



BILAN SOCIAL 2016



Préface



© DR.

par le général de corps d'armée
Hervé RENAUD
Directeur des personnels
militaires de la gendarmerie nationale

L'année a été particulièrement riche dans le domaine des ressources humaines. Le bilan social 2016 permet d'exposer les principales mesures réalisées et de dresser un bilan des actions menées au profit des personnels de la gendarmerie nationale au cours de l'année écoulée.

La menace terroriste permanente à laquelle nous devons faire face génère une attente forte et légitime de sécurité de la part de nos concitoyens. La direction des personnels militaires a pris toute sa part à l'effort consenti par la gendarmerie nationale pour répondre aux défis de la politique gouvernementale de sécurité en 2016.

La réalisation du schéma d'emplois, notamment le recrutement, la formation et l'affectation des **2 317** effectifs supplémentaires obtenus dans le cadre du pacte de sécurité et du plan de lutte contre l'immigration clandestine, a constitué le principal objectif de l'année. Notre institution a ainsi pu disposer de toute la « force humaine » nécessaire aux nombreux engagements opérationnels auxquels elle doit faire face. Les formations nécessaires au renforcement de nos capacités d'intervention et d'observation-

surveillance ont également été mises en œuvre.

En parallèle, les travaux complexes de transposition de la directive européenne relative au temps de travail se poursuivent avec le souci de ne pas fragiliser notre institution et ses capacités. Par ailleurs, l'effort initié maintenant depuis 3 ans sur la fiabilisation des données individuelles dans notre système d'information des ressources humaines, Agorha, doit être reconduit dans la perspective du futur calculateur de solde de la gendarmerie nationale, opérationnel à l'horizon 2019.

La modernisation des processus de gestion des ressources humaines demeure une préoccupation permanente de la direction des personnels militaires, notamment dans l'objectif de recentrer l'action des gendarmes sur leur cœur de métier. A cet effet, la DPM est à l'initiative, depuis le début de l'année 2016, de douze nouvelles mesures

dans le cadre de la feuille de route du directeur général.










L'attention portée à l'accompagnement, à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la protection des personnels s'est traduite par de nouvelles dispositions, notamment la création de la cellule d'aide aux blessés de la gendarmerie nationale.

Enfin, l'année est tout particulièrement marquée par la signature, le 11 avril 2016, du protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale, document établi en lien étroit avec les instances de concertation et de participation dans le cadre de la feuille de route sociale du président de la République. L'ensemble des mesures prévues ont fait l'objet d'un long et difficile travail d'élaboration ministériel et interministériel avant leur validation et leur concrétisation. La mise en œuvre effective de ces mesures a débuté dès la fin de l'année 2016 et se poursuivra sur plusieurs années.

Les ressources humaines constituent le principal levier de performance de notre institution. Nos bons résultats opérationnels sont davantage le fruit d'un véritable souci de l'homme que de nos plans d'action, aussi pertinents et détaillés soient-ils. Affecter la bonne personne, bien formée, au bon endroit, la commander intelligemment et humainement, s'assurer de son bien-être au travail et lui fournir les clefs d'un déroulement de carrière harmonieux sont les fondements de notre performance.

Le chantier est vaste, parfois semé d'embûches mais je garde à l'esprit une devise que j'ai adoptée dans mes précédentes affectations face à l'adversité : « ne pas subir ». C'est ainsi que nous irons de l'avant et que nous garderons en main notre destin.

Sommaire

| | |
|---|--------------|
|  CHAPITRE 1 / Le personnel | p 06 |
|  CHAPITRE 2 / Les mouvements de personnel | p 32 |
|  CHAPITRE 3 / Les dépenses liées au personnel | p 62 |
|  CHAPITRE 4 / La formation | p 68 |
|  CHAPITRE 5 / La reconversion | p 86 |
|  CHAPITRE 6 / Les relations professionnelles | p 92 |
|  CHAPITRE 7 / Les conditions de travail et l'accompagnement du personnel | p 100 |
|  CHAPITRE 8 / Les sanctions disciplinaires, récompenses et décorations | p 116 |
|  CHAPITRE 9 / La politique sociale | p 126 |
| Rapport de situation comparée | p 143 |

Chapitre 1

Le personnel

Conformément aux décisions gouvernementales, la gendarmerie a bénéficié en 2016 de **129** créations d'emplois, auxquels se sont ajoutés **2188** emplois supplémentaires au titre des plans de lutte anti-terroriste (PLAT 1 et PLAT 2 ou PDS) et du plan de lutte contre l'immigration clandestine (PLIC). Elle veille, dans un contexte budgétaire contraint, à réaliser au mieux les effectifs autorisés pour préserver la capacité opérationnelle de ses unités.

En 2016, les effectifs de la gendarmerie (programme 152 et hors programme/plafond d'emplois 2016) s'établissent à **103 121**, dont **99 790** militaires et **4 395** personnels civils.

La gendarmerie est aussi très présente hors métropole. Au 31 décembre 2016, **3 560 militaires**, tous corps confondus, servaient dans les départements et communautés d'outre-mer, et **577 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. 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, dénommés « gendarmes adjoints volontaires » [GAV] ;
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. »

103 121 personnels dont **4 395** de statut civil (P 152 et hors programme/plafond d'emplois 2016)

17,6 % des effectifs militaires de la gendarmerie sont des femmes

577 militaires de la gendarmerie sont présents à l'étranger

3 560 militaires servent outre-mer

La réserve compte **29 607** volontaires sous contrat, auxquels s'ajoutent **1 227** réservistes citoyens



A | LES EFFECTIFS GLOBAUX

| Effectifs totaux Gendarmerie (Plafonds d'emploi 2016) | | |
|---|--|------------|
| 103121 | | |
| MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR <i>P152 – GENDARMERIE</i> | MINISTÈRE DE LA DÉFENSE * <i>P212 – SOUTIEN À LA POLITIQUE DE DÉFENSE</i> | AUTRES |
| 99790 | 2514 | 817 |

Source: DPMGN/SDPRH/BAA

* Le bilan social 2016 a vocation à dresser un bilan des principales mesures et actions de l'année 2016. Il a été décidé de conserver, dans le présent ouvrage, la dénomination « ministère de la défense » celui-ci s'appelant alors encore ainsi.

Répartition des effectifs par corps au 31/12/2016 (plafond d'emplois)

| GRADES | | P152 | Hors P152* | TOTAL |
|-----------|---|--------------|------------|--------------|
| OFFICIERS | OFFICIERS DE GENDARMERIE | | | |
| | Général de division | 30 | 1 | 31 |
| | Général de brigade | 40 | 4 | 44 |
| | Colonel HEB | 106 | 2 | 108 |
| | Colonel | 325 | 31 | 356 |
| | Lieutenant-colonel | 831 | 79 | 910 |
| | Chef d'escadron | 1 080 | 72 | 1 152 |
| | Capitaine | 2 498 | 94 | 2 592 |
| | Lieutenant | 1 385 | 21 | 1 406 |
| | Sous-Lieutenant & Aspirant | 97 | / | 97 |
| | TOTAL OFFICIERS DE GENDARMERIE | 6 392 | 304 | 6 696 |
| | OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF (CTA) | | | |
| | Colonel HEB | 5 | / | 5 |
| | Colonel | 10 | 3 | 13 |
| | Lieutenant-colonel | 38 | 7 | 45 |
| | Commandant | 92 | 12 | 104 |
| | Capitaine | 180 | 9 | 189 |
| | Lieutenant | 150 | 4 | 154 |
| | Sous-Lieutenant & Aspirant | 28 | / | 28 |
| | TOTAL OFFICIERS CTA | 503 | 35 | 538 |
| | OFFICIERS DES ARMEES** | | | |
| | Colonel | / | / | / |
| | Lieutenant-colonel | / | / | / |
| | Comandant | / | / | / |
| | Capitaine | 15 | / | 15 |
| | Lieutenant | / | / | / |
| | TOTAL OFFICIERS DES ARMEES | 15 | / | 15 |
| | TOTAL OFFICIERS | 6 910 | 339 | 7 249 |

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 | 3 380 | 112 | 3 492 |
| | Adjudant-chef | 7 018 | 218 | 7 236 |
| | Adjudant | 12 564 | 358 | 12 922 |
| | Maréchal des logis-chef | 14 278 | 460 | 14 738 |
| | Gendarme | 34 555 | 1 135 | 35 690 |
| | TOTAL SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE | 71 795 | 2 283 | 74 078 |
| | SOUS-OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF DE LA GENDARMERIE (CSTAGN) | | | |
| | Major | 211 | 13 | 224 |
| | Adjudant-chef | 568 | 27 | 595 |
| | Adjudant | 855 | 33 | 888 |
| | Maréchal des logis-chef | 1 160 | 49 | 1 209 |
| | Maréchal des logis | 1 637 | 126 | 1 763 |
| | TOTAL SOUS-OFFICIERS CSTAGN | 4 431 | 248 | 4 679 |
| | TOTAL SOUS-OFFICIERS | 76 226 | 22 531 | 78 757 |
| TOTAL OFFICIERS ET SOUS-OFFICIERS | | 83 136 | 2 870 | 86 006 |

| GRADES | | P152 | Hors P152* | TOTAL |
|-------------------------|-------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| VOLONTAIRES | PERSONNEL VOLONTAIRES | | | |
| | Gendarme adjoint aspirant | 180 | 4 | 184 |
| | Gendarme adjoint maréchal des logis | 956 | 19 | 975 |
| | Gendarme adjoint brigadier-chef | 2 224 | 40 | 2 264 |
| | Gendarme adjoint brigadier | 3 163 | 72 | 3 235 |
| | Gendarme adjoint | 5 736 | 326 | 6 192 |
| | TOTAL VOLONTAIRES | 12 259 | 461 | 12 720 |
| TOTAL MILITAIRES | | 95 395 | 3 331 | 98 726 |

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 ** | 361 | / | 361 |
| | Cat. B ** | 634 | / | 634 |
| | Cat. C ** | 2534 | / | 2534 |
| | Ouvriers de l'Etat | 553 | / | 553 |
| | Apprentis | 313 | / | 313 |
| | TOTAL CIVILS | 4395 | / | 4395 |
| TOTAL GENERAL GENDARMERIE | | 99790 | 3331 | 103121 |

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 du renseignement et de la sécurité de la Défense (DRSD).

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. Celle-ci se montre exigeante sur la définition précise des besoins des employeurs en amont d'une affectation, formalisée par des contrats opérationnels actualisés chaque année.

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")



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

| | PROGRAMME 152 | | | | HORS PROGRAMME 152 | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Officiers de gendarmerie (dont officiers des armées) | 6 570 | 6 457 | 6 446 | 6 407 | 308 | 313 | 301 | 304 |
| Officiers du corps technique et administratif | 445 | 456 | 450 | 503 | 18 | 19 | 31 | 35 |
| Sous-officiers de gendarmerie | 69 680 | 69 689 | 69 539 | 71 795 | 2 277 | 2 285 | 2 255 | 2 283 |
| Sous-officiers du corps de soutien technique et administratif | 4 528 | 4 513 | 4 436 | 4 431 | 141 | 155 | 214 | 248 |
| Volontaires | 12 579 | 12 459 | 12 390 | 12 259 | 497 | 503 | 472 | 461 |
| Civils | 3 291 | 3 593 | 3 954 | 4 395 | 2 | / | / | / |
| TOTAL | 97 093 | 97 167 | 97 215 | 99 790 | 3 243 | 3 275 | 3 273 | 3 331 |

Source : DPMGN/SDPRH/BAA

B

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

Le personnel en outre-mer

| | | OG | OCTA | SOG | CSTAGN | GAV | TOTAL |
|------------------|-----------------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|
| D R O M | GUADELOUPE | 36 | 4 | 502 | 45 | 73 | 660 |
| | GUYANE | 41 | 5 | 351 | 62 | 61 | 520 |
| | MARTINIQUE | 33 | 3 | 400 | 49 | 65 | 550 |
| | RÉUNION | 38 | 3 | 550 | 51 | 83 | 725 |
| | MAYOTTE | 14 | 2 | 156 | 21 | 21 | 214 |
| C O M | POLYNÉSIE FRANÇAISE | 24 | 3 | 283 | 47 | 39 | 396 |
| | NOUVELLE - CALÉDONIE | 28 | 3 | 326 | 45 | 66 | 468 |
| | ST PIERRE ET MIQUELON | 2 | 1 | 19 | 5 | / | 27 |
| | TOTAL | 216 | 24 | 2587 | 325 | 408 | 3560 |

Source: DGGN/CGOM

Fin 2016, **3560** militaires de la gendarmerie sont présents outre-mer, dont 2669 dans les DROM et 891 dans les COM. Ces personnels relèvent très majoritairement du corps des sous-officiers de gendarmerie (2587 militaires), dont **39,2%** de 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 sont informés par leur région ou for-

mation assimilée 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 permet d'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 ensuite 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 2016 (officiers)

| | | LT | CNE | CE | LCL | COL | TOTAL | LT | CNE | CE | LCL | COL | TOTAL |
|--------------|-----------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | | DEPARTS OUTRE-MER | | | | | | RETOURS OUTRE-MER | | | | | |
| DROM | GUADELOUPE | / | 2 | / | 3 | 1 | 6 | / | 2 | 4 | / | 1 | 7 |
| | GUYANE | 1 | 7 | 2 | 1 | / | 11 | / | 7 | / | 3 | / | 10 |
| | MARTINIQUE | 2 | 1 | 1 | / | 1 | 5 | / | 3 | 1 | 1 | / | 5 |
| | RÉUNION | / | 2 | 6 | / | / | 8 | / | 3 | 4 | 1 | / | 8 |
| | MAYOTTE | 1 | 3 | / | 1 | 1 | 6 | / | 2 | / | 1 | 1 | 4 |
| COM | POLYNÉSIE FRANÇAISE | / | 2 | 1 | / | / | 3 | / | 1 | / | 1 | / | 2 |
| | NOUVELLE – CALÉDONIE | / | 4 | 1 | / | / | 5 | / | 1 | 3 | / | / | 4 |
| | ST PIERRE ET MIQUELON | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| TOTAL | | 4 | 21 | 11 | 5 | 3 | 44 | / | 19 | 12 | 7 | 2 | 40 |

Source: DGGN/CGOM

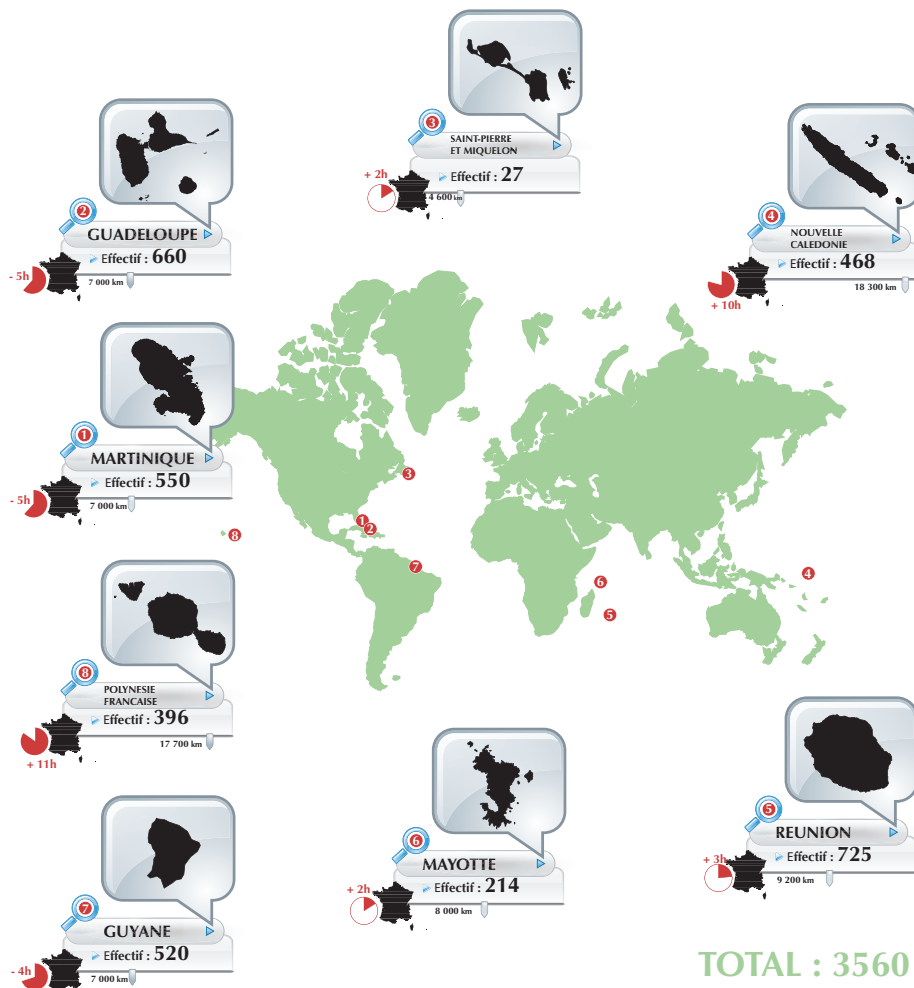
Flux métropole/outre-mer 2016 (sous-officiers)

| | | GD | MDC | ADJ | ADC | MAJ | TOTAL | GD | MDC | ADJ | ADC | MAJ | TOTAL |
|--------------|-----------------------|-------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| | | DEPARTS OUTRE-MER | | | | | | RETOURS OUTRE-MER | | | | | |
| DROM | GUADELOUPE | 42 | 35 | 21 | 11 | 1 | 110 | 21 | 33 | 26 | 14 | 5 | 99 |
| | GUYANE | 38 | 34 | 14 | 7 | 2 | 95 | 17 | 21 | 19 | 6 | 5 | 68 |
| | MARTINIQUE | 30 | 26 | 11 | 11 | 3 | 81 | 15 | 21 | 14 | 10 | 11 | 71 |
| | RÉUNION | 48 | 26 | 20 | 5 | 2 | 101 | 23 | 24 | 24 | 10 | 8 | 89 |
| | MAYOTTE | 18 | 25 | 9 | 3 | 2 | 57 | / | 2 | 6 | 4 | 1 | 13 |
| COM | POLYNÉSIE FRANÇAISE | 9 | 17 | 5 | 6 | 2 | 39 | 4 | 7 | 12 | 12 | 5 | 40 |
| | NOUVELLE – CALÉDONIE | 9 | 14 | 31 | 9 | 8 | 71 | 8 | 13 | 16 | 18 | 10 | 65 |
| | ST PIERRE ET MIQUELON | 4 | 2 | 2 | / | 1 | 9 | 2 | 1 | 3 | / | 1 | 7 |
| TOTAL | | 198 | 179 | 113 | 52 | 21 | 563 | 90 | 122 | 120 | 74 | 46 | 452 |

Source: DGGN/CGOM

À 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



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 police-gendarmerie.

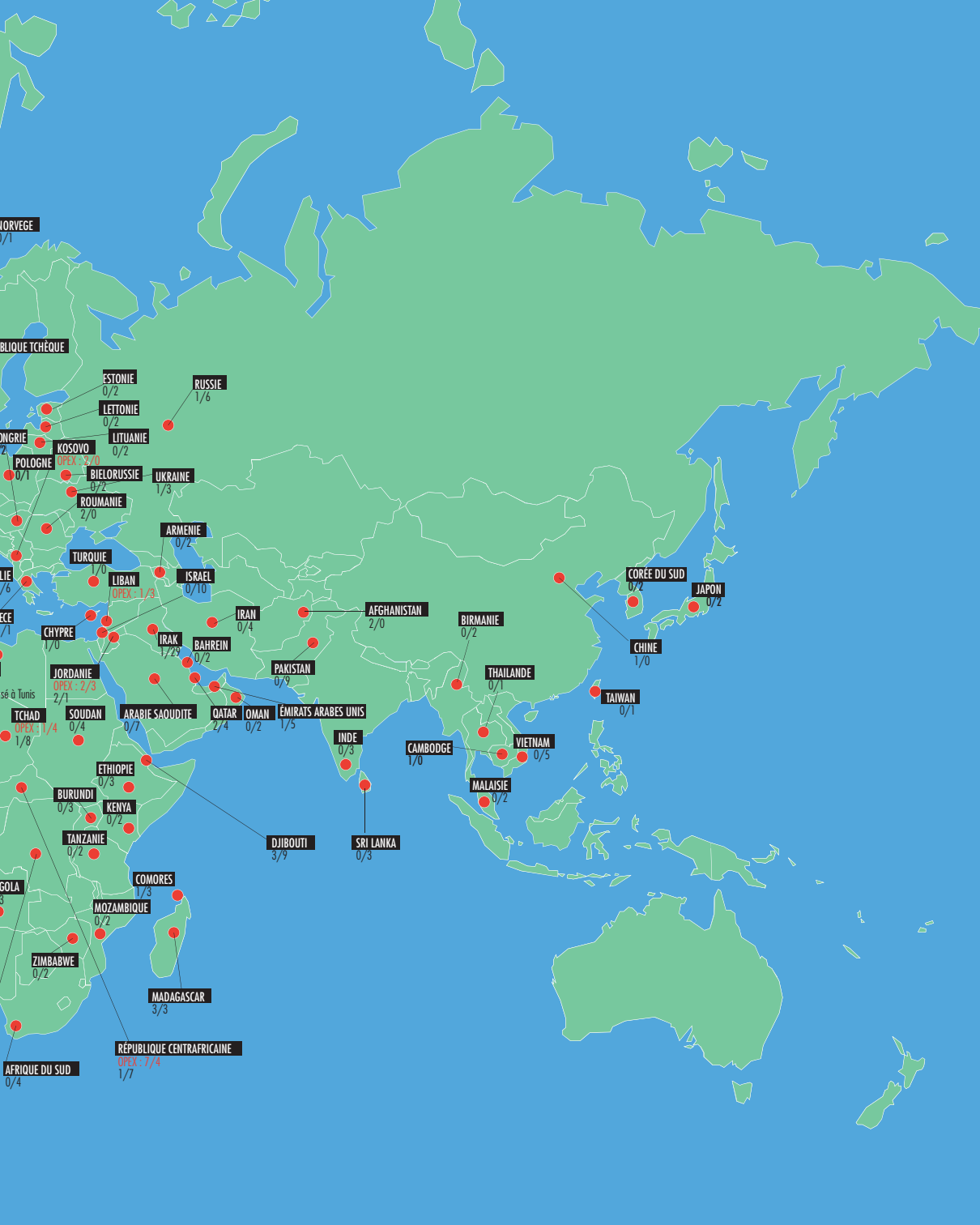
L'engagement international de la gendarmerie est dual, « intérieur et défense ». L'institution contribue aux actions de coopération opérationnelle et technique en matière de sécurité intérieure, mais aussi aux engagements militaires sur les théâtres d'opérations extérieures. Ses interventions sont conduites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

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.

En décembre 2016, **577** militaires de la gendarmerie sont affectés ou détachés à l'étranger (146 officiers et 431 sous-officiers) :

- **505** sont affectés ou détachés en ambassade ou dans le cadre de la coopération
- **72** sont engagés en opérations extérieures (OPEX)



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 2016, la gendarmerie déploie **72** 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 2016

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 3 prévôts au sein de la mission Barkhane), Mali (10 militaires au sein de la MINUSMA, 9 militaires au sein de la mission civile de l'UE EUCAP SAHEL Mali

et 7 prévôts au sein de la mission Barkhane) et Tchad (5 prévôts engagés au sein de la mission barkhane);

- **Afrique centrale** : République démocratique du Congo (3 militaires à la MONUSCO) et République de Côte d'Ivoire (4 prévôts au sein de la mission des FFCI);
- **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 2016,

2 militaires sont encore détachés au profit de la mission EULEX Kosovo.

- **République Centrafricaine (RCA)**: en 2016, la contribution de la gendarmerie se limite au déploiement de 7 militaires (5 militaires au sein de la mission multi-

dimensionnelle intégrée des nations-unies – MINUSCA, 1 militaire au sein de la mission de conseil de l'UE aux forces armées EUTM RCA et 1 militaire au sein de la mission nationale ESN).

La contribution à l'agence européenne Frontex

Depuis janvier 2016, la gendarmerie participe aux missions de l'agence européenne Frontex. En 2016, 75 gendarmes ont été engagés en Grèce (Lesbos, Kos, Leros) et en Italie (Pozzallo, Lampedusa) afin d'enregistrer les empreintes des migrants accueillis dans les hotspots. De plus, 50 sous-officiers ont été déployés à Chios en

Grèce pendant un mois pour raccompagner vers la Turquie les migrants parvenus illégalement en Grèce. La gendarmerie se voit confier 3 types de missions ; la prise d'empreintes au sein des hotspots, les missions d'escorte vers les pays tiers de l'UE et la participation à la réserve de réaction rapide (un EGM d'alerte Frontex).

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.

Coordonné par la DCI, le « réseau unique » des ASI au sein des missions diplomatiques françaises à l'étranger constitue une forme avancée 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 2016, la gendarmerie accompagne ainsi les forces armées au Liban (FINUL), dans la bande Sahélo Saharienne (Barkhane), en République centrafricaine (ESN), en République de Côte d'Ivoire (FFCI), en Jordanie (Chammal) et en Estonie (Lynx).

Les coopérants techniques

En matière de coopération technique, la gendarmerie dispose, principalement sur le continent africain, de 35 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.

Sécurisation des emprises et des personnels diplomatiques

La gendarmerie sécurise 93 emprises diplomatiques en déployant 280 gardes de sécurité diplomatique.

En complément, 32 personnels qualifiés techniciens d'escorte d'autorité et de sécurisation de site (TEASS) dans 10 pays sur 11 sites protégés effectuent également des missions d'escorte en renfort du GIGN, comme à Bagdad en Irak. De plus, le concours de référents sûreté de la gendarmerie nationale a été sollicité par le ministère des Affaires étrangères et du développement international (MAEDI) pour réaliser en 2016 une campagne d'audits de sûreté de 39 établissements français à l'étranger répartis dans 7 pays.

Chaque année le concours des référents sûreté de la gendarmerie nationale est sollicité par le MAEDI pour réaliser une campagne d'audits de sûreté auprès des établissements culturels et scolaires français à l'étranger.



C | La réserve

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

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 », la réserve opérationnelle apporte en moyenne un renfort quotidien de **3 000** personnels au profit des unités de terrain, soit plus de **786 000** jours/gendarme pour l'année 2016. 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) ;

- **29 607** volontaires sous contrat ESR (engagement à servir dans la réserve)
- **26,6** jours d'activité par an et par militaire sous ESR
- **1 227** réservistes citoyens au sein de la gendarmerie nationale

Source: DGGN/CRG

Chiffres clés

- 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'État, 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...).

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 2016 : 26,6 jours/ESR** ; il était de 23,5 en 2015 et 20,1 jours en 2014.

- **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 **1227** 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 rayonnement 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 dirigeants de proximité et la DGGN.



La répartition des volontaires ESR

Au 31 décembre 2016, la réserve opérationnelle de premier niveau est constituée de :

- **1 786** officiers ;
- **12 661** sous-officiers ;
- **15 160** militaires du rang ;

soit un total de **29 607** personnels sous contrat, avec un taux de féminisation de **21,8** %.

Origine des ESR

En 2016, **13 692** personnels ont signé un contrat dont :

- **6 708** renouvellements d'ESR ;
- **6 984** "premiers contrats", parmi lesquels **3 131** 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 faire l'objet de récompenses et décorations. Ainsi, sur l'ensemble des ESR issus des PMG-PMSG depuis 1999, **4 247** ont reçu la médaille de la défense nationale et **3 598** la médaille des services militaires volontaires.



L'évolution de l'activité des ESR

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Journées soldées | 527 780 | 436 323 | 468 452 | 540 200 | 786 185 |

Source: DGGN/CRG



Sirpa-Cend © Mgr. F. Balsano

La poursuite de l'optimisation de la répartition des allocations budgétaires a permis au cours de l'année 2016 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 2016, la mise en œuvre des mesures pour lutter contre le terrorisme et la prolongation de l'état d'urgence ont contribué à l'accroissement de l'activité.

IV La formation des réservistes

La formation des réservistes a été profondément renouvelée. L'année 2016 a vu la préfiguration de la formation opérationnelle du réserviste territorial (FORT), comprenant 2 parties de 12 jours chacune : la préparation militaire initiale (PMI) et la formation militaire initiale du réserviste (FMIR), ainsi qu'un enseignement à distance. Les jeunes réservistes issus du milieu civil suivent un cursus de formation de militaire du rang, à l'issue duquel ils souscrivent un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR). Ce cursus leur permet de compléter l'acquisition des compétences nécessaires à l'exécution des missions qui leur sont confiées et de progresser dans la hiérarchie militaire. Il comprend la formation au diplôme d'aptitude réserve (DAR), obligatoire et permettant d'accéder au grade de brigadier-chef, et celle d'agent de police judiciaire adjoint (APJA), ouverte aux militaires du rang volontaires retenus par le commandement.

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.

D LE PERSONNEL CIVIL

La place du personnel civil au sein de la gendarmerie nationale

Depuis le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'intérieur (loi du 3 août 2009 relative à la gendarmerie

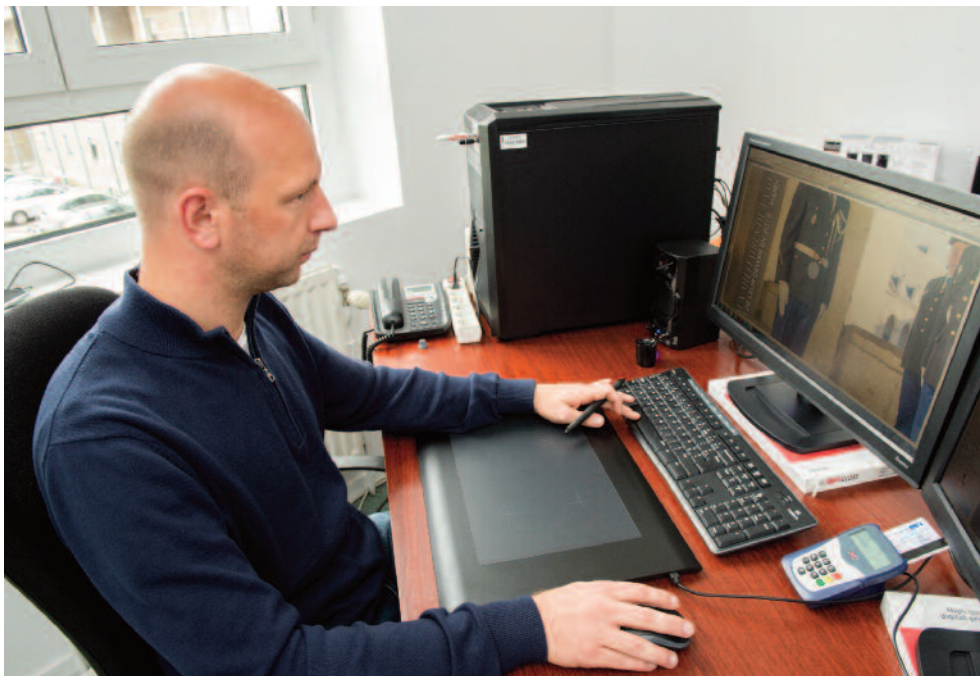
nationale), il convient de distinguer trois périmètres de personnels civils :

- 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 fabrication (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...).

Les personnels civils font partie intégrante de la communauté de travail de la gendarmerie, qui se caractérise par une grande mixité des statuts, des agents qui la compose. Au 31 décembre 2016, le plafond d'emplois de la gendarmerie nationale compte 4 090 personnels civils. Ces vingt dernières années ont connu une forte évolution de leur présence au sein de la gendarmerie puisqu'ils n'étaient que 1258 fin 1996. Leur place est encore appelée à se développer quantitativement² et qualitativement (occupation de postes comportant davantage de responsabilités).



En effet, dans le cadre du processus de transformation de postes, le recentrage des personnels de chaque statut sur son 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.

Afin de répondre aux enjeux des transformations de postes, des démarches sont initiées afin de favoriser l'attractivité de la gendarmerie et de fidéliser les personnels civils qui y sont affectés.

Ainsi, une lettre d'information intitulée « l'Actu RH des personnels civils » est mise en place en début d'année et diffusée environ tous les deux mois. Destinée aux personnels civils, mais aussi aux militaires appelés à les encadrer, à les côtoyer ou à les gérer, l'Actu RH permet de délivrer des renseignements relatifs aux calendriers de gestion (commissions administratives paritaires de mobilité par exemple), aux évolutions des corps (RIFSEEP³) ou encore à l'organisation de leur

temps de travail (Clepsydre). Les Actu RH sont consultables sur le site intranet : Ressources humaines / Gestion des personnels / SDGP – BPC.

Afin d'aller plus loin dans cette démarche, la « Feuille de Route des personnels civils de la gendarmerie » (FdR PCiv) est lancée fin 2016, avec pour objectifs de structurer, valoriser et mettre en œuvre des mesures nouvelles ou actuelles de gestion des ressources humaines, financières ou de dialogue social et de responsabiliser chaque échelon de commandement en associant étroitement les partenaires sociaux dans la gestion des agents.

La FdR PCiv suit 3 axes, identifiables par un code couleur, qui se déclinent en actions et mesures :

- réussir les recrutements et la valorisation des effectifs, cible 2019 ;
- garantir une bonne connaissance des mesures de gestion spécifiques aux personnels civils ;
- faire vivre le dialogue social à tous les échelons du commandement.

Dans le cadre de l'axe 2, des fiches réflexes sur la gestion des personnels civils sont progressivement rassemblées dans un « Guide Méthodologique » (parution au second semestre 2017 sur le site intranet).



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. À titre d'exemple, le corps des secrétaires administratifs comprend trois grades (SA de classe moyenne, SA de classe supérieure, SA de classe exceptionnelle), 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.

² Les derniers arbitrages budgétaires prévoient la transformation d'environ 1 000 emplois supplémentaires (militaires vers personnels civils) durant la période 2018-2022.

³ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Le RIFSEEP est composé de l'IFSE (indemnité de fonctions, sujétions et expertise, qui valorise l'exercice des fonctions) et du CIA (complément indemnitaire annuel, qui permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir).

- **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, responsables 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, experts techniques, responsables ou chefs d'un bureau (domaine logistique, immobilier, SIC).

- **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'État occupent des postes spécifiques, regroupés en 16 branches professionnelles (mécanique, logistique, techniques de l'énergie et de l'informatique, alimentaire...). Ils peuvent, par exemple, occuper des emplois aussi divers que mécaniciens, chaudronniers, dresseurs canins ou 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 justifie » (exemple : infographistes, démographes ou encore monteurs-cadreurs). Le recours au recrutement sous contrat permet également de combler des postes non pourvus en CAP de mobilité ou de faire face à un surcoût d'activité.

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.



Sirpa-Gend © Maj. F. Balisimo

Chapitre 2

Les mouvements de personnels

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 autant 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 et une opportunité de prendre des responsabilités supérieures ou d'enrichir leur expérience professionnelle

pour les militaires concernés. Elle peut également induire des contraintes 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).

- **11 959** recrutements externes de militaires (y compris GAV)
- **8 130** départs définitifs de militaires
- **5 809** promotions et avancements¹
- **13 761** mobilités avec changement de résidence

¹ Changements de corps ou de grade, tous corps militaires confondus (hors avancement aux grades de capitaine et de lieutenant pour les OG, avancement des GAV, avancement voie professionnelle et gestion de fin de carrière).

A Les recrutements

En matière de recrutement, l'année 2016 a été caractérisée par le défi d'une volumétrie hors normes sans jamais perdre de vue une ambition qualitative au regard des objectifs quantitatifs. Le bureau du recrutement, des concours et des examens (BRCE) a ainsi traité près de 68 132 dossiers de candidatures.

Les taux de sélectivité sont de :

- 18,5 candidats pour 1 recruté pour le concours OG UNIV ;
- 4,8 candidats pour 1 recruté pour le concours de sous-officier (voie externe) et 2,8 candidats pour 1 recruté pour le concours de sous-officier (voie interne)² ;
- 2,9 candidats pour 1 recruté pour les gendarmes adjoints volontaires (GAV).

Ces ratios ont permis à la gendarmerie d'assurer un recrutement de grande qualité en 2016.

Le maintien de la qualité des recrutements de masse constitue un enjeu majeur. En 2016, le budget dédié à

la communication en matière de recrutement a fait l'objet d'une dotation supplémentaire. Cette dernière a permis, dans un environnement concurrentiel, d'attirer un plus grand nombre de candidats et de pourvoir les nombreux postes créés par la mise en œuvre des plans de renforcement des effectifs décidés par le gouvernement³.

La dématérialisation de la procédure de recrutement initiée avec les GAV en 2014 s'est poursuivie sur les autres concours et sélection. En 2016, c'est l'ensemble des recrutements officiers qui a été dématérialisé avec succès.

C'est aussi la mobilisation de l'ensemble de la chaîne de recrutement qui contribue aux résultats avec la formation des différents intervenants (formation des REF REC, membres de jurys...).

Recrutement des officiers de gendarmerie* (OG)

Filière directe

Elle comprend :

- le recrutement d'officiers à l'issue de leur formation dans les grandes écoles militaires notamment l'École Spéciale Militaire de Saint-Cyr (ESM) :

Chaque année, environ une quinzaine d'officiers choisissent, en fonction de leur classement, d'intégrer les

rangs de la gendarmerie.

- le recrutement par concours (externe)
 - Officiers de gendarmerie recrutement universitaire (OG Univ) :

Depuis 2012, le concours OG U est ouvert aux candidats âgés de 27 ans au plus titulaires d'un diplôme ou titre

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

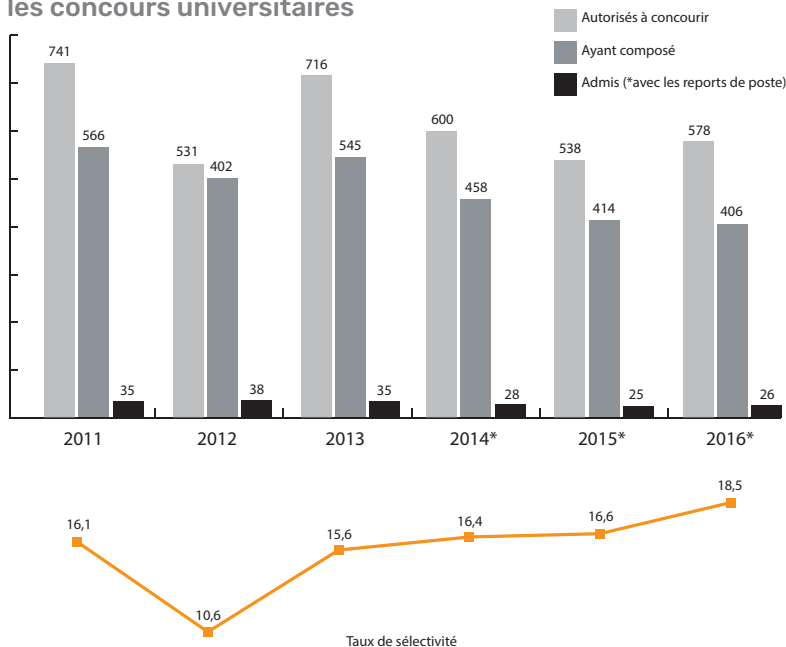
² Recrutement 2016 : sessions d'octobre 2015 et de mars 2016.

³ PLAT (Lutte Anti-Terroriste), PLIC (plan de lutte contre l'immigration clandestine), pacte de sécurité (PLAT 2e volet).

conférant le grade de master II ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I.

C'est le recrutement le plus important en volume de postes offerts.

les concours universitaires



- Officiers de gendarmerie recrutement sur titres (OG titres):

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 II dans une matière figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre de l'intérieur, en fonction des besoins spécifiques de la gendarmerie.

- Officiers de gendarmerie recrutement ouvert aux fonctionnaires civils de Cat A (OG Cat A) :

Depuis 2009, un concours officier est ouvert aux fonctionnaires civils de l'État, 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. Peu connu, le volume de recrutement est marginal. Aucun recrutement n'a été effectué par cette voie en 2016.

Tableau des recrutements directs

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| ESM Ecole Spéciale Militaire | 14 | 15 | 15 | 15 | 14 | 13 | 12 |
| X Ecole Polytechnique | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| NAVAL Ecole Navale | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| AIR Ecole de l'Air | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| OG UNIV | 30 | 35 | 38 | 35 | 28 | 25 | 26 |
| OG TITRES | / | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 |
| OG Cat A | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

Filière « Officiers des armées »

Le concours « **officiers des armées** » (OG OA) permet aux officiers du grade de capitaine ou équivalent, issus

des corps d'officiers des armées, de rejoindre la gendarmerie nationale.

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| OG OA | 9 | 11 | 9 | 12 | 9 | 9 | 8 |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

Filière « Officiers sous contrat » (OSC)**

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Intégration dans le corps des OG | 3 | 3 | 0 | 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.

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

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Recrutement d'officiers sous contrat (1 ^{er} contrat) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Recrutement d'officiers commissionnés | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 5 | 8 |

Source: DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Recrutement des officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTA)

Filière directe

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

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

Les OCTA servent dans 3 grands domaines: administration, finances et logistique.

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|------|------|------|------|------|--------------------|--------------------|
| OCTA direct | 8 | 6 | 9 | 4 | 4 | Non ouvert en 2015 | Non ouvert en 2016 |
| OCTA titres | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 8 |
| OCTA OA CAT A | | | | 1 | 1 | 1 | 0 |

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Filière « Officiers sous contrat (OSC) »

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Intégration dans le corps des OCTAGN | 10 | 50 | 17 | / | 0 | 1 | 0 |

Source : DGGN/DPM/SDC/BRCE

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

Enfin, 14 officiers commissionnés ont été recrutés dans le corps des OCTA. Ces contrats répondent à un besoin de recrutement et de compétences très spécifiques.

En 2016, la gendarmerie a, par exemple, procédé au recrutement de 3 psychologues cliniciens (effectif de 32 en 2016 et 29 en 2015).

| ORIGINE | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Recrutement d'officiers sous contrat (1 ^{er} contrat) | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Recrutement d'officiers commissionnés | 3 | 17 | 22 | 12 | 9 | 7 | 14 |

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Recrutement des sous-officiers de gendarmerie

Par voie de concours



D.R. ©

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. C'est le recrutement le plus important de la gendarmerie nationale en terme de volume de candidatures à traiter. Il nécessite une organisation et la mise en œuvre de moyens humains, matériels et financiers conséquents.

Le premier concours dit « concours externe » 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 dit « concours interne » s'adresse :

- 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.

Le troisième concours est un « concours externe » ouvert en fonction des besoins spécifiques de l'institution.

| | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|------------------------------------|----------------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|--------------------------|------|
| | Sept 2012 et févr. 2013 | | Oct 2013 et mars 2014 | | Sept 2014 et mars 2015 | | Oct 2015 et mars 2016 | |
| NOMBRE DE DOSSIERS DE CANDIDATURES | 37 381 | | 37 586 | | 30 598 | | 40 394 | |
| DONT GAV | 7 805 | 21 % | 8 634 | 23 % | 7 592 | 25 % | 8 939 | 22 % |
| DONT FEMMES | 10 895 | 29 % | 10 787 | 29 % | 8 703 | 28 % | 11 335 | 28 % |
| NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS | 3 495 | | 2 575 | | 3 169 | | 5 747 | |
| DONT GAV | 1 285 | 37 % | 1 157 | 45 % | 1 546 | 49 % | 2 473 | 43 % |
| DONT FEMMES | 655 | 19 % | 470 | 18 % | 613 | 19 % | 1 070 | 19 % |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

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

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 **2016**, d'intégrer **7 sous-officiers** des armées sur **150** candidats (17 sur 198 en 2015).

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. En 2016, **13** sous-officiers ont été recrutés via la passerelle (21 en 2015 et 18 en 2014).

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 2 ans, détachement reconductible sur

demande agréée pour une durée de 3 ans.

A l'expiration du détachement, les militaires et fonctionnaires non intégrés sont remis à disposition de leur administration d'origine et réintégré dans leur corps d'origine, au besoin en surnombre.

IV

Recrutement des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie (CSTAGN)

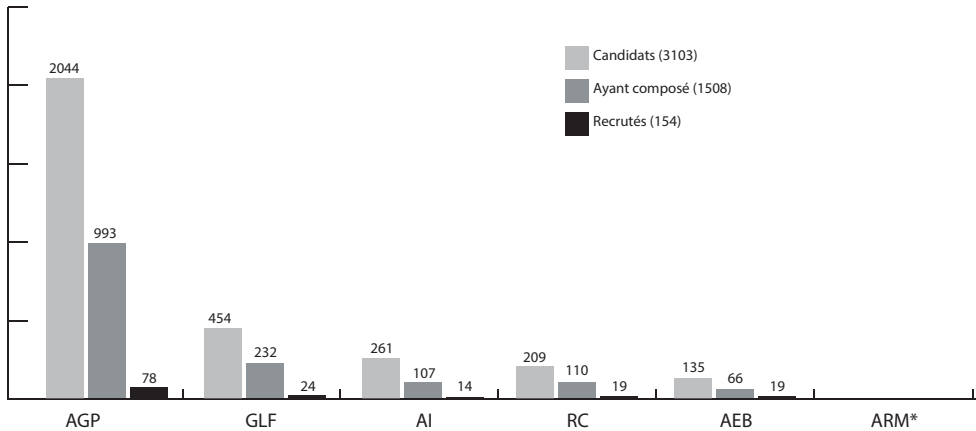
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| NOMBRE DE DOSSIERS DE CANDIDATURES | 2 332 | 1 731 | 2 278 | 2 367 | 2 461 | 3 185 | 3 103 |
| DONT GAV | 660 | 467 | 487 | 471 | 448 | 529 | 376 |
| DONT FEMMES | 1 493 | 1 189 | 1 604 | 1 725 | 1 673 | 2 162 | 2 110 |
| NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS | 250 | 224 | 72 | 126 | 72 | 143 | 154 |
| DONT GAV | 113 | 114 | 15 | 44 | 27 | 63 | 37 |
| DONT FEMMES | 155 | 178 | 43 | 86 | 46 | 103 | 100 |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

Répartis au sein de 6 spécialités : administration et gestion du personnel (AGP), gestion logistique et financière (GLF), affaires immobilières (AI), restauration collective (RC), auto-engins blindés (AEB), armurerie pyrotechnie (ARM), les sous-officiers du CSTAGN 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 2016 par spécialité



Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

Parmi les **154** admis dans le corps des CSTAGN en 2016, **28 %** ont un niveau d'études égal ou supérieur à bac +3 et **24 %** sont d'anciens volontaires de la gendarmerie. L'âge moyen des recrutés est de 25 ans et 9 mois.

V Recrutement des volontaires

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 ;
- les gendarmes adjoints volontaires – agents de police judiciaire (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.

Pour 2016, 68 % des volontaires recrutés ont un niveau d'études égal ou supérieur au baccalauréat et l'âge moyen des GAV recrutés est de 19 ans et 9 mois. Le taux de sélectivité est de 2,9 candidatures pour 1 recruté.

* Aucun poste n'a été ouvert en 2016 pour la spécialité ARM

recrutement des volontaires

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| NOMBRE DE DOSSIERS DE CANDIDATURES | 15 172 | 23 922 | 22 975 | 21 502 | 21 305 | 22 279 | 23 007 |
| DONT FEMMES | 5 170 | 7 825 | 7 397 | 6 954 | 6 942 | 7 055 | 7 689 |
| NOMBRE DE CANDIDATS RECRUTES | 5 357 | 7 387 | 5 327 | 3 909 | 5 633 | 4 841 | 7 933 |
| DONT FEMMES | 1 658 | 2 318 | 1 697 | 1 236 | 1 703 | 1 503 | 2 353 |

Source: DGGN/DPMGIV/SDC/BRCE



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 (recrutement spécifique en 2016 de psychologues du travail).

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.

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 **2016**, **32 %** 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. À la session de mars 2016, **41 %** des admis aux concours de sous-officiers sont d'anciens GAV (**21 %** parmi les lauréats du concours externe et **86 %** parmi les admis au concours interne).

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'EIGN 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 les critères matériels, géographiques et familiaux précisés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La CPIGN forme, pendant une année scolaire, les candidats sélectionnés, sous le statut de volontaire (contrat de 2 ans de GAV EP), pour les amener, dans les meilleures conditions possibles, à passer les concours d'officiers de la gendarmerie et de la fonction publique de catégorie A et, à défaut, de sous-officiers ou de la fonction publique de catégorie B.

Rattachée à l'EIGN depuis le 1er août 2013, elle est encadrée par un officier subalterne secondé par un gradé supérieur. Les élèves sont logés à la caserne

Babylone, à Paris, où ils disposent, de surcroît, de locaux particuliers pour suivre leur formation (bibliothèque, salle de cours, salle de sport, etc.). Une convention de partenariat avec l'institut d'études judiciaires (IEJ) de l'université Paris Panthéon-Assas complète leur préparation militaire avec l'EIGN. Depuis 2014, un tutorat est instauré avec les officiers stagiaires de l'École de guerre.

Le cursus comporte une formation militaire dispensée à l'EIGN et au CNEFG¹ de Saint-Astier.

Les élèves qui échouent aux concours poursuivent leur contrat de GAV EP à l'EIGN, ou au sein de la Garde Républicaine, ce qui leur permet de se représenter l'année suivante dans de bonnes conditions aux concours d'officiers ou de catégorie A.

Le taux de réussite aux concours de la gendarmerie ou de la fonction publique est de 89 % à l'issue de la 1^{re} année et la quasi totalité des élèves de la CPI ont intégré, depuis 2010, la gendarmerie ou la fonction publique.

La CPIGN, candidatures et recrutés

| | Promo 2012 CPIGN 3 | Promo 2013 CPIGN 4 | Promo 2014 CPIGN 5 | Promo 2015 CPIGN 6 | Promo 2016 CPIGN 7 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| NOMBRE GLOBAL DE CANDIDATURES | 106 | 132 | 121 | 144 | 108 |
| DONT FEMMES | 52 | 72 | 66 | 65 | 46 |
| NOMBRE GLOBAL DE CANDIDATS RECRUTÉS | 15 | 16 | 14 | 17 | 17* |
| DONT FEMMES | 5 | 9 | 8 | 9 | 6* |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

* 24 candidats ont été admis, 5 candidats ont renoncé avant l'incorporation et 2 pour inaptitudes médicales.

¹ 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 | | Promo 2015 (CPIGN 6) Concours 2016 | |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|
| | Réussites en phase d'admission | Choix des candidats | 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 | 2 | 2 |
| OCTA (TITRES ET DIRECT) | 3 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| SOG | 11 | 6 | 11 | 4 | 10 | 6 | 13 | 5 |
| INSPECTEUR DES DOUANES | / | / | 2 | 2 | / | / | 2 | 2 |
| CONTROLEURS DES DOUANES | / | / | / | / | / | / | 3 | 0 |
| INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION | / | / | 1 | 1 | / | / | 2 | 2 |
| ESM ST CYR OST | / | / | / | / | / | / | 1 | 1 |
| CAPES | 1 | 1 | / | / | / | / | / | / |
| Échec en fin de scolarité CPIGN | / | 2 | / | 2 | / | 1 | / | 3 |
| Abandon en cours de scolarité | / | / | / | 2 | / | 3 | / | 2 |
| Total | 19 | 15 | 22 | 16 | 14 | 14 | 23 | 17 |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

B Les départs définitifs

Évolution des départs définitifs

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Officiers (OG + OCTAGN) | 463 | 423 | 449 | 404 | 391 | 358 |
| Sous-officiers (SOG) | 3076 | 2413 | 2534 | 2505 | 2729 | 2906 |
| Sous-officiers (CSTAGN) | 152 | 130 | 114 | 124 | 106 | 154 |
| Volontaires | 4938 | 5332 | 2688 | 3880 | 3432 | 4712 |
| TOTAL DEPARTS | 8629 | 8298 | 5785 | 6913 | 6658 | 8130 |

Source: DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA



Sirpa-Gand © Maj. F. Balamo



Évolution des départs définitifs par motifs (hors GAV)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| OFFICIERS (OG + OCTAGN) | | | | | |
| 2 ^e section | 11 | 8 | 14 | 7 | 11 |
| Retraite limite d'âge et année limite d'âge | 120 | 128 | 105 | 97 | 144 |
| Retraite avant limite d'âge avec droit à pension | 267 | 273 | 264 | 261 | 180 |
| Départs avant limite d'âge sans droit à pension | 17 | 34 | 15 | 17 | 13 |
| Décès | 8 | 6 | 6 | 9 | 10 |
| SOUS-OFFICIERS (SOG) | | | | | |
| Retraite limite d'âge et année limite d'âge | 420 | 262 | 313 | 361 | 259 |
| Retraite avant limite d'âge avec droit à pension | 1 691 | 1 758 | 1 703 | 1 927 | 2 171 |
| Départs avant limite d'âge sans droit à pension | 242 | 447 | 433 | 375 | 406 |
| Décès | 60 | 67 | 56 | 66 | 70 |
| SOUS-OFFICIERS (CSTAGN) | | | | | |
| Retraite limite d'âge et année limite d'âge | 4 | 0 | 4 | 17 | 14 |
| Retraite avant limite d'âge avec droit à pension | 61 | 79 | 72 | 33 | 89 |
| Départs avant limite d'âge sans droit à pension | 65 | 33 | 48 | 52 | 50 |
| Décès | 0 | 2 | 0 | 4 | 1 |
| TOTAL DEPARTS | 2 966 | 3 097 | 3 033 | 3 226 | 3 418 |

Source: DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

Les **8 130** départs définitifs recouvrent ainsi les **3 418** départs d'officiers et de sous-officiers et les **4 712** départs de volontaires.

C Les avancements et promotions

Bilan de l'avancement 2016

5 809 promotions et avancements¹ ont été prononcés suite aux changements de corps et de grades intervenus en 2016.

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 par un concours dont le nombre de places offertes est fixé par un arrêté annuel.

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

| Concours ouverts aux | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|------------|
| Sous-officiers titulaires d'une licence, diplômes équivalents ou titre professionnel semi-direct (SD) | 50 | 55 | 53 | 50 | 55 | 54 |
| Majors, adjudants-chefs ou adjudants inscrits au tableau d'avancement | 199 | 209 | 209 | 233 | 221 | 196 |
| Total | 249 | 264 | 262 | 283 | 276 | 250 |

Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

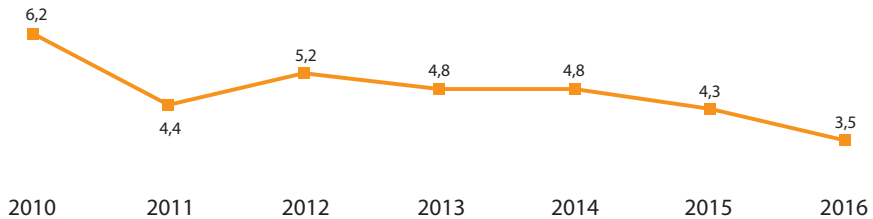
¹ Hors avancement aux grades de capitaine et de lieutenant pour les OG, avancement des GAV, avancement voie professionnelle et gestion de fin de carrière

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 **54** militaires en 2016 (contre 55 en 2015 et 50 en 2014). L'âge moyen des lauréats au 1^{er} janvier 2016 est de **31 ans et 7 mois**.

Taux de sélectivité du concours Semi-Direct OG SD

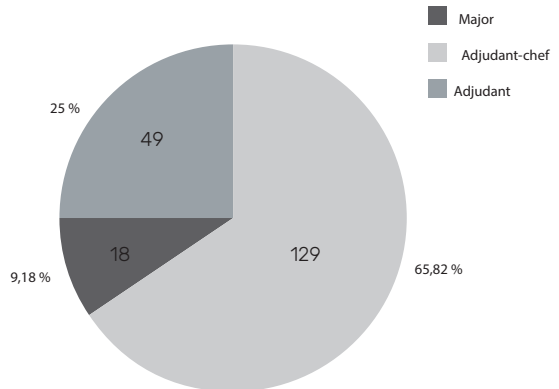


Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

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. **196** « OG Rang » ont ainsi été recrutés en 2016 avec un âge moyen au 1^{er} janvier 2016 de **42 ans et 6 mois**.

Grade des lauréats au 1^{er} janvier de l'année du concours 2016



Source: DGGN/DPMGN/SDC/BRCE

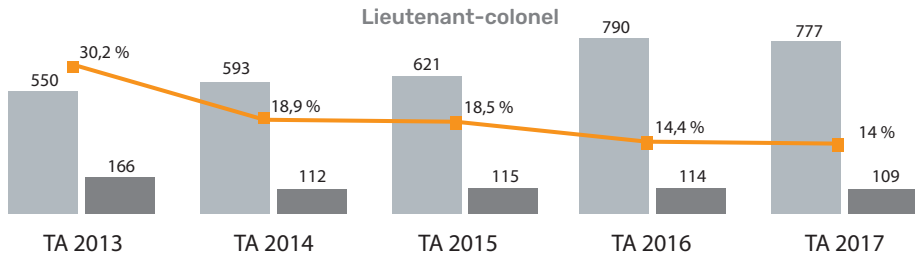
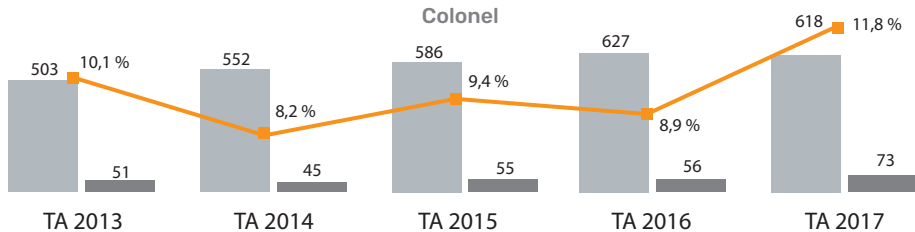
L'avancement au sein du corps des officiers de gendarmerie

À 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. Les taux de promotion pour accéder aux grades

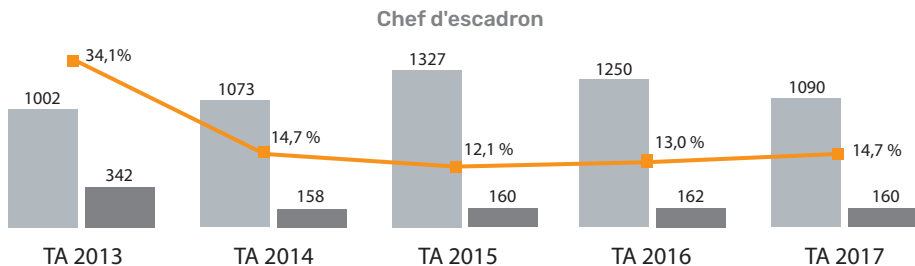
de chef d'escadron, de lieutenant-colonel et de colonel permettent aux personnels les plus méritants d'accéder plus rapidement à des postes de haute responsabilité.

Remarque préliminaire :

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



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



■ Promouvables ■ Promus — Taux

Source: DGGN/DPM/SDGP



Les officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTA)

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

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Concours OCTA (semi-direct) Militaires de la gendarmerie et fonctionnaires de catégorie B | 14 | 11 | 8 | 7 | 7 | 6 |
| Concours ouvert aux majors, adjudants-chefs ou adjudants inscrits au tableau d'avancement (rang) | 2 | 1 | 2 | 5 | 7 | 7 |
| Total | 16 | 12 | 10 | 12 | 14 | 13 |

Source: DGGN/DPM/SDC/BRCE

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

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Colonel | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Lieutenant-colonel | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| Commandant | 3 | 12 | 24 | 25 | 22 | 20 |
| Capitaine | 17 | 34 | 43 | 32 | 30 | 26 |
| Total | 25 | 50 | 73 | 63 | 59 | 50 |

Source: DGGN/DPM/SDC/BRCE

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

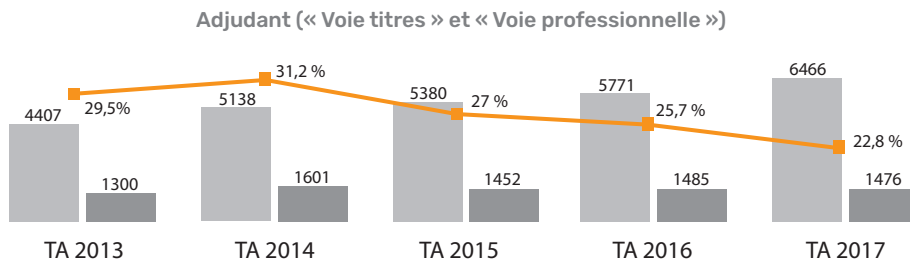
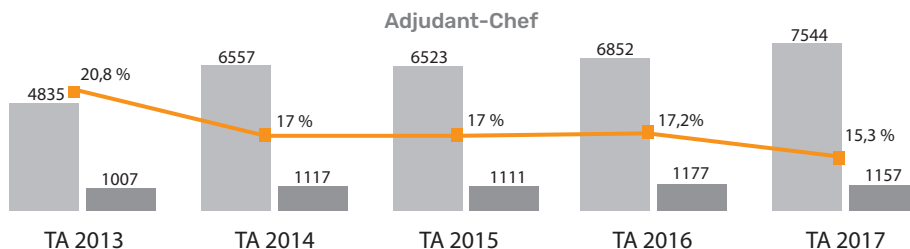
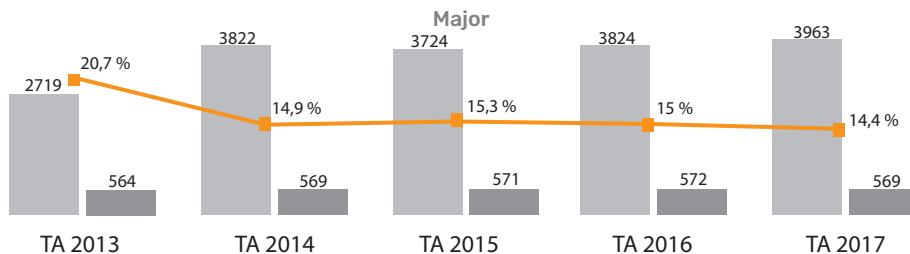
nombre de postes leur est offert en administration centrale et dans les états-majors, en remplacement des officiers de gendarmerie.



Les sous-officiers de gendarmerie

Remarque préliminaire:

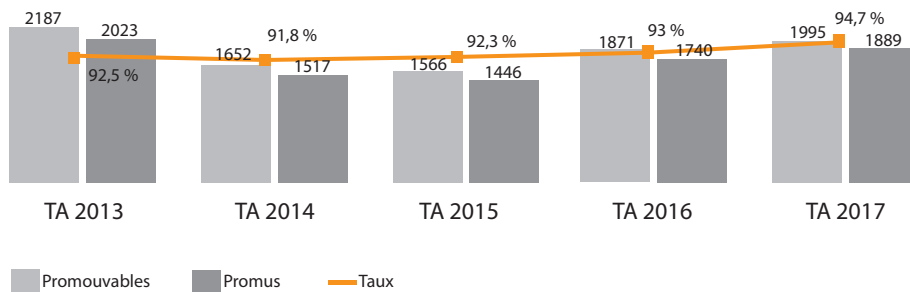
les graphiques infra présentent les avancements prononcés au titre de l'année considérée.



■ Promouvables ■ Promus — Taux

Source: DGGN/DPM/SDGP

Maréchal des logis-chef (« Voie titres » uniquement)



Source: DGGN/DPM/SDGP

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.

Les règles appliquées en matière d'avancement aux **SOG inscrits au TA 2016 et promus en 2016** ont été les suivantes :

L'avancement de grade pour les sous-officiers de gendarmerie s'est effectué par deux voies distinctes :

- La première dite « voie titres », 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, 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, un maréchal des logis-chef inscrit au tableau d'avancement ou un adjudant nouvellement promu doit réaliser le stage national de formation à l'encadrement opérationnel (SNFEO) dans l'année de sa promotion. La réussite au stage conditionne

la délivrance du certificat de formation à l'encadrement opérationnel (CeFEO). Ce certificat devient une condition statutaire pour postuler au grade d'adjudant-chef.

- La deuxième voie dite « **avancement par la voie professionnelle (AVP)** », contingentée, pour le TA 2016, 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. 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, ont pu être promus au grade de maréchal des logis-chef en 2016, 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 titres**) ;
- ou au moins quinze ans d'ancienneté de services

dans le grade de gendarme (**avancement voie professionnelle**).

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. Pour être promu au grade d'adjudant-chef, les adjudants doivent en outre être titulaires du certificat de formation à l'encadrement opérationnel (CeFEO).

Conformément au **protocole pour la valorisation des**

carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale, l'avancement semi-automatique (ASA) au grade d'adjudant pour les gendarmes comptant au moins 25 ans de grade, a été mis en œuvre dans le cadre du **TA 2017**. Cette mesure répond à une logique de reconnaissance de l'engagement des sous-officiers du grade de gendarme ayant durablement montré leur valeur tout au long de leur carrière. Elle a nécessité une modification du statut particulier du corps des SOG et des règles relatives à l'avancement de grade.

IV

Les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif

Nombre d'avancements en grades

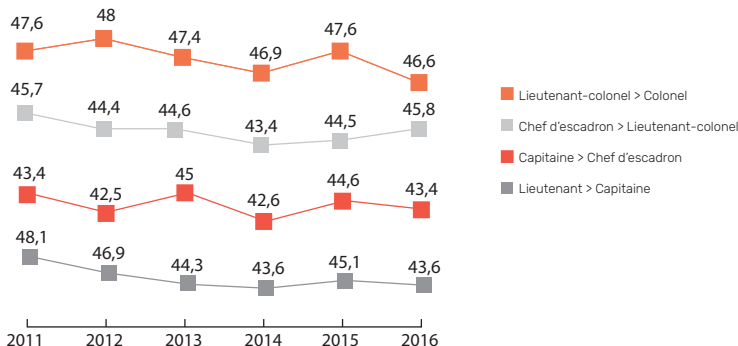
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|
| Major | 38 | 62 | 36 | 37 | 37 | 35 |
| Adjudant-chef | 72 | 94 | 50 | 50 | 63 | 61 |
| Adjudant | 112 | 185 | 62 | 91 | 97 | 93 |
| MDL-chef | 183 | 243 | 108 | 131 | 164 | 161 |
| Total | 404 | 584 | 256 | 309 | 361 | 350 |



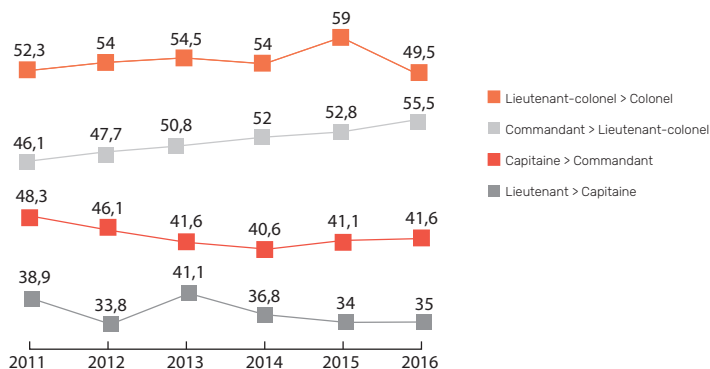


Les moyennes d'âge des militaires promus

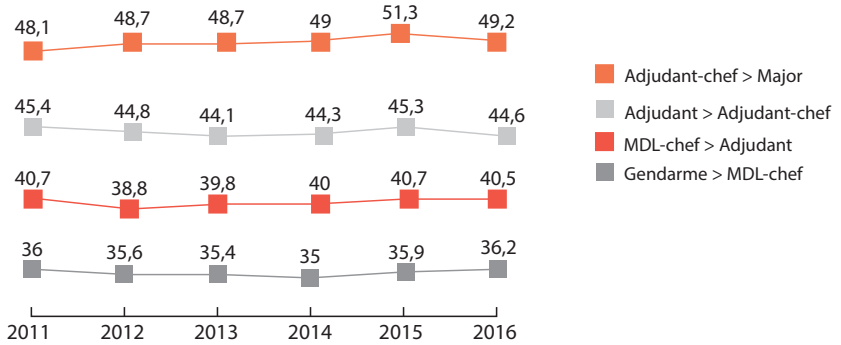
Officiers de gendarmerie



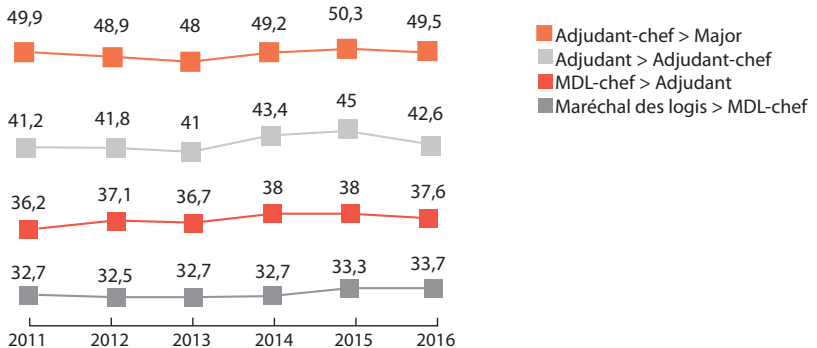
Officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale



Sous-officiers de gendarmerie



Sous-officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie





D

La mobilité

La mobilité des personnels militaires

Le taux de mobilité géographique des personnels militaires est de 14,6 %, dont 24,9 % pour les officiers de gendarmerie. Il est de 13,6 % pour les sous-officiers de gendarmerie et de 13,1 % 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.

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 inter-branches,

mutation suite à une inscription au tableau d'avancement, changement de subdivision 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 2016, **17 991** ordres de mutations ont été prononcés (avec ou sans mobilité géographique), dont **1 934** concernaient des officiers de gendarmerie (33 % du corps) et **12 883** des sous-officiers de gendarmerie (18 % du corps).

Ces données ne prennent pas en compte les «réorganisations d'unités» (l'année 2016 a notamment été marquée par la création du COMSOPGN, fusion du CTGN et de l'ECASGN et par la modification de l'appellation d'un certain nombre d'unités dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de la République -loi NOTRE-, générant de nombreux ordres de mutation) afin de garder une cohérence dans le volume global des ordres de mutations et leur évolution quantitative.

Volume global des ordres de mutations prononcés*

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Officiers | 2 298 | 2 262 | 2 025 | 2 442 | 2 127 | 1 934 |
| Officiers CTA | 114 | 99 | 152 | 262 | 155 | 113 |
| Sous-officiers | 16 261 | 17 315 | 14 330 | 14 126 | 14 278 | 12 883 |
| Sous-officiers CSTAGN | 984 | 1 481 | 2 284 | 2 467 | 993 | 821 |
| Volontaires | 2 320 | 3 152 | 2 942 | 2 767 | 2 628 | 2 240 |
| Total | 21 977 | 24 309 | 21 733 | 22 064 | 20 181 | 17 991 |

*hors sorties écoles et radiations du service actif

Mobilité géographique (mutation avec changement de résidence)*

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| Officiers | 1 721 | 1 480 | 1 302 | 1 422 | 1 590 | 1 470 |
| Officiers CTA | 82 | 58 | 52 | 82 | 91 | 71 |
| Sous-officiers | 10 764 | 10 678 | 8 959 | 8 395 | 9 586 | 9 632 |
| Sous-officiers CSTAGN | 558 | 859 | 502 | 630 | 596 | 571 |
| Volontaires | 1 762 | 2 398 | 2 311 | 2 189 | 2 171 | 2 017 |
| Total | 14 887 | 15 473 | 13 126 | 12 718 | 14 034 | 13 761 |

*hors sorties écoles et radiations du service actif

Mobilité sans changement de résidence*

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Officiers | 577 | 782 | 723 | 1 020 | 537 | 464 |
| Officiers CTA | 32 | 41 | 100 | 180 | 64 | 42 |
| Sous-officiers | 5 497 | 6 637 | 5 371 | 5 731 | 4 692 | 3 251 |
| Sous-officiers CSTAGN | 426 | 622 | 1 782 | 1 837 | 397 | 250 |
| Volontaires | 558 | 754 | 631 | 578 | 457 | 223 |
| Total | 7 090 | 8 836 | 8 607 | 9 346 | 6 147 | 4 230 |

Source: DGGN/DPM/SDPRH/BAA

*hors sorties écoles et radiations du service actif

La mobilité des personnels civils

Depuis le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'intérieur, les fonctionnaires qui sont affectés en son sein 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 (catégories 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 sont publiées sur les bourses régionales inter-

ministérielles 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

• La campagne de diffusion des fiches de postes

La DGGN adresse une note-express destinée à toutes les formations administratives et organismes 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).

• Le dossier de mobilité

Le fonctionnaire qui souhaite faire acte de mobilité informe son chef de service qui prend ses dispositions.

L'autorité hiérarchique doit explicitement exprimer et motiver son avis en transmettant 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.

• Les candidatures

À la suite des campagnes de diffusion de fiches de poste et une fois reçues les candidatures, la DGGN reçoit des bureaux gestionnaires 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.

• 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 3

Les dépenses liées au personnel



En 2016, les dépenses de personnels imputées sur le titre 2 se sont élevées à **7 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 2015 et 2016. Ils s'élevaient à 74,3 % pour les personnels civils et 126 % 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 0,3 M€ au titre de l'année 2016¹.

Dépenses de personnel : 6 998,2 M€

militaires : 6 810,2 M€
personnels civils : 188 M€

dont REMUNERATIONS : 3 808,6 M€

militaires : 3 668,9 M€
personnels civils : 139,7 M€

dont RESERVES 125,9 M€ dont 59,8 M€ CAS
soit 66,10 M€ hors CAS

Source : DGGN/DSF/SDAF

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

Chiffres clés

¹ 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 2016 par rapport aux montants versés en 2015 (- 1,5 M€) résulte de la diminution du nombre de bénéficiaires (1 396 militaires en 2016). Le montant cumulé de l'inflation est en effet de + 5,16 % pour la période 2010-2014 et de + 3,08 % pour la période de 2011-2015.

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 | 6 810,2 M€ |
| CIVILS | 188 M€ |
| ENSEMBLE | 6 998,2 M€ |

Source DGGN/DSF/SDAF

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 **4,5 M€** en 2016.

Réservistes

Les dépenses exécutées en gestion 2016 pour la réserve opérationnelle se sont élevées à **66,1 M€** 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.

| PROGRAMME 152 | |
|---------------|------------------|
| RESERVITES | 66,1 M€ HORS CAS |

Source DGGN/DSF/SDAF

Compte d'affectation spéciale (CAS Pensions)

| PROGRAMME 152 | |
|------------------|-------------------|
| MILITAIRES | 3 141,3 M€ |
| CIVILS | 48,3 M€ |
| ENSEMBLE* | 3 189,6 M€ |

Source DGGN/DSF/SDAF

* En 2016, le taux du CAS Pensions est de 74,28 % pour les personnels civils et de 126,07 % pour les militaires.

B | Les rémunérations par catégories

Le protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale du 11 avril 2016 prévoit des revalorisations indiciaires. Conformément au protocole "parcours professionnels, carrières et rémunérations" (PPCR), sa première phase dite "transfert primes-points" consiste à équilibrer la part indiciaire dans la rémunération des agents publics

par rapport à la part indemnitaire. Ainsi, en contrepartie d'une retenue forfaitaire sur la part indemnitaire, les indices majorés sont augmentés au 1er janvier 2017 de +4 points pour les officiers et de +6 points pour les sous-officiers par rapport aux indices en vigueur au 31 décembre 2016 figurant dans les tableaux ci-dessous.

| Officiers (OG) et sous-officiers de gendarmerie SOG | | | | |
|---|-------------------------------|---------------|-------------------------------|--------------------|
| | MINIMUM (31 décembre 2016) | | MAXIMUM (31 décembre 2016) | |
| | INDICE BRUT | INDICE MAJORÉ | INDICE BRUT | INDICE MAJORÉ |
| GÉNÉRAL DE DIVISION | HED | 1 164 | HED | 1 270 ¹ |
| GÉNÉRAL DE BRIGADE | HEC | 1 115 | HEC | 1 164 |
| COLONEL | 989 | 801 | HEB BIS | 1 115 ² |
| LIEUTENANT-COLONEL | 878 | 716 | HEA | 963 ³ |
| CHEF D'ESCADRON | 772 | 635 | 930 | 756 ⁴ |
| CAPITAINE | 676 | 563 | 801 | 658 ⁵ |
| LIEUTENANT | 457 | 400 | 627 | 526 |
| SOUS-LIEUTENANT | 389 | 356 | 389 | 356 |
| MAJOR | 555 | 471 | 679 | 565 ⁶ |
| ADJUDANT-CHEF | 527 | 451 | 620 | 520 |
| ADJUDANT | 467 | 408 | 576 | 486 |
| MARÉCHAL-DES-LOGIS-CHEF | 399 | 362 | 546 | 464 |
| GENDARME | 348 | 326 | 541 | 460 |
| ÉLÈVE GENDARME | 335 | 317 | 335 | 317 |

Source DGGN/DSF/SDAF

¹ Hors échelons fonctionnels attribués par décision ministérielle pour certains officiers généraux.

² Cet échelon fonctionnel est accessible dans la limite d'un contingent numérique fixé par arrêté du ministre de l'intérieur et des ministres chargés du budget et de la fonction publique, aux colonels classés depuis au moins un an au 4e échelon de leur grade et occupant un emploi comportant l'exercice de responsabilités supérieures.

³ 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.

⁴ 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.

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 l'intérieur, 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.

| Officiers du CTAGN et sous-officiers CSTAGN | | | | | |
|---|-------------------------------|---------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | MINIMUM (31 décembre 2016) | | MAXIMUM (31 décembre 2016) | | |
| | INDICE BRUT | INDICE MAJORÉ | INDICE BRUT | INDICE MAJORÉ | |
| GÉNÉRAL DE DIVISION | HED | 1 164 | HED | 1 270 | |
| GÉNÉRAL DE BRIGADE | HEC | 1 115 | HEC | 1 164 | |
| COLONEL | 989 | 801 | HEB | 1058 ² | |
| LIEUTENANT-COLONEL | 878 | 716 | HEA | 963 ³ | |
| COMMANDANT | 772 | 635 | 930 | 756 ⁴ | |
| CAPITAINE | 676 | 563 | 746 | 616 ⁵ | |
| LIEUTENANT | 457 | 400 | 627 | 526 | |
| SOUS-LIEUTENANT | 389 | 356 | 389 | 356 | |
| MAJOR | 555 | 471 | 679 | 565 ⁶ | ÉCHELLE DE SOLDE N° 4 |
| ADJUDANT-CHEF | 527 | 451 | 620 | 520 | |
| ADJUDANT | 467 | 408 | 576 | 486 | |
| MARÉCHAL-DES-LOGIS-CHEF | 399 | 362 | 546 | 464 | ÉCHELLE DE SOLDE N° 3 |
| MARÉCHAL-DES-LOGIS | 339 | 320 | 379 | 349 | |

Source DGGN/DSF/SDAF

¹ Hors échelons fonctionnels attribués par décision ministérielle pour certains officiers généraux.

² Échelon accessible 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 l'intérieur, 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) | 2 823 € | 2 262 € | 2 176 € | 1 913 € | 1 546 € | 1 438 € | 1 478 € | 1 422 € |
| 2 ^E DÉCILE | 3 141 € | 2 990 € | 2 815 € | 2 526 € | 1 858 € | 1 763 € | 1 642 € | 1 534 € |
| 3 ^E DÉCILE | 3 462 € | 3 193 € | 3 142 € | 2 764 € | 1 996 € | 1 867 € | 1 785 € | 1 588 € |
| 4 ^E DÉCILE | 3 726 € | 3 356 € | 3 364 € | 2 957 € | 2 179 € | 1 957 € | 1 964 € | 1 671 € |
| 5 ^E DÉCILE | 3 843 € | 3 562 € | 3 495 € | 3 074 € | 2 345 € | 2 081 € | 2 073 € | 1 756 € |
| 6 ^E DÉCILE | 3 997 € | 3 721 € | 3 681 € | 3 181 € | 2 488 € | 2 171 € | 2 249 € | 1 843 € |
| 7 ^E DÉCILE | 4 204 € | 3 879 € | 3 945 € | 3 351 € | 2 578 € | 2 267 € | 2 520 € | 1 953 € |
| 8 ^E DÉCILE | 4 487 € | 4 020 € | 4 236 € | 3 549 € | 2 742 € | 2 378 € | 2 742 € | 2 105 € |
| 9 ^E DÉCILE | 5 056 € | 4 237 € | 4 711 € | 3 812 € | 2 995 € | 2 551 € | 2 927 € | 2 444 € |
| 10 ^E DÉCILE (B) | 6 920 € | 4 847 € | 5 823 € | 4 590 € | 3 630 € | 3 155 € | 3 708 € | 3 034 € |
| MOYENNE | 4 166 € | 3 607 € | 3 739 € | 3 172 € | 2 436 € | 2 163 € | 2 309 € | 1 935 € |
| RAPPORT (B) (A) | 2,5 | 2,1 | 2,7 | 2,4 | 2,3 | 2,2 | 2,5 | 2,1 |

Source DGGN/DSF/SDAF

Les grilles indiciaires appliquées aux militaires de la gendarmerie sont identiques aux hommes et aux femmes. La différence constatée dans les rémunérations nettes moyenne entre hommes et femmes provient de caractéristiques professionnelles et socio-démo-

graphiques particulières de la population féminine de la gendarmerie. En effet, les officiers et sous-officiers féminins sont plus jeunes et surtout ont, en moyenne, moins d'ancienneté, notamment parce que la féminisation de la gendarmerie est relativement récente. En écho

à cette plus faible ancienneté, elles sont aussi moins gradées. Il faudra alors quelques années pour que les parcours professionnels moyens des hommes et des femmes se rejoignent. Enfin, il est important de préciser

que la situation matrimoniale des femmes se distingue de celles des hommes, ces dernières sont davantage célibataires et sans enfants ce qui a des effets sur la rémunération (primes).

D Les mesures catégorielles

Plusieurs mesures catégorielles ont été mises en œuvre en 2016. Ces mesures ont représenté 24,3 M€ (hors CAS pensions). Elles se décomposent comme suit :

- grilles des catégories B SOG/CSTAGN (6,4 M€);
- revalorisation de la catégorie C des CSTAGN (0,7 M€);
- revalorisation bas de grille SOG (5,3 M€);
- mesures concernant les personnels civils du programme, dont PPCR, CGEM, CIA (0,4 M€);
- revalorisation IJAT (3,9 M€);
- IFR (6,2 M€);
- Majoration de la prime spéciale pour les officiers de police judiciaire habilités (1,4 M€).

Par ailleurs 4,7 M€ ont été versés en 2016 et correspondent aux mesures mises en œuvre en 2015, ce qui porte le total des dépenses au titre des mesures catégorielles à **29 M€ en 2016**.



E Les pensions de retraite

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 2016 :

- Nombre de retraités de la gendarmerie: **72 993**;
- Nombre de conjoints et de divorcés pensionnés de la gendarmerie (Veuves/Veufs): **31 710**;
- Nombre d'orphelins pensionnés de la gendarmerie: **1 239**.

Chapitre 4

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 constitue 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. Depuis 2007, la gendarmerie a fait effort dans la politique d'enseignement numérique, qui s'appuie sur un plan d'action stratégique triennal.

La politique de formation de l'institution est décrite dans un document intitulé « Stratégie de la formation des militaires de la gendarmerie » qui expose dans une

première partie, les grands principes du socle de la formation des personnels militaires de la gendarmerie, (avec une dimension identitaire affirmée autour de la militarité, de la sécurité et du droit) et définit, dans une seconde partie, la conception générale de l'ingénierie de formation au sein de la gendarmerie.

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

27 548 élèves ou stagiaires ont suivi une action de formation en école ou centre de formation de la gendarmerie :

- dont **8 386** en formation initiale ;
- **19 162** en formation continue* ;

1 255 941 journées de formation ont été dispensées.

* Ces chiffres n'incluent pas les personnels formés au profit d'autres pays.

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 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 élémentaire¹).

La formation des personnels civils relève d'autres dispositifs.

A | Le bilan des formations dispensées

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 22 structures de formation (8 écoles, 1 camp d'entraînement, 12 centres nationaux et la cellule nationale de formation au secourisme), implantées sur 16 sites métropolitains.



¹ Ces formations ne font pas partie du périmètre statistique retenu ici.



22 ÉCOLES ET CENTRES

- Formation initiale
- Formation continue
- Formation à l'expertise
- Soutien pédagogique
- Pôle enseignement supérieur

Taux de militaires formés

Le taux de militaires formés en 2016, tous corps confondus, est de 28,28 %.

| | Officiers | Sous-Officiers | Volontaires | TOTAL ** |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Nombre de stagiaires | 2 224 | 20 922 | 4 402 | 35 416 |
| Nombre de jours de formation | 75 013 | 872 114 | 308 814 | 1 255 941 |
| Effectif total* | 6 717 | 77 877 | 12 797 | 97 391 |
| Taux d'agents formés | 33,11 % | 26,87 % | 34,40 % | 28,28 % |

Source : DGGN/DPMGN/BAA/SE * effectifs réalisés (Prog152) au 31/12/2016 ** formation initiale et continue.

Méthode :

Le tableau ci-dessus dresse un bilan des actions de formation organisées en 2016. Comme indiqué dans l'encart des chiffres clés, 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. Les éléments chiffrés sont communiqués par le commandement des écoles de la gendarmerie nationale.

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 2016 est compté pour deux stagiaires).





Répartition par corps et axes de formation (initiale et continue)

| | Officiers | Sous-Officiers | Volontaires | TOTAL |
|--|-----------|----------------|-------------|---------------|
| Nombre d'élèves en formation initiale * | 235 | 3 922 | 4 229 | 8 386 |
| Nombre de stagiaires en formation continue | 1 989 | 17 000 | 173 | 19 162 |
| Nombre total de militaires formés | 2 224 | 20 922 | 4 402 | 27 548 |

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BFORM

(*) militaires sortis de formation initiale en 2016

L'année 2016, 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 de :

- permettre la réalisation dans des conditions normales des missions dévolues aux unités et services composant l'institution, notamment en accompagnant par une formation adaptée les personnels affectés dans un nouvel emploi ;

- contribuer à l'amélioration de la performance de l'institution ;
- assurer l'adaptabilité de l'institution face aux évolutions de son environnement (prise en compte des priorités et objectifs fixés par le gouvernement et les autorités d'emploi, évolutions techniques, technologiques, législatives, réglementaires, des matériels, modes opératoires et habitudes des usagers, adversaires, délinquants...).

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.

Les officiers de gendarmerie

L'école des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN), implantée à Melun, assure la formation initiale et continue 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 ans², 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 (Master of business administration) spécialisé « management de la sécurité ». Le MBA de l'EOGN évolue et sera proposé dès 2017 aux officiers qui auront exercé leur premier commandement opérationnel au titre de la formation continue.

La période de préparation dans les 4 dominantes d'emploi (sécurité publique générale - SPG, sécurité routière - SR, police judiciaire/renseignement - PJ/RENS et maintien de l'ordre/défense - MO/DEF) a été développée, les mises en situation prenant une part de plus en plus importante dans les programmes. A cet égard, la formation des officiers demeure en constante évolution afin de répondre aux besoins de la gendarmerie.

Depuis 2010, l'EOGN accueille également les officiers de gendarmerie issus du rang (OGR), 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.

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 universitaire, qui constitue une période d'acquisition des compétences fondamentales centrée sur deux filières (administration-logistique et 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 s'est vu complété en 2016 par l'ouverture de l'école de Dijon qui a accueilli 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.

² 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.

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 militaires du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie

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 militaires, 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 6 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.

Focus sur la création de l'école de gendarmerie de Dijon

La nouvelle école de gendarmerie de Dijon a ouvert ses portes le 1^{er} septembre 2016 et incorporé ses premiers élèves le 17 octobre 2016. Elle compte aujourd'hui 169 cadres (dont 62 personnels civils) et 460 élèves gendarmes répartis au sein de 4 compagnies. Elle accueillera, fin octobre, deux nouvelles compagnies. Elle est soutenue par un centre médical des armées à l'effectif de 12 personnels, dont deux médecins militaires.

Cette création a été rendue possible par la reprise d'une grande partie de la base aérienne 102 de Dijon, dissoute le 31 août 2016. Les investissements en matériels et travaux d'adaptation représentent à ce jour plus de 11 millions d'euros.

La création de cette nouvelle école a été motivée par la nécessité de former les renforts accordés à

la gendarmerie dans sa lutte contre le terrorisme et l'immigration irrégulière (+2 317 postes en 2016) et par les recrutements générés par le flux important des départs à la retraite.

Après la première phase de montée en puissance, l'école s'apprête à accueillir le 2 octobre 2017, les premiers stagiaires du Centre National de Formation à la Sécurité Publique (CNFSP). Ce centre est destiné à assurer la formation continue des militaires non gradés servant en brigade territoriale.

A l'horizon 2018-2020, des travaux de rénovation de bâtiments d'instruction et d'hébergement sont envisagés pour porter la capacité totale de formation à l'équivalent de 11 compagnies.

La formation continue

Ce type de formation concerne ceux qui sont rentrés, après avoir quitté la formation initiale, en activité de service dans les différentes unités et services de la gendarmerie. Elle permet aux personnels de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences et de s'adapter aux nouvelles technologies, pratiques ou méthodes appliquées en gendarmerie, de s'adapter à leur mobilité fonctionnelle et à leur prise progressive de responsabilité. Elle constitue aussi un appui dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Les différentes modalités de formation sont mises en œuvre dans le cadre de la formation continue (présentiel, enseignement à distance...).

La formation continue des officiers

L'EÖGN, grâce à sa double implantation à Melun et à l'École militaire à Paris, assure la formation continue des officiers et les accompagne tout au long de leur carrière en particulier en organisant les stages de préparation à l'emploi (stage commandants de compagnie et d'escadron, de groupement, séminaire des hauts dirigeants pour les futurs commandants de région)

mais aussi l'enseignement militaire supérieur du premier degré.

Quant à l'enseignement militaire du second degré, il est suivi à l'École de guerre en milieu interarmées mais aussi dans des écoles civiles pour les officiers qui se destinent à l'expertise scientifique et technique sans renoncer à exercer des postes opérationnels. Enfin de nombreux partenariats existent entre le monde universitaire, les grandes écoles et la gendarmerie.

La formation continue des sous-officiers

Les sous-officiers sont concernés par des stages de formation continue lors de la préparation à certains diplômes qui ont un impact sur le déroulement de carrière : officiers de police judiciaire, diplôme d'arme, stage national de formation à l'encadrement opérationnel, brevet supérieur de spécialiste...

Pendant, les militaires qui ne se destinent pas à devenir des gradés de gendarmerie sont eux aussi concernés à compter de 2017 par un stage innovant de recyclage au nouveau centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP) implanté dans l'école de gendarmerie de Dijon.

Focus sur le CNFSP

Le centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP), créé au sein de l'école de Dijon, a vocation à devenir le centre de référence de la gendarmerie départementale et accueillera dans un premier temps des gendarmes agents de police judiciaire (APJ) affectés en brigade territoriale. Les premiers stages, à l'effectif de 60 gendarmes et d'une durée d'une semaine, auront lieu à partir d'octobre 2017.

Ces stages, qui s'adressent à des gendarmes d'une expérience professionnelle d'au moins 5 années et déjà formés aux missions de la gendarmerie dépar-

tementale, ont pour objectifs la sensibilisation aux notions de contact et de sécurité des personnels, la connaissance des nouveaux outils connectés ou numériques, ainsi qu'une meilleure appréhension des 15 premières minutes d'une intervention qui sont souvent les plus sensibles et les plus déterminantes. Par une pédagogie participative, axée sur les mises en situation, les échanges et les retours d'expérience (retex), les stagiaires pourront faire partager leur propre expérience du terrain et confronter leur perception du travail de brigade.

La formation collective

Dans la gendarmerie départementale, la formation collective est essentiellement de la responsabilité du commandant de compagnie, elle concerne l'intervention professionnelle (IP) dispensée par des moniteurs IP affectés dans les unités, le recyclage secourisme délivré par un formateur déplacé de la cellule secourisme région, le tir, les formations ciblées sur certaines thématiques d'actualité, etc ;

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, les unités de gendarmerie mobile sont astreintes à suivre un stage national (tous les 18 mois) de mises en situations opérationnelles.

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 nucléaires, direction générale de l'armement.

Les formations d'expertise et les préparations opérationnelles

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.

Les formations d'expertise 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 (Nucléaire, Radiologique, Bactériologique et Chimique)

Les centres de formation du CEGN assurent la plupart des formations d'expertise. Par ailleurs, sur des domaines très spécifiques, le groupement d'intervention de la gendarmerie nationale (GIGN) et le pôle judiciaire (PJGN) contribuent à former des gendarmes qui opèrent dans des spécialités très pointues.

Les échelons départementaux et régionaux, suivant des formats définis et conçus au plan central, concourent aussi à ces formations spécifiques (ex : techniciens d'identification criminelle de proximité (TICP), correspondants nouvelles technologies (CN'tech), correspondants sûreté, perfectionnement des officiers de police judiciaire (OPJ).

Des prestataires extérieurs à la gendarmerie concourent également de manière déterminante à la formation continue des personnels. Ces prestataires relèvent d'autres administrations (armées, police nationale, enseignement supérieur) ou du secteur privé. Il s'agit par exemple de formations universitaires dans des domaines spécifiques, notamment judiciaire (la formation des enquêteurs N'Tech³), de formations munitions explosifs MUNEX auprès du Pôle Interarmées (PIAM), de formations au renseignement en interarmées, à la direction du renseignement militaire (DRM), de formations liées au nucléaire sur les sites de la direction générale

³ Nouvelles technologies.

de l'armement (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 et du Collège européen de sécurité et de défense).

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.

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 du ministère de l'intérieur (DRH-MI) pour les formations administratives, et avec celle du ministère de la défense (DRH-MD) 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-MI, 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 préfectures.

Pour les agents de la filière technique, les formations sont organisées dans le cadre d'une convention spécifique entre la DRH-MI et la DRH-MD. Cette convention permet aux personnels techniques de la gendarmerie de suivre des formations spécifiques à leur cœur 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'acclimatation. 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 été 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 légistique ;
- 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.

L'apprentissage permet à un jeune d'apprendre un métier 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 de relever le défi. Au 31 décembre 2016, la gendarmerie nationale compte **207** apprentis en formation.

B | L'évolution des formations

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 2 jours, complète la

formation théorique. En outre, un officier de gendarmerie présente l'institution durant 3 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 nationale supérieure 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 9 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.





Développement du dispositif d'enseignement à distance

Aujourd'hui, les innovations technologiques offrent la possibilité de réaliser des formations à distance qui s'appuient sur un environnement d'apprentissage numérique spécifique. Dans le domaine de la formation, la révolution numérique propose une multiplicité de supports, des possibilités d'interactions infinies, aux enjeux pédagogiques, économiques et sociaux indéfinissables.

Plusieurs organisations utilisent 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). L'apprenant se trouve ainsi au cœur d'un réseau d'échanges et de transmission des connaissances, et le formateur n'a plus le même rôle, n'étant plus le seul à détenir le savoir. La mise en place d'une formation à distance 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.

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.

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 numérique⁴, 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. L'utilisation des TICE dans la formation initiale, continue et d'expertise, constitue 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.

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

- 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 MOOC⁵, 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 (EAD) existent :

⁴ Méthodes de formation intégrant les techniques d'information ou de communication de l'enseignement ; 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,

⁵ Massive Open Online Course est un processus qui propose une formation à distance offrant des cours en ligne ouvert à tous.

- **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 œuvre 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 « Gendform⁶ », 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.

Les formations de préparation à l'emploi

En 2016, 77 formations tutorées et 3 formations en libre accès, 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'arme, 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 participe plus largement à la transformation numérique de la gendarmerie.

⁶ Plateforme Gendarmerie Nationale d'apprentissage à distance. En 2016, le nombre de connexions à la plateforme Gendform a augmenté de 14,5 % par rapport à 2015 (608 410 connexions contre 531 522), avec une augmentation de 30,4 % du nombre d'utilisateurs par rapport à 2015 (136 684 utilisateurs contre 104 814).

Certification des titres de la gendarmerie et validation des acquis de l'expérience

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.

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.



Liste des titres actifs de la gendarmerie inscrits au RNCP (au 24/05/17)

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.

| Intitulés des titres | Niveau de qualification | Mutualisation |
|--|-------------------------|-----------------|
| Agent de sûreté et d'intervention dans les territoires | IV | - |
| Chef d'embarcation de sécurité intérieure | III | PN |
| Chef de groupe de maintien de l'ordre public (ex diplôme d'arme, ex gendarme mobile chef de groupe) | III | PN |
| Enquêteur judiciaire de sécurité intérieure (ex OPJ, ex gendarme départemental) | III | PN |
| Installateur maintenicien des systèmes électroniques de sécurité (Perben) | III | PN |
| Investigateur en matière économique et financière / sécu intér. | 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 |
| Opérateur de centre de commandement | III | PN-SC |
| Responsable de sûreté maritime et portuaire | II | - |
| Maintenicien aéronautique option armement | II | - |

Liste des titres en cours de renouvellement :

| Intitulés titres | Niveau de qualification | Mutualisation |
|---|--------------------------------|----------------------|
| Auditeur en prévention technique de la malveillance et vidéo-protection | II | PN |
| Chef de caravane de secours en montagne (SI) | III | PN |
| Chef d'opérations de secours en montagne de sécurité intérieure | II | PN |
| Responsable d'unités opérationnelles | II | - |
| Installateur, maintenicien des systèmes d'information | III | PN |
| Responsable d'opérations criminalistiques de sécurité intérieure | II | - |
| Adjoint de sécurité intérieure | V | PN |
| Cynotechnicien de sécurité intérieure | IV | PN |

Source : DGGN/DPMGN/SDC/BFORM

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).

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.



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 12 mois 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 œuvre 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 ou d'un diplôme civil :**

Tout personnel de la gendarmerie peut faire valoir son expérience acquise au sein de l'institution ou dans un autre cadre professionnel ou extra-professionnel, 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 voie hiérarchique,

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/vae-en-gendarmerie/>

ou pour des informations sur la démarche de VAE étape par étape :

<http://formation.gend/gauche/rncp-et-vae/la-vae-pas-a-pas-pour-les-certifications-gendarmerie-et-les-autres/>

Chapitre 5

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** :

- aide à caractère social, ayant pour objet de fournir aux militaires les moyens d'une insertion réussie dans le secteur civil (public ou privé) ;
- 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 ;
- levier financier, le programme 152 « gendarmerie nationale » supportant le coût 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.

En **2016**, les conseillers en emploi de la chaîne reconversion ont :

- informé et accompagné **7 588** militaires dans leur projet de reconversion ;
- initié **491** congés de reconversion ;
- permis le reclassement de **2 417** militaires, soit :
 - **66** officiers ;
 - **578** sous-officiers ;
 - **1 773** AGIV / GAV dont **659** comptant moins de **4** ans de services effectifs.

Chiffres clés

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 DGGN, 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 (COMSOP, cellules DROM-COM)¹ 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.

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.

¹ Départements et régions d'outre-mer – Collectivités d'outre-mer

B | Le dispositif de reconversion

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'accompagnement vers l'emploi, le militaire peut solliciter 2 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.

C | Le dispositif d'accès à la fonction publique

L'opportunité de pouvoir accéder à un emploi au sein de l'une des trois fonctions publiques est réglementée 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 détachement, d'accéder à des emplois civils de catégories Haut Niveau (HN), A, B et C proposés par la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière.

Fonction publique de l'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 (1 commission annuelle).

Fonction publique 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 2 mois puis détaché pendant un an dans le cas où le stage probatoire de 2 mois s'est révélé concluant. Un à 3 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 3 ans d'accéder à des emplois civils de catégorie B ou C proposés par la fonction publique de l'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).



D

Les indicateurs de la reconversion

Nombre de militaires ayant bénéficié d'un congé de reconversion

| | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------|------|------|------|
| Officiers GIE / CTA | 18 | 22 | 15 |
| Sous-officiers GIE | 123 | 163 | 156 |
| CTAGN | 10 | 11 | 16 |
| Volontaires | 188 | 307 | 304 |
| TOTAL | 339 | 503 | 491 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BRECONV

Nombre de militaires reclassés dans le secteur privé

| | 2015 | | 2016 | |
|----------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|
| | Nombre | Taux de reconversion (*) | Nombre | Taux de reconversion (*) |
| Officiers | 60 | 77 % | 66 | 77 % |
| Sous-officiers | 552 | 70 % | 578 | 72 % |
| Volontaires | 1 741 | 82 % | 1 773 | 80 % |
| TOTAL | 2 553 | 78 % | 2 417 | 78 % |

* Nombre de reclassés/(inscrits - radiés)

Source : DGGN/DPM/SDAP/BRECONV

Nombre de militaires détachés dans la fonction publique de l'État

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

| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | Nombre candidatures | Nombre détachés | Nombre candidatures | Nombre détachés | Nombre candidatures | Nombre détachés |
| Haut niveau | 17 | 3 | 17 | 2 | 18 | 1 |
| A | 2 | 0 | 4 | 1 | 7 | 0 |
| B | 19 | 0 | 19 | 5 | 26 | 9 |
| C | 0 | 0 | 3 | 1 | 6 | 1 |
| TOTAL | 38 | 3 | 43 | 9 | 57 | 11 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BRECONV

Nombre de militaires détachés dans la fonction publique territoriale et hospitalière

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

| 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| Nombre candidatures | Nombre détachés | Nombre candidatures | Nombre détachés | Nombre candidatures | Nombre détachés |
| 31 | 29 | 39 | 38 | 42 | 41 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BRECONV

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

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

| 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|------|---------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|
| Etat | Territoriale Hospitalière | Etat | Territoriale Hospitalière | Etat | Territoriale Hospitalière |
| 116 | 131 | 51 | 131 | 111 | 167 |
| 247 | | 182 | | 278 | |

Source : Défense Mobilité / Agence de Reconversion de la Défense

Chapitre 6

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 militaires¹. Concomitamment, la performance de la gendarmerie est conditionnée par l'épanouissement des personnels, dans leur cadre professionnel comme dans leur vie familiale. Le dialogue interne constitue donc 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. Les consultations ou sondages réguliers auxquels ils participent attestent de la confiance accordée au dispositif, ainsi qu'au supérieur hiérarchique, qui est leur interlocuteur privilégié pour la prise en compte de leurs préoccupations et de leurs attentes. La volonté de renforcer l'efficacité d'un tel dispositif s'est concrétisée par la nouvelle circulaire n° 186 000 du 17 mars 2017, qui réaffirme les principes du dialogue interne et redéfinit le rôle de chacun de ses acteurs.

Le directeur général de la gendarmerie nationale a souhaité renforcer la légitimité des membres de la concertation en instaurant l'élection pour tous et en permettant aux titulaires d'un mandat de représentation 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. Elle s'inscrit en outre dans la volonté des plus hautes autorités de l'État de poursuivre la modernisation des instances de concertation, dans le respect du statut militaire.

- **12** militaires de la gendarmerie membres du CSFM (conseil supérieur de la fonction militaire)
- **189** membres, titulaires (**75**) ou suppléants (**114**) du CFMG (conseil de la fonction militaire gendarmerie)
- **1733** membres des instances de concertation (IC), soit :
 - **761** conseillers concertation niveau 1 (CC1) et **641** vice-conseillers concertation (VCC1)
 - **109** conseillers concertation niveau 2 « officiers »
 - **117** conseillers concertation niveau 2 « sous-officiers » et **30** vice-conseillers concertation (VCC2)
 - **38** correspondants volontaires
 - **37** conseillers concertation niveau 3

¹ 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".

C'est en ce sens que les instances de concertation des Armées ont été rénovées au cours de l'année 2016 .

Le statut militaire dont relèvent les corps de la gendarmerie exclut tout droit syndical mais prévoit, depuis peu, les associations professionnelles². La création d'un tel droit associatif constitue une étape importante dans l'évolution du dialogue interne et a été anticipé très en amont afin de maintenir la performance générale de ce dialogue et de mieux accompagner les évolutions :

- ouverture d'un forum dédié aux associations sur le site Internet GENDCOM, participant à la reconnaissance du fait associatif ;
- nomination d'un conseiller pour le dialogue social militaire auprès du DGGN, interlocuteur privilégié pouvant répondre aux attentes de l'ensemble des associations actuelles et futures.
- signature d'une charte des associations par le DGGN avec **14** associations liées à la gendarmerie représentant **70 000** adhérents.

A

La chaîne de concertation locale

La chaîne de concertation locale constitue 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 à chaque échelon de commandement.

Ainsi, au niveau des compagnies de gendarmerie départementale et des escadrons de gendarmerie mobile, **les conseillers concertation (CC1) et les vices conseillers concertation de premier niveau** 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 conseiller concertation et un vice conseiller concertation sous-officier et volontaire de deuxième niveau, élus par les CC1 et vices CC1 et **un conseiller concertation officier**³, élus par les officiers de leurs

groupements (GD et GM), participent au dialogue interne.

Enfin, auprès de chaque commandant de région ou formation assimilée est placé **un conseiller concertation de troisième niveau** en charge d'animer le dialogue interne au sein de la formation. Dans les régions zonales, **un conseiller concertation pour la gendarmerie mobile** est nommé dans les mêmes conditions. Ces derniers sont élus par l'ensemble des conseillers et vices conseillers concertation ainsi que par les membres du CFMG de la formation administrative considérée.

Des commissions de concertation aux niveaux 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.

² 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 Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM).

³ Un vice conseiller concertation officier de deuxième niveau est élu dans les formations comptant plus de 50 officiers.

De plus, le directeur général de la gendarmerie nationale a nommé auprès de lui un conseiller officiers et un conseiller sous-officiers. Membres du cabinet du DGGN, ils constituent des conseillers indépendants des structures de concertation, de participation et de représentation.

Le secrétaire général du CFMG est également conseiller du dialogue social pour la gendarmerie. Il constitue, à ce titre, l'interlocuteur des associations professionnelles ou de retraités gravitant autour de la gendarmerie.

B La concertation au niveau national

La gendarmerie nationale, partie intégrante de la communauté militaire, dispose de membres élus au sein du conseil supérieur de la fonction militaire (CFM), à l'instar des huit 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, service d'infrastructures de la défense et commissariat général aux armées).

Le conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) étudie l'ensemble des textes intéressant les statuts, la rémunération et la condition militaire. Il émet des avis sur les différents projets qui lui sont soumis et participe ainsi à l'évolution et à la modernisation de la condition militaire.

Son mode de fonctionnement a été rénové au mois de juin 2016. A compter de janvier 2017, les 42 militaires siégeant au CSFM seront concertants à temps plein. La gendarmerie nationale a fait le choix du mode électif et les 12 membres du CSFM ont été élus parmi les membres du CFMG en novembre 2016.

Le CFMG est co-présidé par le ministre de la défense et le ministre de l'intérieur. Instance de concertation nationale, elle est régulièrement consultée par le

directeur général pour tous les sujets relatifs à la condition militaire tels que l'organisation du travail, l'emploi ou les conditions de vie des gendarmes et de leur famille.

Son mode de fonctionnement a également connu des évolutions qui seront effectives en janvier 2017 (75 titulaires, 114 suppléants, tous élus par les conseillers concertation).

Les membres titulaires sont répartis en 2 groupes et représentent tous les statuts, régions et organismes, grâce à une répartition selon plusieurs critères :

- géographique ;
- 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) ;

Les membres sont mandatés pour 4 années. Le conseil est renouvelé par moitié tous les 2 ans.

Le CFMG dispose **d'un groupe de liaison** (11 titulaires) très actif, qui rencontre hors sessions les autorités hié-

rarchiques et politiques pour évoquer des sujets d'actualité et faire part des préoccupations et attentes des membres du conseil.

pour y représenter la gendarmerie. Ils sont, à ce titre, affectés à temps plein au sein de cette instance inter-armées et rattachés administrativement à une formation administrative au sein de la gendarmerie.

Enfin, 12 membres élus en son sein siègent au CSFM

Physionomie de la concertation en 2016

| | 2016 |
|---|------|
| Conseillers concertation niveau 1 | 761 |
| Vice-Conseillers concertation niveau 1 | 641 |
| Conseillers concertation niveau 2 "Officiers" | 109 |
| Conseillers concertation niveau 2 "Sous-Officiers" | 117 |
| Vice-Conseillers concertation niveau 2 "Sous-Officiers" | 30 |
| Correspondants GAV | 38 |
| Conseillers Concertation niveau 3 | 37 |



Répartition par grade et par statut des personnels exerçant un mandat de représentation

| Statut | Grade | Féminin | Masculin | Total |
|----------------------------|----------------|------------|-------------|-------------|
| OG | COL | / | / | / |
| | LTC | / | 13 | 13 |
| | CEN | 3 | 37 | 40 |
| | CNE | 3 | 55 | 58 |
| | LTN | 1 | 26 | 27 |
| SOG | MAJOR | 4 | 159 | 163 |
| | ADC | 24 | 276 | 300 |
| | ADJ | 39 | 385 | 424 |
| | MDL/C | 26 | 212 | 238 |
| | GEND | 31 | 314 | 345 |
| OCTA | LTC | / | / | / |
| | CDT | / | 2 | 2 |
| | CNE | 1 | / | 1 |
| | LTN | / | / | / |
| CSTAGN | MAJOR | 4 | 5 | 9 |
| | ADC | 8 | 8 | 16 |
| | ADJ | 11 | 11 | 22 |
| | MDC | 15 | 11 | 26 |
| | MDL | 8 | 5 | 13 |
| Correspondants Volontaires | Aspirant | 1 | / | 1 |
| | Brigadier | 7 | 4 | 11 |
| | Brigadier-chef | 6 | 6 | 12 |
| | GAV | 2 | 4 | 6 |
| | MDL | 3 | 3 | 6 |
| TOTAL | | 197 | 1536 | 1733 |

Source : DGGIV/CFMG

Note : certains personnels peuvent exercer simultanément plusieurs mandats.

C

Bilan de l'activité du CFMG en 2016

L'activité du CFMG a été essentiellement concentrée en 2016 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 aux travaux des groupes de travail initiés par la DGGN sur différents thèmes propres à la gendarmerie :

- l'inaptitude médicale (travail débuté en 2014) ;
- la transposition de la directive européenne sur le temps de travail ;
- la valorisation des brigades territoriales ;
- les préoccupations des militaires des corps de soutien ;
- les matériels et l'équipement ;
- les brigades de proximité ;
- le protocole d'occupation du logement concédé par nécessité absolue de service (CNAS) ;
- les motocyclistes ;
- la gendarmerie mobile.



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.

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, le comité technique n'est plus paritaire et se réunit au minimum 2 fois par an. Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans.

Le CT-GN, instance nationale, est compétent pour tout sujet de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences des personnels civils de la gendarmerie nationale 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 la gendarmerie nationale.

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 ressources humaines du ministère de l'intérieur et du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale.

Les représentants du personnel ont été élus sur scrutin de liste. 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 organisations syndicales (OS) siègent au CT-GN : le Syndicat National des Personnels Civils Forces Ouvrières de la Gendarmerie Nationale (SNPC FO-GENDARMERIE - 5 sièges), la Fédération des Établissements et Arsenaux de l'État - Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT FEAE - 1 siège), l'Union Nationale des Syndicats Autonomes de la Gendarmerie Nationale et Service Militaire Adapté (UNSA GENDARMERIE & SMA - 1 siège), la Fédération Nationale des Travailleurs de l'État - Confédération Générale du Travail (CGT FNTE - 1 siège) et le Syndicat des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Infirmiers - Syndicat

Autonome des Préfectures et de l'Administration Centrale du Ministère de l'Intérieur (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.

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 au SAELSI.

Enfin, les personnels civils sont représentés au sein des 25 CHSCT de la gendarmerie nationale, un 25ème CHSCT ayant été institué en 2016 suite à la création de l'école de gendarmerie de Dijon. 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 au regard des suffrages recueillis pour la composition du CT-GN.

En prévision des élections professionnelles de fin 2018 et pour tenir compte des réorganisations intervenues au sein de l'administration territoriale de l'Etat et, par conséquent, au niveau de la gendarmerie, un groupe de travail initié fin 2016 a permis d'élaborer une nouvelle cartographie des CHSCT sur laquelle sera fondée l'organisation du scrutin.

Chapitre 7

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. La pérennisation d'une chaîne de prévention intégrée à la chaîne de commandement et de décision à tous les niveaux avec des structures de prévention à temps plein, 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**, l'**évaluation de risques opérationnels**, notamment dans les domaines du nucléaire et du risque chimique 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.

La gendarmerie agit sur les 3 versants complémentaires et indissociables de la prévention.

La **prévention primaire** a pour objet d'agir sur les causes des risques, d'identifier les risques et d'agir sur les causes organisationnelles avant que ne survienne l'événement : évaluation, analyse, transcription. La prévention primaire est considérée comme la plus efficace.

La **prévention secondaire** agit sur le fonctionnement et le collectif. Elle prend souvent la forme de formations, de sensibilisations, d'actions ponctuelles. Elle a pour objectif le développement des ressources pour faire face à la situation et/ou le dépassement de la crise.

La **prévention tertiaire** traite, une fois l'événement survenu ou le dommage réalisé, des conséquences des situations à risques afin d'en limiter les effets et

d'éviter toute itération. La prévention tertiaire est la plus connue et la plus utilisée ; bien que, dans la durée, elle ne soit pas la plus efficace.

Le bureau santé et sécurité au travail (BSST) placé au sein de la sous-direction de l'accompagnement du personnel (SDAP) de la DGGN est organisé pour prendre en compte, au niveau central, l'ensemble du périmètre

de la prévention avec une section maîtrise des risques, une commission nationale de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et une section psychologie soutien intervention. Chacune de ses sections anime et supervise l'action des structures correspondantes au niveau local (sections santé sécurité au travail, COPIL RPS et conseillers techniques régionaux).

La chaîne de prévention intégrée des risques professionnels de la gendarmerie

- **1** bureau spécialisé (bureau de la santé et de la sécurité au travail) au niveau central
- **51** chargés de prévention et **274** chargés de prévention délégués et adjoints au niveau des commandants de formation
- **1 480** interventions pour la santé physique au profit des unités

Prévention des RPS

- **1** commission nationale de prévention
- **2** psychologues du travail
- **51** comités de pilotage régionaux

Prévention des addictions :

- **37** conférences
- **1 147** personnes sensibilisées dont 756 encadrants

L'accompagnement et le soutien psychologiques :

- **35** officiers psychologues cliniciens dont 30 conseillers techniques régionaux
- **502** interventions de soutien post-événementiel
- **12 720** consultations psychologiques

Les instances représentatives du personnel

- **25** CHSCT¹ totalisant 208 membres élus pour 79 réunions
- **48** CCHS² totalisant 312 membres désignés pour 85 réunions
- **3** CCHPA³ totalisant 21 membres désignés pour 11 réunions

Les congés médico-statutaires

- **1 310** placements et prolongations en CLDM⁴
- **332** placements et prolongations en CLM⁵
- **203** placements et prolongations en congés parentaux

Les accidents ou agressions

- **18** tués dans l'exercice de leur fonction
- **6 767** blessés dans l'exercice de leur fonction
- **18 048** agressions physiques et verbales

Le dispositif de protection fonctionnelle

- **3 108** demandes de protection fonctionnelle (98 % accordée)

¹ CHSCT : comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

² CCHS : conseils consultatifs d'hygiène et de sécurité

³ CCHPA : commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents

⁴ CLDM : congé de longue durée pour maladie

⁵ CLM : congé de longue maladie

A Organisation de la prévention des risques professionnels

Le cadre normatif de la prévention au sein de la gendarmerie

Le ministre de l'intérieur et le ministre de la défense définissent, chacun dans l'exercice de leurs attributions en ce qui concerne le personnel de la gendarmerie nationale, les orientations à mettre en œuvre en matière de santé et de sécurité au travail pour assurer la prévention des accidents et des maladies professionnelles et développer l'esprit de sécurité.

La gendarmerie est composée majoritairement de personnel à statut militaire qui relève, en fonction de ses missions et de son organisme d'affectation, du ministre de l'intérieur ou du ministre de la défense. Elle comprend également des personnels civils. De cette pluralité de statuts et de rattachements découle la prise en compte de la prévention des risques professionnels à travers 3 décrets distincts de portée équivalente dont la mise en œuvre est souvent complexe :

- les personnels civils sont régis par les dispositions du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant 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 ;;
- les militaires de la gendarmerie servant au sein de la gendarmerie nationale pour l'exercice des attributions relevant du ministre de l'intérieur se voient appliquer les dispositions 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 ;

- 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.

Partant du principe suivant lequel toute personne travaillant dans le même environnement professionnel est exposé aux mêmes dangers a droit à la même protection, la gendarmerie ne souhaite pas opérer de distinction entre les personnels civils et militaires tout en respectant les dispositions statutaires propres à chaque statut. C'est la raison pour laquelle, la politique de prévention est globale. Elle se construit à partir de l'évaluation des risques professionnels qui sont transcrits dans le document unique élaboré au sein de chaque organisme.

La modification du Code de la défense par l'ordonnance n° 2016-982 du 20 juillet 2016 va conduire à des évolutions structurantes de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels. En effet, l'article L. 4123-19 introduit l'obligation pour tout employeur d'assurer aux personnels à statut militaire des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique durant leur service. Le second semestre 2016 a permis de travailler sur un projet de décret en Conseil d'État devant fixer les modalités de mises en œuvre de cette obligation légale. Une étude précise a été conduite également pour déterminer l'impact de cette évolution sur l'ensemble des textes traitant de la prévention



Les différents acteurs de la prévention

La chaîne hiérarchique

Le DGGN s'appuyant sur les orientations ministérielles définit la politique de prévention des risques professionnels de l'institution et coordonne les actions visant à assurer la sécurité et la santé physique et mentale au travail. Le BSST définit, pour sa part, le cadre normatif et assure l'animation et la coordination des actions de prévention et d'accompagnement au profit de l'ensemble des personnels militaires et civils.

Les chefs d'organisme, commandants de formation de la gendarmerie, 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'agents de prévention d'une section de la santé et de la sécurité au travail (SSST), composée de 1 à 3 personnels, et de spécialistes dans certains domaines techniques (à titre d'exemple, le psychologue clinicien conseiller technique régional, l'assistante sociale, l'officier chargé de la protection contre l'incendie, ...).

De même, chaque commandant d'unité est chargé de veiller à la santé et à la sécurité au travail des personnels placés sous son autorité.

Les personnels

Conformément aux directives qui lui sont données par son chef d'organisme ou ses représentants, chaque personnel est l'acteur et le responsable à son niveau de sa propre prévention. Il lui incombe, de prendre soin, en

fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que celles des autres personnes travaillant dans le même environnement professionnel.

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

Les instances représentatives du personnel militaire (CCHS et CCHPA) et du personnel civil (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 participent 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 25 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 3 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. 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.

La médecine de prévention

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 n° 2009-971 du 3 août 2009 (« bulle de 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 depuis le 1^{er} 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).

B Les actions conduites en 2016 en matière de prévention des risques professionnels

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 de prévention des risques professionnels.

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 formation 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.

Le dispositif d'accompagnement psychologique (DAPsy) a poursuivi son développement.



© D.R.

De la prévention des risques psychosociaux à l'amélioration de la qualité de vie au travail

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 a accompagné les différents comités de pilotage. L'ensemble des organismes de la gendarmerie ont finalisé la réalisation des états des lieux des situations professionnelles fragilisantes et ont commencé à élaborer des plans de prévention.

Destinée à renforcer la prévention des situations professionnelles fragilisantes et l'accompagnement des personnels en situation de souffrance, la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail en gendarmerie intervient dans les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

Enjeu majeur de l'institution en matière d'accompagnement du personnel, la prévention primaire a pris une dimension nouvelle depuis le recrutement d'un second psychologue du travail au sein de la commission nationale de prévention et la poursuite de 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 national de 25 000 personnels en octobre 2014 sur les conditions de travail et entretiens collectifs), les comités de pilotage pluridisciplinaires créés dans chaque formation administrative et formés par les ARACT ont élaboré 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 dans le domaine des activités à caractère opérationnel

Prévention du risque routier

La prévention du risque routier est un véritable enjeu humain, mais aussi social et économique. Dans ce domaine, la gendarmerie poursuit annuellement l'élaboration et la diffusion du plan national de prévention du risque routier. Ce PPRR sert de fil conducteur pour l'élaboration au niveau de chaque organisme de la gendarmerie d'un plan local adapté au plus près des environnements de travail. Cette démarche permet, grâce à l'analyse accidentologique et de l'étude des actions déjà réalisées en ce domaine, de proposer les actions à engager pour maîtriser ce risque.

Prévention du risque ionisant

Dans le cadre de l'évaluation des risques dans les activités à caractère opérationnel, la gendarmerie poursuit sa politique de prévention contre les dangers liés aux rayonnements ionisants au profit des personnels d'unités spécialisées. Les militaires des escadrons en charge des escortes de matière nucléaire reçoivent une formation régulière et ont vu leur dotation en dosimètres complétée.

Les études de poste dans le cadre des missions dévolues aux pelotons spécialisés de protection de la gendarmerie (PSPG) évoluant au sein des CNPE (centrale nucléaire de production d'électricité) ont été conduites afin de

préciser, en matière de prévention des risques professionnels, la catégorisation des militaires au regard de la réglementation en matière de radio protection et les mesures qui en découlent dans le suivi médical (formation, suivi dosimétrique et médical, dotation en équipement de protection individuelle).

Prévention du risque chimique

La démarche innovante entreprise depuis 2011 de mise en place d'une organisation spécifique de la prévention des

risques pour les personnels travaillant dans les plateaux techniques de la gendarmerie se poursuit. Elle a pour but de permettre aux TIC (techniciens d'identification criminelle) de travailler en toute sécurité avec des produits chimiques répertoriés tout en assurant le respect de la démarche qualité en matière de traçabilité des résultats de police scientifique et technique. L'accent a été mis en 2016 sur l'évaluation des mesures initiales mises en place pour maîtriser le risque chimique sur ces plateaux. Plus de la moitié des structures ont fait l'objet d'un audit ciblé.



La prévention du suicide

Un suivi statistique utile à la prévention

La gendarmerie effectue un suivi statistique des actes auto-agressifs (suicides et tentatives) 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 d'éclairer les politiques de prévention.

| Nombre d'actes | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Suicides | 32 | 32 | 23 | 22 | 25 | 25 |
| Tentatives | 49 | 59 | 57 | 45 | 45 | 37 |

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA/SSD

Le taux moyen de suicide en gendarmerie est proche du taux observé en France, à structure de population identique selon l'âge et le sexe.

Par ailleurs, le taux de suicide moyen en 2016 (24 pour 100 000) est en baisse par rapport à la dernière décennie

(26 pour 100 000 entre 2006 et 2015). Il en est de même pour le taux moyen de tentative de suicide : 36 pour 100 000 en 2016 contre 56 pour 100 000 entre 2006 et 2015.

Les enquêtes de causalité : études de l'environnement professionnel

En 2016, la commission nationale de prévention a poursuivi la mise en place des études de l'environnement professionnel à la suite de chaque suicide. S'inscrivant dans le cadre du plan de prévention des RPS de la gendarmerie, ces études ont pour vocation de recueillir des faits sur l'événement, de faire la part des causes professionnelles et personnelles et de proposer des mesures de prévention adaptées.

Le guide-ressource

La DGGN a réalisé un guide-ressource relatif à la gestion de crise et à la communication après un suicide dans une unité. Ce guide, élaboré à partir des retours d'expé-

riences de responsables et d'acteurs du soutien institutionnel confrontés à ce type d'événement, est une aide à la réflexion et à la mise en place de mesures d'accompagnement à adapter à chaque fois à la situation concernée. Ce document a été transmis aux responsables de la chaîne de commandement jusqu'à l'échelon compagnie, aux membres de la concertation et aux acteurs de la communication institutionnelle.

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.

IV

La prévention des addictions

Dans ce cadre, la gendarmerie a participé à la formation de personnels « relais » capables d'informer, conseiller et orienter les agents sur les structures ou les personnes ressources. Enfin, en collaboration avec les autres armes, un outil dématérialisé, novateur et fédérateur, a été conçu pour le militaire et sa famille comprenant des articles synthétiques sur des thématiques ciblées

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.

Des journées de sensibilisation aux conduites addictives sont organisées et des dépliants à l'attention de la chaîne de commandement et des personnels sont distribués. La participation à ces séances de sensibilisation demeure une démarche individuelle et volontaire.

Les chefs d'organismes (commandants de région de gendarmerie ou de formation assimilée) peuvent faire appel à l'ANPAA (association nationale de prévention en alcoologie et addictologie). En 2016, les **37** conférences dispensées au sein des organismes de la gendarmerie ont permis de sensibiliser **1 147** personnes dont 756 encadrants.

C Le soutien et l'accompagnement psychologique

Le dispositif d'accompagnement psychologique (DAPsy) de la gendarmerie comptait 32 psychologues cliniciens (5 psychologues de la section PSI au sein du BSST et 27 psychologues conseillers techniques régionaux (CTR)). Il a été renforcé par 3 psychologues cliniciens (Guyane, Lorraine et Languedoc Roussillon), portant à 35 l'effectif des psychologues cliniciens à la fin de l'année 2016.

La consultation individuelle reste l'activité principale des psychologues cliniciens. Le nombre d'entretiens individuels a augmenté (+ 23%) pour atteindre 12 720. Plus de 4 000 personnels ont été pris en charge dans ce cadre.

Les prises en charge post-événementielles ont quant à elles connu une croissance inédite (+38%). Elles ont été au nombre de 502 et ont concerné plus de 2 000 personnels en 2016.

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015* | 2016 |
|---|-------|-------|-------|--------|---------------|
| Nombre de consultations | 4 309 | 7 860 | 9 670 | 10 359 | 12 720 |
| Nombre d'interventions | 174 | 277 | 347 | 363 | 502 |
| Effectif des psychologues (au 1 ^{er} janvier de l'année) | 16 | 23 | 29 | 29 | 32 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BSST/SPSI

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

L'évolution des demandes institutionnelles, de la politique d'accompagnement et des activités des psychologues cliniciens ont permis le développement d'un dispositif d'accompagnement différent de celui strictement lié à l'événement potentiellement traumatique. La diversité des activités, qu'elles soient cliniques ou institutionnelles, permet un accompagnement psychologique clinique global.

L'année 2016 a été marquée par plusieurs situations dramatiques, dont les décès en service de personnels de la gendarmerie. Le psychologue clinicien fait désormais partie des professionnels sollicités dans ces situations par le commandement, souvent dans l'immédiateté.

Rapidement mobilisé dans l'unité touchée, il apporte alors une aide à la réflexion dans la prise en compte des personnels affectés et facilite aussi d'autant les démarches ultérieures.

Le travail de proximité des psychologues avec le commandement (l'appui technique au commandement constituant le deuxième pôle d'activité du réseau) est une des explications de l'augmentation continue des consultations et de l'évolution substantielle en 2016 du nombre de prises en charge post-événementielles. 2016 a été la première année permettant d'évaluer l'activité du réseau dans les régions dans lesquelles les postes de psychologues cliniciens ont été doublés

(RG Bretagne, RG PACA, RG Rhône-Alpes, RG Midi-Pyrénées). Dans tous ces organismes, l'activité des deux psychologues cliniciens est en augmentation, du fait notamment d'une plus grande proximité avec les unités et les différents acteurs institutionnels. Le psychologue est ainsi mieux identifié et implanté. Un lien de confiance s'instaure et se diffuse, permettant de faire plus facilement appel à lui. Les postes prévus en 2017 devraient favoriser encore davantage l'accès aux psychologues cliniciens pour les personnels de la gendarmerie et raccourcir les délais de réponse aux demandes de prises en charge.

Le DAPsy développe son action dans les domaines de la formation au profit notamment des militaires des unités spécialisées, notamment les N-tech et les TIC en raison de la nature de leurs missions. Cependant, les psychologues sont aussi sollicités de plus en plus par des unités plus conventionnelles.

De même, plus de 500 conseillers concertation ont été sensibilisés par les psychologues du DAPsy à la « posture d'écoute et aux limites de la relation d'aide ».

D | Les décisions médico-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 hausse (environ 0,4 %) pour le corps des sous-officiers. En 2016, **2 046** décisions ont été prises au titre de placements en congés de ce type, de renouvellements, de rappels à l'activité ou de radiations (2 037 en 2015).

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

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 2016.

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'impossibilité 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 2016, 1 310 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 d'environ 33 % par rapport à 2015.

Le congé de longue maladie (CLM)

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

En 2016, 332 demandes de placement et de prolongation de sous-officiers et 2 d'officiers ont été accordées sur avis médical pour une durée maximale de 3 ans, soit 31 % de demandes supplémentaires accordées par rapport à 2015.

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^e anniversaire de l'enfant. 152 sous-officiers et 2 officiers en ont bénéficié en 2016, soit une hausse de 5,5 % par rapport à 2015.



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 12 septembre 2016 fixant les conditions physiques et médicales d'aptitude exigées des personnels militaires 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 armées, 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

(169 dossiers en 2013, 181 en 2014 et 203 en 2015).

Du 1^{er} janvier au 30 juin 2016, 165 dossiers ont été traités par la section médico-statutaire de la DGGN. A compter du 1^{er} juillet 2016, les commandants de formation admi-

nistrative ont obtenu la délégation de pouvoir d'octroi des autorisations à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude pour les sous-officiers de gendarmerie du cadre général.

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

En 2016, on recense **18 048** victimes d'agressions physiques et verbales. **6 933** militaires de la gendarmerie ont été victimes d'une agression physique parmi lesquels **1 984** blessés.

Blessés en service

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| Blessés en missions* | 3 622 | 3 815 | 3 941 | 3 789 | 4 079 |
| <i>dont agressions</i> | <i>1 342</i> | <i>1 706</i> | <i>1 769</i> | <i>1 807</i> | <i>1 984</i> |
| Blessés en service** | 2 300 | 2 791 | 2 496 | 2 870 | 2 688 |
| <i>dont accidents de la route (hors mission)</i> | <i>56</i> | <i>62</i> | <i>51</i> | <i>74</i> | <i>175</i> |
| TOTAL | 5 922 | 6 606 | 6 437 | 6 659 | 6 767 |

Sources : DGGN/DPM/SDPRH/BAA – DOE/SDAO/CROG

* Les décès ou dommages physiques en mission surviennent lors de l'exécution d'une opération ou mission de police (au cours d'une intervention, lors d'une interpellation, en service de police de la route, en enquête judiciaire au maintien de l'ordre, au cours d'un service de prévention de proximité, lors d'un transfèrement, ...)

** Les décès ou dommages physiques en service ont lieu durant les heures de travail, de permanence ou d'astreinte, ou sur le trajet domicile-travail, mais en dehors d'une opération ou d'une mission de police.



Tués en service

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|
| Décès en missions* | 7 | 8 | 2 | 2 | 14 |
| <i>dont agressions</i> | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Décès en service** | 4 | 3 | 4 | 6 | 4 |
| <i>dont accidents de la route (hors mission)</i> | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| TOTAL | 11 | 11 | 6 | 8 | 18 |

Sources : DGGN/DPM/SDPRH/BAA – DOE/SDAO/CROG

Les données chiffrées proviennent de la procédure interne dite « Evengrave » et intègrent l'ensemble des militaires décédés en service suite à une agression ou un accident.



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. La circulaire n° 112 000 GEND/DPMGN/SDAP/BCPJ en date du 23 mai 2013 décline le dispositif de protection fonctionnelle, propre à la gendarmerie nationale.

Le choix d'un dispositif intégré permet une meilleure prise en compte des risques encourus par les militaires, que ceux-ci soient victimes d'outrage ou soient blessés lors d'un engagement opérationnel. La gendarmerie nationale est ainsi en mesure d'accorder rapidement

à ses personnels une protection adaptée aux risques inhérents à leurs missions, grâce à un circuit décisionnel court et réactif. Enfin, le dispositif mis en place permet une politique uniforme et cohérente qui assure une maîtrise des dépenses.

Le site dédié à la protection fonctionnelle⁶, 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.

* Les décès ou dommages physiques en mission surviennent lors de l'exécution d'une opération ou mission de police (au cours d'une intervention, lors d'une interpellation, en service de police de la route, en enquête judiciaire au maintien de l'ordre, au cours d'un service de prévention de proximité, lors d'un transfèrement, ...)

** Les décès ou dommages physiques en service ont lieu durant les heures de travail, de permanence ou d'astreinte, ou sur le trajet domicile-travail, mais en dehors d'une opération ou d'une mission de police.

⁶ <http://proteger.gendarmerie.fr>

La mise en oeuvre 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 de la gendarmerie nationale (conjoint, 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, 3 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 dématérialisée et simple. Le militaire victime ou mis en cause remplit le formulaire 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). Une adresse électronique unique est dédiée au dispositif⁷. A l'échelon régional, chaque bureau de l'accompagnement du personnel (BAP) assure le suivi des demandes, voire de la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre, 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 2016, **3 108** demandes de protection fonctionnelle ont été enregistrées, soit une moyenne de **259** par mois (235 en 2015). Dans 98 % des cas, ces demandes ont fait l'objet d'une décision d'agrément. Au cours de l'année écoulée, 96 % des demandes concernent des militaires victimes et 4 % des militaires mis en cause. L'assistance juridique représente, en 2016, 76 % des décisions d'octroi de la protection fonctionnelle. La protection juridictionnelle (prise en charge des honoraires d'avocats) représente quant à elle 24 % des décisions d'agrément.



⁷ protection-fonctionnelle@gendarmerie.interieur.gouv.fr

La protection fonctionnelle répond à une attente forte des militaires de la gendarmerie. Les différentes formes de protection permettent une représentation efficace

et adaptée des militaires face aux risques inhérents à leurs fonctions, dans un environnement budgétaire contraint.



La mise en oeuvre du dispositif de don de jours

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a créé un dispositif de don de jours de repos et de permissions au profit d'un militaire ou d'un agent public civil dont un enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le militaire qui souhaite bénéficier d'un don sollicite son commandant de formation administrative qui vérifie les conditions à remplir et rend la décision ; l'agent public civil s'adresse quant à lui à son supérieur hiérarchique par l'intermédiaire de son référent RH. En cas de décision favorable à la demande de don, un appel à volontaires est lancé afin de recueillir des dons. Ce n'est qu'à ce moment là que le militaire ou l'agent public civil donateur peut renoncer à une partie de ses permissions/repos.

Le don est anonyme et définitif et se fait sous le contrôle de la hiérarchie. Toutefois, le donateur peut préciser, s'il le souhaite, l'agent qu'il désigne pour bénéficier de son don. Les militaires peuvent donner au maximum 9 jours de permission par an. Pour les personnels civils, cette limite dépend de la nature des jours données (selon s'il s'agit de congés annuels, de jours d'ARTT ou de jours CET). Le nombre de jours attribué au bénéficiaire est de 30, renouvelable 2 fois, soit 90 jours maximum.

Appliqué par la gendarmerie depuis l'été 2016, le dispositif a permis de recueillir 700 jours dont 422 ont pu être redistribués au profit de 7 demandeurs. Les jours collectés et non distribués ne sont pas reportables d'une année sur l'autre, mais ont vocation à être mutualisés au niveau ministériel.

Chapitre 8

Sanctions, Récompenses et Décorations

A Les sanctions disciplinaires

Le volume global des sanctions infligées en 2016 diminue de 4,34 %, passant de 3 546 sanctions en 2015 à **3 392** en 2016. Comme les années précédentes, 99 % de ces sanctions relèvent du 1^{er} groupe.

3 392 sanctions disciplinaires dont 3 367 du 1^{er} groupe (99 %)

22 891 récompenses attribuées aux militaires

11 647 décorations décernées aux militaires

Chiffres clés

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.

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^e 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^e 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^e et 3^e groupes.

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

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

Ces conseils sont composés d'au moins un militaire du même grade et de la même armée ou formation rattachée que le militaire déféré 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.



L'évolution des sanctions disciplinaires, par groupe

| Groupes de sanction | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Sanctions du 1 ^{er} groupe (avertissement, consigne, réprimande, blâme, arrêts et blâme du ministre) | 3 266 | 3 508 | 3 367 |
| Sanctions du 2 ^e groupe (exclusion temporaire de fonctions de 5 jours maximum, abaissement temporaire d'échelon et radiation du TA) | 3 | 6 | 5 |
| Sanctions du 3 ^e groupe (retrait d'emploi, radiation des cadres ou résiliation du contrat) | 30 | 32 | 20 |
| TOTAL | 3 299 | 3 546 | 3 392 |

Sources : DGGN/DPM/SDAP/BCHANC

Sanction du 1er groupe (avertissement, consigne, réprimande, blâme, arrêts et blâme du ministre)

| Grade / Statut | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|
| OG / OCTA | 79 | 91 | 95 |
| SOG / CSTAGN | 2 347 | 2 637 | 2 449 |
| GAV | 840 | 780 | 823 |
| TOTAL | 3 266 | 3 508 | 3 367 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BCHANC

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

| Grade / Statut | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------|------|------|------|
| OG / OCTA | / | 1 | / |
| SOG / CSTAGN | 2 | 5 | 5 |
| GAV | 1 | / | / |
| TOTAL | 3 | 6 | 5 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BCHANC

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

| Grade / Statut | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------|------|------|------|
| OG / OCTA | / | / | 1 |
| SOG / CSTAGN | 29 | 32 | 18 |
| GAV | 1 | / | 1 |
| TOTAL | 30 | 32 | 20 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BCHANC

B

Les récompenses et décorations

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).

Les récompenses

| Récompenses décernées aux militaires | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|--------|--------|--------|
| Citations avec croix | 63 | 62 | 35 |
| Citations sans croix | 595 | 729 | 550 |
| Témoignages de satisfaction et lettres de félicitations | 19 328 | 20 410 | 22 306 |
| TOTAL | 19 986 | 21 201 | 22 891 |

Source : DGGIV/DPM/SDAP/BCHANC

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 2014-2016 | | | | | | |
|---------------------|---|------|------|---|------|------|
| | Citations avec croix de la valeur militaire | | | Citations avec médaille de la gendarmerie | | |
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Officiers | 7 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Sous-Officiers | 11 | 12 | / | 42 | 44 | 28 |
| Volontaires | / | / | / | 1 | / | 3 |
| TOTAL | 18 | 15 | 1 | 45 | 47 | 35 |

Source : DGGN/DPM/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 attri-

buées 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 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 2015-2016 | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|------|----------------------------|------|-----------------------------|-------|--------------------------|--------|
| | Citation sans croix avec médaille de la défense Nationale | | Citation sans croix simple | | Témoignages de satisfaction | | Lettres de félicitations | |
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| Officiers | 33 | 14 | 46 | 27 | 430 | 497 | 1 238 | 1 339 |
| Sous-Officiers de gendarmerie | 230 | 160 | 377 | 279 | 2 223 | 1 745 | 14 282 | 15 932 |
| Sous-Officiers CSTAGN | 0 | 0 | 3 | 5 | 56 | 45 | 349 | 389 |
| Volontaires | 15 | 24 | 25 | 41 | 135 | 145 | 1 697 | 2 214 |
| TOTAL | 278 | 198 | 451 | 352 | 2 844 | 2 432 | 17 566 | 19 874 |

Source : DGGN/DPM/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 militaires

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 :

- **180** médailles pour acte de courage et de dévouement (MACD) ont été accordées en 2016 par arrêté des autorités préfectorales à des personnels ayant agi au péril de leur vie (234 en 2015) ;
- la médaille de la sécurité intérieure (MSI), créée en

mars 2012, a été attribuée à **990** personnels ayant rendu des services honorables à la sécurité intérieure en 2016 (629 en 2015).

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

Les décorations

La concession de la médaille militaire et les nominations ou promotions dans les 2 ordres nationaux font l'objet d'une stricte sélectivité. A cet effet, et sous l'impulsion en 2007 du président de la République, grand maître de la Légion d'honneur, 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 2014-2016 | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------|------|------------|--------------------------|------|------------|--------------------|------|--------------|
| | Légion d'honneur* | | | Ordre national du mérite | | | Médaille militaire | | |
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2015 | 2015 | 2016 |
| Officiers | 82 | 113 | 122 | 297 | 318 | 314 | / | / | / |
| Sous-Officiers en gendarmerie | 4 | 2 | 1 | 41 | 34 | 27 | 879 | 986 | 1 103 |
| Sous-Officiers CSTAGN | / | / | / | / | / | / | 17 | 11 | 12 |
| TOTAL | 86 | 115 | 123 | 338 | 352 | 341 | 896 | 997 | 1 115 |

Source : DGGN/DPM/SDAP/BCHANC

* 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 (10 993)** 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 les agrafes « Sentinelle » et « Harpie », 3 nouvelles agrafes ont été créées « Trident », « Egide » et « Jupiter » pour les militaires qui participent sur le territoire national à des missions de sûreté menées au profit des forces stratégiques.



Chapitre 9

La politique sociale

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 passée entre les deux ministères.

En 2016, les prestations versées s'élèvent à **8 170 856 €** (7 670 537 € en 2015). Elles représentent 8,3 % du budget global de l'action sociale du ministère de la défense (98,1 M€ contre 100,2 M€ en 2015). L'augmentation de la consommation tient notamment à la rénovation de certains dispositifs, tels que le prêt travaux dont l'assouplissement des conditions d'accès a suscité un plus grand nombre de demandes. Elle peut également s'expliquer par l'abandonement significatif des crédits relatifs aux prestations collectives (actions sociales communautaires et culturelles - ASCC et aides à l'amélioration du cadre de vie - AACV -) dans le cadre du plan d'amélioration de la condition du personnel.

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 droits, qu'ils soient militaires ou civils ;
- la proximité : le réseau des intervenants sociaux est organisé pour que les ressortissants aient facilement accès aux prestations, quelle que soient leur affectation ;
- la concertation : les ressortissants sont associés à certaines décisions par le biais de 2 organes de concertation, le comité social de la gendarmerie et le conseil

Budget de l'action sociale de la défense au profit de la gendarmerie :

8 170 856 € dont :

- 5 018 898 € au titre des prêts ;
- 3 151 958 € au titre des autres prestations ministérielles.

Aides attribuées par la fondation Maison de la gendarmerie : **4 647 459 €** au titre des prestations sociales et du soutien.

Chiffres clés

central de l'action sociale renouvelés au 1^{er} 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 3 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

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 (BAS) qui assure la coordination et le contrôle des actions sociales conduites au sein de l'institution. Contribuant pleinement au dispositif d'accompagnement social institutionnel des familles endeuillées et des militaires blessés, en liaison avec la cellule d'aide aux blessés de la gendarmerie nationale (CABGN), le BAS

développe une offre d'accompagnement et de conseils dans le cadre du parcours de reconstruction des blessés, en lien avec le protocole interministériel du 4 mars 2014, s'inscrivant ainsi dans le plan d'action validé par le DPMGN en novembre 2016. Cette politique s'articule autour de plusieurs actions alliant stages de découverte adaptés au handicap (rencontres militaires blessures et sport, stages d'équitation, stages blessés familles...), sport Intégration et Reconnaissance (Ad Victoriam) et compétitions (Invictus Games, Jeux Mondiaux Militaires).

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.



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 œuvre 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'intervention, l'assistant de service social est un professionnel polyvalent. Son cœur 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 œuvre le dispositif des prestations interministérielles.



Le soutien à la vie professionnelle

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 ressortissant en activité, titulaire d'un indice de rémunération majoré

inférieur ou égal à 466 et se restaurant sur son lieu de travail. En 2016, elle s'est élevée à **1,22 €** par repas.



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 146 € en

moyenne selon la durée et les conditions de déplacement.

| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|--------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 2 246 | 15 | 150 |
| 2015 | 3 327 | 22 | 151 |
| 2016 | 2 767 | 19 | 146 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS



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 € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 877 308 | 1 370 | 640 |
| 2015 | 868 545 | 1 247 | 697 |
| 2016 | 992 602 | 1 456 | 682 |

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 € |
|-------------|---------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 30 200 | 17 | 1 776 |
| 2015 | 23 576 | 14 | 1 684 |
| 2016 | 18 182 | 10 | 1 818 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Prêt habitat

Attribués sans condition de ressources et sans intérêt, ces prêts habitat sont destinés soit à l'acquisition d'un logement pour faciliter l'accès à la propriété, soit au financement de travaux. Depuis le 1er janvier 2016, ces prêts peuvent désormais être accordés plusieurs

fois aux ressortissants au cours de leur activité professionnelle, sous réserve d'avoir remboursé le prêt précédent. Le montant maximal pouvant être alloué est de 13 000 €, remboursable sur une période de 10 ans maximum.

| Prêt d'aide à l'accèsion à la propriété | | | |
|---|------------------|-----------------------|--------------------|
| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
| 2014 | 2 767 000 | 252 | 10 980 |
| 2015 | 2 046 902 | 187 | 10 946 |
| 2016 | 1 764 000 | 140 | 12 600 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

| Prêts travaux | | | |
|---------------|------------------|-----------------------|--------------------|
| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
| 2014 | 1 545 436 | 164 | 9 423 |
| 2015 | 1 179 552 | 128 | 9 215 |
| 2016 | 1 788 305 | 170 | 10 519 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Le dispositif a également été étendu pour le financement des travaux réalisés par le ressortissant lui-même. Dans

ce cas, le montant maximal pouvant être alloué est de 5 000 €, remboursable sur 4 ans maximum.

Prêts fonds de prévoyance

Les personnels militaires affiliés à l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique sont éligibles au prêt complémentaire dans le cadre

exclusif de l'accession à la propriété. En 2016, le montant maximum du prêt pouvant être alloué a été porté à 7 000 €, remboursable sur une période de 10 ans maximum.

| ASD/FMG | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 1 185 000 | 237 | 5 000 |
| 2015 | 840 000 | 168 | 5 000 |
| 2016 | 838 000 | 120 | 6 983 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

C

Le soutien à la vie personnelle et familiale

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

défense 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 € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 832 033 | 1 103 | 754 |
| 2015 | 818 888 | 1 164 | 703 |
| 2016 | 897 801 | 1 056 | 850 |

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 € |
|-------------|---------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 57 485 | 108 | 532 |
| 2015 | 69 099 | 103 | 671 |
| 2016 | 80 411 | 125 | 643 |

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 € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 245 330 | 360 | 681 |
| 2015 | 149 045 | 275 | 542 |
| 2016 | 292 185 | 1 164 | 251 |

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 supérieures générales ou techniques après le baccalauréat.

| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 874 176 | 1 934 | 452 |
| 2015 | 890 101 | 2 134 | 417 |
| 2016 | 848 127 | 1 831 | 463 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

La fondation Maison de la gendarmerie aide également les familles dans ce cadre.

| FMG | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|------------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 1 013 200 | 1 496 | 677 |
| 2015 | 1 217 487 | 1 540 | 791 |
| 2016 | 1 018 712 | 1 472 | 692 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

La prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD)

La PSAD est destinée aux familles du personnel absent de son foyer pour pallier les conséquences d'un départ en mission opérationnelle ou d'une hospitalisation de longue durée. Cette prestation a vocation à soutenir

le conjoint resté seul au domicile ou, en cas de famille monoparentale, les personnes fiscalement à charge. Cette prestation a pris le relais du CESU défense depuis le premier semestre 2015.

| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|---------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 230 600 | 983 | 235 |
| 2015 | 90 100 | 384 | 235 |
| 2016 | 58 587 | 391 | 150 |

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 € |
|-------------|---------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 94 657 | 564 | 168 |
| 2015 | 86 653 | 461 | 188 |
| 2016 | 59 889 | 333 | 180 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

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.

Les aides en cas de décès

L'allocation des Solidarité Décès

D'un montant de 3 300 euros, cette allocation constitue une participation aux frais d'obsèques.

| FMG | Montant en € | Nombre de prestations |
|-------------|----------------|-----------------------|
| 2014 | 438 900 | 133 |
| 2015 | 432 300 | 131 |
| 2016 | 485 100 | 147 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

L'allocation des Solidarité Orphelin

D'un montant de 1500 euros, cette allocation est versée à chaque enfant à charge d'un ressortissant d'active décédé.

| FMG | Montant en € | Nombre de prestations |
|-------------|----------------|-----------------------|
| 2014 | 114 000 | 76 |
| 2015 | 145 500 | 97 |
| 2016 | 147 000 | 98 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Les allocations pour congés longues durée médico-statuaire

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 € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 741 900 | 330 | 2 248 |
| 2015 | 708 900 | 315 | 2 250 |
| 2016 | 733 500 | 328 | 2 236 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

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 1500 €. Leur durée maximale de remboursement, choisie par l'emprunteur, est de 12 mois.

| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 513 389 | 451 | 1 138 |
| 2015 | 411 540 | 378 | 1 089 |
| 2016 | 376 310 | 341 | 1 104 |

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 évaluation de la situation sociale par un assistant de service social.

| ASD | Montant en € | Nombre de prestations | Montant moyen en € |
|-------------|----------------|-----------------------|--------------------|
| 2014 | 327 682 | 78 | 4 201 |
| 2015 | 262 308 | 59 | 4 446 |
| 2016 | 234 101 | 47 | 4 981 |

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 |
|-------------|--------------|---------------|
| 2014 | 1 529 | 16 408 |
| 2015 | 1 100 | 15 198 |
| 2016 | 1 055 | 14 996 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS

Nombre de séjours en centres de vacances de jeunes

| | IGESA | Fondation MG |
|-------------|------------|--------------|
| 2014 | 927 | 1 669 |
| 2015 | 781 | 1 367 |
| 2016 | 756 | 1 164 |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS



La fondation Maison de la Gendarmerie (FMG)

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 2016, **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^{ère} fois par les fondateurs puis renouvelés par le conseil, parmi lesquels doivent obligatoirement 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'œuvre d'entraide, ainsi que 2 sous-officiers de gendarmerie, pères d'au moins 5 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.

Par ailleurs, 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 la résidence Capitaine Paoli à Paris (Xème) en 2013, ce rapprochement n'a cessé de se développer, notamment au travers de l'acquisition conjointe de 59 logements dans une résidence étudiante en cours de construction à Paris (XIXème). Cette nouvelle opération immobilière permettra d'augmenter sensiblement la capacité d'hébergement étudiant proposée par la fondation, répondant ainsi à une forte préoccupation de la communauté gendarmerie.

Enfin, à l'instar d'autres partenaires mécènes, la fondation soutient financièrement les stages organisés au profit des personnels engagés dans le cadre de la reconstruction des blessés par le sport.

| Type de prestation | | Nombre d'aides servies | | | Montant moyen en € | | |
|--|--------|------------------------|--------|---------------|--------------------|-------|---------------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Secours | ASD | 1 103 | 1 164 | 1 056 | 754 | 703 | 850 |
| | FMG | 108 | 103 | 125 | 532 | 671 | 643 |
| Solidarité décès | FMG | 133 | 131 | 147 | 3 300 | 3 300 | 3 300 |
| Solidarité orphelins | FMG | 76 | 97 | 98 | 1 500 | 1 500 | 1 500 |
| Solidarité décision médico-statuaire | FMG | 330 | 315 | 328 | 2 248 | 2 250 | 2 236 |
| Prêt social | ASD | 78 | 59 | 47 | 4 201 | 4 446 | 4 981 |
| Prêt personnel | ASD | 451 | 378 | 341 | 1 138 | 1 089 | 1 104 |
| Prêt logement | ASD | 653 | 483 | 430 | 8 534 | 8 419 | 10 210 |
| Prêt mobilité | ASD | 17 | 14 | 10 | 1 647 | 1 684 | 1 818 |
| Allocations d'études | ASD | 1 934 | 2 134 | 1 831 | 452 | 417 | 463 |
| | FMG | 1 496 | 1 540 | 1 472 | 677 | 791 | 693 |
| Garde d'enfant horaire atypique | ASD | 564 | 461 | 333 | 168 | 188 | 180 |
| Aide familiale et ménagère à domicile | ASD | 360 | 275 | 1 164 | 681 | 542 | 251 |
| Reconnaissance nouvelle affectation | ASD | 15 | 22 | 19 | 150 | 151 | 146 |
| Colis de Noël aux orphelins | FMG | 614 | 580 | 541 | 130 | 130 | 134 |
| Colis malades hospitalisés | FMG | 51 | 18 | 36 | 37 | 67 | 58 |
| Colis fin d'année aux veuves | FMG | 19 366 | 20 684 | 18 655 | 15 | 15 | 15 |
| Séjour en établissement familial | IGESA | 1 529 | 1 100 | 1 055 | | | |
| | FMG | 11 180 | 10 090 | 10 014 | | | |
| | Moncey | 5 228 | 5 108 | 4 982 | | | |
| Séjour en centre de vacances de jeunes | IGESA | 927 | 781 | 756 | | | |
| | FMG | 1 669 | 1 367 | 1 164 | | | |

Source : DGGN/DPMGN/SDAP/BAS



Rapport de situation comparée

A 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 (Décret n° 98-1038 du 10 novembre 1998) et 2000 (Décret n° 2000-383 du 26 avril 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, et le corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) pour les emplois de soutien tenus par des sous-officiers.

En 2002, la mise en place du concours universitaire a permis d'augmenter la présence des femmes dans l'encadrement : depuis 2002, la proportion de femmes admises est toujours supérieure à 30 % et a même atteint 50 % en 2011, 2012 et 2014.

Les femmes sont toutefois 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) préfigure ce qui deviendra le corps de soutien technique et administratif en 2000.

La féminisation en gendarmerie



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.

1972

Création de la spécialité "emplois administratifs et d'état-major" (qui deviendra EASG 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

1983

Suppression des quotas au recrutement. Création du corps technique et administratif (CTA).



Ouverture aux femmes des emplois au sein de la garde républicaine puis du GSIGN.

1987

1998

1999



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

2000

2002

2010

2011

2013

2014

2015

2016

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



Mise en place d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle



Fin de l'expérimentation et ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins

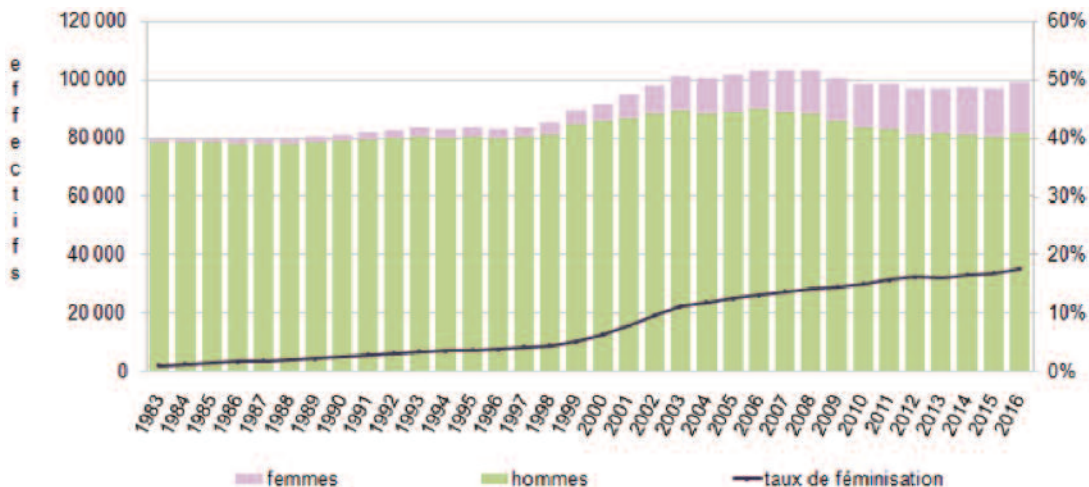


B Une augmentation progressive des effectifs militaires féminins

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 2016, le taux de féminisation des militaires a progressé de 11,2 points.

Fin 2016, le taux de féminisation est de 18,9 % parmi les personnels militaires et civils de la gendarmerie. S'agissant de la seule population militaire, il est de **17,6 %**.

Évolution des effectifs et du taux de féminisation des militaires de la gendarmerie depuis 1983



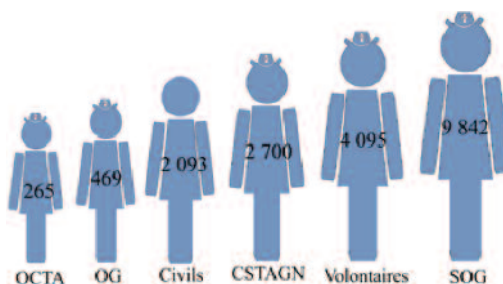
Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année 2016.
 Source : tableau de marche féminisation, DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

C Un taux de féminisation variable selon le corps

Nombre de femmes par corps

Les taux de féminisation les plus élevés se retrouvent parmi les personnels civils (50,2 %), les corps de soutien (CSTAGN : 57,5 % ; OCTA : 48,4 %) et les volontaires (31,6 %).

Si les femmes sont les plus nombreuses dans le corps des sous-officiers de gendarmerie (9 842 personnels féminins), elles ne représentent que 13,2 % de la population de ce corps.



Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année 2016.
Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|-------------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | Nombre de femmes | Taux | Nombre de femmes | Taux | Nombre de femmes | Taux |
| OG | 415 | 6,6% | 445 | 7,1% | 469 | 7,5% |
| OCTA | 239 | 48,1% | 251 | 48,7% | 265 | 48,4% |
| SOG | 8 638 | 12% | 9 009 | 12,5% | 9 842 | 13,2% |
| CSTAGN | 2 707 | 56,4% | 2 685 | 56,7% | 2 700 | 57,5% |
| Volontaires | 4 117 | 30,9% | 3 936 | 30,1% | 4 095 | 31,6% |
| Total militaires | 16 116 | 16,6% | 16 326 | 16,9% | 17 371 | 17,6% |
| Civils | 1 831 | 52,5% | 1 884 | 50,4% | 2 093 | 50,2% |
| Total | 17 947 | 17,8% | 18 210 | 18,1% | 19 464 | 18,9% |

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année.
Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

D

Des caractéristiques socio-démographiques particulières

Des femmes plus jeunes

Au global, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes : 33 ans 3 mois contre 39 ans 5 mois. De même, les femmes ont une ancienneté moyenne de service bien inférieure à celle de leurs homologues masculins : 10 ans 11 mois contre 18 ans 4 mois pour les hommes. A l'exception des volontaires, ces constats se retrouvent quel que soit le corps.

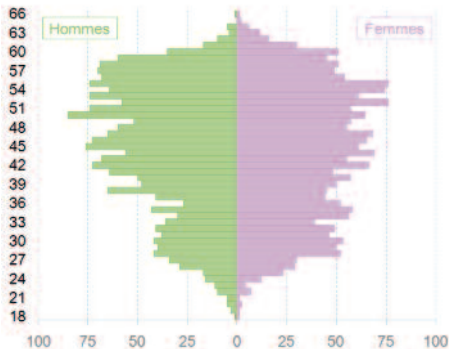
La structure des pyramides des âges par corps des militaires reflète l'arrivée récente des femmes, avec une concentration des effectifs – hors volontaires – entre 30 et 35 ans.

Selon le corps, cette structure est plus ou moins déséquilibrée entre hommes et femmes :

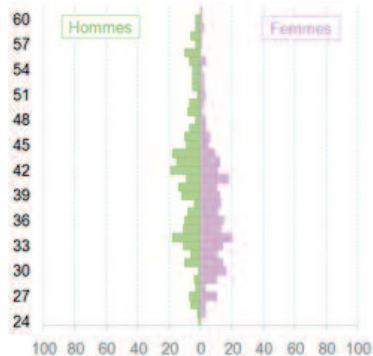
- en termes de volumes, d'où des taux de féminisation variables ;
- en termes d'âge : par exemple, la demi-pyramide des officiers de gendarmerie féminins est plutôt équilibrée par rapport à celle de leurs homologues masculins, dont la base est beaucoup plus fine que le sommet (forme « champignon »). Ce phénomène s'explique notamment par le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

Contrairement à celle 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.

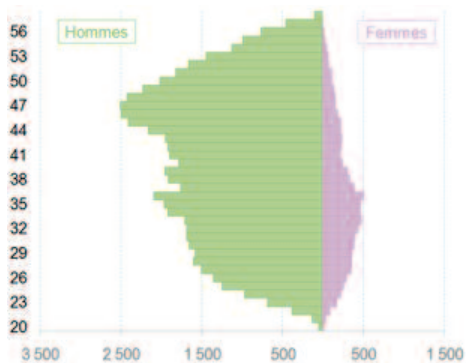
Pyramide des âges des OG
au 31 décembre 2016



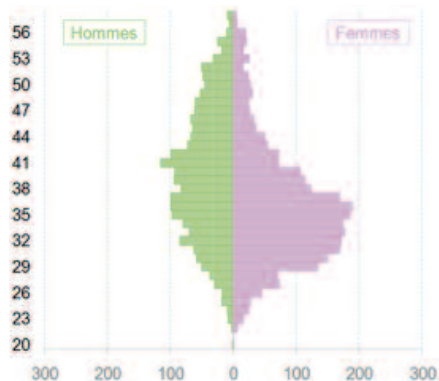
Pyramide des âges des OCTA
au 31 décembre 2016



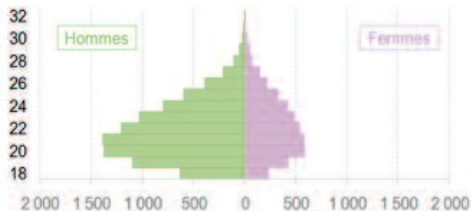
**Pyramide des âges des SOG
au 31 décembre 2016**



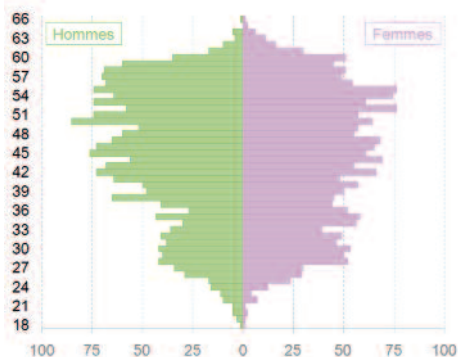
**Pyramide des âges des CSTAGN
au 31 décembre 2016**



**Pyramide des âges des volontaires
au 31 décembre 2016**



**Pyramide des âges des civils*
au 31 décembre 2016**



*Tous corps confondus.

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année 2016, âge atteint au 31 décembre 2016.

Source : DGGN/DPMGN/SDPRH/BAA

| | Âge moyen au 31 décembre 2016 | | |
|--------------------|--------------------------------------|----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Global |
| OG | 36 ans 5 mois | 46 ans 10 mois | 46 ans |
| OCTA | 37 ans 7 mois | 41 ans 8 mois | 39 ans 8 mois |
| SOG | 35 ans 5 mois | 40 ans 1 mois | 39 ans 6 mois |
| CSTAGN | 36 ans | 39 ans 8 mois | 37 ans 7 mois |
| Volontaires | 22 ans 2 mois | 21 ans 9 mois | 21 ans 11 mois |
| Global | 32 ans 3 mois | 38 ans 6 mois | 37 ans 4 mois |

| | Ancienneté militaire moyenne au 31 décembre 2016 | | |
|--------------------|---|----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Global |
| OG | 12 ans 10 mois | 25 ans 10 mois | 24 ans 10 mois |
| OCTA | 11 ans 5 mois | 18 ans 1 mois | 14 ans 11 mois |
| SOG | 12 ans 7 mois | 17 ans 2 mois | 16 ans 7 mois |
| CSTAGN | 13 ans 3 mois | 18 ans | 15 ans 3 mois |
| Volontaires | 1 an 2 mois | 1 an | 1 an 1 mois |
| Global | 9 ans 11 mois | 17 ans 4 mois | 16 ans 1 mois |

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année 2016, âge atteint au 31 décembre 2016, hors officiers aspirants et élèves sous-officiers.

Source : DGGI/DPMGN/SDPRH/BAA



Les femmes sont davantage célibataires et sans enfant

Hormis chez les volontaires, les femmes sont davantage célibataires :

- elles sont 41 % contre 14 % des hommes chez les officiers de gendarmerie :

- 37 % pour 27 % des hommes chez les officiers du corps technique et administratif ;

- 42 % pour 26 % des hommes chez les sous-officiers de gendarmerie ;

- 35 % pour 25 % des hommes chez les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif.

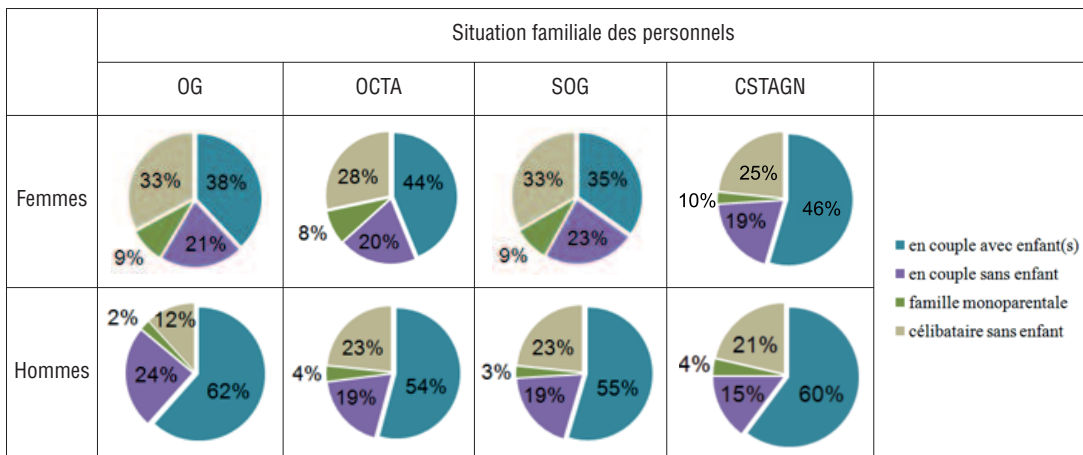
Les militaires féminins sont aussi davantage sans enfant.

| | Situation matrimoniale des personnels | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------------|-------|
| | OG | | OCTA | | SOG | | CSTAGN | | Volontaires | |
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Célibataire | 6 % | 34 % | 20 % | 29 % | 19 % | 35 % | 19 % | 28 % | 95 % | 91 % |
| Concubin(e) | 1 % | 3 % | 2 %* | 5 % | 4 % | 3 % | 4 % | 5 % | 1 % | 2 % |
| PACSé(e) | 7 % | 21 % | 14 % | 14 % | 19 % | 26 % | 15 % | 23 % | 2 % | 5 % |
| Marié(e) | 78 % | 35 % | 57 % | 45 % | 51 % | 29 % | 56 % | 38 % | 1 % | 2 % |
| Séparé(e) | 1 % | 2 % | 1 %* | 1 %* | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 0 %* | 0 %* |
| Divorcé(e) | 6 % | 6 % | 6 % | 7 % | 5 % | 5 % | 5 % | 6 % | 0 %* | 0 %* |
| Veuf(ve) | 0 % | 0 %* | 1 %* | 0 %* | 0 % | 0 % | 0 %* | 0 %* | 0 %* | 0 %* |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

* Moins de 10 personnes concernées.

Périmètre : effectif total gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année 2016, âge atteint au 31 décembre 2016, hors officiers aspirants et élèves sous-officiers.

Source : DGGN/DPM/GN/SDPRH/BAA.



Source : DGGN/DPMGN/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 de l'année 2016.



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'Agorha en distinguant les personnels, quel que soit leur corps¹

en activité, non activité et détachement, qui sont mariés, PACSés ou en concubinage avec un autre personnel de la gendarmerie lui aussi en situation d'activité, non activité ou détachement à une date donnée.

Les femmes sont davantage endogames que les hommes

Le taux d'endogamie en gendarmerie est estimé à 7 % au 31 décembre 2016. Les femmes sont davantage en couple avec un personnel de l'institution que leurs homologues masculins : c'est le cas de 19 % d'entre elles, contre 4 % des hommes.

¹ Hors personnels civils extérieurs à la gendarmerie et personnels militaires extérieurs à la gendarmerie.

E

Une augmentation constante des femmes recrutées

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 principalement recrutées via le concours niveau master 2 où elles représentent 31 % des admis en 2016 (8 personnels).

Le recrutement interne reste, lui, peu féminisé : les femmes représentent 15 % des recrutements semi-directs

(8 personnels) et 5 % des recrutements d'officiers de gendarmerie issus du rang (9 personnels).

Le nombre de femmes susceptibles d'accéder au corps des officiers par l'intermédiaire du concours « rang » progresse : au 31 décembre 2016, 458 femmes ont le grade d'adjudant-chef (+102 depuis fin 2013) et 121 le grade de major (+26 depuis fin 2013).

Part de femmes parmi le nombre d'officiers recrutés en 2016

| | Recrutés | | Part de femmes |
|---------------------------|----------|---|----------------|
| | H | F | |
| Grandes écoles militaires | 15 | 2 | 12 % |
| Universitaires | 18 | 8 | 31 % |
| Titres | 5 | 1 | 20 % |
| Officiers des armées | 8 | 0 | 0 % |
| Semi-direct | 46 | 8 | 15 % |
| Rang | 187 | 9 | 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, 43 % des recrutés dans le corps des OCTA de l'année 2016 sont des femmes, ce qui représente 10 femmes sur 23 recrutements.



Dans les corps des sous-officiers

Pour les concours organisés en 2016, la part de femmes recrutée dans le corps des sous-officiers de gendarmerie est de 19 %, pour 28 % de candidates. Les femmes représentent 19 % des candidats des concours externes et 18 % de ceux 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 2016 de 65 %, avec de grandes disparités selon les spécialités : 54 % en GLF (gestion logistique et financière), 64 % en AI (affaires immobilières) et 85 % en AGP (administration et gestion du personnel), cette spécialité représentant la majorité des recrutements dans le CSTAGN.



Parmi les volontaires

Depuis 15 ans, près d'un tiers des volontaires admis sont des femmes. En 2016, elles représentent 30 % des recrutés. Les taux diffèrent selon la spécialité : les

femmes représentent 45 % des aspirants recrutés en 2016, 51 % pour la spécialité emploi particulier (EP) et 28 % des agents de police judiciaire adjoints (APJA).



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 20 %. Elles sont moins nombreuses dans les pelotons de surveillance et d'intervention de la gendarmerie (2 %) ou les unités de sécurité routière (4 %). 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 :

- Une femme commande l'école des officiers de la gendarmerie nationale ;

- 2 femmes commandent un groupement de gendarmerie départementale ;
- 4 femmes commandent un escadron de gendarmerie mobile ;
- 11 femmes sont à la tête d'un peloton de gendarmerie mobile ;
- 56 femmes sont à la tête d'une compagnie de gendarmerie départementale ;
- 25 femmes dirigent une brigade de recherches ;
- 106 femmes commandent une communauté de brigades ou une brigade territoriale autonome ;
- 153 femmes commandent une brigade de proximité.

G

Bilan des actions engagées en matière d'égalité professionnelle

Depuis plusieurs années, la gendarmerie nationale s'est attachée à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La nomination, au 1er février 2016, d'un référent national égalité et diversité pour la gendarmerie nationale constitue un développement supplémentaire de cette politique volontariste.

Signé par le directeur général de la gendarmerie nationale en avril 2014, le plan d'action égalité professionnelle

s'inscrit dans le cadre de l'action ministérielle (plan d'action ministériel initié en 2011) et vise à :

- encourager les parcours professionnels des femmes ;
- mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et lutter contre toute forme de discrimination ou de violence.

Ce plan s'est décliné par la mise en œuvre de mesures concrètes :

En matière de recrutement

Afin d'assurer un recrutement non discriminatoire, la gendarmerie :

- assure une formation appropriée des membres des jurys de concours et examens ;
- veille à une présence équilibrée des personnels féminins dans les jurys d'admission et d'admissibilité ;
- 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 dis-

crimination lors des stages et séminaires annuels des acteurs du recrutement.



En matière de suivi statistique et sociologique

Pour réaliser le suivi statistique et sociologique de ses personnels féminins, la gendarmerie s'appuie sur les études de cohortes, initiées en 1994, sur l'examen des candidatures à l'école de guerre et le 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.



En matière de communication

En avril 2016, la gendarmerie a instauré un réseau de référents « égalité professionnelle et diversité » qui compte 175 personnels (un par régiment et par groupement).

Ce réseau est de nature à encourager et favoriser la concrétisation de l'action de la gendarmerie dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de discriminations et apporte de la cohérence dans le traitement global des thématiques de l'égalité professionnelle et de prévention des discriminations en gendarmerie.

Il permet d'assurer une meilleure prise en compte et un suivi plus adapté des personnels vivant des situations

de harcèlements, discriminations ou violences et de diffuser la politique d'égalité et de diversité de la gendarmerie au plus près des personnels.

La communauté des référents égalité et diversité dispose d'un réseau collaboratif pour lui permettre de communiquer et de partager ses expériences. Un peu plus d'un tiers des référents a en outre bénéficié d'une formation spécifique dispensée par l'institut régional d'administration (IRA) de Nantes.



En matière de gestion des ressources humaines

La mise en œuvre du plan d'action a permis d'initier plusieurs 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 un second avant la reprise d'activité, 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.

Un dépliant de sensibilisation a par ailleurs été envoyé en mai 2016 à tous les personnels civils et militaires de la gendarmerie. Ce document récapitule les formes de discriminations et les sanctions encourues par les auteurs de discrimination, sensibilise les titulaires de commandement, les chefs de service mais également les témoins, adresse des conseils aux victimes et répertorie les contacts utiles.

V

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 affectées dans 3 escadrons de gendarmerie mobile.

Après une année d'expérimentation, la généralisation de l'ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins a été décidée en juin 2016 pour une mise en application aux compagnies d'élèves-gendarmes incorporés à compter de cette date.

H

Focus sur les officiers féminins

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 2016, 7 % des officiers de gendarmerie sont des femmes, soit 6 points de plus qu'au début des années 2000. Au 31 décembre 2016, les militaires féminins représentent :

- 1 % des officiers généraux ;
- 2 % des colonels et des lieutenants-colonels ;
- 7 % des chefs d'escadron ;

• 8 % des capitaines ;

• 26 % des lieutenants-colonels ;

• 12 % des lieutenants, sous-lieutenants et des aspirants.

• 34 % des commandants ;

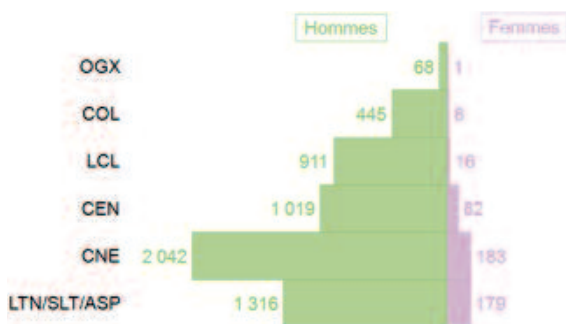
La féminisation des OCTA a été plus rapide et plus importante : 48 % du corps est constitué de femmes, soit 39 points de plus qu'en 2000. Fin 2016, elles représentent :

• 54 % des capitaines ;

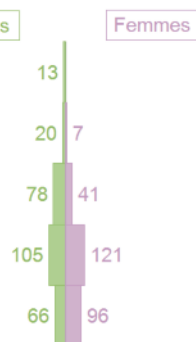
• et 59 % des lieutenants, sous-lieutenants et aspirants.

• 0 % des colonels ;

Pyramide des grades des OG



Pyramide des grades des OCTA



¹Périmètre : effectif total de gestion, y compris les personnels en non activité et détachés au 31 décembre de l'année.
Source : DGGIV/DPMGIV/SDPRH/BAA.

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 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 les grades de chef d'escadron ou de commandant peuvent

se porter candidats à l'école de guerre.

Aussi, au regard du faible nombre de femmes remplissant les conditions, 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, neuf femmes sont brevetées.



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

DIRECTION DES PERSONNELS MILITAIRES
DE LA GENDARMERIE

Directeur de publication : GCA Hervé RENAUD

Conception : Sous-direction de la politique des ressources humaines
Bureau de l'analyse et de l'anticipation

Conception graphique : SIRPA-gendarmerie

Imprimeur : SDG - LIMOGES

