par les candidats a été concentré sur 5 matières, contre 18 antérieurement.

Vingt-cinq places ont été offertes en 2015 (contre 28 en 2014 et 35 en 2013).

- **48 %** des candidats recrutés sont titulaires d'un diplôme de droit (en diminution) ;

- **39,9 %** de candidates aux épreuves d'admissibilité et **32 %** des admises.

II – Recrutement des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie

A – Filière directe

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Concours interarmées pour titulaires d'une licence (concours direct)	8	6	9	4	4	Non ouvert 2015
Concours sur titres (gendarmerie) pour titulaires d'un master	5	5	5	3	2	4
OCTA OA CAT A	/	/	/	1	1	1

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

B – Filière « Officiers sous contrat (OSC) »

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Intégration dans le corps des OCTAGN	10	50	17	/	0	1

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

C – Officiers d'active autres que de carrière, rattachés au corps des OCTA

ORIGINE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Recrutement d'officiers sous contrat (1 ^{er} contrat)	1	1	1	0	1	0
Recrutement d'officiers commissionnés	3	17	22	12	9	7

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Depuis 2011, le recrutement externe des OCTA s'effectue par deux voies de concours :

- Un concours d'accès direct ouvert aux titulaires d'une licence de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme reconnu équivalent ;
- Un concours sur titres ouvert aux candidats titulaires du grade de master.

En 2015, 3 hommes et 1 femme ont été recrutés à l'issue du concours sur titres ouvert aux candidats titulaires du grade de master.

Enfin, 7 officiers commissionnés (9 en 2014) ont été recrutés dans le corps des OCTA. Ces contrats répondent à un besoin de recrutement et de compétences très spécifiques. En 2015 la gendarmerie a, par exemple, procédé au recrutement de 4 psychologues cliniciens.



M/Dicom © A. Lejeune

III – Recrutement des sous-officiers de gendarmerie

A – Par voie de concours

En 2012, la rénovation du statut des sous-officiers de gendarmerie s'est accompagnée de la mise en place d'un concours de la fonction publique de catégorie B, se substituant au recrutement par voie de sélection.

Le premier concours est un concours externe. Il s'adresse aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau IV

inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Le deuxième concours est un concours interne ouvert :

- aux GAV en activité et comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours au moins un an de service en cette qualité ;
- aux adjoints de sécurité (ADS)

remplissant la même condition de temps de service ;

- aux militaires des forces armées (autres que la gendarmerie nationale) sous contrat, en activité et comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours au moins 4 ans de service en cette qualité ;
- aux réservistes de la gendarmerie nationale.

RECRUTEMENT DES SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE

	2013		2014		2015	
	Sept 2012 et févr. 2013		Oct 2013 et mars 2014		Sept 2014 et mars 2015	
NOMBRE DE DOSSIERS DE CANDIDATURES	37 381		37 586		30 598	
DONT GAV	7 805	21 %	8 634	23 %	7 592	25 %
DONT FEMMES	10 895	29 %	10 787	29 %	8 703	28 %

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

	2013		2014		2015	
	Sept 2012 et févr. 2013		Oct 2013 et mars 2014		Sept 2014 et mars 2015	
NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	3 495		2 575		3 169	
DONT GAV	1 285	37 %	1 157	45 %	1 546	49 %
DONT FEMMES	655	19 %	470	18 %	613	19 %

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

Nota : Ces chiffres prennent en compte les candidats reçus aux différents concours et non les incorporations au titre de l'année considérée.

B - Par voie de changement d'armée

Le recrutement dans le corps des sous-officiers de gendarmerie s'effectue également par voie de changement d'armée ou de corps. Cette procédure a permis, en 2015,

d'intégrer **17** sous-officiers des armées sur **198** candidats (**23** sur **260** en 2014).

Srpa-Gend © Maji, F. Balsano



C - La « passerelle » police-gendarmerie

Afin de favoriser la connaissance réciproque des deux forces de sécurité et de permettre aux gendarmes et gardiens de la paix d'enrichir leur expérience professionnelle, une passerelle statutaire entre ces deux grades a été instaurée en 2011. Plusieurs dizaines de gendarmes et gardiens de la paix en ont bénéficié depuis cette date.

La police et la gendarmerie nationales proposent chaque année des postes en unités de sécurité publique ou de maintien de l'ordre. Les gendarmes et les gardiens de la paix intéressés se portent alors candidats. Après sélection, ils débutent leur détachement par une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée de trois mois, à l'école de gendarmerie de Montluçon (03) pour les gardiens de la paix et à l'école nationale de police de Draveil

(91) pour les gendarmes. Leur affectation en unité opérationnelle, connue et acceptée par les intéressés avant même le détachement, a lieu au début du mois de septembre de la même année.

Les gardiens de la paix et gendarmes sont initialement détachés pour deux ans, détachement reconductible sur demande agréée pour une durée de 3 ans.

Pendant toute la durée de leur détachement, ils sont soumis aux droits, obligations et régime disciplinaire du corps d'accueil (quelques particularités subsistent en matière d'exercice des droits civils et politiques). Ils sont gérés et administrés selon les règles en vigueur dans ce corps.

L'intégration dans le corps d'accueil peut, quant à elle, s'effectuer sur

demande et à tout moment dès lors que le fonctionnaire ou le militaire détaché compte au moins 4 ans de services publics effectifs.

A l'expiration du détachement, les militaires et fonctionnaires non intégrés sont remis à disposition de leur administration d'origine et ré-intégrés dans leur corps d'origine, au besoin en surnombre. Ils rejoignent alors, selon les cas, la région de gendarmerie, le secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur ou la direction au sein desquels ils servaient avant leur détachement.

En 2015, **21** sous-officiers ont été recrutés via la passerelle (18 en 2014 et 31 en 2013).

IV – Recrutement des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NOMBRE DE DOSSIERS DE CANDIDATURES	2 332	1 731	2 278	2 367	2 461	3 185
DONT GAV	660	467	487	471	448	529
DONT FEMMES	1 493	1 189	1 604	1 725	1 673	2 162

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	250	224	72	126	72	143
DONT GAV	113	114	15	44	27	63
DONT FEMMES	155	178	43	86	46	103

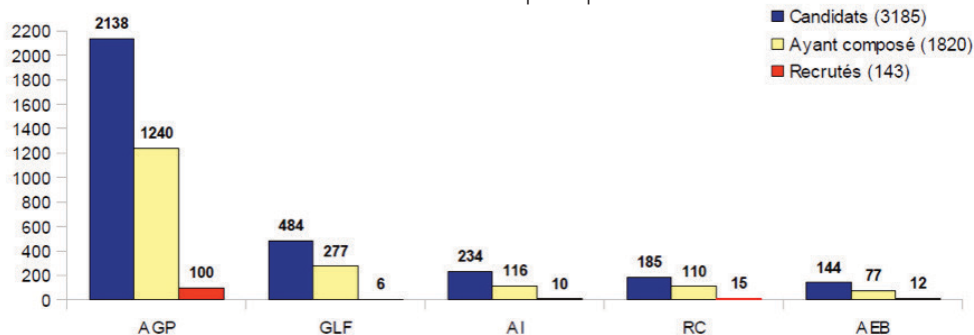
Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

Répartis au sein de 7 spécialités (administration et gestion du personnel - AGP, gestion logistique et financière - GLF, armurerie et pyrotechnie - APC, imprimerie, auto engins blindés - AEB, affaires immobilières - AI, restauration collective - RC), les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale sont recrutés :

- soit par la voie du changement d'arme, de service ou de spécialité pour ce qui concerne les sous-officiers de carrière ;

- soit par engagement initial pour les personnels issus du milieu civil ou les militaires sous contrat. Cette procédure de sélection est fondée sur le principe de l'égalité des candidatures et organisée en plusieurs phases selon les spécialités.

Recrutement 2015 par spécialité



Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

De 2012 à 2015, le taux de candidatures féminines au concours de CSTAGN s'établit à **69,6 %**. Celui des femmes admises au concours est de **67,3 %**.

Parmi les **143** admis dans le corps des CSTAGN en 2015, **30 %** ont un niveau d'études égal ou supérieur à bac+3 et **44 %** sont d'anciens volontaires de la gendarmerie.

L'âge moyen des recrutés est de 24 ans et 5 mois.

V – Recrutement des volontaires

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NOMBRE DE DOSSIERS DE CANDIDATURES	15 172	23 922	22 975	21 502	21 305	22 279
DONT FEMMES	5 170	7 825	7 397	6 954	6 942	7 055

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NOMBRE DE CANDIDATS AYANT INTEGRE UNE ECOLE DE FORMATION INITIALE	5 357	7 387	5 327	3 909	5 633	4 841
DONT FEMMES	1 658	2 318	1 697	1 236	1 703	1 503

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

La gendarmerie recrute 5 catégories de volontaires en fonction des postes proposés :

- les aspirants de gendarmerie issus du volontariat (AGIV) : postes à responsabilités ou d'encadrement (en 2014, 54 AGIV, dont 28 femmes, ont été recrutés) ;

- les gendarmes adjoints volontaires – agents de police judiciaire adjoints (GAV APJA) : unités de terrain - missions de sécurité ;

- les gendarmes adjoints volontaires – emploi particulier (GAV EP) : fonctions de

soutien logistique ;

- les gendarmes adjoints volontaires sportifs de haut niveau (GAV HN) : spécialités rares - haute technicité ;

- les élèves de la classe préparatoire intégrée de la gendarmerie nationale (CPIGN), en tant que GAV EP. Créée en 2010, la CPIGN a comme vocation première de préparer les élèves à intégrer l'école des officiers de la gendarmerie (EOGN). Elle forme, militairement et académiquement, pendant une année scolaire, de jeunes étudiants choisis en fonction de critères financiers et sociaux. Les

LE RECRUTEMENT

Le maintien de la qualité des recrutements de masse constitue un enjeu majeur. Aussi l'attribution d'un budget de l'ordre de 500 000 euros, dédié à la communication en matière de recrutement, contribue à la réalisation de cet objectif. Ce budget a connu une légère hausse en fin d'année afin d'attirer un plus grand nombre de candidats et de pourvoir le volume conséquent de postes offerts en 2016 en raison des différents plans de renforcement des effectifs liés au contexte sécuritaire.

La centralisation de l'organisation des concours initiée lors du premier concours OG UNIV est désormais une réalité, s'appliquant à l'ensemble des concours pilotés par le bureau du recrutement, des concours et des examens.

Concernant le recrutement des officiers, une première phase de mise en place des inscriptions en ligne s'est déroulée pour le concours OG UNIV 2016.

La procédure de recrutement des GAV est entrée en phase de dématérialisation en juin 2014. Des référents recrutement, parties prenantes de ce dispositif, sont formés lors de séminaires organisés par le bureau du recrutement, des concours et des examens.

Enfin, s'agissant du recrutement des réservistes, la mise en place d'une véritable sélection permet de soumettre l'ensemble de ces recrues aux tests psychotechniques et académiques existants pour le recrutement par voie de sélection des GAV.

candidats sont sélectionnés par une commission présidée par le directeur du personnel militaire de la gendarmerie nationale et le corps professoral.

Pour 2015, **71 %** des recrutés ont un niveau d'études égal ou supérieur au baccalauréat et l'âge moyen des GAV recrutés est de **20 ans**. Le taux de sélectivité

reste élevé avec 1 recruté pour 4,6 candidatures.

VI – Recrutement des personnels civils

Les recrutements de personnels civils sont opérés par le ministère de l'intérieur par la voie d'affectations de lauréats concours ou de mobilités. Celles-ci permettent de pourvoir les postes vacants et d'enrichir l'institution grâce à

l'affectation d'agents présentant une expérience professionnelle variée, acquise au sein du ministère ou dans d'autres organismes publics.

Pour satisfaire des besoins spécifiques, la gendarmerie recrute

directement des agents contractuels présentant des compétences spécialisées. Deux démographes ont par exemple été recrutés selon cette procédure à la DGGN.

VII – La diversité au sein de la gendarmerie nationale

Pour promouvoir l'égalité des chances, la gendarmerie applique les règles communes aux administrations de l'État, rappelées notamment dans la Charte pour

la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013. Elle développe à ce titre des actions permettant

de renforcer la cohésion sociale et de faciliter l'accès des candidats de tous milieux aux métiers de la sécurité intérieure.

A - La diversité dans le recrutement

Les campagnes de recrutement de la gendarmerie nationale témoignent de la volonté de recruter parmi l'ensemble de la population française, dans toute sa diversité. À l'exception de certains spécialistes servant dans des emplois particuliers (GAV-EP), les volontaires sont recrutés sans condition de diplôme, après réussite à des tests destinés à évaluer leur capacité à occuper un emploi

d'agent de police judiciaire adjoint (GAV-APJA). Parmi les volontaires recrutés en **2015, 27,6 %** ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.

Pour répondre aux aspirations des nombreux volontaires désirant faire carrière, la gendarmerie met en œuvre des préparations aux concours d'accès au corps des sous-officiers de gendarmerie.

Les GAV bénéficient également d'un suivi individualisé par tutorat, au sein même des unités d'affectation. Ces efforts d'accompagnement donnent des résultats probants. A la session de **mars 2015, 48,4 %** des admis aux concours de sous-officiers sont d'anciens GAV (**24,5 %** parmi les lauréats du concours externe et **82,8 %** parmi les admis au concours interne).

B - La classe préparatoire intégrée, vecteur de diversité

La classe préparatoire intégrée (CPIGN) de la gendarmerie a été créée en 2010 pour apporter un soutien matériel et pédagogique à des candidats d'origine modeste dans le cadre de leur préparation aux concours de l'EONG et de la fonction publique.

Ce dispositif s'adresse à des étudiants méritants âgés de moins de 26 ans, titulaires d'un Master 2, sélectionnés sur des critères matériels, géographiques et familiaux. Les candidats admissibles, après étude de leur dossier, sont soumis à un entretien de motivation et à des tests psychotechniques pour la phase d'admission.

La CPIGN forme, pendant une année scolaire, de jeunes étudiants incorporés sous le statut de volontaires (GAV EP), pour les amener, dans les meilleures conditions possibles, à passer les concours de la fonction publique de catégorie A et, à défaut, de catégorie B.

Rattachée à l'EONG depuis le 1^{er} août 2013, elle est encadrée par un officier subalterne secondé par un gradé supérieur. Les élèves de la CPIGN sont logés au quartier Babylone, à Paris, où ils disposent de locaux particuliers pour suivre leur formation (bibliothèque, salle de cours, salle de sport, etc.). Leur préparation est assurée par l'Institut d'études judiciaires (IEJ) de l'université Paris Panthéon-Assas ainsi que par des professeurs militaires et civils dispensant un enseignement exclusivement à leur profit. Les prestations de ces professeurs sont rétribuées par la gendarmerie. **Le tutorat instauré depuis la promotion 2014 avec les officiers stagiaires de l'École de guerre est reconduit en 2015.**

Le cursus comporte une formation militaire dispensée à l'EONG et au CNEFG⁴ de Saint-Astier.

En 2015, le nombre de recrutés est passé de **16 à 18** élèves.

LA CPIGN, CANDIDATURES ET RECRUTÉS

	Promo 2012 CPIGN 3	Promo 2013 CPIGN 4	Promo 2014 CPIGN 5	Promo 2015 CPIGN 6
NOMBRE GLOBAL DE CANDIDATURES	106	132	121	144
DONT FEMMES	52	72	66	65
NOMBRE GLOBAL DE CANDIDATS RECRUTÉS	15	16	14	17*
DONT FEMMES	5	9	8	9

Source : DGGN/DP/IMG/SDC/BRCE/SEC

* 18 candidats ont été admis, 1 candidat a renoncé avant l'incorporation

⁴ Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie

NOMBRE DE RÉUSSITES AUX DIFFÉRENTS CONCOURS DES ÉLÈVES DE LA CPIGN

NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	Promo 2012 CPIGN 3 Concours 2013		Promo 2013 CPIGN 4 Concours 2014		Promo 2014 CPIGN 5 Concours 2015	
	Réussites en phase d'admission	Choix des candidats	Réussites en phase d'admission	Choix des candidats	Réussites en phase d'admission	Choix des candidats
OG-UNIVERSITAIRE	3	3	6	5	3	3
OCTA (TITRES ET DIRECT)	3	2	2	0	1 ⁵	1
SOG	11	6	11	4	10	6
INSPECTEUR DES DOUANES	/	/	2	2	/	/
LIEUTENANT DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE	1	1	/	/	/	/
INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION	/	/	1	1	/	/
CAPES	1	1	/	/	/	/
Échec en fin de scolarité CPIGN	/	2	/	2	/	1
Abandon en cours de scolarité	/	/	/	2	/	3
Total	19	15	22	16	14	14

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE/SEC

Les élèves qui échouent aux concours sont intégrés à l'EOGN, ou au sein de la garde républicaine, en tant que GAV-EP en vue de se présenter à nouveau l'année suivante dans de bonnes conditions jusqu'au terme de leur contrat et de leur possibilité de concourir. Ainsi, deux élèves de la CPIGN 3 ont réussi le concours OG Univ en 2014 et les deux élèves de la CPIGN 4 qui avaient échoué à

tous les concours ont réussi soit le concours SOG soit la sélection CSTAGN en 2015. Par ailleurs, une élève de la CPIGN 1 ayant intégré une ESGO après sa formation CPIGN a réussi en 2015 le concours OG SD.

Les résultats de la CPIGN 5 (2014-2015) diffèrent de ceux de la promotion précédente avec uniquement des réussites aux concours

gendarmerie (10), alors que les élèves de l'année précédente ont également été admis à des concours d'autres administrations.

L'élève de la CPIGN 5 qui n'a pas réussi à concrétiser sa formation CPIGN, a été affectée à l'EOGN en tant que GAV EP en vue de se présenter aux concours 2016.

5 : Concours direct non ouvert

B - LES DÉPARTS DÉFINITIFS

I - Évolution des départs définitifs

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Officiers (OG + OCTAGN)	374	463	423	449	404	391
Sous-officiers (SOG)	3 074	3 076	2 413	2 534	2 505	2 729
Sous-officiers (CSTAGN)	151	152	130	114	124	106
Volontaires	4 143	4 938	5 332	2 688	3 880	3 432
TOTAL DEPARTS	7 742	8 629	8 298	5 785	6 913	6 658

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA



Sipa-Geod © Maji, F. Balzano

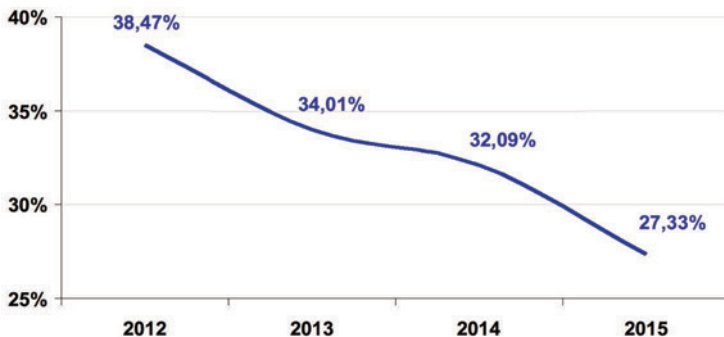
II - Évolution des départs définitifs par motifs (hors GAV)

	2011	2012	2013	2014	2015
OFFICIERS (OG + OCTAGN)					
2 ^e section	9	11	8	14	7
Retraite limite d'âge et année limite d'âge	208	120	128	105	97
Retraite avant limite d'âge avec droit à pension	236	267	273	264	261
Départs avant limite d'âge sans droit à pension	2	17	34	15	17
Décès	8	8	6	6	9
SOUS-OFFICIERS (SOG)					
Retraite limite d'âge et année limite d'âge	806	420	262	313	361
Retraite avant limite d'âge avec droit à pension	1 875	1 691	1 758	1 703	1 927
Départs avant limite d'âge sans droit à pension	314	242	447	433	375
Décès	81	60	67	56	66
SOUS-OFFICIERS (CSTAGN)					
Retraite limite d'âge et année limite d'âge	13	4	0	4	17
Retraite avant limite d'âge avec droit à pension	67	61	79	72	33
Départs avant limite d'âge sans droit à pension	69	65	33	48	52
Décès	3	0	2	0	4
TOTAL DEPARTS	3 691	2 966	3 097	3 033	3 226

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Les **6 658** départs définitifs recouvrent ainsi les **3 226** départs d'officiers et de sous-officiers et les **3 432** départs de volontaires.

TAUX DE RÉALISATION DES DÉPARTS DE MOINS DE 50 ANS



Source : DGGN/DP/MG/MS/DC/BRCE

Le périmètre étudié : OG, SOG, CSTAGN.

Numérateur : Nombre de personnels de moins de 50 ans quittant la gendarmerie pour l'année considérée

Dénominateur : Volume global départs la gendarmerie pour l'année considérée

C - LES AVANCEMENTS ET LES PROMOTIONS

Bilan de l'avancement 2015

5 620 promotions et avancements⁶ ont été prononcés suite aux changements de corps et de grades intervenus en 2015.

I – Les officiers de gendarmerie

Le format du corps des officiers définis de 2005 à 2008 a permis d'assurer un flux de qualité dans le recrutement d'officiers issus du rang. Le décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 modifié, portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie, d'une part, consacre de nouvelles conditions d'âge plus favorables

pour accéder au corps des officiers et, d'autre part, confie au responsable de programme la détermination des volumes à recruter. En effet, l'accès au grade de lieutenant se fait désormais par un concours dont le nombre de places offertes est fixé par un arrêté annuel.

⁶ : Hors avancement au grade de capitaine pour les OG, avancement des GAV, avancement voie professionnelle et gestion de fin de carrière

Le changement du corps des sous-officiers de gendarmerie au corps des officiers de gendarmerie

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sous-officiers titulaires d'une licence, diplômés équivalents ou titre professionnel (SD)	55	50	55	53	50	55 ⁷
Majors, adjudants-chefs ou adjudants inscrits au tableau d'avancement	154	199	209	209	233	221
Total	209	249	264	262	283	276

Source : DGGM/DPMGM/SDC/BRCE

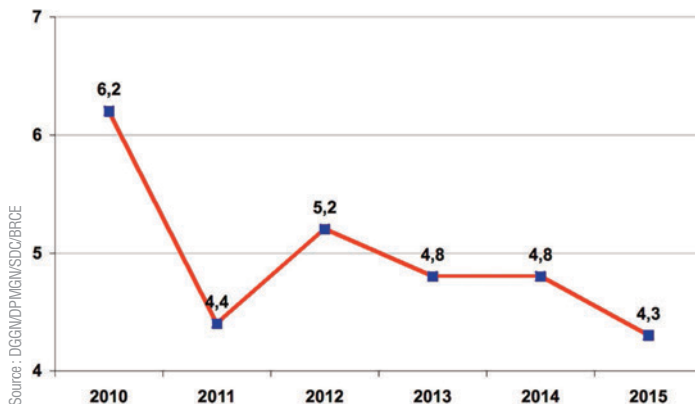
Le concours « Officiers de gendarmerie » - Semi-direct

Créé en 2009, le concours semi-direct ouvert aux sous-officiers de carrière de la gendarmerie nationale, âgés de 36 ans au plus et

titulaires d'une licence ou équivalent, a permis de recruter 55 militaires en 2015 (contre 50 en 2014 et 53 en 2013). L'âge moyen des

lauréats au 1^{er} janvier 2015 est de **30** ans et **10** mois.

TAUX DE SÉLECTIVITÉ DU CONCOURS SEMI-DIRECT OG SD



Le concours « Officiers de gendarmerie » - Rang

Les perspectives de carrière offertes aux SOG contribuent à la promotion sociale au sein de l'institution. Jusqu'en 2009, les officiers issus du rang étaient recrutés au choix parmi les sous-officiers de carrière du corps des sous-officiers de gendarmerie aux grades d'adjudant-chef ou de major.

Depuis 2010, un concours « OG Rang » est ouvert aux majors, adjudants-chefs et adjudants de gendarmerie inscrits au tableau d'avancement. **221** « OG Rang » ont ainsi été recrutés en 2015 avec un âge moyen au 1^{er} janvier 2015 de **41** ans et **9** mois.

Grade des lauréats au 1^{er} janvier de l'année du concours 2015



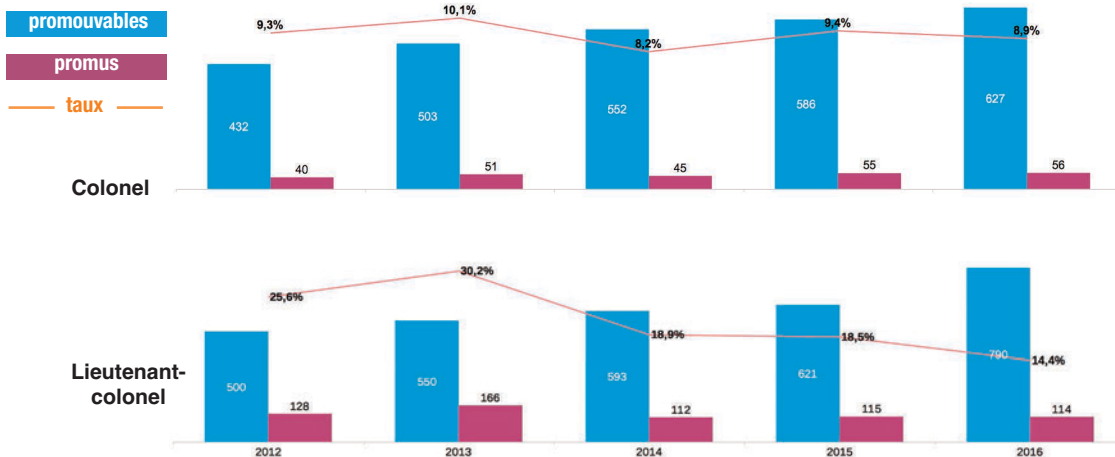
Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

L'avancement au sein du corps des officiers de gendarmerie

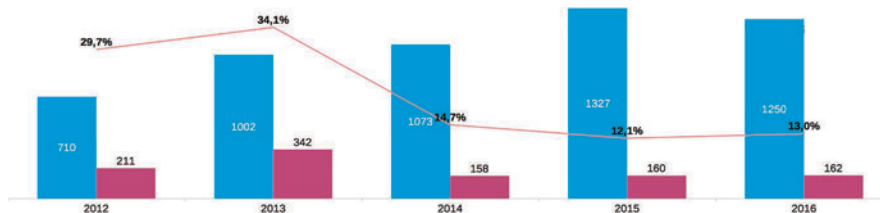
A l'exception des promotions automatiques aux grades de lieutenant et capitaine, l'avancement des officiers de gendarmerie a lieu au choix en fonction de leurs mérites. L'élargissement des créneaux d'avancement pour accéder aux

grades de chef d'escadron, de lieutenant-colonel et de colonel permet aux personnels les plus méritants d'accéder plus rapidement à des postes de haute responsabilité.

Remarque préliminaire : les graphiques infra présentent les avancements prononcés au titre de l'année considérée.



Chef d'escadron



Depuis 2011, l'avancement s'effectue au choix parmi les chefs d'escadron comptant de 3 à 8 ans d'ancienneté dans le grade.

II - Les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTAGN)

Le changement du corps des sous-officiers vers les officiers du corps technique et administratif (OCTA)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Concours OCTA (semi-direct) Militaires de la gendarmerie et fonctionnaires de catégorie B	9	14	11	8	7	7
Concours ouvert aux majors, adjudants-chefs ou adjudants inscrits au tableau d'avancement (rang)	6	2	1	2	5	7
Total	15	16	12	10	12	14

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

L'avancement au sein du corps technique et administratif (OCTA)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Colonel	1	2	1	2	1	2
Lieutenant-colonel	3	3	3	4	5	5
Commandant	4	3	12	24	25	22
Capitaine	23	17	34	43	32	30
Total	33	25	50	73	63	59

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Les OCTA ont vocation à occuper des emplois de conception et de direction dans le domaine de l'administration générale et du soutien opérationnel. Un plus grand nombre de postes leur est offert en administration centrale et dans les états-majors, en remplacement des officiers de gendarmerie.

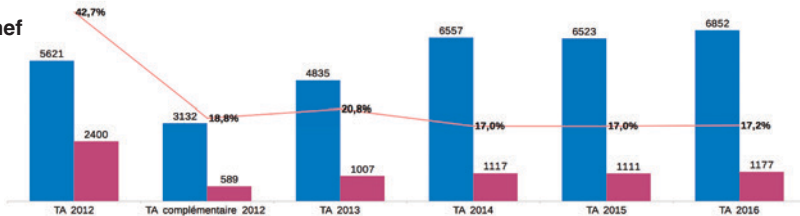
III – Les sous-officiers de gendarmerie

Remarque préliminaire : les graphiques infra présentent les avancements prononcés au titre de l'année considérée.

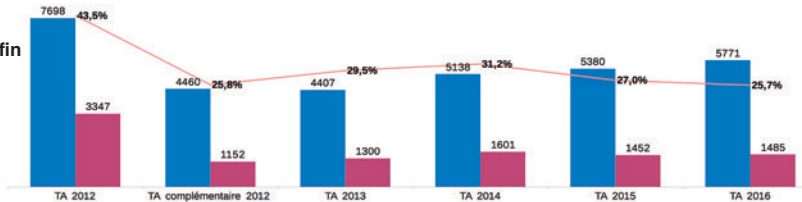
Major



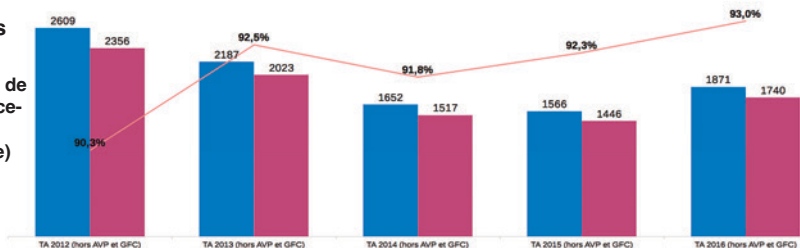
Adjudant-chef



Adjudant (hors Gestion fin de carrière)



Maréchal des logis-chef (hors Gestion fin de carrière et Avancement voie professionnelle)



Remarque : La réduction des volumes de SOG promus depuis 2013 s'explique par la fin de la mise en œuvre du PAGRE.

L'avancement vise à pourvoir les postes d'encadrement et de responsabilité. Il témoigne de la reconnaissance des aptitudes des sous-officiers de gendarmerie à exercer des fonctions de niveau supérieur.

Le statut rénové du corps des sous-officiers de gendarmerie introduit en 2010 de nouvelles règles en matière d'avancement. L'avancement de grade pour les sous-officiers de gendarmerie s'effectue désormais par deux voies distinctes :

- La première dite « **voie classique** » est ouverte aux sous-officiers titulaires, au 1^{er} janvier de l'année de promotion, d'un titre professionnel énuméré à l'arrêté du 17 novembre 2010.

Cette voie d'avancement permet de promouvoir les sous-officiers performants et méritants, aptes à exercer des responsabilités et ouverts à la mobilité géographique et fonctionnelle. Elle peut donner accès, dans un second temps, à une carrière d'officier.

- La seconde voie dite « **Avancement par la voie profession-**

nelle (AVP) » est contingentée à 20 % au plus du total des promotions par branche.

L'avancement par la voie professionnelle correspond à la volonté de confier des responsabilités d'encadrement à des gendarmes qui présentent toutes les aptitudes pour les exercer mais qui ne sont titulaires ni de l'OPJ, ni du DA, ni d'un diplôme de spécialiste. Désormais, certains sous-officiers totalisant au moins 15 années de services ont vocation à atteindre le grade d'adjudant-chef avant de quitter le service actif dans la mesure où leur manière de servir en qualité de gradé est satisfaisante et à condition d'avoir obtenu le certificat de formation à l'encadrement opérationnel, à l'instar des sous-officiers de la « voie classique ». Ces gradés sont soumis à la mobilité fonctionnelle et géographique et peuvent exceptionnellement, en fonction de leurs qualités avérées et des besoins de l'institution, être mis en situation de commandement.

Ainsi, peuvent être promus au grade de maréchal des logis-chef,

les sous-officiers de carrière :

- comptant au moins 4 ans d'ancienneté et titulaires au 1^{er} janvier de l'année de promotion, d'un titre professionnel, par branche ou spécialité, par l'arrêté du 17 novembre 2010 (**voie classique**);
- ou au moins 15 ans d'ancienneté de services dans le grade de gendarme (**AVP**).

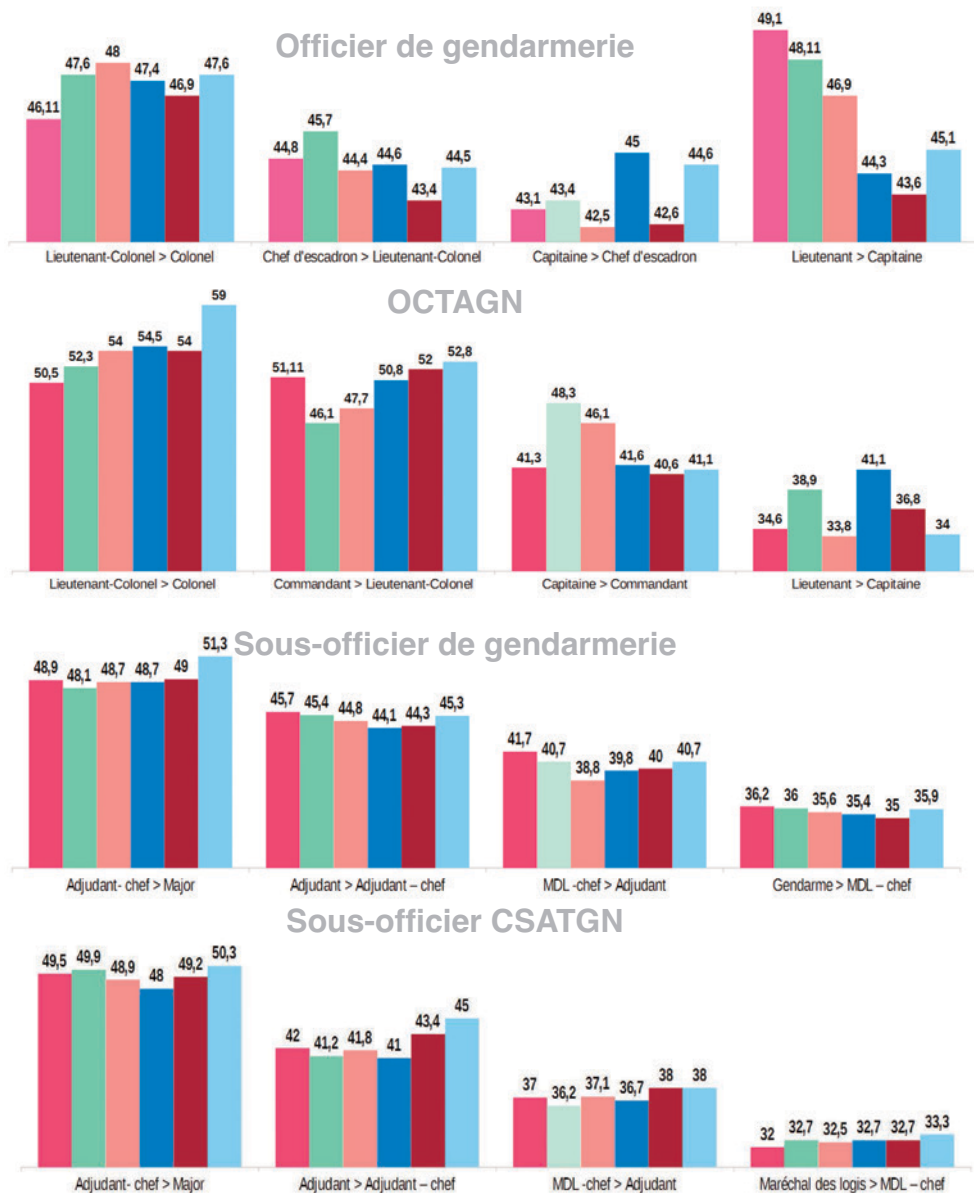
Depuis le 1^{er} janvier 2011, un maréchal des logis-chef inscrit au tableau d'avancement ou un adjudant nouvellement promu doit suivre le stage national de formation à l'encadrement opérationnel (SNFEO) dans l'année de sa promotion. La réussite au stage conditionnera la délivrance du certificat de formation à l'encadrement opérationnel (CeFEO). La détention de ce certificat est une condition statutaire pour postuler au grade d'adjudant-chef.

Pour l'avancement aux grades d'adjudant, d'adjudant-chef et de major, les SOG doivent compter au moins deux ans d'ancienneté dans leur grade.

IV – Les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif

NOMBRE D'AVANCEMENTS AU GRADE DE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Major	37	38	62	36	37
Adjudant-chef	70	72	94	50	50	63
Adjudant	123	112	185	62	91	97
MDL-Chef	202	183	243	108	131	164
Total	439	404	584	256	309	361

V – Les moyennes d'âge des militaires promus



Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

D – LA MOBILITÉ

I – La mobilité des personnels militaires

La mobilité est statutairement imposée à tous les militaires de la gendarmerie nationale, lesquels «peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu ». Les mutations des officiers et sous-officiers de gendarmerie sont prononcées en fonction des besoins du service et après examen des desiderata des intéressés. Le caractère exorbitant des principes qui régissent la mobilité entraîne des sujétions très importantes tant pour les militaires que pour leur famille (emploi du conjoint, scolarité des enfants...).

Les mutations s'effectuent à partir d'un temps de présence (en principe 3 ans) pour les officiers et les sous-officiers de gendarmerie. Afin d'assurer la continuité du service ou pour raisons exceptionnelles, une mutation peut être prononcée hors ces considérations de temps de présence.

Si les principes régissant la mobilité des deux corps sont similaires, il convient de préciser que la mobilité des officiers s'effectue dans un cadre national et que sa gestion est centralisée, ce qui permet une forte réactivité pour répondre aux besoins d'encadrement identifiés sur le terrain.

Afin de permettre aux militaires d'être davantage acteurs de leur parcours, la gendarmerie s'attache à assouplir les durées d'affectations et à offrir des possibilités de permutations.

Les règles de gestion de la mobilité des sous-officiers instaurées en 2010 ont pour finalité de mieux concilier intérêt du service et projet professionnel du militaire. Permettant un traitement simplifié de la mobilité, une réduction de temps de présence (à 3 voire 2 ans pour les territoires moins attractifs de métropole ou certaines unités reconnues sensibles) et un dialogue permanent (entretiens individuels, examen des desiderata exprimés au moyen d'une fiche de vœux), elles ont également facilité les permutations sous certaines conditions (sans considération de temps de présence dans l'unité d'origine, de même niveau de grade, de même profil professionnel et avec des capacités similaires de logement).

La mobilité géographique peut être consécutive à une évolution fonctionnelle (mutation interbranches, mutation suite à une inscription au tableau d'avancement, changement de subdivision

Le taux de mobilité géographique des personnels militaires est de **15,2 %**, dont **26,8 %** pour les officiers de gendarmerie.

Il est de **13,9 %** pour les sous-officiers de gendarmerie et de **13,5 %** pour les sous-officiers du CSTAGN.

Le taux de mobilité géographique est calculé par rapport à la population de référence au 31 décembre de l'année considérée.

d'arme, mutation au sein d'une spécialité...) ou peut faire suite à une restructuration (occupation de nouvelles casernes, abandon de baux locatifs, suppression d'unités, etc.).

En 2015, la mobilité a concerné **20 181** personnels, dont **2 127** officiers (soit 29,4 % de la population) et **14 278** sous-officiers de gendarmerie (soit 18,7 % de la population).

Le bilan 2015 révèle une légère diminution du nombre des ordres de mutation. La mobilité géographique a en revanche augmenté, passant de **12 718** en 2014 à **14 034** en 2015.

A – Volume global des ordres de mutations prononcés*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Officiers	2 999	2 298	2 262	2 025	2 442	2 127
Officiers CTA	139	114	99	152	262	155
Sous-officiers	18 278	16 261	17 315	14 330	14 126	14 278
Sous-officiers CSTAGN	1 601	984	1 481	2 284	2 467	993
Volontaires	3 093	2 320	3 152	2 942	2 767	2 628
Total	26 110	21 977	24 309	21 733	22 064	20 181

*hors sorties écoles et radiations du service actif

B – Mobilité géographique (mutation avec changement de résidence)*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Officiers	1 729	1 721	1 480	1 302	1 422	1 590
Officiers CTA	67	82	58	52	82	91
Sous-officiers	11 109	10 764	10 678	8 959	8 395	9 586
Sous-officiers CSTAGN	585	558	859	502	630	596
Volontaires	2 129	1 762	2 398	2 311	2 189	2 171
Total	15 619	14 887	15 473	13 126	12 718	14 034

*hors sorties écoles et radiations du service actif

C – Mobilité sans changement de résidence*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Officiers	1 270	577	782	723	1 020	537
Officiers CTA	72	32	41	100	180	64
Sous-officiers	7 503	5 497	6 637	5 371	5 731	4 692
Sous-officiers CSTAGN	1 016	426	622	1 782	1 837	397
Volontaires	964	558	754	631	578	457
Total	10 825	7 090	8 836	8 607	9 346	6 147

*hors sorties écoles et radiations du service actif

II – La mobilité des personnels civils

Les fonctionnaires qui sont affectés en gendarmerie peuvent, dans le cadre des commissions administratives paritaires (CAP), demander une affectation dans les directions et services du ministère (police, préfectures, juridictions administratives, administration centrale). Certaines mobilités sont également possibles entre organismes centraux. Les CAP nationales (CAPN) sont organisées deux fois par an, aux mois de juin et décembre pour les fonctionnaires des corps administratifs, techniques et SIC (ca-

tégories A, B et C).

Des CAP locales (CAPL), placées sous l'autorité du préfet de région, sont organisées pour étudier les demandes de mutation intra-régionales présentées par les agents de catégorie C, filière administrative. La préfecture de région est chargée de recenser et d'assurer la publication des postes vacants ou susceptibles de l'être dans les différents périmètres.

L'ensemble des fiches de postes validées par les autorités d'emploi

est publiée sur les bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP). Les postes non pourvus à l'issue de la CAPL et publiés à la BRIEP peuvent être restitués à la CAPN. Des circulaires de mobilité, tant au niveau national que local, sont diffusées et visent à préciser les procédures à suivre par les fonctionnaires candidats à la mobilité ainsi que les dispositions à prendre par les services en vue d'un recrutement.



Le processus de mobilité à l'échelon national

1 - La campagne de diffusion des fiches de postes

La DGGN adresse une note-express destinée à toutes les régions et formations assimilées de la gendarmerie nationale afin que les fiches de postes soient remontées.

Sur ces fiches doivent être précisés :

- le motif du recrutement (transformation ou création de poste, demande de mobilité de l'agent) ;
- si le poste est vacant ou susceptible de le devenir.

Une fois validées, les fiches de postes sont transmises au bureau du personnel civil de la DGGN pour exploitation. Elles sont ensuite transférées aux bureaux en charge de la gestion des personnels techniques, SIC et administratifs au sein de la DRH du ministère de l'intérieur qui en assure la publicité sur le site de la DRH et de la BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public).

2 - Le dossier de mobilité

Le fonctionnaire qui souhaite faire acte de mobilité informe son chef de service qui prend ses dispositions (voir le premier paragraphe).

L'autorité hiérarchique doit explicitement exprimer et motiver son avis en trans-

mettant la demande de l'agent.

Les gestionnaires RH doivent enregistrer sur le logiciel Dialogue la demande de mobilité de l'agent avant la date limite de candidature, pour que la sous direction de la gestion du personnel puisse donner un avis définitif sur les demandes formulées par les agents de la gendarmerie.

3 - Les candidatures

A la suite des campagnes de diffusion de fiches de poste et une fois reçues les candidatures, la DGGN reçoit des bureaux en charge de la gestion des personnels techniques, SIC et administratifs un fichier comportant l'ensemble des candidatures sur les postes ouverts, par mutation ou détachement, afin que les régions de gendarmerie classent les candidats retenus. Ces candidatures sont ensuite soumises à l'avis de la CAP compétente.

4 - Date d'affectation

La CAP émet un avis favorable à la mutation et aux détachements ; une date d'effet intervient en accord avec les administrations d'origine et d'accueil. En cas de désaccord, une date de principe est fixée.



CHAPITRE 03

LES DÉPENSES
LIÉES AU PERSONNEL

En 2015, les dépenses de personnels imputées sur le titre 2 se sont élevées à **6,9** milliards d'euros. Ces dépenses se composent d'une partie « rémunérations et indemnités » et d'une partie correspondant aux cotisations de pensions (compte d'affectation spéciale pensions - CAS Pensions).

Les taux CAS Pensions des personnels civils et militaires n'ont pas augmenté entre 2014 et 2015. Ils sont fixés pour l'année 2015 à 74,6 % pour le personnel civil et 126,07 % pour les militaires.

Les versements, au titre de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) prévue par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, ont représenté **1,79 M€** au titre de l'année 2015⁸.

8. La GIPA consiste à garantir à chacun une évolution "salariale" au moins égale à l'inflation cumulée sur une durée de quatre années. La diminution de la dépense en 2015 par rapport aux montants versés en 2014 (- 0,23 M€) résulte de la diminution du nombre de bénéficiaires (7 566 militaires en 2015). Le montant cumulé de l'inflation est en effet de **6,3 %** pour la période 2009-2013 et de **5,16 %** pour la période de 2010-2014.

Chiffres
clés P152

Dépenses de personnels 6 908,6 M€

militaires 6 730,6 M€
personnels civils 177,9 M€

- dont REMUNERATIONS 3 757,1 M€

militaires 3 623,7 M€
personnels civils 133,4 M€

- dont RESERVES 99,9 M€

dont 47,3 M€ CAS
soit 52,6 M€ hors CAS

Source DGGN/DSF/SDAF

Périmètre : Programme 152 « gendarmerie nationale » de la mission « sécurités »

A - LES DÉPENSES DU TITRE 2

Le titre 2 comprend trois catégories de dépenses :

Catégorie 21 : rémunérations et indemnités

Catégorie 22 : cotisations et contributions sociales

Catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses

PROGRAMME 152	
MILITAIRES	6 730,6 M€
CIVILS	177,9 M€
ENSEMBLE	6 908,6 M€

Source DGGN/DSF/SDAF

1 – Indemnités de sujétions spéciales pour service à l'étranger

Dans le cadre de l'action de la France à l'étranger, les personnels militaires déployés hors du territoire national bénéficient d'indemnités de sujétions spéciales pour service à l'étranger dont le montant s'est élevé pour les OPEX à **5,5 M€ en 2015**.

2 – Réservistes

PROGRAMME 152	
RESERVITES	52,6 M€ HORS CAS

Source DGGN/DSF/SDAF

Les dépenses exécutées en gestion 2015 pour la réserve opérationnelle se sont élevées à **52,6 M€** en rémunérations (hors CAS Pensions). L'apport des réservistes à la réalisation des missions de la gendarmerie,

dans le domaine opérationnel, permet à l'institution d'accroître sa présence sur le terrain et d'améliorer son efficacité dans la production de sécurité.

3 – Compte d'affectation spéciale (CAS Pensions)

PROGRAMME 152	
MILITAIRES	3 106,9 M€
CIVILS	44,5 M€
ENSEMBLE*	3 151,4 M€

Source DGGN/DSF/SDAF

* Le taux du CAS Pensions fixé pour l'année 2015 est de 74,6 % pour le personnel civil et de 126,07 % pour les militaires.



Sripa-Gend © Maj. F. Balasmo

B - LES RÉMUNÉRATIONS PAR CATEGORIE

Les indices de rémunération sont présentés par plage de grade.

INDICES MAJORÉS POUR LES CORPS DES OG ET SOG (1)		
	MINIMUM	MAXIMUM
GÉNÉRAL	HEC	HEE (2)
COLONEL	801	HEB BIS (3)
LIEUTENANT-COLONEL	716	HEA (4)
CHEF D'ESCADRON	635	756 (5)
CAPITAINE	563	658 (6)
LIEUTENANT	400	526
SOUS-LIEUTENANT	356	356
MAJOR	471	565 (7)
ADJUDANT-CHEF	451	520
ADJUDANT	408	486
MARÉCHAL-DES-LOGIS-CHEF	362	464
GENDARME	314	460

Source DGGN/DPMGM/SDPRH

(1) Tels qu'ils résultent du décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 modifiés en dernier lieu par le décret n° 2015-1291 du 14 octobre 2015 s'agissant des officiers de gendarmerie et par le décret n° 2015-1549 du 27 novembre 2015 s'agissant des sous-officiers de gendarmerie.

(2) Cet échelon fonctionnel est attribué par décision ministérielle.

(3) Cet échelon fonctionnel est accessible aux colonels classés depuis au moins un an au 4^e échelon de leur grade et occupant un emploi comportant l'exercice de responsabilités supérieures.

(4) Échelon attribué dans la limite de 25 % de l'effectif de l'échelon précédent, lequel est lui-même attribué dans la limite de 7% de l'effectif du grade.

(5) Échelon attribué dans la limite de 25 % de l'effectif de l'échelon précédent, lequel est lui-même attribué dans la limite de 5 % de l'effectif du grade.

(6) Échelon exceptionnel attribué dans la limite de 3 % de l'effectif du grade.

(7) L'échelon exceptionnel des majors est attribué, après 3 ans de grade, au choix par le ministre de la Défense, sur proposition de la commission d'avancement prévue à l'article L. 4136-3 du code de la défense, dans la limite de 25% de l'effectif du grade.

INDICES MAJORÉS POUR LES CORPS DES OCTAGN ET CSTAGN (1)		
	MINIMUM	MAXIMUM
COLONEL	801	HEB (2)
LIEUTENANT-COLONEL	716	HEA (3)
COMMANDANT	635	756 (4)
CAPITAINE	563	616 (5)
LIEUTENANT	400	526
SOUS-LIEUTENANT	356	356
MAJOR	471	565 (6)
ADJUDANT-CHEF	451	520
ADJUDANT	348	486
MARÉCHAL-DES-LOGIS-CHEF	330	464
MARÉCHAL-DES-LOGIS	315	413

Source DGGN/DPMGN/SDPRH

(1) Tels qu'ils résultent du décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 modifié en dernier lieu par le décret n° 2015-1648 du 11 décembre 2015 s'agissant des sous-officiers du CSTAGN

(2) Échelons accessibles dans la limite de contingents numériques fixés par arrêté du ministre de l'Intérieur et des ministres chargés du Budget et de la Fonction publique.

(3) Échelon attribué dans la limite de 25 % de l'effectif de l'échelon précédent, dans la limite de 7 % de l'effectif du grade.

(4) Échelon attribué dans la limite de 25 % de l'effectif de l'échelon précédent, dans la limite de 5 % de l'effectif du grade.

(5) Échelon exceptionnel attribué dans la limite de 3 % de l'effectif du grade.

(6) L'échelon exceptionnel des majors est attribué, après 3 ans de grade, au choix par le ministre de la Défense, sur proposition de la commission d'avancement prévue par l'article L. 4136-3 du code de la défense, dans la limite de 25 % de l'effectif du grade.

C - LES RÉMUNÉRATIONS NETTES MOYENNES

Le tableau ci-dessous présente, par décile, la rémunération nette moyenne mensuelle des personnels militaires de la gendarmerie.

Rémunération nette moyenne mensuelle								
	OFFICIERS DE GENDARMERIE		OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF		SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE		CORPS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
1 ^{ER} DÉCILE (A)	2 789 €	2 226 €	2 049 €	2 009 €	1 562 €	1 447 €	1 466 €	1 430 €
2 ^{EME} DÉCILE	3 069 €	2 933 €	2 870 €	2 533 €	1 863 €	1 765 €	1 609 €	1 520 €
3 ^{EME} DÉCILE	3 379 €	3 055 €	3 139 €	2 726 €	2 017 €	1 866 €	1 754 €	1 571 €
4 ^{EME} DÉCILE	3 656 €	3 309 €	3 354 €	2 848 €	2 191 €	1 957 €	1 893 €	1 645 €
5 ^{EME} DÉCILE	3 755 €	3 531 €	3 504 €	2 979 €	2 349 €	2 068 €	2 028 €	1 728 €
6 ^{EME} DÉCILE	3 918 €	3 667 €	3 698 €	3 110 €	2 477 €	2 155 €	2 198 €	1 815 €
7 ^{EME} DÉCILE	4 139 €	3 773 €	3 933 €	3 258 €	2 567 €	2 254 €	2 457 €	1 921 €
8 ^{EME} DÉCILE	4 405 €	3 894 €	4 245 €	3 472 €	2 717 €	2 363 €	2 703 €	2 061 €
9 ^{EME} DÉCILE	4 961 €	4 098 €	4 791 €	3 689 €	2 955 €	2 529 €	2 866 €	2 400 €
10 ^{EME} DÉCILE (B)	6 665 €	4 917 €	6 593 €	4 333 €	3 558 €	3 134 €	3 547 €	3 030 €
MOYENNE	4 074 €	3 540 €	3 818 €	3 096 €	2 426 €	2 154 €	2 252 €	1 912 €
RAPPORT (B)/(A)	2,4	2,2	3,2	2,2	2,3	2,2	2,4	2,1

Source DGGN/DSF/SDAF

D - LES MESURES CATÉGORIELLES

Plusieurs mesures catégorielles ont été mises en œuvre en 2015. Ces mesures ont représenté 17,3 M€ (hors CAS pensions). Elles se décomposent comme suit :

- extension en année pleine des grilles catégorie B (9,8 M€) ;
- positionnement fonctionnel des colonels (0,02 M€) ;
- grille indiciaire des officiers subalternes (2,4 M€) ;
- mesure catégorielle des personnels civils (0,83 M€) ;
- prime de maintien en activité des GAV (2 M€) ;
- indemnité pour la fonction de trésorier militaire (0,13 M€) ;
- revalorisation de l'IJAT (2,1 M€).



Sirpa-Ciend © Maji F. Baliamo

E - POINT DE SITUATION RELATIF AUX RETRAITÉS

Le nombre de pensions de retraite versées à des militaires de la gendarmerie ou à des conjoints de militaires décédés de la gendarmerie s'établit comme suit au 31 décembre 2015 :

- Nombre de retraités de la gendarmerie : **74 752** ;
- Nombre de conjoints et de divorcés pensionnés de la gendarmerie (Veuves/Veufs) : **32 125** ;

- Nombre d'orphelins pensionnés de la gendarmerie : **1 284**.

CHAPITRE 04

LA FORMATION

L'objectif de la formation est de permettre aux personnels d'acquérir, actualiser et développer les connaissances et compétences requises pour exercer leur emploi. L'amélioration constante du professionnalisme des personnels de la gendarmerie est ainsi le fil conducteur de la formation, qui doit correspondre à un besoin effectif. Aussi, après une formation initiale en début de carrière, la formation continue se caractérise par l'adaptation constante des enseignements à la variété et à l'évolution des missions attribuées, des fonctions exercées et des personnels concernés.

Si la recherche permanente de la performance fait de la formation un levier essentiel dans le domaine des ressources humaines, des contraintes budgétaires particulièrement fortes avaient toutefois conduit la gendarmerie, en 2013, à réduire le périmètre des formations continues centralisées. Les ajustements réalisés ont permis de relancer, dès 2014, les actions de formation les plus importantes parmi celles qui avaient précédemment fait l'objet de reports.

Ces actions de formation s'inscrivent dans la politique de formation de l'institution explicitée dans une « Stratégie de la formation des militaires de la gendarmerie ». Ce document exprime, dans une première partie, les grands principes du socle de la formation des personnels militaires de la gendarmerie, qui comprennent

Chiffres
clés

24 111 élèves ou stagiaires ont suivi une formation dispensée en école ou centre de formation de la gendarmerie :

- dont **7 411** en formation initiale,
- **16 700** en formation continue,
- incluant **365** personnels formés au profit d'autres pays.

- **1 067 767** journées de formation ont été dispensées ...

... dans le cadre de **648** actions de formation en école et centre de formation.

une dimension identitaire affirmée autour de la militarité, de la sécurité et du droit. Il définit, dans une seconde partie, la conception générale de l'ingénierie de formation au sein de l'institution.

Les orientations ainsi arrêtées se déclinent dans le cadre triennal d'un « **Schéma directeur de la formation de personnels militaires (2016- 2018)** ». Complémentaire du document stratégique, il énumère 3 grands thèmes : permettre au gendarme de maîtriser son environnement et sa sécurité ; valoriser

les parcours professionnels et les efforts personnels de formation ; favoriser l'accès à la formation et la réussite. Ceux-ci sont déclinés en 10 objectifs portant sur l'évaluation de la formation, la consolidation des acquis ou encore le développement des synergies de formation avec la police nationale.

Au plan organisationnel, les attributions en matière de formation se répartissent ainsi :

- l'élaboration de la doctrine et des directives générales relatives à la formation des personnels et à l'entraînement des unités relève des

attributions de la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN);

- la mise en œuvre des actions de formation centralisées relève du commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN) qui a autorité sur les écoles et les centres d'instruction répartis sur l'ensemble du territoire national (d'autres formations, relevant essentiellement de la formation continue, sont déconcentrées jusqu'à l'échelon de l'unité élémentaire)⁹.

La formation des personnels civils relève d'autres dispositifs.

A - LE BILAN DES FORMATIONS DISPENSÉES

I - Les écoles de formation

Chaque année, près de **30 000 militaires de la gendarmerie, fonctionnaires d'autres administrations et stagiaires étrangers**, bénéficient d'une formation dans les écoles ou centres.

Le dispositif du CEGN se compose de vingt et une structures de formation (sept écoles, un camp d'en-

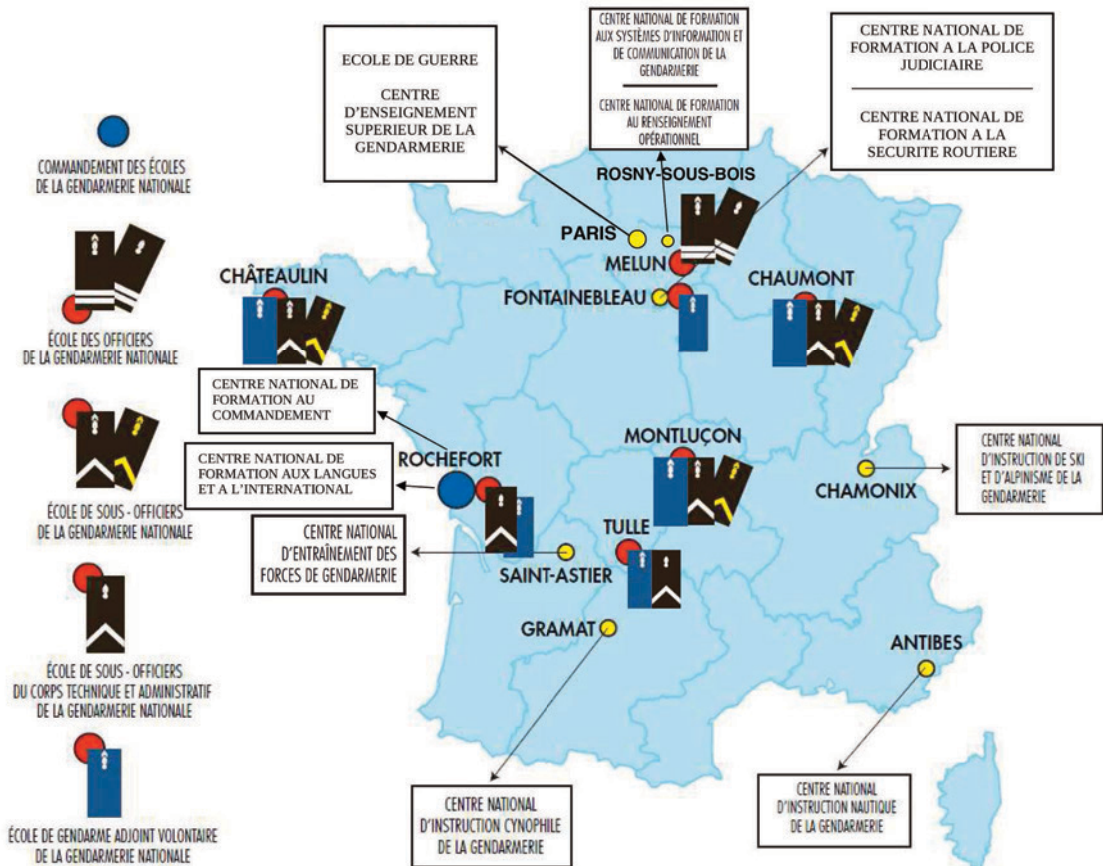
traînement, douze centres nationaux et une cellule nationale de formation au secourisme), présentes sur quinze sites métropolitains.



M.L.Dicem © J.GROISARD

⁹ Ces formations ne font pas partie du périmètre statistique retenu ici.

Les écoles et centres d'instruction



II - Taux de militaires formés

Le taux de militaires formés en 2015, tous corps confondus, est de **21,5 %**.

	Officiers	SOG	CSTAGN	Volontaires	TOTAL **
Nombre de stagiaires	1 872	13 333	697	3 927	19 829
Nombre de jours de formation	72 486	721 558	16 493	227 230	1 067 767
Effectif total*	6 423	68 985	4 415	12 512	92 335
Taux d'agents formés	29,15%	19,33%	15,79%	31,39%	21,48%

Source : Commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN).

* Effectifs réalisés (P152) au 31/12/2015

** Formations initiale et continue.

Méthode :

Le tableau ci-dessus dresse un bilan des actions de formation organisées en 2015. Contrairement aux chiffres clés indiqués, ces données ne comprennent pas les personnels formés au profit d'autres pays, armées ou administrations, ni les personnels non militaires. Le périmètre retenu est le suivant : formations initiales et continues pilotées au niveau central et assurées au sein des écoles et centres de formation de la gendarmerie.

Le taux d'agents formés, dans ce périmètre, découle d'un décompte qui n'a pu, techniquement, être individualisé (un même personnel ayant suivi deux stages différents au cours de l'année 2015 est compté pour deux stagiaires).

III - Répartition par corps et axes de formation

(initiale et continue)

	Officiers	SOG	CSTAGN	Volontaires	TOTAL
Nombre d'élèves en formation initiale *	209	3 127	177	3 796	7 309
Nombre de stagiaires en formation continue	2 086	10 672	520	131	13 409
Nombre total de militaires formés	2 295	13 799	697	3 927	20 718

Source : Commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN).

* Militaires sortis de formation initiale en 2015

Observations :

L'écart entre le total présenté dans le tableau 1 « Taux de militaires formés » et le tableau 2 « Répartition par corps et axes de formation (initiale et continue) » s'explique par :

- un phénomène d'attrition : les effectifs formés du tableau 1 (= effectifs sortants avec stage validé) sont différents des effectifs en formation du tableau 2 (effectifs entrants en stage) du fait de blessures, tests d'entrées non validés...

- un décalage de calendrier pour les stages longs : pour une formation sur 2014-2015, les effectifs (tableau 1) sont déclarés formés en 2015, mais les stagiaires sont en formation sur 2014 et 2015 (tableau 2).

L'année 2015, sur le plan quantitatif (nombre de jours de formation et de stagiaires en formation), a notamment été marquée par :

- une augmentation des flux entrants de

gendarmes dans les écoles de formation initiale ;

- une légère augmentation des formations continues centralisées, après la forte réduction enregistrée en 2013.

IV - Les axes de formation

A partir d'un socle commun dispensé dans le cadre de la formation initiale, la formation continue a pour objectif d'assurer l'adaptation constante des compétences

des personnels à l'évolution des missions exercées.

A - La formation initiale

La formation initiale est un enjeu déterminant. Sur la base d'un socle militaire commun, elle donne accès à un métier et permet d'acquérir des connaissances

indispensables à l'exercice d'un premier emploi au sein de l'institution.



Sipa-Gend © Maj F. Ballano

Les officiers de gendarmerie

L'école des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN), implantée à Melun, assure la formation initiale des officiers, tout en accueillant parallèlement des officiers étrangers. L'accent est mis sur la préparation à l'exercice du commandement, la connaissance de l'environnement professionnel et l'ouverture sur la société civile.

D'une durée de deux ans¹⁰, la scolarité a évolué dans le but de mieux préparer les élèves officiers, dès leur sortie d'école, à la prise de

commandement d'une unité opérationnelle du niveau élémentaire (communauté de brigades, unité de recherches, peloton de gendarmerie mobile). Ce cursus de formation rénové s'est enrichi, en 2014, par la création d'un MBA spécialisé « management de la sécurité ».

La période de préparation dans les quatre dominantes d'emploi (sécurité publique générale - SPG, sécurité routière - SR, police judiciaire - PJ et défense-ordre public - MO) a été

développée, les mises en situation prenant une part de plus en plus importante dans les programmes.

Depuis 2010, l'EOGN accueille également les officiers de gendarmerie issus du rang, recrutés par concours. Leur formation, d'une durée de 12 mois, permet aux stagiaires de s'approprier leur nouvel état d'officier tout en leur apportant les compétences indispensables à l'exercice du commandement.

MBA spécialisé « Management de la sécurité » de l'EOGN

Depuis le mois de septembre 2014, l'EOGN, en partenariat avec Paris II Panthéon-Assas et avec la participation d'HEC Paris, a mis en place un diplôme MBA (Master of business administration) spécialisé en « Management de la sécurité » à destination des officiers-élèves de la gendarmerie nationale et d'auditeurs extérieurs, issus du secteur privé, de la fonction publique, des armées et de l'international.

Le diplôme MBA^{sp} de l'EOGN est un diplôme innovant, à la conjonction des intérêts publics

et privés, qui permet le rapprochement des différents acteurs de la sécurité et du management par son ouverture à des auditeurs extérieurs à l'institution.

Comportant 383 heures de formation, les enseignements sont regroupés en deux phases :

- un enseignement académique axé autour de cinq thématiques (218 heures composent le « tronc commun » : sciences politiques et management appliqué dispensés par Paris II Panthéon-Assas), des sciences juridiques et sciences de gestion (professeurs

d'HEC Paris), « *risk management* » ;

- une phase de spécialisation (ou majeure), d'un total de 165 heures, qui prépare les officiers à leur dominante métier (SPG, MO, PJ, SR). Les auditeurs extérieurs reçoivent pour leur part une formation à la gestion opérationnelle de la sécurité et suivent au sein d'unités opérationnelles des mises en situation, sur la base d'études de cas concrets d'exercice du management en situation dégradée.

¹⁰ Durée de référence pour les recrutements majoritaires, qu'ils soient directs (universitaires) ou semi-directs. D'autres recrutements issus des armées ou par le rang ont un temps de formation réduit compte tenu des acquis précédents.

Les officiers du corps technique et administratif

Les élèves-officiers du corps technique et administratif (CTA) suivent un cursus de formation de deux ans à l'EOGN. La première année, commune avec celle des officiers de gendarmerie, a pour finalité de les préparer à l'exercice du métier militaire. Elle est axée sur l'exercice du commandement, la résilience et l'environnement de crise. Elle se poursuit par une seconde année de formation uni-

versitaire, qui constitue une période d'acquisition des compétences fondamentales centrée sur deux filières (administrative et logistique/finances), conduite en partenariat avec l'université Paris Est-Créteil. Cette dernière année permet de préparer les officiers-élèves à leur emploi tout en validant leur cursus par un diplôme du niveau master 2 (master management et conseil).

Les sous-officiers de gendarmerie

Les écoles de gendarmerie de Chaumont, Montluçon, Châteaulin et Tulle assurent la formation initiale des élèves-gendarmes (EG). Ce dispositif sera complété en 2016 par l'ouverture de l'école de Dijon qui accueillera sa première promotion d'EG en octobre 2016. D'une durée de 12 mois avec une dominante militaire, la formation initiale s'appuie sur un programme rénové portant sur des cas concrets et des mises en situation. Elle comprend un stage en unité opérationnelle. La mise en place d'un « pack opérationnel-formation » et d'un « pack sanitaire » garantit la détention, par le jeune gendarme arrivant en unité, de toutes les compétences techniques

immédiatement utiles et de pouvoir être engagé sur l'ensemble du spectre missionnel.

La formation des élèves-gendarmes s'articule autour de 3 axes visant à :

- forger l'identité du sous-officier de gendarmerie et modeler pour toute leur carrière des personnels assumant pleinement leur état de militaire ;
- garantir l'acquisition des compétences fondamentales requises ;
- favoriser l'intégration rapide du jeune gendarme dans son environnement et sa capacité à agir en autonomie.

Les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif

Le cursus de formation est centré sur le soutien opérationnel grâce à :

- une formation militaire initiale calquée sur celle des élèves-gendarmes ;
- la mise en œuvre d'un module intitulé soutien opérationnel polyvalent (SOP), destiné à préparer les jeunes militaires à leur premier emploi en unité opérationnelle.

La formation militaire initiale des élèves sous-officiers du CSTAGN se déroule à l'école de gendarmerie de Rochefort. Elle est passée de 10 à 12 semaines et son programme est similaire à celui des élèves-gendarmes. La scolarité se poursuit par une formation d'adaptation distincte selon la spécialité, à Rochefort ou en école d'armée.

Les gendarmes adjoints volontaires (GAV)

La formation des GAV a pour objectif de les préparer à l'acquisition des compétences d'exécution dans les domaines militaire, police de la route, police administrative et police judiciaire. Elle comprend :

- une formation initiale en école de 13 semaines ;
- une formation complémentaire en unité de 12 semaines.

La totalité de cette période de six mois est nécessaire à l'acquisition des compétences définies par le référentiel d'activités et de compétences. Dans le cadre de la formation complémentaire, le tutorat permet l'apprentissage et l'évaluation en situation de travail. A ce titre, il constitue aujourd'hui un mode majeur d'acquisition des compétences.

Les GAV « emplois particuliers » ont une formation plus axée sur les fonctions de soutien qui leur sont dévolues.

B - La formation continue

Elle est destinée à dispenser une instruction adaptée avant une prise de responsabilité, un changement de fonction ou la mise en œuvre de nouveaux processus ou matériels. Elle garantit la consolidation des acquis, notamment en vue de la titularisation définitive dans chaque corps (obtention du certificat d'aptitude technique pour les sous-officiers de gendarmerie par exemple). Elle assure également l'assimilation des connaissances et compétences nécessaires au franchissement de nouveaux seuils de responsabilité et de commandement (qualification d'officier de police judiciaire, diplôme d'arme, brevet de l'enseignement militaire supérieur, stage national de formation à l'encadrement opérationnel...).

Dans la gendarmerie départementale, la formation continue s'opère à quatre niveaux :

- échelon compagnie : intervention professionnelle (IP) dispensée par des moniteurs IP affectés dans les unités, recyclage secourisme par un formateur déplacé de la cellule secourisme région, etc ;
- échelon groupement : techniciens d'identification criminelle de proximité (TICP), correspondants nouvelles technologies (N'tech), correspondants sûreté ;
- échelon région : le stage de perfectionnement des officiers de police judiciaire (OPJ) illustre l'engagement de la région en matière de formation continue ;
- échelon central : les formations sont conduites dans les structures du commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN) ou, à la marge, dans les offices centraux, essentiellement liées à la police judiciaire (PJ) : auditions PROGREAL, auditions mineurs victimes, fraude documentaire, immi-

gration irrégulière, travail illégal, ...

En gendarmerie mobile, l'échelon escadron joue un rôle primordial dans la formation continue car le commandant d'unité est responsable de la formation collective de son unité. Son emploi inclut des périodes bloquées de formation continue. Par ailleurs, ces unités de gendarmerie mobile sont astreintes à suivre un stage national (tous les 18 mois) de mises en situations opérationnelles en vue d'assurer une formation continue coordonnée au niveau central.

Les gendarmeries spécialisées organisent une formation continue adaptée au milieu spécifique à leur emploi : armée de l'air, marine nationale, transport aérien, sécurité des armements nucléaire, direction générale de l'armement.

C - Les formations spécifiques

Des formations spécifiques et d'expertise, réservées à des populations restreintes et adaptées à des emplois, fonctions ou postes particuliers, sont destinées à l'acquisition et au développement de compétences spécialisées, notamment dans le domaine de la sécurité et du soutien. A titre d'exemple, les préparations opérationnelles destinées aux militaires déployés en République centrafricaine (état-major, élément mobile et élément spécialisé-mentor) ont concerné 250 militaires en 2014.

Les formations d'expertises concernent les gendarmeries départementale, mobile et spécialisées. Elles concentrent de nombreux domaines de formations aussi bien dans le volet de l'appui opérationnel que celui des opérations.

- Concernant l'appui opérationnel : restauration, systèmes d'information et de communication, informatique, langues étrangères, mécanique, administration et gestion du personnel, gestion logistique et financière, santé sécurité et environnement, logistique opérationnelle, armurerie et pyrotechnie, secourisme, etc.

- Concernant les opérations : sécurité routière, police judiciaire, intervention, plongée et domaine nautique, montagne, aéronautique, sûreté du transport aérien, parachutisme, cynotechnie, le renseignement, éducation physique et sportive, permis de conduire, négociation, explosifs, protection rapprochée, négociation, gestion de crise, conduite rapide, cybercriminalité, sûreté, NRBC,

Les centres de formation du commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN) assurent la plupart des formations d'expertises. Par ailleurs, sur des domaines très spécifiques, le GIGN contribue à former des gendarmes qui opèrent dans des spécialités très pointues.

Les formations spécifiques liées à l'emploi dans la sphère de l'appui opérationnel ou de l'opérationnel concourent à la sécurité publique. Elles demeurent majoritairement coordonnées et financées par l'échelon central.

D - La formation des personnels civils

Le bureau du personnel civil dispose d'une section formation qui assure l'interface avec la direction des ressources humaines (DRH) du ministère de l'intérieur pour les formations administratives, et avec la DRH du ministère de la défense pour les formations techniques. Sa mission consiste à diffuser aux agents les offres de formation élaborées par la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF) de la DRH du ministère de l'intérieur, dans le cadre du plan national de formation (PNF). Les axes majeurs du dispositif ont pour objectifs la consolidation des compétences fondamentales (formations par familles de métiers) et le soutien de la promotion professionnelle.

Le PNF se décline à l'échelon régional. A la suite du recensement des besoins individuels de formation exprimés par les agents lors de leur entretien professionnel annuel, chaque formation administrative de la gendarmerie classe les demandes de ses personnels par ordre de priorité. Les besoins de formation régionaux ainsi que ceux des écoles et organismes déconcentrés du ressort de la région sont alors communiqués au délégué régional à la formation (DRF) de la préfecture de région.

Dans la filière administrative et celle des systèmes d'information et de communication (SIC), les agents relevant des catégories A, B et C affectés à la DGGN ont accès à des stages organisés par le centre national de formation de Lognes (77). Pour les agents de catégorie B et C relevant des structures déconcentrées, des stages sont organisés par les DRF dans chaque région et par les préfetures.

Pour les agents de la filière technique, les formations sont organisées dans le cadre d'une convention spécifique entre la DRH du ministère de l'intérieur et celle du ministère de la défense. Cette convention permet aux personnels techniques de la gendarmerie de suivre des formations spécifiques à leur coeur de métier, proposées par des organismes de formation du ministère de la défense.

Les agents de catégorie A nouvellement affectés au sein de la gendarmerie bénéficient d'une semaine d'acculturation. L'information dispensée, centrée sur l'organisation de l'institution et ses missions, permet de présenter aux stagiaires les exigences du statut militaire et des fonctions exercées, notamment en matière d'éthique et de déontologie.

Dans le cadre de la feuille de route, cette formation devrait être développée grâce à l'utilisation de modules d'enseignement à distance, dans le but d'harmoniser les pratiques d'accueil des agents affectés sur l'ensemble du territoire national.

Une formation à la conduite de l'entretien professionnel des personnels civils est organisée à l'intention des militaires, qui sont souvent leurs évaluateurs. Des sessions de formation, notamment au sein de la DGGN, ont pu être suivies par des militaires et des civils.

Parmi les nombreuses thématiques proposées aux personnels, certaines sont largement plébiscitées :

- formations relatives aux marchés publics et au suivi budgétaire ;
- formations à la logistique ;
- formations au management ;
- préparations aux concours.

Focus sur l'apprentissage

Afin de lutter contre le chômage des jeunes et de développer des formations adaptées à leur profit, l'apprentissage a été déclaré cause nationale à l'été 2014. En parallèle des diplômes décernés par le ministère de l'éducation nationale, une deuxième voie d'accès à l'emploi doit se développer grâce au dispositif de l'apprentissage dans le secteur public, au profit des jeunes de 16 à 26 ans. Dans ce cadre, la gendarmerie a reçu un objectif de recrutement de 150 apprentis en septembre 2015.

L'apprentissage permet d'enseigner un métier à un jeune tout en bénéficiant d'un contrat de travail de droit privé et d'une rémunération.

La gendarmerie s'engage activement dans ce dispositif, alors même que son organisation (dispersion des unités), ses métiers spécifiques avec un encadrement militaire auraient pu être un obstacle à son développement.

La réactivité des différents interlocuteurs dans les formations administratives comme en administration centrale a permis en 2015 de relever le défi : 152 maîtres d'apprentissage volontaires ont été identifiés et 115 contrats effectivement signés.

Cette opération se poursuit en 2016, avec un objectif de 200 apprentis supplémentaires.

V - Les formations externalisées

Une partie de la formation est externalisée et fait l'objet de protocoles avec des structures de formation des autres armées et ministères, ainsi qu'avec des universités.

Il s'agit par exemple de formations universitaires dans des domaines spécifiques, notamment judiciaire (la formation des enquêteurs N^oTech¹¹), de formations munitions explosifs auprès du Pôle Interarmées MUNEX (PIAM), de formations au renseignement en interarmées à la direction du renseignement militaire (DRM), de for-

mations liées au nucléaire dans les sites de la DGA et de l'école des applications militaires de l'énergie atomique (EAMEA), de la formation initiale des enquêteurs subaquatiques au sein de l'école de plongée de la marine nationale, de certaines formations « montagne » auprès de l'école nationale des sports de montagne, ou encore de formations internationales (par exemple auprès de la NATO SCHOOL Oberammergau ou du Collège européen de sécurité et de défense).

¹¹ Nouvelles technologies



Sipa-Grand © M.J. F. Balzano

B - L'EVOLUTION DES FORMATIONS

I – Adaptation des formations

De nombreuses évolutions ont été opérées et se poursuivent, notamment dans le cadre de la « feuille de route ». En 2014, la création du Master of Business Administration (MBA) spécialisé dans le management de la sécurité, pour les élèves de l'école des officiers de la gendarmerie nationale, fait partie des avancées les plus significatives. La formation des officiers de police judiciaire (OPJ) a également fait l'objet d'une importante réforme.

La réforme du cursus de formation « officier de police judiciaire »

La réforme du cursus de formation

OPJ engagée en 2013 a été mise en place pour la session 2014/2015, le principe d'une formation de proximité ayant été maintenu. Son architecture reste donc déconcentrée au niveau des groupements afin de répondre aux contraintes géographiques d'implantation des unités de gendarmerie.

Ce nouveau dispositif comprend :

- un renforcement de la formation initiale dans le domaine de la police judiciaire, afin d'optimiser la préparation du sous-officier à son premier emploi ;
- la mise en adéquation de la for-

mation délivrée avec le niveau académique des sous-officiers.

Parallèlement à la préparation tutorée d'enseignement à distance (EAD), le candidat à l'examen d'OPJ continue de bénéficier de 31 journées de formation en présentiel, ainsi que d'une journée mensuelle d'instruction OPJ/EAD (soit 16 jours pour le cycle entier de formation) prise sur le temps du service en unité.

II – Mutualisation de formations avec la police nationale

Les actions de formation mutualisées avec la police nationale ne concernent que les enseignements techniques de la formation continue. Les formations initiales n'ont pas vocation à être mutualisées, celles des militaires de la gendarmerie

relevant des attributions du ministre de la défense, conformément aux dispositions de la loi n° 2009- 971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale.

La formation initiale

Pendant la scolarité initiale des gendarmes et des gardiens de la paix, un module de présentation des forces de sécurité intérieure est programmé. Un stage de découverte en unité opérationnelle, en brigade ou en commissariat, d'une durée

de deux jours, complète la formation théorique. En outre, un officier de gendarmerie présente l'institution durant trois heures aux élèves-officiers de l'école nationale supérieure des officiers de police (ENSP).

La formation continue

Plusieurs actions police-gendarmerie ont conduit à des avancées positives en matière de mutualisation de formations, dont notamment :

- la formation de référent sûreté. Mutualisée depuis 2009, elle se déroule désormais à l'école de police de Cannes-Écluses (77) ;
- la formation pour la gendarmerie de formateurs-relais anti-drogue (FRAD) et de policiers formateurs anti-drogue (PFAD). Cette offre de formation commune est complétée par l'accès à la plate-forme PFAD (forum, documentation en ligne) ;
- dans le domaine équestre, au profit de la direction centrale de la sécurité publique

(DCSP) le monitorat d'équitation, la maréchalerie ainsi que les soins vétérinaires. Ces formations sont assurées par le régiment de cavalerie de la garde républicaine, notamment par le centre d'instruction du régiment de cavalerie de Saint-Germain-en-Laye (78) et par l'antenne vétérinaire et les maréchaux-ferrants du quartier des Célestins à Paris (IV^{ème} arrondissement) ;

- le titre commun de motocycliste de la sécurité intérieure, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et publié au journal officiel le 09 août 2014.

En outre, un groupe de travail récemment créé réfléchit actuellement aux formations montagne. Il rassemble des représentants de la direction générale de la sécurité civile

et de la gestion des crises (DGSCGC), de la direction centrale des compagnies républicaines de sécurité (DCCRS) et de la DGGN.



M.H. Dicom © F. Bellier

III – Développement du dispositif d'enseignement à distance

Depuis 2007, la gendarmerie nationale a donné une forte impulsion à la mise en œuvre **d'une politique généralisée d'apprentissage à distance** qui permet tout particulièrement d'optimiser les temps et les coûts de formation et de réduire l'absence des personnels en formation de leur service ou unité d'emploi tout en garantissant une meilleure homogénéité du niveau des apprenants.

Certaines organisations utilisent depuis plusieurs années les technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) afin d'assurer la formation de ses personnels en mettant à leur disposition des cursus d'enseignement à distance (EAD).

Ces nouveaux outils numériques, utilisés durant la formation initiale, continue et d'expertise, constituent un atout supplémentaire pour développer les aptitudes et les connaissances de ses personnels, enrichir leurs parcours individuels, renforcer la capacité opérationnelle et accroître la performance.

Cependant, l'utilisation des technologies numériques dans le cadre des apprentissages est complexe. Elle modifie la place de l'apprenant qui se trouve au cœur d'un réseau d'échange et de transmission des connaissances, et le rôle du formateur qui n'est plus le seul à détenir le savoir. Elle emporte également des conséquences sur l'organisation des services et la prise en compte du temps de formation.

Elle implique aussi une ingénierie de formation spécifique pour permettre la conception et la production de cursus d'apprentissage qui répondent efficacement aux besoins.

Afin de faire évoluer la formation de l'ensemble de ses personnels avec les TICE, la gendarmerie nationale s'est engagée dans une démarche de développement de l'enseignement numérique¹², illustrant la volonté affirmée de mettre en place une formation moderne, individualisée, efficace et flexible, laquelle s'est matérialisée par la mise en place d'un plan d'action.

Cette démarche optimise les dispositifs de formation existants qui peuvent être déployés en s'appuyant sur des outils numériques, lesquels recourent :

¹² On entend par enseignement numérique toutes les méthodes de formation qui intègrent les techniques d'information ou de communication de l'enseignement. Il comprend les formations présentielles (assistées par ordinateurs, tableaux interactifs, sur plate-forme, etc.) et la formation à distance. Cet apprentissage par l'interaction numérique est facilité par l'apparition des nouveaux supports (les serious-games, les tableaux interactifs, les tablettes numériques, la visioconférence, les classes virtuelles, les « salles de cours intelligentes »), mais également par le développement d'espaces de communication tels que les plates-formes, les réseaux internes ou externes (messageries, blogs, wikis...), les forums, ...

- des ressources numériques organisées en parcours (mode collectif, individuel ou autoformation) ;
- une plate-forme de diffusion des modules numériques ;
- une ingénierie de déploiement (accompagnement méthodologique des formateurs, gestion du changement, ...) ;
- un outil de diffusion en ligne, ouvert et tutoré, de type MOOC¹³, ainsi que des outils dynamiques de types vidéo interactives et « *serious games* », dédiés à la formation au management, au pilotage de projet *etc...*

Trois formes différentes d'enseignement à distance existent :

- **l'auto-formation** : le contenu est mis à disposition des apprenants qui se forment de manière autonome, sans assistance sur la matière enseignée ;

- **le dispositif tutoré exclusivement à distance** : le dispositif de formation est conçu pour être mis en oeuvre intégralement à distance, l'apprenant bénéficiant d'un tutorat lié à la matière enseignée ;

- **le dispositif mixte** : il comprend une partie en présentiel et une partie à distance, toutes deux s'articulant de façon complémentaire, les élèves bénéficiant d'un tutorat lié à la matière enseignée lors de la partie à distance.

En gendarmerie, l'EAD couvre deux grands domaines :

Les formations d'adaptation à l'emploi

Qu'ils soient développés pour accompagner la mise en service de nouveaux matériels et logiciels ou pour accompagner les militaires dans leurs missions, les dispositifs d'EAD permettent de former un grand nombre de militaires sur une courte période et assurent une homogénéité de la doctrine enseignée.

Les formations actuellement accessibles aux personnels militaires et civils de la

gendarmerie sur « Gendform¹⁴ », la plateforme d'apprentissage en ligne de la gendarmerie, sont en accès libre.

Elles concernent l'intervention professionnelle, les applications métier, la police administrative, la police judiciaire, la police route, la pratique de l'anglais, les ressources humaines, la bureautique et les outils informatiques, la réserve, etc.

¹³ *Massive Open Online Course* est un processus qui propose une formation à distance offrant des cours en ligne ouverts à tous.

¹⁴ En 2015, le nombre de connexions à la plateforme Gendform a augmenté de 106,5 % de par rapport à 2014 (474 541 connexions contre 250 680), avec une augmentation de 65,6 % du nombre d'utilisateurs par rapport à 2014 (92 088 utilisateurs contre 60 646).

5- Centre national d'instruction au ski et à l'alpinisme de la gendarmerie

Les formations de préparation à l'emploi

En 2015, 28 formations tutorées ont été mises à disposition des personnels de la gendarmerie dans le domaine des **formations de préparation**.

Afin d'accompagner les personnels dans leur carrière, deux types de modules sont développés pour la validation des pré-requis avant les stages de préparation à l'emploi, pour la préparation aux examens et concours. Ces formations, dites

mixtes et tutorées, concernent soit des préparations à des formations techniques ou d'expertises (dans le domaine des systèmes d'information et de communication, la comptabilité d'entreprise, l'enseignement militaire supérieur du 1^{er} degré, la formation PJ pour l'avancement voie professionnelle, le changement de subdivision d'armes, les réservistes, monitorat d'intervention professionnelle, la formation e-tuteur) soit des préparations aux stages

de commandement (commandant de compagnie ou de groupement).

L'enseignement numérique en gendarmerie s'appuie désormais sur un plan d'action stratégique triennal et sur une nouvelle instruction relative, non plus seulement à l'enseignement à distance, mais plus largement à l'enseignement numérique.



C - CERTIFICATION DES TITRES DE LA GENDARMERIE ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La certification des titres de la gendarmerie et la validation des acquis de l'expérience garantissent une valorisation des formations et des métiers de la gendarmerie pour ses personnels.

I - Certification des titres de la gendarmerie

L'enregistrement d'un titre ou d'un diplôme au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est une procédure de validation publique et interministérielle qui consiste à classer, par niveau de qualification et spécialité, les titres et diplômes de l'enseignement technologique et professionnel. Elle est une reconnaissance d'un niveau de formation dans un domaine donné, sans toutefois permettre de se prévaloir d'un diplôme civil correspondant et sans constituer une équivalence vis-à-vis d'un diplôme de l'éducation nationale

ou d'un autre ministère.

La reconnaissance interministérielle des filières opérationnelles de la gendarmerie nationale récompense l'investissement et les efforts consentis par ses personnels en matière de police judiciaire et de sécurité publique.

L'ensemble de ces titres certifiés est un gage de confiance de la commission nationale de la certification professionnelle à l'égard des formations dispensées par la gendarmerie.



Liste des titres actifs de la gendarmerie inscrits au RNCP (au 24/03/16)

Intitulé titres	Niveau	Mutualisation
Adjoint de sécurité intérieure	V	PN
Auditeur en prévention technique de la malveillance et vidéo protection	II	PN
Chef de caravane de secours en montagne (SI – Sécurité Intérieure)	III	PN
Chef d'embarcation de sécurité intérieure	III	PN
Chef de groupe de maintien de l'ordre public (diplôme d'arme)	III	PN
Cynotechnicien de sécurité intérieure	IV	PN
Enquêteur judiciaire de sécurité intérieure (OPJ)	III	PN
Installateur maintenicien des systèmes électroniques de sécurité (Perben)	III	PN
Investigateur en matière économique et financière / sécurité intérieure	III	PN
Formateur de sécurité intérieure	III	PN
Gestionnaire adjoint d'organisme de restauration et de loisirs	IV	MINDEF (Marine)
Gérant d'organisme de restauration et de loisirs	III	MINDEF (Marine)
Motocycliste de sécurité intérieure	IV	PN
Négociateur de (situation de) crise	II	PN
Responsable de sûreté maritime et portuaire	II	-
Responsable d'unité opérationnelle de la gendarmerie	II	-
Technicien de maintenance armement	IV	MINDEF (Terre)

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BFORM

Certaines de ces certifications sont en nom propre pour la gendarmerie, d'autres sont mutualisées avec la police nationale ou le ministère de la défense.

La liste de ces certifications peut varier d'une année sur l'autre, de nouvelles certifications peuvent être inscrites au RNCP, en fonction des demandes d'inscription transmises par la gendarmerie à la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

II - Procédure de validation des acquis de l'expérience

La procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout citoyen de se voir délivrer un titre ou diplôme complet par un organisme de formation, au titre de trois années au minimum d'expérience dans un domaine considéré. Elle constitue une voie d'obtention des diplômes au même titre que la voie scolaire, l'apprentissage ou la formation continue.

Elle est mise en oeuvre au regard des compétences, aptitudes et connaissances acquises par le candidat dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles en rapport avec le diplôme demandé.

Il existe 2 types de procédure de VAE selon le titre ou le diplôme visé :

- **Obtention d'un titre militaire (autre qu'un titre de la gendarmerie) ou d'un titre civil**

Tout personnel de la gendarmerie peut faire valoir son expérience acquise au sein de l'institution ou dans un autre cadre professionnel ou extraprofessionnel, en vue d'obtenir un titre relevant de n'importe quel ministère (éducation nationale, travail, jeunesse et sports, culture, ...) ou

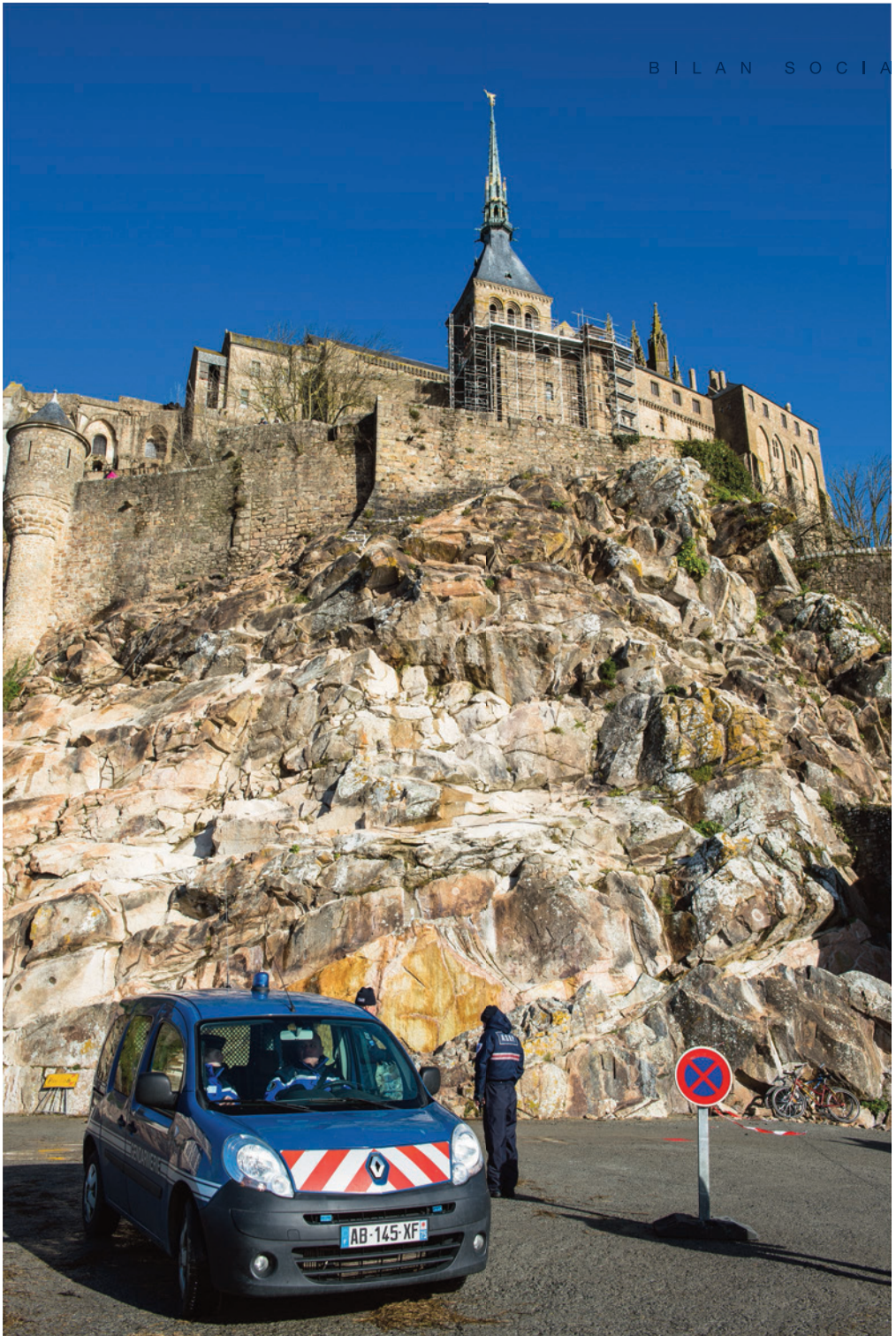
organisme de formation privé (dont les certifications seraient inscrites au RNCP). Il s'agit d'une démarche personnelle, sans passage obligé par la VH, qui, en fonction de l'expérience acquise que le candidat souhaite faire valider, fait appel aux structures d'accueil, d'information et d'accompagnement mises en place par les différents organismes de formation.

- **Obtention d'un titre de la gendarmerie**

Seuls les titres de la gendarmerie enregistrés au RNCP peuvent faire l'objet d'une demande d'obtention par VAE. La gendarmerie a défini, pour chaque titre enregistré au RNCP, des conditions particulières que le candidat doit remplir pour déposer une demande de VAE auprès du bureau de la formation de la DGGN.

Pour plus d'informations :

<http://formation.gend/gauche/rncp-et-vae>



CHAPITRE 05

La reconversion

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle. Partie intégrante de la politique des ressources humaines, la reconversion constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires.

La reconversion a une triple fonction :

- une aide à caractère social, ayant pour objet de fournir aux militaires les moyens d'une insertion réussie dans le secteur civil (public ou privé) ;
- un instrument de la politique de recrutement et de fidélisation menée par les armées, contribuant à l'amélioration de l'horizon professionnel de personnels soumis, notamment pour les militaires sous contrat, à une forte incertitude sur leur devenir ;
- un levier économique, le programme 152 « gendarmerie nationale » supportant le poids financier de l'indemnisation du chômage des anciens militaires de la gendarmerie.

Tout militaire peut bénéficier d'une aide à la reconversion, dès lors qu'il a accompli 4 années de services effectifs.

Il peut également profiter d'une aide à l'insertion professionnelle dans le cas où il totalise moins de 4 ans de services.

Il convient toutefois de préciser que le dispositif de reconversion s'adresse en priorité aux populations à carrière courte, à savoir :

- les volontaires (AGIV et GAV) ;
- les sous-officiers non admis dans le corps des sous-officiers de carrière ;
- les officiers sous contrat.

Chiffres
clés

En 2015, les conseillers en emploi de la chaîne reconversion ont :

- informé et accompagné **7 972** militaires dans leur projet de reconversion
- initié **503** congés de reconversion ;
- permis le reclassement de **2 353** militaires, soit :
 - **60** officiers ;
 - **552** sous-officiers ;
 - **1 741** AGIV / GAV dont **677** comptant moins de **4** ans de services effectifs.

Le taux de reconversion 2015 s'établit à **77,1 %**.

A - LA RECONVERSION EN GENDARMERIE

L'organisation du dispositif de reconversion au sein de l'institution se décline ainsi :

- un **bureau central**, au niveau de la direction générale de la gendarmerie nationale, chargé de participer à l'élaboration de la politique de reconversion de la gendarmerie et de piloter, animer et optimiser l'activité des structures territoriales de la chaîne de reconversion ;

- une **chaîne territoriale comprenant 22 centres d'orientation et de reconversion (COR)** au sein des régions de gendarmerie ; des conseillers en emploi dans des organismes assimilés (COMSOPGN¹⁵, cellules DROM-COM¹⁶) et des antennes de reconversion (AR) au niveau des groupements de gendarmerie départementale et au sein des écoles de formation.

L'animation de ces structures repose sur 64 officiers, sous-officiers et personnels civils.

Pour tenir compte des évolutions des métiers du secteur civil et afin que les acteurs économiques aient une meilleure « visibilité » des métiers exercés, le bureau de la reconversion utilise des référentiels de métiers et de compétences.



M. Drom © J. Rochta

Le référentiel de la gendarmerie s'appuie sur le référentiel des emplois-type et des compétences du ministère de l'intérieur ainsi que sur le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

Divers facteurs viennent structurer l'efficacité de la chaîne territoriale :

- la professionnalisation des accompagnateurs par des formations continues ;
- la recherche « ciblée » d'emplois ;

- le développement de partenariats externes ;
- la mise en œuvre d'un outil de gestion dont les fonctionnalités optimisent la mise en adéquation profils / postes et le suivi des candidatures.

¹⁵ Commandement du soutien opérationnel de la GN

¹⁶ Départements et régions d'outre-mer – Collectivités d'outre-mer

B - LE DISPOSITIF DE RECONVERSION



Sirpa-Geend © Mgi. F. Batianno

Le dispositif de reconversion met en œuvre les dispositions du code de la défense. Elles confirment l'obligation d'offrir aux militaires les moyens d'un retour à l'emploi civil sous forme d'aides au départ.

À cet effet, **tout militaire** peut bénéficier, au cours de son service actif, de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelles destinés à préparer son retour à la vie civile active.

En outre, tout militaire, **totalisant au moins 4 ans de services militaires effectifs**, peut, sur demande agréée, bénéficier d'actions de formation ou d'accompagnement adaptées à la réalisation de son projet professionnel.

Pour l'acquisition d'une formation professionnelle ou d'un dispositif d'accom-

panement vers l'emploi, le militaire peut solliciter deux types de congés :

- **le congé de reconversion d'une durée maximale de 120 jours ouvrés.** Le bénéficiaire demeure en activité ;
- **le congé complémentaire de reconversion d'une durée maximale de 6 mois,** accordé aux militaires pour lesquels la durée maximale du congé de reconversion ne permet pas de satisfaire la réalisation du projet professionnel. Le bénéficiaire est placé en situation de non-activité.

Ces deux types de congés sont destinés à placer le personnel, auquel est accordé le bénéfice d'une aide à la reconversion, dans une position administrative lui permettant de se dégager des contraintes du service.

C - LE DISPOSITIF D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

L'opportunité de pouvoir accéder à un emploi au sein de l'une des trois fonctions publiques est régie par le code de la défense :

- **L'article L.4139-2** permet à tout militaire en activité, détenant 10 ans de services militaires effectifs à la date de son détachement¹⁷, d'accéder à des emplois civils de catégories HN, A, B et C proposés par la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière.

- Fonction publique d'État :

Les ministères adressent à la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI) leurs offres d'emploi sous la forme de fiches descriptives accessibles sur le site intranet de la reconversion (une commission annuelle).

- Fonctions publiques territoriale et hospitalière :

Les candidats doivent démarcher personnellement les collectivités territoriales ou les établissements hospitaliers qui publient leurs vacances de postes, (*6 commissions annuelles / calendrier*

disponible sur l'intranet reconversion).

Le candidat recruté est mis à disposition pendant deux mois puis détaché pendant un an dans le cas où le stage probatoire de deux mois s'est révélé concluant. Un à trois mois avant la fin de son détachement, il peut solliciter une intégration ou une réintégration dans son corps d'origine.

Durant le détachement et lors de l'intégration, le militaire est classé à l'indice égal ou, à défaut, à l'indice immédiatement supérieur à celui qu'il détenait en tant que militaire.

- **L'article L.4139-3** du code de la défense permet à tout militaire (hormis les officiers de carrière et commissionnés), détenant 4 ans de services militaires effectifs à la date de l'enregistrement de sa candidature ou radié des cadres depuis moins de trois ans, d'accéder à des emplois civils de catégorie B ou C proposés par la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière.

Le candidat en activité est détaché pendant un an. Le militaire radié des cadres est, quant à lui, nommé fonctionnaire stagiaire, dès le premier jour du stage.

Pendant le détachement, le militaire est classé à l'indice égal ou, à défaut, à l'indice immédiatement supérieur à celui qu'il détenait en tant que militaire. Au moment de l'intégration, le ministère ou la collectivité d'accueil lui reprend la moitié des services effectifs dans la limite de 5 ans pour un poste de catégorie B et la totalité des services effectifs dans la limite de 10 ans pour un poste de catégorie C.

Le stagiaire bénéficie, dès le premier jour du stage, d'une reprise d'activité de 50 % ou de 75 % selon son statut militaire d'appartenance et la catégorie d'emploi pour laquelle il postule (catégorie B ou C).

¹⁷ Ou, pour les officiers, ayant accompli 15 ans de services dont 5 ans en tant qu'officier.

D - LES INDICATEURS DE LA RECONVERSION

Nombre de militaires ayant bénéficié d'un congé de reconversion

	2013	2014	2015
Officiers GIE / CTA	17	18	22
Sous-officiers	140	123	163
CSTAGN	13	10	11
Volontaires	174	188	307
TOTAL	344	339	503

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BRECONV

Nombre de militaires reclassés et taux de reconversion

	2014		2015	
	Nombre	Taux de reconversion (*)	Nombre	Taux de reconversion (*)
Officiers GIE / CTA	68	82%	60	77 %
Sous-officiers	540	73%	552	70 %
Volontaires	1 539	80%	1 741	82 %
TOTAL	2 147	78%	2 353	77 %

* Nombre de reclassés / (inscrits – radiés)

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BRECONV

Nombre de militaires détachés dans la fonction publique d'État

(article L.4139-2 du code de la défense)

	2013		2014		2015	
	Nombre candidatures	Nombre détachés	Nombre candidatures	Nombre détachés	Nombre candidatures	Nombre détachés
Haut niveau	10	1	17	3	17	2
A	2	0	2	0	4	1
B	26	1	19	0	19	5
C	2	0	0	0	3	1
Total	40	2	38	3	43	9

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BRECONV



Mi Dicom © P. Chabaud

Nombre de militaires détachés dans la fonction publique territoriale et hospitalière

(article L.4139-2 du code de la défense)

2013		2014		2015	
Nombre candidats	Nombre détachés	Nombre candidats	Nombre détachés	Nombre candidats	Nombre détachés
50	48	31	29	39	38

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BRECONV

Nombre de militaires détachés dans la fonction publique au titre des emplois réservés

(article L.4139-3 du code de la défense)

2013		2014		2015	
État	Territoriale Hospitalière	État	Territoriale Hospitalière	État	Territoriale Hospitalière
28	69	116	131	50	131
97		247		182	

Source : Défense Mobilité / Agence de Reconversion de la Défense

CHAPITRE 06

LES RELATIONS
PROFESSIONNELLES

Le dialogue interne dans les armées et la gendarmerie est fondé sur un principe hiérarchique : le commandement est le garant des intérêts des militaires¹⁸. Le statut militaire dont relèvent les corps de la gendarmerie exclut en effet tout droit syndical et jusqu'à récemment, tout droit d'association professionnelle¹⁹.

La performance de la gendarmerie est notamment conditionnée par l'épanouissement des personnels, dans leur cadre professionnel comme dans leur vie familiale. À ce titre, le dialogue interne constitue un levier indispensable pour améliorer les échanges entre les titulaires du commandement et les militaires dont ils sont responsables. Les personnels sont attachés à cette forme de dialogue et les consultations ou sondages réguliers auxquels ils participent attestent de la confiance accordée au dispositif, ainsi qu'au supérieur hiérarchique, lequel est l'interlocuteur privilégié par les personnels pour que leurs préoccupations et leurs

attentes soient prises en compte. La volonté de faire appel à un tel dispositif s'est concrétisée par la mise en œuvre de la circulaire n° 86 100 du 16 juillet 2013, qui fixe les principes du dialogue

Chiffres
clés

19 militaires de la gendarmerie membres du CSFM

263 membres, titulaires (**79**) ou suppléants (**184**) du CFMG

2 061 membres des instances de représentation et de participation (IRP), soit :

- **1 636** présidents des personnels militaires (PPM) et vice-présidents des personnels militaires (VPPM)
- **144** référents officiers
- **144** référents sous-officiers et **102** vice-référents
- **35** conseillers concertation

interne et définit le rôle de chacun de ses acteurs.

Au sein de la gendarmerie nationale, le dialogue s'appuie sur un tripolytique :

- **la représentation et la participation**, qui s'exercent au plan local (régions et formations) ;
- **la concertation**, qui s'exprime à l'échelon national au sein du conseil supérieur de la fonction militaire

(CSFM) et du conseil de la fonction militaire gendarmerie (CFMG), en lien avec les autorités ministérielles de gestion (ministère de la défense) et d'emploi (ministère de l'intérieur).

Le directeur général de la gendarmerie nationale a souhaité renforcer la légitimité des membres de la concertation en permettant aux titulaires d'un mandat de représen-

tation locale d'accéder prioritairement au CFMG. Cette réforme donne de la cohérence au dispositif global du dialogue interne, renforce sa crédibilité et la lisibilité de son action.

Cette démarche s'inscrit dans la volonté des plus hautes autorités de l'État de poursuivre la modernisation des instances de concertation, dans le respect du statut militaire.

18 Aux termes du dernier alinéa de l'article L.4121-4 du code de la défense, il « *appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés et de rendre compte, par la voie hiérarchique, de tout problème de caractère général qui parviendrait à sa connaissance* ».

19 Suite à deux arrêts de la Cour Européenne des droits de l'Homme du 2 octobre 2014, la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 crée le droit d'association professionnelle pour les militaires et leur reconnaît ainsi la possibilité de constituer et d'adhérer à des entités ayant pour objet la défense et la promotion de leurs intérêts professionnels, les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) qui, pour celles qui sont représentatives siègeront au sein du CSFM.



A - LA REPRESENTATION ET LA PARTICIPATION LOCALES

La représentation et la participation constituent l'architecture de proximité du dialogue interne, permettant des échanges concrets, directs et francs entre le commandement et les représentants des personnels.

Dans le respect **du principe de subsidiarité**, un représentant des personnels est attaché aux différents échelons de commandement. Ainsi, au niveau des compagnies de gendarmerie départementale et des escadrons de gendarmerie mobile, **les présidents des personnels militaires (PPM) et les vice-présidents (vice-PPM)** sont élus par leurs pairs. Capteurs des préoccupations et conseillers des personnels, ils sont également forces de proposition et vecteurs de diffusion de l'information.

Un référent officiers et un référent sous-officiers et volontaires (ainsi qu'un vice-référent sous-officiers et volontaires) sont désignés au sein des groupements (GD et GM) pour participer au dialogue interne. Enfin, auprès de chaque commandant de région ou de formation est placé un **conseiller concertation** qui a la charge d'animer le dialogue interne au sein de sa région. Dans les régions zonales, **un conseiller concertation pour**

la gendarmerie mobile est nommé dans les mêmes conditions.

Des commissions de participation au niveau groupement et région sont organisées à un rythme adapté aux circonstances pour favoriser les échanges entre le commandement et les représentants des personnels. Ces commissions fournissent aux membres de l'instance de concertation l'occasion de rendre compte des travaux effectués en session du CFMG.

De plus, le directeur général de la gendarmerie nationale a nommé auprès de lui un conseiller officiers, un conseiller sous-officiers et un conseiller du dialogue social pour la gendarmerie qui constitue, à ce titre, l'interlocuteur des associations (professionnelles ou de retraités) gravitant autour de la gendarmerie. Les conseillers officiers et sous-officiers, membres du cabinet du DGGN, sont des conseillers indépendants des structures de concertation, de participation et de représentation tandis que le conseiller du dialogue social est le secrétaire général du CFMG.

B - LA CONCERTATION

La gendarmerie nationale, partie intégrante de la communauté militaire, dispose d'un **conseil de la fonction militaire (CFM)**, à l'instar des 6 autres armées et formations rattachées (armée de terre, armée de l'air, marine nationale, service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement).

Rattachés au **CSFM**, les **CFM** participent à l'étude des textes intéressant les statuts et la condition militaire. Ces instances émettent des avis sur les différents projets qui leur sont soumis et participent ainsi à l'évolution et à la modernisation de l'état militaire.

Le **CFMG** est composé de 263 membres, dont 79 titulaires et 184 suppléants. Il est l'interlocuteur du ministre de l'Intérieur et du directeur

général pour tous les sujets relatifs à l'organisation du travail, à l'emploi et aux conditions de vie des gendarmes et de leur famille.

Les 79 membres titulaires sont répartis en 2 groupes (A = 39 membres et B = 40 membres) et représentent tous les statuts, régions et organismes, grâce à une répartition selon plusieurs critères :

- géographique (sauf pour les officiers et les militaires du CSTAGN, pour lesquels le tirage au sort est national) ;
- organique (GD, GM, GR, gendarmeries spécialisées, organismes centraux, écoles, autres formations);
- statutaire (officiers supérieurs / subalternes, OCTA, SOG gradés et gendarmes, CSTAGN gradés et sous-officiers) ;
- représentatif (exercice d'un man-

dat de représentation locale), utilisé depuis 2014.

Les membres tirés au sort sont mandatés pour quatre années. Le conseil est renouvelé par moitié tous les deux ans.

Dix-neuf d'entre eux siègent au CSFM pour y représenter la gendarmerie.

Le CFMG dispose en outre d'un **groupe de liaison** (11 titulaires et 11 suppléants), très actif, qui rencontre hors sessions les autorités hiérarchiques et politiques pour évoquer des sujets d'actualité et faire part des préoccupations et attentes des membres du conseil.

Physionomie de la représentation et de la concertation en 2015

	2015
Présidents des personnels militaires (PPM)	861
Vice-PPM	775
Référents officiers	144
Référents sous-officier et volontaires	144
Vice-référents sous-officier	102
Conseillers concertation	35

Répartition par grade et par statut des personnels exerçant un mandat de représentation				
Statut	Grade	Féminin	Masculin	TOTAL
OG	COL	/	1	1
	LTC	/	28	28
	CEN	2	48	50
	CNE	/	74	74
	LTN	1	37	38
SOG	MAJOR	4	192	196
	ADC	22	336	358
	ADJ	39	398	437
	MDL/C	30	232	262
	GEND	37	410	447
OCTA	LTC	/	1	1
	CDT	/	3	3
	CNE	1	1	2
	LTN	4	2	6
CSTAGN	MAJOR	5	9	14
	ADC	11	26	37
	ADJ	15	26	41
	MDC	22	20	42
	MDL	3	4	17
TOTAL		206	1 848	2 044

Source : DGGN/CFMG

Nota : certains personnels peuvent exercer simultanément plusieurs mandats.

C - BILAN DE L'ACTIVITE ET EVOLUTION DU CFMG EN 2015

L'activité du CFMG a été essentiellement concentrée en 2015 sur l'étude des textes réformant la concertation nationale et portant sur **les associations professionnelles nationales de militaires (APNM)** et sur la feuille de route sociale pour les forces de sécurité intérieure suite à la décision du président de la République du 22 octobre 2015. **Deux sessions ordinaires** (mai et novembre) et **une session extraordinaire** (mars) ont été organisées. Outre la première étude des textes de portée statutaire inscrits à l'ordre du jour des sessions du CSFM, le CFMG a formulé des observations de nature à valoriser et améliorer la condition militaire (positionnement du militaire

dans la société, aspects économiques, conditions d'exercice du métier militaire, consultation des militaires dans le cadre de la concertation).

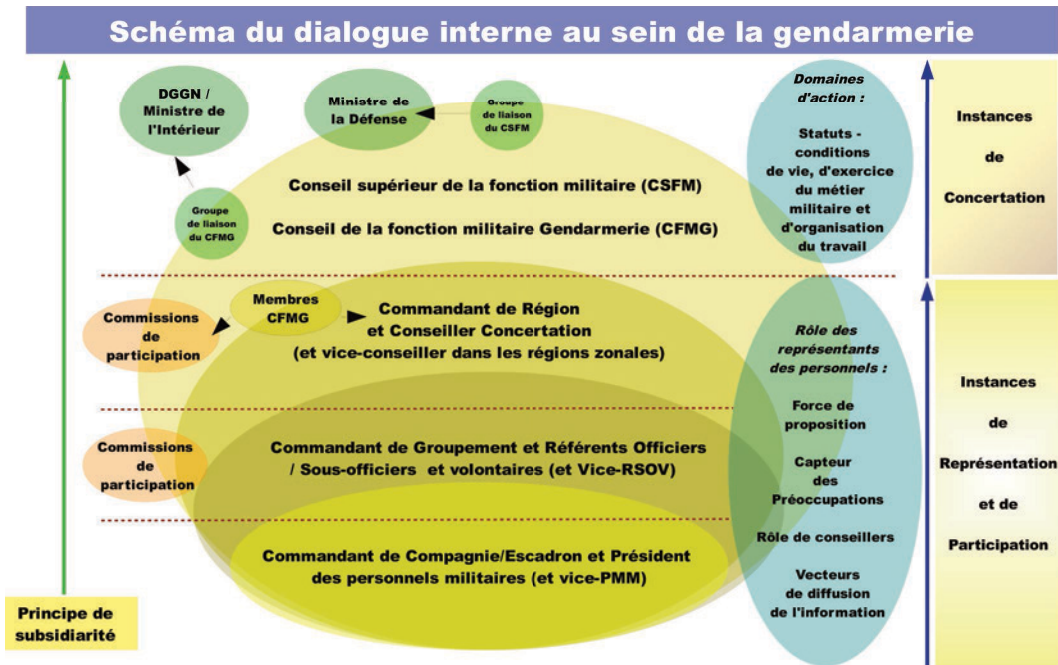
Tout au long de l'année, le CFMG a été associé, au travers de groupes de travail initiés par la DGGN pour étudier différents thèmes propres à la gendarmerie :

- l'inaptitude médicale (travail débuté en 2014) ;
- la mobilité et le dialogue de gestion des officiers ;
- la réforme de la concertation au sein de la gendarmerie ;
- l'avancement, la mission « migrants » ;

- les matériels et l'équipement ;
- la feuille de route sociale.

Les travaux relatifs à la réforme de la concertation et aux APNM verront leur aboutissement en 2016, notamment pour les mesures les plus significatives : l'élection de l'ensemble des représentants des personnels de la gendarmerie (représentation locale et nationale), une « professionnalisation » des personnels militaires siégeant au CSFM le temps de leur mandat et un élargissement de leur champ de compétences, l'attribution de sièges au CSFM pour les futures APNM ainsi que la définition de leurs règles d'organisation et de fonctionnement.





D -LE DIALOGUE SOCIAL AU PROFIT DES PERSONNELS CIVILS DE LA GENDARMERIE

Au sein de la gendarmerie nationale, la représentativité des personnels civils est organisée autour des principales instances de concertation que sont le comité technique et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces

comités régissent le cadre formel du dialogue social et sont complétés par la charte du dialogue social du ministère de l'intérieur, signée le 20 octobre 2011, qui pose les bonnes pratiques indispensables à un dialogue social de qualité.

I - Le comité technique de la gendarmerie nationale (CT-GN)

Le comité technique de la gendarmerie nationale (CT-GN), institué par le décret n° 2014-1217 du 21 octobre 2014, est le plus représentatif des dispositifs de concertation des personnels civils de la gendarmerie nationale. Depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, ce comité n'est plus paritaire et se réunit au minimum deux fois par an. Les représentants du personnel sont élus pour quatre ans.

Le CT-GN est compétent pour tout sujet de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences des personnels civils mais également pour toute question relative à la gestion administrative, à la formation ou à l'insertion professionnelle desdits agents. Il débat également du bilan social annuel

de l'administration auprès de laquelle il est placé.

L'élection du 4 décembre 2014 a déterminé la représentativité des organisations syndicales au sein du CT-GN, principal lieu de dialogue social entre l'autorité hiérarchique et les représentants du personnel, élus par l'ensemble des agents civils affectés en gendarmerie.

Ce comité est présidé par le directeur général de la gendarmerie nationale, accompagné du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale et du directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

Les représentants du personnel ont été élus par correspondance, sur scrutin sur sigle²⁰. La répartition

des 9 sièges de titulaires (et des 9 suppléants) est faite à la proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Cinq OS siègent au CT-GN : SNPCFO-GENDARMERIE (5 sièges), CFDT FEAE (1 siège), UNSA GENDARMERIE & SMA (1 siège), CGT FNTE (1 siège) et SNAPATSI – SAPACMI (1 siège).

L'ordre du jour du CT-GN est varié, nourri par le dialogue social informel institué entre organisations syndicales et autorités hiérarchiques, à la fois au sein des formations administratives et de l'administration centrale.

II - La représentativité des personnels civils de la gendarmerie dans les autres comités techniques

Au-delà du CT-GN, les agents civils de la gendarmerie nationale sont également représentés :

- au CT du ministère de l'intérieur ;
- au CT de l'administration centrale pour les agents affectés en administration centrale.

Enfin, les personnels civils sont

représentés au sein des 24 CHSCT de la gendarmerie nationale.

Les CHSCT sont consultés sur toute question relative à la sécurité, la santé et les conditions de travail ainsi que sur la prévention des risques professionnels.

Les CHSCT relevant de la DGGN ont été créés par arrêté du 26 novembre 2014 et constitués sur la base des suffrages recueillis pour la composition du CTGN.

²⁰ Le scrutin sur sigle est un dispositif électoral dans lequel les électeurs votent pour une organisation syndicale. Ce système se différencie du scrutin de liste dans lequel les électeurs votent pour des listes de candidats présentées par les organisations syndicales.

CHAPITRE 07

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL

Définie au niveau ministériel, la politique de prévention des risques professionnels est animée au niveau central et déclinée localement par les formations administratives. Elle vise à assurer l'intégrité physique et mentale des personnels militaires et civils de la gendarmerie. Cette politique repose sur une évaluation des risques, en tenant compte des évolutions des conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

Véritable levier de progrès de la démarche de prévention, l'évaluation des risques constitue un enjeu majeur de la politique institutionnelle. À titre d'exemple, l'évaluation des conditions de travail et du bien être au travail au travers notamment de la création en 2014 de comités de pilotage, souligne l'engagement de la gendarmerie dans ce domaine.

La mise en place d'un **plan de prévention des risques psychosociaux**, la mise en œuvre d'une politique de communication relative à la prévention du suicide et l'élargissement de la protection fonctionnelle sont autant de manifestations de la prise

en compte par l'institution de la sensibilité des missions exercées et de la diversité des risques encourus.

Chiffres clés

Le soutien psychologique

- 367 interventions de soutien post-traumatique
- 10 359 consultations psychologiques
- 32 officiers psychologues cliniciens dont 27 conseillers techniques régionaux

Les congés médico-statutaires

- 995 placements et prolongations en CLDM *
- 253 placements en CLM **
- 152 congés parentaux

Les accidents ou agressions

- 8 tués en service
- 5 690 blessés en service
- 5 777 accidents du travail

Le dispositif de protection fonctionnelle

- 2 820 demandes de protection fonctionnelle, dont 98,5 % accordées

* CLDM : congé de longue durée pour maladie

** CLM : congé de longue maladie

A - LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

I - Le cadre normatif de la prévention au sein de la gendarmerie

L'article L.3225-1 du code de la défense attribue une compétence de principe au ministre de l'intérieur en matière d'organisation, de gestion et de mise en condition d'emploi des militaires de la gendarmerie. Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités à l'égard des gendarmes relevant désormais de son autorité, le ministre de l'intérieur peut s'appuyer sur un dispositif équivalent à celui en vigueur au sein du ministère de la défense.

Dès lors coexistent deux dispositifs, l'un au profit des personnels militaires, l'autre destiné aux personnels civils.

Les personnels des gendarmeries spécialisées et ceux placés sous l'autorité du ministère de la défense (OPEX) demeurent quant à eux soumis au décret n°2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

Les personnels civils de la gendarmerie

Les personnels civils sont régis par les dispositions du décret n°2011- 774 du 28 juin 2011 por-

tant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'arrêté du 26 novembre 2014 portant création des CHSCT au bénéfice des personnels civils de la gendarmerie nationale précise que ces derniers apportent leur concours au comité technique placé auprès du directeur général de la gendarmerie nationale (CT-GN), institué par le décret n°2014-1217 du 21 octobre 2014.

Les personnels militaires de la gendarmerie exerçant des activités de même nature que les personnels civils (missions de soutien)

L'article 3 du décret n°2010-974 du 26 août 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale du personnel militaire servant au sein de la gendarmerie nationale précise que les dispositions du code du travail ne sont applicables aux militaires que lorsque ceux-ci exercent leurs missions dans des conditions identiques à celles des personnels civils,

ce qui exclut, de fait, l'ensemble des missions à caractère opérationnel.

L'arrêté du 13 mai 2011 portant création des conseils consultatifs d'hygiène et de sécurité (CCHS) pour les militaires servant au sein de la gendarmerie nationale précise que ces derniers assistent le chef d'organisme dans sa mission de prévention des accidents et dans la mise en place de la réglementation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Les militaires de la gendarmerie

L'ambition de la gendarmerie vise à s'inscrire dans une démarche de prise en compte des risques inhérents aux activités opérationnelles. Cet aspect novateur de la prévention des risques auxquels sont exposés au quotidien les personnels militaires se traduira par la production prochaine d'un cadre réglementaire renouvelé.

II - Les différents acteurs de la prévention

La chaîne hiérarchique

Le directeur général de la gendarmerie nationale définit et coordonne les actions assurant la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail. Le bureau de la santé et de la sécurité au travail (BSST) de la DGGN définit, pour sa part, le cadre normatif et assure l'animation et la coordination des actions de prévention au profit de l'ensemble des personnels militaires et civils.

Les chefs d'organisme sont les commandants de formation de la gendarmerie. Ils sont responsables de l'application de la réglementation et de la politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail au sein des unités placées sous leur autorité.

Ils sont assistés d'un chargé de prévention, de chargés de prévention adjoints (au niveau de l'état-major), de chargés de prévention délégués (au niveau du groupement ou d'un organisme assimilé), d'une section de la santé et de la sécurité au travail (SSST), composée de 1 à 3 personnels, et d'un officier chargé de la protection contre l'incendie.

La médecine de prévention est assurée par le service de santé des armées (SSA) pour :

- les militaires de la gendarmerie ;
- les personnels civils relevant de

l'art 20-II de la loi 2009-971 du 3 août 2009 (« bulle défense »).

Les autres personnels civils relevant de l'article 19-I de la loi précitée de 2009 (détachés sans limitation de durée au ministère de l'intérieur) et les personnels civils affectés en gendarmerie nationale depuis le 1er janvier 2009 sont suivis par la médecine de prévention du ministère de l'intérieur. Cependant, les agents en détachement sans limitation de durée ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de relever de la médecine de prévention du ministère de la défense (note n° 81449 du 18 août 2010).

Les instances représentatives en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Les instances représentatives du personnel militaire CCHS et du personnel civil (commissions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail - CHSCT) constituent des organes consultatifs. Chargés d'éclairer les chefs d'organisme sur les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, ils procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les personnels.

Ils se réunissent à l'initiative du président et, exceptionnellement, à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

- **Les CCHS**

Sous la présidence du commandement des structures déconcentrées (commandant de formation administrative), les CCHS sont composés d'un chargé de prévention, du médecin de prévention du personnel militaire, de membres représentant le commandement, désignés par le président, et de membres représentant le personnel militaire.

- **Les CHSCT**

Les 24 CHSCT sont compétents en matière de conditions de travail, d'aménagement de locaux, d'hygiène et de prévention des risques professionnels. Ce sont des instances non paritaires, réunies en séance ordinaire au minimum trois fois par an. Elles sont présidées par les autorités auprès desquelles elles sont placées et le nombre de représentants syndicaux par

CHSCT varie entre 3 et 6 titulaires. En fonction des sujets traités, d'autres personnes peuvent prendre part à la réunion. Les représentants du personnel sont les seuls habilités à voter. Le renouvellement de ces instances de concertation, élues en décembre 2014, interviendra fin 2018.

III – Les actions conduites en 2015

Engagée depuis plusieurs années dans la réalisation d'une politique volontariste d'amélioration des conditions de travail et d'accompagnement du personnel, la gendarmerie a poursuivi la mise en œuvre de son dispositif.

Un effort particulier a été consenti dans le domaine de la prévention contre l'incendie. L'ensemble des officiers chargés de la protection contre l'incendie a été réuni à l'occasion d'un séminaire. Un personnel de chaque formation administrative a participé à une for-

mation au cours de laquelle les notions fondamentales de prévention et de protection contre l'incendie ont été abordées. L'ensemble des textes relatifs à ce domaine est en cours de refonte.

La **densification du réseau national de conseillers techniques régionaux (CTR)** s'est poursuivie. L'ensemble de ces professionnels est désormais intégré à un réseau qui a pris l'appellation de **dispositif d'accompagnement psychologique (DAPSY)** animé et supervisé par la section psychologie soutien

intervention (PSI) de la DGGN.

Dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux, la gendarmerie poursuit le déploiement de son plan de prévention. Elle s'appuie sur le réseau de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) qui dispense les formations aux membres des différents comités de pilotage. Au total, près de 750 personnels ont bénéficié de ces formations.

B - L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

Au 1^{er} janvier 2015, le dispositif d'accompagnement psychologique (DAPSY) comptait 29 psychologues cliniciens : 5 psychologues de la section PSI et 24 psychologues CTR. Pour renforcer certaines régions, 3 psychologues ont été recrutés (région Bretagne, région Provence-Alpes-Côte d'Azur et région Rhône-Alpes) au dernier trimestre, portant à 32 l'effectif des psychologues cliniciens à la fin de l'année 2015.

L'activité des psychologues cliniciens connaît une augmentation constante à mesure que le DAPSY se déploie. Les consultations psychologiques se confirment être au fil des années le premier pôle d'activité, devant le conseil technique au commandement, les interventions post-événementielles et les actions de sensibilisation et de formation.

	2011	2012	2013	2014	2015*
Nombre de consultations	1 875	4 309	7 860	9 670	10 359
Nombre d'interventions	136	174	277	347	363
Effectif des psychologues (au 1er janvier de l'année)	13	16	23	29	29

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BSST/SPSI

* L'activité de 2 des psychologues du DAPSY n'a pu être comptabilisée

Le cœur de métier du psychologue clinicien est la compréhension du fonctionnement psychique humain et la conduite d'entretiens à visée psychothérapeutique. A ce titre, il répond aux demandes de plus en plus nombreuses de suivi individuel.

Les psychologues interviennent aussi à la demande des personnels confrontés à des situations humaines éprouvantes, certaines avec un potentiel traumatique. Ces spécialistes ont notamment été pré-

sents aux côtés des personnels qui sont intervenus ou ont été éprouvés par les multiples événements qui ont marqué la France en 2015 (attentats de janvier et novembre, crash de l'A320 de la Germanwings, accident de car de Puisseguin, etc.), et la gendarmerie nationale plus particulièrement (procès des auteurs d'homicides de gendarmes en 2012, décès en service, etc.). Au regard de l'ampleur de certains de ces événements, une coordination des moyens sur le plan national a été nécessaire.

La mission de conseil technique au commandement se développe également de plus en plus et s'étend à d'autres fonctions comme la chaîne de concertation. Cette activité difficilement quantifiable est le signe d'une meilleure connaissance par ces personnels de l'apport du psychologue.

Les psychologues du DAPSY assurent aussi l'accompagnement préventif de certaines unités ou personnels spécialistes particulièrement exposés (Ntech, TIC, CIC, PGHM, assistantes sociales, BPDJ, BDRIJ, négociateurs de crise, BR, SR, BTA, GPI, référents RPS, personnels en retour d'OPEX, ...) Plus de 400 personnels ont ainsi bénéficié d'entretiens individuels,

de groupes de parole ou de groupes d'analyse de la pratique, qui ont lieu à leur demande et avec l'accord de la hiérarchie. Dans le cadre du retour du 3^{ème} détachement gendarmerie déployé en République Centrafricaine (RCA), un psychologue de la section PSI a participé au sas inter-armées de fin de mission (Saly - Sénégal). Cette participation s'inscrit dans un dispositif global (avant, pendant et après la mission) d'accompagnement psychologique des personnels projetés en OPEX.

Depuis 2013, les psychologues du DAPSY forment les membres des instances de représentation et de participation (sensibilisation à l'écoute, formation à la gestion

de groupe). En 2015, 400 PPM et vice-PPM, ainsi que 116 référents officiers/sous-officiers et conseillers de concertation en ont bénéficié. Certains psychologues développent également des contenus de formation en réponse à des demandes locales, dès lors qu'elles font appel à leur spécialité.

Les créations de postes pour les régions de gendarmerie Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon, Aquitaine, Ile de France et Guyane en 2016 devraient permettre d'accroître l'accessibilité des psychologues cliniciens aux personnels de gendarmerie et de restaurer les délais de réponse aux demandes de prises en charge.

C - LA PREVENTION

I - La prévention des risques psychosociaux

Destiné à renforcer la prévention des situations professionnelles fragilisantes et l'accompagnement des personnels en situation de souffrance, le plan vise sur les trois niveaux de prévention.

La prévention primaire a pour objet d'identifier les risques et d'agir sur les causes organisationnelles avant que ne sur-

viene l'événement.

Enjeu majeur de l'institution en matière d'accompagnement du personnel, la prévention primaire a pris une dimension nouvelle depuis le recrutement d'un psychologue du travail et la mise en œuvre, en partenariat avec l'ANACT d'un plan de prévention des risques psychosociaux. A partir d'un état des lieux (sondage na-

tional de 25 000 personnels en octobre 2014 sur les conditions de travail et les entretiens collectifs), les comités de pilotage pluridisciplinaires créés dans chaque formation administrative et formés par les ARACT ont pour objectif d'élaborer un diagnostic des situations à risque en vue de mettre en place et suivre des actions de prévention destinées à supprimer

ou tout au moins réduire l'exposition des personnels à des situations professionnelles fragilisantes.

La prévention secondaire agit sur le fonctionnement et le collectif.

Concomitamment, la gendarmerie a renforcé son dispositif en créant aux cotés de la section PSI de la DGGN, un maillage territorial reposant sur 27 CTR qui seront renforcés par 7 autres à l'horizon 2016.

Au delà des interventions suite à un événement et des suivis individuels à la demande des personnels, les psychologues assurent à titre préventif une prise en charge des unités particulièrement exposées à des risques psychiques (confrontation à la mort, à la détresse ou à des formes particulières de violence).

Par ailleurs, la réalisation par des psychologues formateurs au sein des écoles (Rochefort et Melun) de modules de for-

mation spécifiques à l'attention des futurs cadres concourt, au même titre que la politique de communication, à la prévention secondaire. Il a ainsi été diffusé aux chefs d'organisme une plaquette d'information et de prévention « *le suicide en question* » et élaboré un « *guide-ressource* » après un suicide avec insertion des statistiques relatives aux actes auto-agressifs dans le bilan social.

La prévention tertiaire traite, une fois l'événement survenu, des conséquences des situations à risques afin d'en limiter les effets.

Le dispositif de la gendarmerie s'articule autour du réseau de santé au travail (service de santé des armées, action sociale des armées et dispositif d'accompagnement psychologique de la gendarmerie – CTR et SPSI de la DGGN).

II - La prévention du suicide

Un suivi statistique utile à la prévention

La politique de prévention développée par la gendarmerie s'accompagne d'un suivi statistique des actes auto-agressifs (suicides et tentatives), assuré depuis plus de 20 ans. L'objectif est de mesurer les

évolutions observées, de décrire les caractéristiques des personnels concernés et des actes commis, afin de définir des actions de prévention adaptées à la situation en gendarmerie nationale.

Nombre d'actes	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Suicides	24	32	32	23	22	25
Tentatives	56	49	59	57	45	45

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA/SSD

Au cours des dix dernières années, 27 suicides et 57 tentatives ont été constatés en moyenne annuelle. Depuis 2002, une baisse des suicides est notée par rapport à la décennie 1992-2001, où 33 suicides en moyenne par an étaient enregistrés. Le taux de suicide en gendarmerie est par ailleurs similaire au taux observé en France, à structure de population identique selon l'âge et le sexe.

Le constat dressé révèle toutefois des fluctuations annuelles notamment à certaines périodes ou en fonction d'éléments particuliers, qui rappellent la nécessité de poursuivre la prévention mise en oeuvre.

Les enquêtes de causalité

En 2015, le directeur général de la gendarmerie nationale a décidé la mise en place d'une enquête de causalité à la suite de chaque suicide. S'inscrivant dans le cadre du plan de prévention des RPS, cette enquête a pour vocation de recueillir des faits sur l'événement, d'en rechercher les causes professionnelles ou personnelles et de proposer des mesures de prévention adaptées.

Le déploiement du dispositif d'accompagnement psychologique

Les personnels en souffrance peuvent trouver de l'aide auprès de

professionnels institutionnels tels que les médecins, les assistants de service social et les psychologues cliniciens.

Les psychologues du DAPSY accompagnent les sujets en crise suicidaire et interviennent auprès de l'entourage professionnel et familial après un passage à l'acte.

En 2015 et 2016, huit postes supplémentaires vont augmenter l'accessibilité à ces professionnels.

III - La prévention des addictions

Un protocole entre la gendarmerie, la mutuelle UNEO et la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) vise à renforcer la lutte contre la prise de substances psychoactives et la consommation d'alcool au sein de l'institution.

Le dispositif prévoit l'organisation de journées de sensibilisation aux conduites addictives et la diffusion de dépliants à l'attention de la chaîne de commandement et des personnels.

Les actions de prévention d'une journée s'adressent prioritairement aux militaires ayant fait l'objet d'une sanction en lien avec les addictions. La participation à cette sensibilisation, proposée par le commandement au militaire en proie à une addictologie reconnue, demeure une démarche individuelle et volontaire.

Parallèlement, il est proposé aux commandants de région de gendarmerie ou de formation assimilée

de faire connaître, à l'occasion de conférences, leurs besoins sur les risques liés à la consommation d'alcool. Cette information est assurée par l'ANPAA (association nationale de prévention en alcoologie et addictologie).

En 2015, une quinzaine de conférences regroupant **325 personnels** ont été organisées dans différentes formations administratives.

D - LES DECISIONS MEDICO-STATUTAIRES

Le nombre de congés de non-activité pour raisons de santé (congés de longue durée pour maladie et congés de longue maladie) ou pour raisons familiales (congés parentaux) est en légère baisse pour le corps des sous-officiers. En 2015, **2 037 décisions** ont été prises au titre de placements en congés de ce type, de renouvellements, de rappels à l'activité ou de radiations (2112 en 2014).

La section médico-statutaire du bureau de la chancellerie administre en permanence environ 580 à 600 militaires sous-officiers. Les officiers bénéficient des mêmes congés statutaires. Leur gestion dans ce domaine est assurée par le bureau du personnel officier.

I - Les congés de non-activité

Remarque liminaire : les données chiffrées suivantes ne rendent pas compte des volumes de personnels concernés, mais du nombre de demandeurs ayant obtenu un accord en 2015.

Pour les CLDM et les CLM, les droits ouverts diffèrent en fonction de la situation des militaires concernés au regard :

- de la durée des services au moment du placement ;
- du statut du militaire concerné (de carrière ou sous-contrat) ;
- du lien éventuel de l'affection avec l'exercice de la fonction.

Le congé de longue durée pour maladie (CLDM)

Le CLDM correspond à la situation du militaire qui est placé, au terme de ses droits à congé de maladie, dans l'impos-

sibilité d'exercer ses fonctions pour l'une des affections prévues au code de la défense (cancer, maladies auto immunes, affections d'ordre psychologique ou psychiatrique,...).

En 2015, 984 demandes de placement et de prolongation de sous-officiers et 21 d'officiers ont été accordées sur avis médical pour des durées allant de 5 ans (sans lien à la fonction) à 8 ans (lien à la fonction établi), soit une augmentation globale de 8,4 % par rapport à 2014.

Le congé de longue maladie (CLM)

Le CLM est attribué, également au terme des droits à congé de maladie, en raison d'une affection grave et invalidante autre que celles visées pour le CLDM.

En 2015, 252 demandes de placement

et de prolongation de sous-officiers et 2 d'officiers ont été accordées sur avis médical pour une durée maximale de trois ans, soit 10 % de demandes supplémentaires accordées par rapport à 2014.

Le congé parental (CP)

Le congé parental est la situation du militaire admis à cesser temporairement de servir dans les armées pour élever son enfant. Il est de droit jusqu'au 3^{ème} anniver-

saire de l'enfant. 144 sous-officiers et 2 officiers en ont bénéficié en 2015, soit une hausse de 6,6 % par rapport à 2014.

II - Les dérogations à servir

Il s'agit d'une procédure par laquelle un militaire peut, en cas d'altération de ses capacités physiques, demander à être autorisé à servir par dérogation aux conditions médicales et physiques d'aptitude.

Elle est encadrée par :

- l'arrêté du 30 mars 2012, modifié le 6 octobre 2015, fixant les conditions physiques et médicales d'aptitude exigées des personnels mi-

litaires de la gendarmerie nationale et des candidats à l'admission en gendarmerie ;

- l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire ;

- l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à la détermination du profil médical d'aptitude en cas de pathologie médicale ou chirurgicale. Après une présentation devant le conseil régional de santé des ar-

mées, le dossier est examiné par la DGGN qui émet une décision d'agrément total, partiel ou de rejet. Les demandes de dérogation instruites par la section médico-statutaire du bureau de la chancellerie concernant les militaires de la gendarmerie sont en constante augmentation (203 dossiers en 2015, 181 en 2014, 169 en 2013).

E - LES ACCIDENTS EN SERVICE

Les accidents en service font l'objet d'une attention particulière, leur recensement et leur analyse ayant conduit l'institution à faire évoluer la procédure « Evengrave » et l'in-

dicateur « blessés en service » de manière à recueillir une information optimale sur leur nombre et les circonstances dans lesquelles ils ont pu survenir.

En 2015, il y a eu **5 777** accidents du travail au sein de la gendarmerie nationale dont **5 678** concernaient des personnels militaires et **99** des personnels civils.

I - Blessés en service

Motifs de blessures	2011	2012	2013	2014	2015
Suite à agressions contre agents de la force publique	1 439	1 342	1 706	1 769	1 807
Suite à des circonstances accidentelles	775	638	3 009	3 593	3 883
<i>Dont accidents de la route</i>	<i>326</i>	<i>311</i>	<i>363</i>	<i>346</i>	313
Total	2 214	2 291	4 715	5 362	5 690

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA – DOE/SDAO/CROG

II - Tués en service

	2011	2012	2013	2014	2015
Officiers	2	/	/	/	/
Sous-officiers	12	11	11	6	7
CSTAGN	/	/	/	/	/
Volontaires	1	/	/	/	1
Total	15	11	11	6	8

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA – DOE/SDAO/CROG

Nota : Les données chiffrées proviennent de la procédure interne dite « Evengrave » qui permet de recenser les faits d'une certaine gravité. Ces chiffres sont consolidés par l'indicateur « blessés en service » dans Agorh@.

F - LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE

La loi impose à l'État de protéger ses agents contre les attaques, menaces et mises en cause pénales subies à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, dès lors qu'aucune faute personnelle détachable au service ne leur est imputable. Afin de renforcer le volet juridique de cette protection, la circulaire n° 112 000 GEND/DPMGN/SDAP/BCPJ en date du 23 mai 2013 décline le dispositif de protection fonctionnelle élargie, propre à la gendarmerie nationale. Le choix d'un dispositif intégré permet une prise en compte accrue des risques objectifs encourus par les militaires, lorsque ceux-ci sont victimes d'outrage ou pour la réparation des dommages subis lors d'un engagement opérationnel. La gendarmerie nationale se trouve ainsi en capacité d'accorder à ses personnels une protection de l'État adaptée aux risques inhérents à leurs missions. Rapide, grâce à un circuit décisionnel court et réactif, cette réponse est également efficace par la mise en place d'un dispositif complet et responsable, avec une maîtrise centralisée de l'engagement des dépenses. Le site dédié à la protection fonc-

tionnelle²¹, accessible à partir du portail intranet gendarmerie, permet à l'ensemble des personnels de se renseigner sur leur droit à protection et de télécharger les documents nécessaires à l'établissement d'une demande.

• La mise en œuvre du dispositif de protection fonctionnelle

Tous les militaires de la gendarmerie nationale (actifs, réservistes ou retraités) peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle, dès lors que la demande est en rapport avec des faits survenus à l'occasion ou en raison des fonctions actuellement ou antérieurement exercées au sein de la gendarmerie nationale. Cette protection s'étend aux ayants droit des militaires ou ex-militaires (conjointes, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, concubins, enfants et ascendants directs) *«lorsque du fait des fonctions de ces derniers, ils sont victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages»*.

Certains cas n'ouvrent toutefois pas droit à la protection fonctionnelle. Il s'agit notamment des cas

de commission d'une faute personnelle détachable du service.

Aux termes de la circulaire du 23 mai 2013, trois situations ouvrent droit à la protection fonctionnelle :

- lorsqu'un militaire est victime d'une infraction pénale en raison de ses fonctions ;
- lorsqu'il est mis en cause pénalement en raison de ses fonctions;
- lorsque sa responsabilité civile est recherchée au titre d'une faute de service.

La procédure de traitement des demandes de protection fonctionnelle est novatrice par son caractère dématérialisé et sa simplicité. Le militaire victime ou mis en cause remplit le formulaire simplifié disponible sur le site intranet dédié ou que lui communique sa hiérarchie lors d'un entretien systématique.

Cette demande est ensuite transmise directement par l'intéressé à l'administration centrale (bureau des recours et de la protection fonctionnelle - BRPF), en servant en copie sa hiérarchie directe. Cette dernière transmet parallèlement son avis, à l'aide d'un document également simplifié. Une adresse électronique unique est

²¹ <http://proteger.gendarmerie.fr>

dédiée au dispositif²². A l'échelon régional, chaque bureau de l'accompagnement du personnel (BAP) assure le suivi des demandes, voire de la mise en oeuvre de certaines mesures d'accompagnement.

• **Les formes de protection fonctionnelle**

Les modalités d'octroi de la protection fonctionnelle revêtent différentes formes, en fonction de la gravité des faits et de la complexité du dossier :

- **la protection juridictionnelle** consiste en la prise en charge totale ou partielle des honoraires et frais de justice par l'État ;

- **l'assistance juridique** par la sous-direction de l'accompagnement du personnel de la DGGN permet notamment une aide à l'évaluation du préjudice et au recouvrement des sommes accordées par la juridiction judiciaire, ou une information sur le droit procédural ;

- **l'accompagnement institutionnel** se traduit par de nombreuses mesures, dont notamment l'entretien d'information sur la procédure de protection fonctionnelle à l'échelon local, l'accompagnement à l'audience par un supérieur hiérarchique et/ou un représentant du personnel, voire l'octroi d'autorisations d'absence, la mise en oeuvre de mesures de gestion, l'information de l'autorité judiciaire ou encore la transmission au magistrat d'attestations de commandement ;

- **un soutien psychologique, médical et/ou social** peut également être décidé et mis en oeuvre, soit au niveau de la

DGGN, soit à l'échelon local ;

- **une garantie civile** peut être assurée par l'intervention de l'agent judiciaire de l'État.

Les réponses apportées par l'institution veillent à ne pas engager de frais inutiles, sans pour autant amoindrir la qualité de la défense des militaires.

En 2015, **2 820** demandes de protection fonctionnelle ont été enregistrées, soit une moyenne de 235 par mois (229 en 2014). Dans **98,5 %** des cas, ces demandes ont fait l'objet d'une décision d'agrément (+ 2,5 points par rapport à 2014). Au cours de l'année écoulée, 97 % des demandes concernent des militaires victimes et 3% des militaires mis en cause.

L'assistance juridique représente, en 2015, 80% des décisions d'octroi de la protection fonctionnelle. La protection juridictionnelle (prise en charge des honoraires d'avocats) représente quant à elle 20 % des décisions d'agrément.

La protection fonctionnelle répond à une réelle attente des militaires de la gendarmerie. Les différentes formes de protection permettent une défense efficace et adaptée des militaires face aux risques inhérents à leurs fonctions, dans un environnement budgétaire contraint.

²² protection-fonctionnelle@gendarmerie.interieur.gouv.fr.



Sipa-Compt© Najat Bekkamo

CHAPITRE 08

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES,
RECOMPENSES ET DECORATIONS

A - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Le volume global des sanctions infligées en 2015 augmente de 7,5 %, passant de 3 299 sanctions en 2014 à **3 546** en

2015. Il retrouve ainsi un niveau équivalent à l'année 2013 (3 534).

I - Rappel de la législation applicable aux militaires de la gendarmerie dans le domaine disciplinaire

Les sanctions disciplinaires sont prévues aux articles L.4137-1 à L.4137-5 et R.4137-9 à R.4137-113 du code de la défense.

En dehors des sanctions pénales qu'ils peuvent engendrer, les fautes ou manquements commis par les militaires les exposent :

- soit à des sanctions disciplinaires ;
- soit à des sanctions professionnelles, prévues par décret en Conseil d'Etat et qui peuvent comporter le retrait partiel ou total, temporaire ou définitif, d'une qualification professionnelle ;
- soit aux deux cumulées.

Chiffres
clés

3 546 sanctions disciplinaires dont 3 508 du 1er groupe (99 %)

21 201 récompenses attribuées aux militaires

11 647 décorations décernées aux militaires

Les sanctions disciplinaires sont réparties en trois groupes :

- les sanctions du 1^{er} groupe qui incluent l'avertissement, la consigne, la réprimande, le blâme, les arrêts et le blâme du ministre ;
- les sanctions du 2^{ème} groupe que sont l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 5 jours privative de toute rémunération, l'abaissement temporaire d'échelon et la radiation du tableau d'avancement ;
- les sanctions du 3^{ème} groupe rassemblent le retrait d'emploi défini par les dispositions de l'article L.4138-15 du code de la défense, et la radiation des cadres (ou la résiliation du contrat pour les personnels qui ne sont pas de carrière).

Les sanctions disciplinaires ne peuvent se cumuler entre elles, à

l'exception des arrêts qui peuvent être appliqués dans l'attente du prononcé de l'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

Deux instances doivent être consultées préalablement au prononcé des sanctions les plus lourdes :

- un conseil de discipline, avant toute sanction disciplinaire du 2^{ème} groupe,
- un conseil d'enquête, avant toute sanction disciplinaire du 3^{ème} groupe.

Ces conseils sont composés d'au moins un militaire du même grade et de la même armée ou formation rattachée que le militaire déferé devant eux et de militaires d'un grade supérieur. Ils sont présidés par l'officier le plus ancien dans le grade le plus élevé.

En outre, avant qu'une sanction ne lui soit infligée, le militaire a le droit de s'exprimer oralement ou par écrit, seul ou accompagné d'un militaire en activité de son choix, sur les faits qui lui sont reprochés, devant l'autorité militaire de premier niveau dont il relève. Au préalable, un délai de réflexion, qui ne peut être inférieur à un jour franc, lui est laissé pour organiser sa défense. Par ailleurs, avant d'être reçu par l'autorité militaire de 1^{er} niveau dont il relève, le militaire a connaissance de l'ensemble des pièces et documents au regard desquels il est envisagé de le sanctionner.

II - L'évolution des sanctions disciplinaires, par groupe

Groupes de sanctions	2013	2014	2015
Sanctions du 1 ^{er} groupe (avertissement, consigne, réprimande, blâme, arrêts et blâme du ministre)	3 490	3 266	3 508
Sanctions du 2 ^{ème} groupe (exclusion temporaire de fonctions de 5 jours maximum, abaissement temporaire d'échelon et radiation du TA)	6	3	6
Sanctions du 3 ^{ème} groupe (retrait d'emploi, radiation des cadres ou résiliation du contrat)	38	30	32
Total	3 534	3 299	3 546

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

Sanction du 1^{er} groupe (avertissement, consigne, réprimande, blâme, arrêts et blâme du Ministre)

Grade/Statut	2013	2014	2015
OG/OCTA	107	79	91
SOG/CSTAGN	2560	2347	2 637
GAV	823	840	780
TOTAL	3 490	3 266	3 508

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

Sanction du 2^{ème} groupe (exclusion temporaire de fonctions, abaissement temporaire d'échelon et radiation du TA).

Grade/Statut	2013	2014	2015
OG/OCTA	/	/	1
SOG/CSTAGN	6	2	5
GAV	/	1	/
TOTAL	6	3	6

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

Sanction du 3^{ème} groupe (retrait d'emploi, radiation des cadres, résiliation de contrat)

Grade/Statut	2013	2014	2015
OG/OCTA	1	/	/
SOG/CSTAGN	34	29	32
GAV	3	1	/
TOTAL	38	30	32

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

B - LES RECOMPENSES ET DECORATIONS

Conformément aux termes de l'article D.4137-4 du code de la défense, il appartient à la hiérarchie de récompenser les subordonnés qui le méritent. Les personnels reçoivent ainsi, par le biais des décorations et récompenses, une légitime reconnaissance, que ce soit pour un acte ponctuel ou pour l'exemplarité de tout ou partie d'une carrière (notamment par l'attribution des ordres nationaux et

de la médaille militaire). L'intégration de la gendarmerie au sein du ministère de l'intérieur n'a pas modifié le processus d'attribution des décorations, citations et récompenses, qui continue de relever des prérogatives du ministre de la défense. A ce titre, les ordres nationaux (Légion d'honneur et Ordre national du mérite) ainsi que la médaille militaire sont toujours attribués sur le contingent défense.

Les personnels peuvent également voir leurs actions reconnues par le ministre de l'intérieur en se voyant attribuer la médaille pour acte de courage et dévouement (MACD) et depuis 2012, la médaille de la sécurité intérieure (MSI).

I - Les récompenses

Récompenses décernées aux militaires	2013	2014	2015
Citations avec croix	116	63	62
Citations sans croix	611	595	729
Témoignages de satisfaction et lettres de félicitations	25 995	19 328	20 410
Total	26 722	19 986	21 201

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

Si 2013 fut une année exceptionnelle en matière de récompenses du fait de la reconnaissance appuyée apportée aux personnels impliqués dans des dispositifs d'ampleur ou en OPEX (Sommet

du G8, Notre Dame des Landes, opérations THT Gilbert, Harpie, Afghanistan, RCI,...), l'augmentation constatée en 2015 par rapport à 2014 est liée notamment à la reconnaissance de l'engagement fort

des personnels dans le cadre des attentats de janvier 2015 et de la gestion du crash de l'avion de la Germanwings.

Les citations avec croix

Des **citations avec croix**, régies par les dispositions d'un décret spécifique, récompensent individuellement les militaires qui se sont distingués par « *une action vraiment exceptionnelle et face à un danger réel et imminent causé par une intervention directe d'un tiers* » (définition de l'action d'éclat). Les actions d'éclat résultent le plus souvent d'un engagement opérationnel offensif, nécessitant l'usage des armes face à un adversaire ou un

ennemi déterminé et particulièrement dangereux.

Les **citations avec croix de la valeur militaire** récompensent les actions d'éclat sur les théâtres d'opérations extérieures tandis que les **citations comportant attribution de la médaille de la gendarmerie nationale** récompensent les actions d'éclat sur le territoire national.

Évolution 2013-2015						
	Citations avec croix de la valeur militaire			Citations avec médaille de la gendarmerie		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Officiers	9	7	3	6	2	3
Sous-officiers	2	11	12	82	42	44
Sous-officiers CSTAGN	/	/	/	/	/	/
Volontaires	/	/	/	17	1	/
Total	11	18	15	105	45	47

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

Les citations sans croix, les témoignages de satisfaction et les lettres de félicitations

Des récompenses liées au service ou à l'exercice d'une activité professionnelle, autres que les décorations et citations avec croix, peuvent être attribuées aux

militaires. Il appartient à la hiérarchie de décerner ces récompenses aux subordonnés qui le méritent. Les modalités sont définies aux articles D.4137-4 à

D.4137-8 du code de la défense relatifs aux récompenses pouvant être attribuées aux militaires. Tout militaire en activité ou tout réserviste appartenant à la réserve militaire peut faire l'objet de récompenses liées au service. Les autorités habilitées à décerner ces récompenses ainsi que les modalités de leur attribution sont définies par un arrêté du ministre de la Défense.

Les citations sans croix

Leur valeur est fonction de l'ordre auquel elles sont attribuées (du régiment à la gendarmerie). Elles sont toutes proposées par l'administration centrale.

- La citation sans croix comportant attribution de la médaille d'or de la défense nationale récompense individuellement une action réalisée en situation de risque aggravé. Il peut s'agir d'actions de sauvetage (personne évacuée d'une maison en flammes ou sauvée de la noyade par exemple), d'actions de lutte contre la délinquance (interpellation d'un individu récalcitrant et s'en prenant physiquement aux militaires), etc...

- La citation sans croix simple récompense individuellement ou collectivement un acte de courage et/ou de dévouement. Il peut s'agir



Sirpa-Ceind © Maji, F. Békanno

d'opérations de secours rendues périlleuses par des conditions locales difficiles et nécessitant de ce fait un fort engagement (en montagne ou en mer, par exemple).

Les témoignages de satisfaction et les lettres de félicitations

Ils sont attribués, à titre individuel ou collectif, par les différents niveaux hiérarchiques disposant des prérogatives d'autorités militaires. La forte implication des personnels de la gendarmerie dans tous ses domaines d'action (police judiciaire, maintien de l'ordre, renseignement, soutien...) est ainsi reconnue par l'octroi de témoignages de satisfaction et de lettres de félicitations

en grand nombre, soulignant la qualité du travail effectué.

- Le témoignage de satisfaction récompense l'acte ou le travail exceptionnel servant la collectivité, notamment les directions d'enquête ayant nécessité un fort engagement et ayant conduit à des résultats importants contre la délinquance.

- La lettre de félicitations récompense l'efficacité exemplaire dans le service. Elle recouvre un grand nombre d'actions méritoires, allant de la réussite dans une enquête judiciaire jusqu'à la réalisation de résultats sportifs de haut niveau.

Évolution 2014-2015								
	CITATION SANS CROIX AVEC MÉDAILLE DE LA DÉFENSE NATIONALE		CITATION SANS CROIX SIMPLE		TÉMOIGNAGES DE SATISFACTION		LETTRES DE FÉLICITATIONS	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Officiers	22	33	28	46	441	430	1 049	1 238
SOG	239	230	267	377	1 951	2 223	13 770	14 282
CSTAGN	1	0	4	3	58	56	452	349
Volontaires	12	15	22	25	53	135	1 554	1 697
Total	274	278	321	451	2 503	2 844	16 825	17 566

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

Les citations avec ou sans croix peuvent être décernées à titre posthume. Toutes les récompenses sont inscrites avec leur motif dans le dossier individuel des mili-

taires concernés. Elles font l'objet d'une publication dans les conditions fixées par instruction du ministre de la défense.

Les reconnaissances accordées par le ministère de l'intérieur

Les personnels de la gendarmerie voient leurs actions également reconnues par les dispositifs propres au ministère de l'intérieur :

- **234** médailles pour acte de courage et de dévouement (MACD) ont été accordées en 2015 par arrêté des autorités préfectorales à des personnels ayant agi au péril de leur vie (217 en 2014) ;
- La médaille de la sécurité intérieure

(MSI), créée en mars 2012, a été attribuée à **629** personnels ayant rendu des services honorables à la sécurité intérieure en 2015 (444 en 2014).

Ces 2 décorations viennent souligner des actions méritoires ponctuelles, au même titre que les récompenses du corps de défense. Elles n'emportent donc pas de délais de carence pour l'octroi des ordres nationaux et de la médaille militaire.

II - Les décorations

En 2007, le président de la République, grand maître de la Légion d'honneur, avait souhaité qu'une sélection plus stricte soit appliquée par la grande chancellerie lors des nominations ou promotions dans les deux ordres nationaux et pour la concession de la médaille militaire.

Cette sélectivité, non remise en cause à ce jour, a conduit le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale à modifier leurs critères de sélection afin de proposer des candidatures parfaitement adaptées aux attentes de la grande chancellerie de la Lé-

gion d'honneur. Par ailleurs, les modalités d'élaboration des mémoires de propositions ont été adaptées afin de mieux faire ressortir les mérites effectifs des candidats et d'obtenir une reconnaissance plus affirmée des personnels.

Évolution 2013-2015									
	LÉGION D'HONNEUR**			ORDRE NATIONAL DU MÉRITE**			MÉDAILLE MILITAIRE		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015*	2013	2014	2015
Officiers	86	82	113	278	297	201	/	/	/
SOG	1	4	2	57	41	19	733	879	880
CSTAGN	/	/	/	2	/	/	8	17	16
Total	87	86	115	337	338	220	741	896	896

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BCHANC

* 1er décret

** Chiffres globaux chevaliers et officiers.

Les autres décorations obtenues au titre du ministère de la défense sont, pour l'essentiel, la **médaille de la défense nationale** (9 605) et, aussi, la **médaille des services militaires volontaires**. Ces dernières ne sont attribuées que très exceptionnellement aux militaires d'active.

D'autres décorations relevant de divers ministères sont également décernées aux militaires, comme les palmes académiques ou la médaille de la jeunesse et des sports.

En 2015, a été créée la médaille de la protection militaire du territoire, médaille commémorative destinée à souligner l'engagement des militaires sur le territoire national dans le cadre de missions décidées par le Gouvernement. Chaque mission fait l'objet d'une agrafe spécifique, fixée par arrêté du ministère de la défense. Après l'agrafe « Sentinelle », a été créée l'agrafe « Harpie », qui permettra de reconnaître l'engagement de plusieurs milliers de gendarmes dans la lutte contre l'orpaillage illégal sur le territoire guyanais.

CHAPITRE 09

LA POLITIQUE SOCIALE

Rattachée au ministère de l'intérieur, la gendarmerie nationale continue de bénéficier du dispositif d'accompagnement professionnel et social propre au ministère de la défense en application de l'annexe 4 de la convention de délégation de gestion cadre (DGC) du 30 juillet 2008 (d'une durée initiale de quatre ans, prorogée jusqu'à fin 2016) passée entre les deux ministères.

En 2015, les prestations versées s'élèvent à **7 670 537 €** (9 525 057 € en 2014). Elles représentent 7,6 % du budget global de l'action sociale du ministère de la défense (100,2 M€, 101,9 M€ en 2014). Cette baisse du montant servi ne traduit pas un désengagement de l'action sociale du ministère de la défense envers la gendarmerie mais s'explique par la diminution des demandes formulées tout particulièrement dans le domaine des prêts.

Cinq principes sous-tendent l'action sociale de la défense (ASD) :

- le caractère facultatif : les prestations d'action sociale ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet ;
- la complémentarité : les actions du ministère n'empiètent pas sur les dispositions nationales ou interministérielles ;
- l'unicité : les ressortissants du ministère forment un corps unique d'ayants droit, qu'ils soient militaires ou civils ;

clés chiffres

Budget de l'action sociale de la défense au profit de la gendarmerie :

7 670 537 € dont :

- 4 763 878 € au titre des prêts
- 2 906 659 € au titre des autres prestations ministérielles

Aides attribuées par la Fondation maison de la gendarmerie (FMG) :

4 961 708 € au titre des prestations sociales et du soutien

- la proximité : le réseau des intervenants sociaux est organisé pour que les ressortissants aient facilement accès aux prestations, quelle que soit leur affectation ;

- la concertation : les ressortissants sont associés à certaines décisions par le biais de deux organes de concertation, le comité social de la gendarmerie et le conseil central de l'action sociale, tous deux renouvelés au premier semestre 2014.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une distinction est faite entre le personnel civil affecté en gendarmerie avant le 1^{er} août 2009, qui continue à bénéficier de l'ASD, et le personnel civil affecté en gendarmerie depuis le 1^{er} août 2009 qui relève, lui, exclusivement de l'action sociale du

ministère de l'intérieur.

La politique sociale intervient dans trois domaines principaux :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs.

Elle s'exerce au profit de plusieurs catégories de ressortissants :

- les militaires de carrière, ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé ou de congé parental, et leur famille ;
- les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers relevant du ministère de la défense, en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leur famille ;

- les anciens militaires et anciens personnels civils du ministère de la défense titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- les veufs et veuves non remariés et orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés ci-dessus ;
- les retraités civils et militaires du ministère de la défense et leur famille ;
- les anciens militaires, de carrière ou sous contrat et leur famille ;
- les anciens fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers du ministère de la défense et leur famille ;
- les militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

A - L'ORGANISATION DE L'ACTION SOCIALE

Les orientations de la politique sociale du ministère de la défense sont proposées au ministre par le secrétaire général pour l'administration (SGA).

Elles sont élaborées en liaison avec le chef d'état-major des armées, le

délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major d'armée et le directeur général de la gendarmerie nationale, après consultation du conseil central de l'action sociale représentant le personnel civil et militaire.

L'organisation de l'action sociale en gendarmerie est régie par un arrêté du directeur général de la gendarmerie nationale en date du 12 décembre 2013 et par quatre instructions.

I - Au niveau central

Le directeur général de la gendarmerie nationale est membre du conseil de l'action sociale et du conseil de gestion de l'institution de gestion sociale des armées (IGESA). Il dispose, au sein de la

sous-direction de l'accompagnement du personnel, d'un bureau de l'action sociale qui assure la coordination et le contrôle des actions sociales conduites au sein de l'institution.

II - Au niveau de la formation administrative

Les commandants de région de gendarmerie, les commandants de zone de défense et de sécurité intérieure, les commandants d'école de la gendarmerie et les autres commandants de formation administrative exercent chacun les responsabilités de directeur régional de l'action sociale.

À ce titre, ils conduisent, contrôlent et coordonnent l'action sociale dans leur zone de responsabilité. Ils sont chargés notamment :

- de diffuser l'information et la réglementation sociale aux conseillers techniques et assistants de service social ;
- d'attribuer les prestations sociales ministérielles et interministérielles ;
- de gérer les crédits de l'action sociale ;
- de faire effectuer les enquêtes sociales ;
- de veiller au bon fonctionnement des comités sociaux ;
- de veiller à la mise en place du personnel social nécessaire (conseiller technique et assistants de service social) et à leurs moyens de fonctionnement.

Ils sont assistés dans ces missions par un conseiller technique régional de service social, qui assure en outre la direction technique professionnelle ainsi que la coordination et le contrôle des activités des conseillers techniques et assistants de service social.

Les régions de gendarmerie, les écoles ainsi que quelques grandes formations constituent les comités sociaux de la gendarmerie, présidés par le commandant de la formation administrative d'implantation. Ce dernier est responsable du service social propre à la gendarmerie nationale.

Les comités sociaux font connaître les besoins exprimés par les ressortissants, formulent des propositions afin de les satisfaire et répartissent les crédits dédiés aux actions sociales communautaires et culturelles. Ils se prononcent également sur l'attribution de certains secours et prêts sociaux.

III - Au niveau départemental

Les services sociaux sont implantés au sein de chaque département. Le conseiller ou assistant de service social, en rapport direct avec le commandant de groupement :

- traite dans leur globalité les situations que lui confient les ressortissants, dans leur dimension sociale mais aussi juridique, financière, psychologique et familiale ;
- exerce une mission d'aide, de conseil et de prévention sur le plan

individuel et collectif avec les différents acteurs sociaux du groupement dont il est l'interface ;

- met en oeuvre au profit des ressortissants les actions sociales relevant de sa compétence et de sa responsabilité ;
- contribue à faciliter l'intégration des ressortissants dans leur milieu professionnel.

Au regard de ses domaines d'in-

tervention, l'assistant de service social est un professionnel polyvalent. Son coeur de métier est de venir en aide aux ressortissants fragilisés, par le biais d'un accompagnement social soutenu, de garantir l'accès des ressortissants aux dispositifs sociaux de droit commun et de mettre en oeuvre le dispositif des prestations interministérielles.

B - LE SOUTIEN A LA VIE PROFESSIONNELLE

I - L'aide à la restauration près du lieu de travail

Destinée à minorer le prix des repas servis dans les mess, cette prestation est attribuée à tout res-

sortissant en activité, titulaire d'un indice de rémunération majoré inférieur ou égal à 466 et se restau-

rant sur son lieu de travail. En 2015, elle s'est élevée à **1,22 €** par repas.

II - L'aide à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation

Cette prestation est destinée à aider le conjoint d'un ressortissant affecté qui se déplace afin de s'informer de ses nouvelles conditions de vie. L'aide s'élève à 150 € en moyenne selon la durée et les conditions de déplacement.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	1750	12	146
2014	2246	15	150
2015	3 327	22	151

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

III - Les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC)

Ces actions sont utilisées localement, en fonction des priorités définies par les comités sociaux. Elles regroupent diverses activités : arbres de Noël, visites culturelles,

clubs pour conjoints et enfants, conseils juridiques, informations retraite, réunions de cohésion, séances récréatives et conférences.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	910 851	1 415	644
2014	877 308	1 370	640
2015	868 545	1 247	697

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

IV- Les prêts

Prêt mobilité

Le prêt lié à la mobilité est destiné à accompagner le changement de situation personnelle et familiale, lié à une sujétion professionnelle, d'un ressortissant militaire

ou civil, en particulier la mutation. Son montant maximal est de 1 800 € en province et de 2 400 € en région parisienne.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	34 580	21	1 647
2014	30 200	17	1 776
2015	23 576	14	1 684

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Prêts d'aide à l'accession à la propriété et prêts travaux

Attribués sans condition de ressources et sans intérêt, ces prêts sont destinés soit à l'acquisition d'un logement, soit au financement de travaux. Ces prêts sont attribués une seule fois aux ressortissants

au cours de leur activité professionnelle. Le montant maximal pouvant être alloué est de 11 000 € sur une période de 8 ans maximum.

Prêt d'aide à l'accession à la propriété

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	3 163 394	289	10 946
2014	2 767 000	252	10 980
2015	2 046 902	187	10 946

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Prêts travaux

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	1 691 910	181	9 348
2014	1 545 436	164	9 423
2015	1 179 552	128	9 215

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Prêts fonds de prévoyance

Depuis 2009, un prêt d'un montant maximal de 16 000 € a été mis en place au profit des personnels affiliés aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique (pour les seules acquisitions de logement).

ASD/FMG	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	1 195 000	239	5 000
2014	1 185 000	237	5 000
2015	840 000	168	5 000

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

C - LE SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

I - Les secours et les aides

Les secours

Il s'agit d'aides financières non remboursables. Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation sociale, aux ressortissants du ministère de la dé

fense qui ont eu un accident ou qui rencontrent des difficultés personnelles, familiales ou professionnelles. Son montant maximal est de 1 500 €.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	1 073 950	1 308	821
2014	832 033	1 103	754
2015	818 888	1 164	703

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Parallèlement, la Fondation maison de la gendarmerie verse aussi des secours exceptionnels.

FMG	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	62 708	120	523
2014	57 485	108	532
2015	69 099	103	671

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

L'aide familiale et ménagère à domicile

L'objectif est de permettre le maintien à domicile des personnes âgées, malades ou handicapées.

L'action sociale verse une participation à l'organisme d'aide, qui vient en déduction de la somme

que la famille aura à régler.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	288 672	429	673
2014	245 330	360	681
2015	149 045	275	542

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

La prestation éducation

Elle permet d'attribuer une aide ou une prise en charge des intérêts des prêts étudiants accordés pour des études professionnelles ou

des études techniques et technologiques avant le baccalauréat (CAP, BEP, BT, Bac professionnel...), ou pour des études supé-

rieures générales ou techniques après le baccalauréat.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	909 533	2 157	422
2014	874 176	1 934	452
2015	890 101	2 134	417

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

La Fondation maison gendarmerie aide également les familles dans ce cadre.

FMG	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	1 170 970	1 513	774
2014	1 013 200	1 496	677
2015	1 217 487	1 540	791

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Le chèque emploi-service universel (CESU) Défense

C'est une prestation sociale destinée à aider les familles qui se trouvent en difficulté du fait de l'absence prolongée (au delà de 15 jours consécutifs) du militaire ou du civil de son foyer, exposant ainsi son conjoint à une situation d'isolement. Délivrée sous forme de titres de paiement, elle a vocation à soutenir le conjoint resté seul au domicile en favorisant

le recours aux services à la personne. Il est à noter la mise en œuvre dans le courant du premier semestre 2015 de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), elle prend le relais du CESU défense.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	235417	966	244
2014	230600	983	235
2015	90 100	384	235

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

L'allocation de garde d'enfant pendant les horaires atypiques

Cette prestation sans condition de ressources est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant

forfaitaire est de 3 € par heure de garde, dans la limite de 999 € par an et par enfant.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	113849	692	165
2014	94657	564	168
2015	86 653	461	188

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

II - Les gestes de solidarité

Essence même de l'action de la fondation maison de la gendarmerie, les allocations versées lors d'accidents de la vie contribuent à marquer la solidarité au sein de la communauté gendarmerie.

a/ Les aides en cas de décès

L'allocation solidarité décès

D'un montant de 3 300 euros, cette allocation constitue une participation aux frais d'obsèques.

FMG	Montant en €	Nombre de prestations
2013	485 100	147
2014	438 900	133
2015	432 300	131

Source : DGGN/DPMG/SDAP/BAS

L'allocation solidarité Orphelin

D'un montant de 1 500 euros, cette allocation est versée à chaque enfant à charge d'un ressortissant d'active décédé.

FMG	Montant en €	Nombre de prestations
2013	147 000	98
2014	114 000	76
2015	145 500	97

Source : DGGN/DPMG/SDAP/BAS

b/ Les allocations pour congés longue durée médico-statutaire

De montants différents selon la situation familiale du militaire, elles font l'objet d'un premier versement en début de congé puis, le cas échéant, d'un autre à la radiation des contrôles.

FMG	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	646 200	288	2 244
2014	741 900	330	2 248
2015	708 900	315	2 250

Source : DGGN/DPMG/SDAP/BAS

III - Les prêts

Les prêts personnels

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts sans intérêts sont attribués aux personnels militaires et civils en activité, sans justification de leur utilisation.

Leur montant maximal est de 1 500 €. Leur durée maximale de remboursement, choisie par l'emprunteur, est de 12 mois.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	504961	456	1 107
2014	513389	451	1 138
2015	411 540	378	1 089

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Les prêts sociaux

Ils sont attribués aux ressortissants du ministère de la défense qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles. Ils sont consentis après éva

luation de la situation sociale par un assistant de service social.

ASD	Montant en €	Nombre de prestations	Montant moyen en €
2013	404933	95	4 262
2014	327682	78	4 201
2015	262 308	59	4 446

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

IV - Les aides aux vacances et aux loisirs

L'action sociale de la défense participe à l'octroi de réductions tarifaires et met en place des allocations interministérielles destinées à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants dans différents types de formules :

établissements familiaux avec ou sans repas, colonies de vacances, centres de loisirs sans hébergement et séjours linguistiques. Si l'institution de gestion sociale des armées (IGESA) reçoit bon nombre de militaires de la gendarmerie

dans ses établissements (environ un tiers de la clientèle), la fondation Maison de la gendarmerie participe, elle aussi, activement aux loisirs des ressortissants dans ses propres installations.

Nombre de séjours en établissement familial

	IGESA	Fondation MG
2013	1305	15 717
2014	1529	16408
2015	1 100	15 198

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Nombre de séjours en centres de vacances de jeunes

	IGESA	Fondation MG
2013	840	1432
2014	927	1669
2015	781	1 367

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

V - La Fondation maison de la gendarmerie

La fondation Maison de la gendarmerie, reconnue d'utilité publique, a été fondée en 1944 pour "aider, assister et secourir" les membres de la communauté de la gendarmerie nationale. Occupant une place de premier plan dans l'accompagnement social, elle œuvre au quotidien au profit des personnels militaires et civils, ainsi que de leurs familles. La Maison de la gendarmerie n'existe et n'agit qu'à partir du principe de solidarité entre les militaires de la gendarmerie qui acceptent de contribuer financièrement à son fonctionnement.

C'est ce principe de solidarité qui anime et renforce l'action de la fondation. En 2015, 2,9 millions d'euros ont ainsi été redistribués sous forme d'aides sociales (décès et obsèques, décisions médico-statutaires, allocations d'études, studios d'étudiants, adoptions, colis de Noël aux orphelins et veuves âgées, gestes solidaires liés à certains événements calamiteux...).

La fondation est administrée par un conseil de 18 membres composé comme suit :

- 4 membres de droit : le directeur général et le major général de la gendarmerie nationale, les présidents en exercice des conseils d'administration de la Caisse nationale du gendarme (CNG – qui prend en charge les prestations à caractère social de ses adhérents) et de l'association « Le Trèfle » ;
- 8 membres désignés pour la 1^{re} fois par les fondateurs puis renouvelés par le conseil, parmi lesquels doivent obligatoi-

rement figurer un membre du Conseil d'État et un membre du Contrôle général des armées ;

- 3 membres désignés par le directeur général de la gendarmerie nationale, dont obligatoirement un officier de gendarmerie exerçant des fonctions dans le domaine social, ou particulièrement qualifié en matière d'oeuvre d'entraide, ainsi que deux sous-officiers de gendarmerie, parents d'au moins cinq enfants ;
- 3 membres d'honneur, choisis parmi les personnalités ayant rendu ou pouvant rendre des services à la fondation et désignés à la majorité des 3/4 des membres du conseil en exercice.

Afin de répondre aux besoins des ressortissants, la fondation Maison de la gendarmerie a développé, année après année, des activités de tourisme social par le biais de gestion d'établissements familiaux, avec ou sans restauration, et d'organisation de centres de vacances de jeunes âgés de 6 à 17 ans.

Depuis 2013, 50 logements pour étudiants situés sur Paris et Boulogne-Billancourt (92) sont accessibles aux enfants de ressortissants.

Enfin, la fondation Maison de la gendarmerie a opéré, au cours de l'année 2014, un rapprochement concret avec la Caisse nationale du gendarme (CNG). Lancée début 2015, l'appellation « Entraide Gendarmerie » matérialise la diversité du soutien apporté par ces deux acteurs

majeurs du domaine social en gendarmerie, tout en améliorant la coordination des actions menées au profit de la communauté. Ayant

pris corps avec le lancement de l'activité de la résidence Capitaine Paoli à Paris (X^{ème}) en 2013, ce rapprochement est amené à se

développer, notamment au travers de la construction d'une nouvelle résidence étudiante à Paris.

Type de prestation		Nombre d'aides servies			Montant moyen en €		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015
Secours	ASD	1 308	1 103	1 164	821	754	703
	FMG	120	108	103	522	532	671
Solidarité décès	FMG	147	133	131	3 300	3 300	3 300
Solidarité orphelins	FMG	98	76	97	1 500	1 500	1 500
Solidarité décision médico-statutaire	FMG	288	330	315	2 244	2 248	2 250
Prêt social	ASD	95	78	59	4 262	4 201	4 446
Prêt personnel	ASD	456	451	378	1 107	1 138	1 089
Prêt logement	ASD	709	653	483	8 534	8 534	8 419
Prêt mobilité	ASD	21	17	14	1 647	1 647	1 684
Allocations d'études	ASD	2 157	1 934	2 134	422	452	417
	FMG	1 513	1 496	1 540	774	677	791
Chèque emploi service universel garde d'enfant 0-6 ans	ASD	966	983	384	244	235	235
Garde d'enfant horaire atypique	ASD	692	564	461	165	168	188
Aide familiale et ménagère à domicile	ASD	429	360	275	673	681	542
Reconnaissance nouvelle affectation	ASD	12	15	22	146	150	151
Colis de Noël aux orphelins	FMG	644	614	580	118	130	130
Colis malades hospitalisés	FMG	46	51	18	50	37	67
Colis fin d'année aux veuves	FMG	20 767	19 366	20 684	15	15	15
Séjour en établissement familial	IGESA	1 305	1 529	1 100			
	FMG	9 954	11 180	10 090			
	MONCEY	5 763	5 228	5 108			
Séjour en centre de vacances de jeunes	IGESA	840	927	781			
	FMG	1 432	1 669	1 367			

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

I - Historique de la féminisation

Les décrets portant statuts particuliers des officiers et sous-officiers de gendarmerie ont été modifiés en 1983 afin d'autoriser l'accès des femmes, dans la limite de 5 % des recrutements annuels dans chacun des 2 corps. Ce seuil a été abrogé par le décret n° 98-86 du 16 février 1998.

En 1998 et 2000 sont créés deux corps fortement féminisés : le corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (CTA) pour les emplois de soutien tenus par les officiers (décret n° 98-1038 du 10 novembre 1998), et le corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie

nationale (CSTAGN) pour les emplois de soutien tenus par des sous-officiers (décret n°2000-383 du 26 avril 2000).

En 2002, la mise en place du concours universitaire a permis d'augmenter la présence des femmes dans l'encadrement : depuis 2003, la proportion de femmes admises est toujours supérieure à 30 % et a même atteint 50 % en 2011, 2012 et 2014.

Les femmes sont présentes en gendarmerie dès 1945 en tant que personnels civils. Elles ont pu effectuer leur service national en gendarmerie dès 1972, dans des emplois administratifs. À partir de 1979, la spécialité EAEM (emplois administratifs et d'état major), qui deviendra le corps de soutien technique et administratif, est créée. Elle est fortement féminisée.



Les femmes servent comme personnels civils dans des emplois essentiellement administratifs

1945

Les femmes peuvent effectuer leur service national féminin dans la gendarmerie



Le décret du 22 décembre précise que les emplois de sous-officier et d'officier de gendarmerie ne sont ouverts qu'aux hommes. La catégorie « engagés féminins du rang » permet aux femmes de contracter un engagement à l'issue de leur service national.

1975

Création de la spécialité "emplois administratifs et d'état-major" (qui deviendra EAEM en 1997 et CSTAGN en 2000)



La commission d'études prospectives de la femme militaire propose que la formation devienne mixte.

1982

Ouverture des corps de sous-officier et d'officier aux femmes, assortis de quotas de recrutement.



Deux femmes intègrent l'EONG pour la première fois

1987



Ouverture aux femmes des emplois au sein de la garde républicaine puis du GSIGN.



Ouverture aux femmes de la musique de la gendarmerie mobile. Création d'un concours externe d'accès au corps des officiers de gendarmerie.



Première femme affectée dans un peloton de gendarmerie de montagne



Un plan d'action pour l'égalité professionnelle est mis en place

1998

1999

2000

2002

2010

2011

2013

2014

2015

Suppression des quotas au recrutement. Création du corps technique et administratif (CTA).



Ouverture aux femmes des emplois au sein des unités navigantes de la gendarmerie maritime.



Création de la classe préparatoire intégrée, fortement féminisée.



Première femme général de gendarmerie



Ouverture, à titre expérimental, de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins

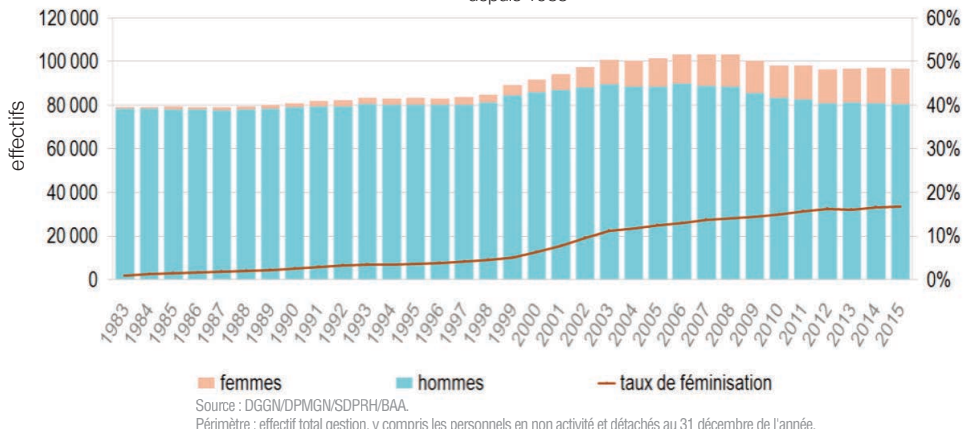


II - Une augmentation constante des effectifs militaires féminins

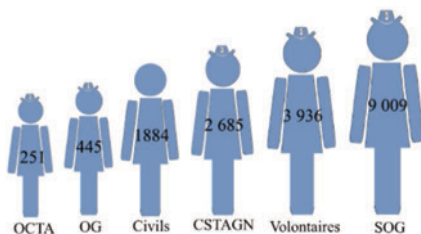
La part des femmes au sein de la gendarmerie nationale n'a cessé d'augmenter après la suppression des quotas de recrutement en 1998. Ainsi, de 2000 à 2015, le taux de féminisation des militaires a progressé de 10,5 points.

Fin 2015, le taux de féminisation est de 18,1 % parmi les personnels militaires et civils de la gendarmerie. S'agissant de la seule population militaire, il est de **16,9** %.

Évolution des effectifs et du taux de féminisation des militaires de la gendarmerie depuis 1983



III - Un taux de féminisation variable selon le corps



Les taux de féminisation les plus élevés se retrouvent parmi les personnels civils (50,4 %), les personnels des corps de soutien (CSTAGN : 56,7 % ; OCTA : 48,7 %) et parmi les volontaires (30,1 %). Si les femmes sont les plus nombreuses dans le corps des sous-officiers de gendarmerie (9009 personnels féminins), elles représentent pour autant que 12,5 % de la population de ce corps.

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA.
Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015.

Effectifs féminins et taux de féminisation selon le corps

	2013		2014		2015	
	NOMBRE DE FEMMES	TAUX	NOMBRE DE FEMMES	TAUX	NOMBRE DE FEMMES	TAUX
OG	387	6,2%	415	6,6%	445	7,1%
OCTA	224	47,7%	239	48,1%	251	48,7%
SOG	8 244	11,7%	8 638	12%	9 009	12,5%
CSTAGN	2 695	57,9%	2 707	56,4%	2 685	56,7%
VOLONTAIRES	3 950	29,9%	4 117	30,9%	3 936	30,1%
Total militaires	15 500	16,3%	16 116	16,6%	16 326	16,9%
CIVILS	1 892	53,3%	1 831	52,5%	1 884	50,4%
Total	17 392	17,6%	17 947	17,8%	18 210	18,1%

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année.

IV - Des caractéristiques socio-démographiques particulières

a/ Des femmes plus jeunes

Au global, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes : 32 ans 2 mois contre 38 ans 7 mois. De même, les femmes ont une ancienneté moyenne de service bien inférieure à celle de leurs homologues masculins : 9 ans 10 mois pour 17 ans et 7 mois pour les hommes. A l'exception des volontaires, ces constats se retrouvent quel que soit le corps.

La structure des pyramides des âges par corps des militaires reflète

l'arrivée récente des femmes, avec une concentration des effectifs – hors volontaires – entre 30 et 35 ans.

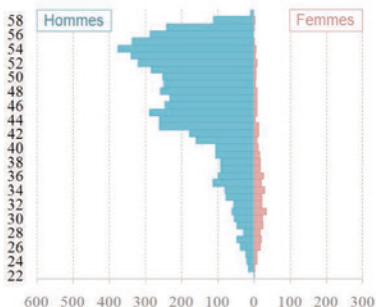
Selon le corps, cette structure est plus ou moins déséquilibrée entre hommes et femmes :

- en terme de volumes, d'où des taux de féminisation variables ;
- en terme d'âge : par exemple, la demi-pyramide des officiers de gendarmerie féminins est plutôt équilibrée par rapport à celle de leurs homologues masculins, dont

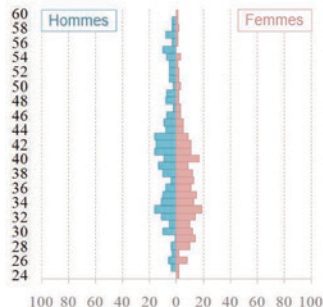
la base est beaucoup plus fine que le sommet (forme « champignon »). Ce phénomène s'explique notamment par le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

Contrairement à celles des militaires, la pyramide des âges des personnels civils affectés en gendarmerie a une forme équilibrée entre hommes et femmes, illustrant un recrutement relativement paritaire.

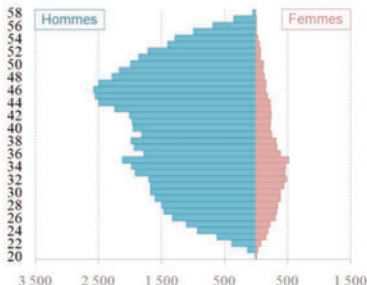
**Pyramide des âges des OG
au 31 décembre 2015**



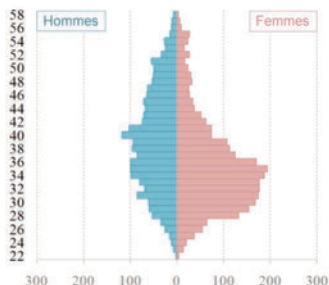
**Pyramide des âges des OCTA
au 31 décembre 2015**



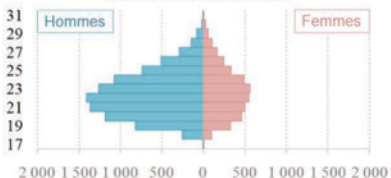
**Pyramide des âges des SOG
au 31 décembre 2015**



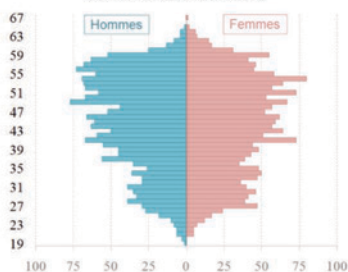
**Pyramide des âges des CSTAGN
au 31 décembre 2015**



**Pyramide des âges des volontaires
au 31 décembre 2015**



**Pyramide des âges des civils*
au 31 décembre 2015**



Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA.

*Tous corps confondus.

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015.

Âge moyen au 31 décembre 2015

	Femmes	Hommes	Global
OG	35 ans 10 mois	46 ans 9 mois	46 ans
OCTA	37 ans	41 ans 3 mois	39 ans 2 mois
SOG	35 ans 2 mois	40 ans 2 mois	39 ans 6 mois
CSTAGN	35 ans 6 mois	39 ans 3 mois	37 ans 2 mois
VOLONTAIRES	22 an 8 mois	22 an 4 mois	22 an 5 mois
GLOBAL	32 ans 2 mois	38 ans 7 mois	37 ans 6 mois

Ancienneté militaire moyenne au 31 décembre 2015

	Femmes	Hommes	Global
OG	12 ans 5 mois	25 ans 11 mois	24 ans 11 mois
OCTA	10 ans 10 mois	17 ans 10 mois	14 ans 5 mois
SOG	12 ans 6 mois	19 ans 1 mois	18 ans 3 mois
CSTAGN	12 ans 10 mois	17 ans 8 mois	14 ans 11 mois
VOLONTAIRES	1 an 8 mois	1 an 6 mois	1 an 7 mois
GLOBAL	9 ans 10 mois	17 ans 7 mois	16 ans 3 mois

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA.

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015, hors officiers aspirants et élèves sous-officiers.

b/ Les femmes sont davantage célibataires et sans enfant

Sauf chez les volontaires, les femmes sont davantage célibataires :

- chez les officiers de gendarmerie, avec 40 % d'entre elles pour 14 % des hommes ;

- 43 % pour 27 % des hommes pour les officiers du corps technique et administratif ;

- 40 % des femmes pour 23 % des hommes chez les sous-officiers de gendarmerie ;

- 35 % des femmes pour 25 % des hommes chez les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif.

Les militaires féminins sont aussi davantage sans enfant.

Situation matrimoniale des personnels

	OG		OCTA		SOG	
	H	F	H	F	H	F
Célibataire	6%	34%	19%	34%	17%	34%
Concubin(e)	1%	2%	2%	4%	4%	3%
PACSé(e)	6%	22%	16%	14%	18%	25%
Marié(e)	79%	36%	55%	40%	55%	31%
Séparé(e)	1%	1% *	2% *	0%	1%	1%
Divorcé(e)	6%	4%	6%	8%	5%	6%
Veuf(ve)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

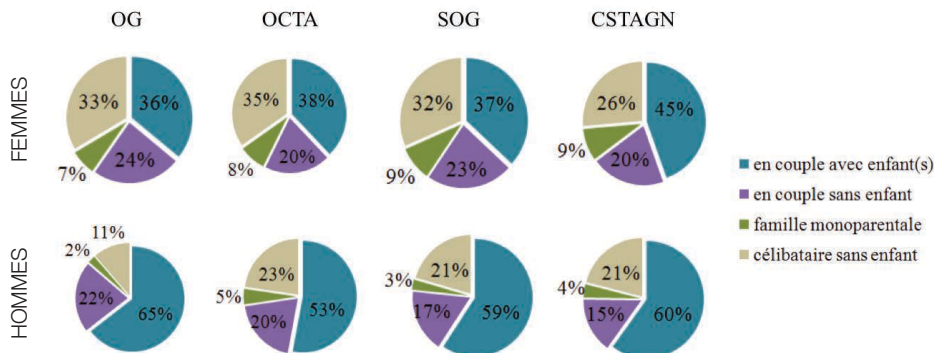
	CSTAGN		VOLONTAIRES	
	H	F	H	F
Célibataire	20%	28%	94%	89%
Concubin(e)	4%	4%	1%	2%
PACSé(e)	15%	22%	3%	7%
Marié(e)	57%	38%	1%	2%
Séparé(e)	1%	1%	0%	0%
Divorcé(e)	4%	6%	0%	0%
Veuf(ve)	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

* Moins de 10 personnels concernés.

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015.

Situation familiale des personnels



Source : DGGN/DPM/SDPRH/BAA.

Note : les volontaires ne sont pas représentés, car, hommes ou femmes, ils sont majoritairement célibataires et sans enfant.

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre 2015.

c/ L'endogamie chez les femmes*

Comment définir l'endogamie ?

L'endogamie se définit comme le fait de choisir son partenaire à l'intérieur de son propre groupe social, géographique, professionnel ou encore religieux. En gendarmerie, les personnels endogames (militaires ou civils) se caractérisent donc comme ceux en couple (mariés, PACSés ou en concubinage) avec un autre personnel de l'institution.

Comment est-elle mesurée ?

Les couples endogames sont identifiés à l'aide d'Agorh@. On distingue les personnels de la gendarmerie, quel que soit leur corps, qui sont mariés, PACSés ou en concubinage avec un autre personnel de la gendarmerie.

Un taux d'endogamie plus élevé chez les femmes

Le taux d'endogamie en gendarmerie est estimé à 7 % au 31 décembre 2015. Les femmes sont davantage en couple avec un per-

sonnel de l'institution que leurs homologues masculins : c'est le cas de 19 % d'entre elles, contre 4 % des hommes.

En considérant les personnels dont le conjoint travaille, les personnels féminins sont aussi davantage en couple endogame : 40 % contre 6 % des hommes.



M1 Dicom © J. Rochia

V - Une augmentation constante des femmes recrutées

a/ Dans les corps d'officiers de la gendarmerie

L'ouverture du recrutement externe « universitaire » en 2002 et celle du recrutement d'officiers sous contrat en 1999 ont permis une plus grande féminisation du corps des officiers de gendarmerie.

Les femmes sont aujourd'hui principale-

ment recrutées via le concours niveau master 2 où elles représentent 32 % (8 personnels) des admis en 2015.

Le recrutement interne reste lui peu féminisé : les femmes représentent 20 % des recrutements semi-directs (11 personnels)

et 5 % des recrutements d'officiers de gendarmerie issus du rang (10 personnels).

Le nombre de femmes susceptibles

d'accéder au corps des officiers par l'intermédiaire du concours « rang » progresse : au 31 décembre 2015, 430 femmes ont le

grade d'adjudant-chef (+74 depuis fin 2013) et 113 le grade de major (+18 depuis 2013).

Part de femmes parmi le nombre d'officiers recrutés en 2015

	RECRUTÉS		PART DE FEMMES
	H	F	
GEM	16	0	0 %
UNIV	17	8	32 %
TITRES	3	3	50 %
OA	9	0	0 %
SD	44	11	20 %
RANG	211	10	5 %

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BRCE,

Statistiques annuelles tenant compte des renonciateurs, des activations de la liste complémentaire et du report de postes

Tous concours confondus, près de la moitié des recrutés dans le

corps des OCTA de l'année 2015 sont des femmes. En effet, 9

femmes et 10 hommes ont été recrutés cette année.

b/ Dans les corps de sous-officiers

Pour les concours organisés en 2015, la part de femmes recrutées dans le corps des sous-officiers de gendarmerie est de 19 %, pour 28 % de candidates. Les femmes représentent 21 % des lauréats des concours externes et 17 % des lauréats des concours internes.

C'est parmi les sous-officiers du corps technique et administratif (CSTAGN) que le taux de féminisation au recrutement est le plus important. Depuis 2006, près de 70 % des militaires recrutés dans ce corps sont des femmes, avec un pic à 77 % en 2008 et en 2011. Il est en 2015 de 72 %,

avec de grandes disparités selon les spécialités : 30 % en AI (affaires immobilières), 50 % en GLF (gestion logistique et financière) et 86 % en AGP (administration et gestion du personnel), cette spécialité représentant la majorité des recrutements dans le CSTAGN.

c/ Parmi les volontaires

Depuis 10 ans, près d'un tiers des volontaires admis sont des femmes.

En 2015, elles représentent 31 % des recrutés.

VI - Accès aux différents métiers

Les sous-officiers de gendarmerie féminins sont très présents dans les unités de terrain comme les brigades territoriales. Le taux de féminisation y est de 19 %. Les femmes sont moins nombreuses dans les pelotons de surveillance et d'intervention de la gendarmerie (1 %) ou les unités de sécurité routière (3 %). Les gendarmes adjoints volontaires féminins sont, comme les sous-officiers, très représentés dans les unités de terrain.

Les militaires féminins occupent des emplois de commandement variés :

-1 femme commande l'école des officiers de la gendarmerie nationale ;

-1 femme commande un groupement de gendarmerie départementale ;

-3 femmes commandent un escadron de gendarmerie mobile ;

-11 femmes sont à la tête d'un peloton de gendarmerie mobile ;

- 1 femme commande un escadron de cavalerie de la garde républicaine.

- 38 femmes sont à la tête d'une compagnie de gendarmerie départementale ;

- 22 femmes dirigent une brigade de recherches ;

- 101 femmes commandent une communauté de brigades ou une BTA ;

- 145 femmes commandent une BP.

VII - Bilan des actions engagées en matière d'égalité

professionnelle

Depuis plusieurs années, la gendarmerie s'est engagée à promouvoir l'égalité professionnelle, dans le cadre du plan d'action ministériel (initié en 2011) et celui propre à la gendarmerie (initié en avril 2014).

Le plan d'action égalité professionnelle instauré par le directeur général de la gendarmerie a permis la mise en place de plusieurs mesures en 2014 et 2015.

a/ En matière de recrutement

Afin d'assurer un recrutement non discriminatoire, la gendarmerie :

- veille à une présence équilibrée des personnels féminins dans les jurys d'admission et d'admissibilité ;

- assure une formation appropriée des membres des jurys de concours et examens ;

- procède à l'actualisation des guides de recrutement, à destination des membres du jury. Par ailleurs, il a été instauré en 2013 une charte du recruteur ;

- sensibilise les recruteurs sur les stéréotypes et la discrimination lors des stages et séminaires annuels des acteurs du recrutement.

b/ En matière de suivi statistique et sociologique

La gendarmerie effectue un suivi statistique de ses personnels féminins, initié en 1994 au travers d'études de cohortes. Ce suivi a été renforcé par un exa-

men régulier des candidatures à l'école de guerre ainsi qu'un suivi statistique des harcèlements, discriminations et violences depuis 2013.

Enfin, le bilan social de la gendarmerie, qui comprenait déjà des données sexuées, intègre depuis 2014 un rapport de situation comparée.

c/ En matière de communication (interne et externe)

La référente égalité professionnelle et sa suppléante ont multiplié les conférences de sensibilisation auprès de divers interlocuteurs (instances de représentation du per-

sonnel, écoles de formation initiale et/ou continue,...).

Par ailleurs, l'ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers

féminins a fait l'objet, pour la première fois, d'une émission radio en 2015, diffusée sur l'intranet gendarmerie.

d/ En matière de gestion des ressources humaines

La mise en œuvre du plan d'action a permis d'initier un certain nombre de mesures relatives à la gestion des personnels :

- mise en place, sur demande, d'une réception commune en entretien de gestion des couples de militaires concernés par un projet de mutation et relevant d'une même branche de gestion ;

- simplification de la demande de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ;

- instauration d'un entretien avant le congé parental et d'un second avant la reprise d'activité et création d'un guide de l'entretien de gestion d'accompagnement du congé parental.

Par ailleurs, la gendarmerie a créé une plate-forme de signalement des harcèlements, discriminations et violences (STOP DISCRI), accessible par mail ou téléphone à tout personnel, témoin ou victime, affecté en gendarmerie.

e/ En matière de mixité des métiers

Mesure phare du plan d'action de la gendarmerie nationale, la gendarmerie mobile a été ouverte, en 2015, aux sous-officiers féminins de gendarmerie. Ainsi, en juin 2015, 30 sous-officiers féminins ont été affectés dans 3 escadrons de gendarmerie mobile.

Par ailleurs, en 2014, la gendarmerie a supprimé les critères de taille qui étaient encore en vigueur au recrutement pour certains emplois.

Ces mesures s'inscrivent au sein des différents axes du plan d'action :

- encourager les parcours professionnels des personnels féminins ;
- mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et lutter contre toute forme de discrimination ou de violence.

VIII - Focus sur les officiers féminins

a/ Répartition par grade des officiers féminins

La fin des quotas en 1998 et la création du concours universitaire en 2002 ont permis une féminisation progressive du corps des OG : fin 2015, 7 % du corps sont des femmes, soit 6 points de plus qu'au début des années 2000. Au 31 décembre 2015, les militaires féminins représentent :

- 1 % des généraux ;
- 2 % des colonels et des lieutenants-colonels ;
- 6 % des chefs d'escadron ;
- 8 % des capitaines ;
- 11 % des lieutenants/sous-lieutenants/aspirants.

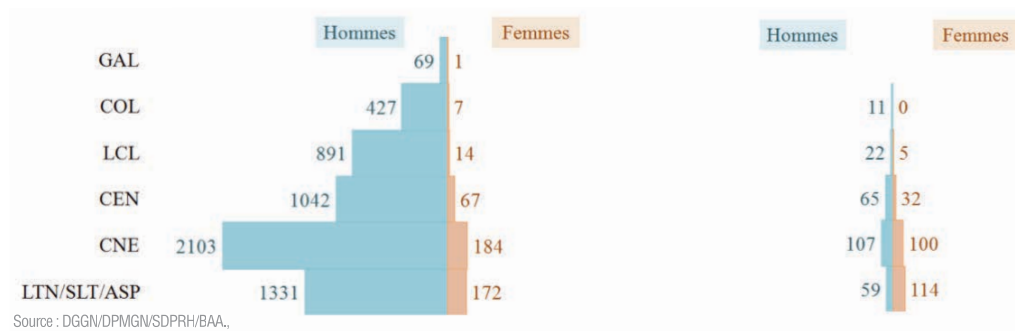
La féminisation des OCTA a été plus rapide et plus importante : 49 % du corps est constitué de femmes, soit 39 % points de plus

qu'en 2000. Fin 2015, elles représentent :
 - 0 % des colonels ;
 - 19 % des lieutenants-colonels ;

- 33 % des commandants ;
 - 48 % des capitaines ;
 - et 66 % des lieutenants/sous-lieutenants/aspirants.

Pyramide des grades des OG

Pyramide des grades des OCTA



b/ Encore peu de femmes à l'école de guerre

Compte tenu de la création encore récente du concours universitaire en 2002, voie d'accès direct au corps des officiers très féminisée, les premiers officiers féminins de ce recrutement n'ont pu atteindre le grade de chef d'escadron qu'à partir de 2012. Or, seuls les officiers

supérieurs ou ceux inscrits au tableau d'avancement pour le grade de chef d'escadron peuvent se porter candidats à l'école de guerre.

Aussi, au regard du faible nombre de femmes remplissant les condi-

tions, elles sont encore peu nombreuses à s'être présentées. Le concours a été réussi pour la première fois par une femme en 2001. Aujourd'hui 8 femmes sont brevetées.





DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

DIRECTION DES PERSONNELS MILITAIRES
DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Directeur de publication :
GCA Philippe MAZY

Conception :
Sous-direction de la politique des ressources humaines
Bureau de l'analyse et de l'anticipation

Conception graphique :
SIRPA-gendarmerie

Imprimeur :
SDG - LIMOGES

