

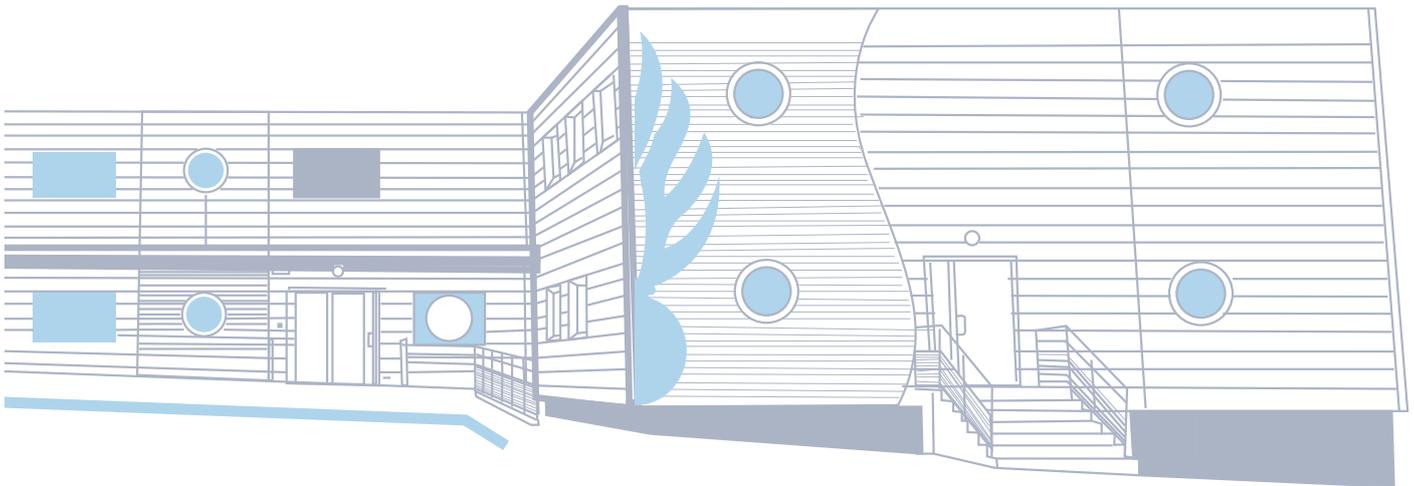


MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT IGGN 2021



IGGN20.24

*« L'exemplarité ne doit pas être vécue
comme une contrainte, mais comme une
chance, un honneur.
Cultivons cette haute exigence morale ! »*

Général de corps d'armée Alain Pidoux,
chef de l'IGGN



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| Éditorial Chef IGGN Rapport 2021-2022 | 5 |
| Les grands rendez-vous de 2021 | 6 |
| L'IGGN en bref | 7 |
| Baromètre de la déontologie en gendarmerie en 2021 | 8 |
| 1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE | 9 |
| 1.1. Les points d'attention et de contrôle restent ciblés sur les priorités gouvernementales | 9 |
| 1.1.1. Protéger les victimes de violences conjugales, une amélioration toujours possible | 9 |
| 1.1.2. Technologie et déontologie | 12 |
| 1.1.3. Déontologie et maintien de l'ordre : maintenir le lien de confiance par une maîtrise constante de l'emploi de la force. Le rôle de l'IGGN | 13 |
| 1.2. L'IGGN participe au lien de confiance qui existe entre la population et la Gendarmerie nationale | 18 |
| 1.2.1. La Charte d'accueil de la gendarmerie | 18 |
| 1.2.2. En 2021, l'IGGN a évalué l'accueil dans 425 unités et analysé plus de 3 000 questionnaires de satisfaction | 19 |
| 1.2.3. En 2021, les signalements externes traités par l'IGGN ont connu une hausse de 7 % par rapport à 2020 | 22 |
| 1.2.4. 471 contrôles de chambres de sûreté et des conditions de garde à vue ont été réalisés en 2021 au sein des unités de gendarmerie | 25 |
| 1.3. Une action quotidienne sous le signe de la transparence et de la confiance | 26 |
| 1.3.1. Point de situation des usages des armes, et des décédés et blessés dans le cadre de l'action de la gendarmerie en 2021 | 26 |
| 1.3.2. Un lien fort avec les magistrats : la question de la spécificité du gendarme dans la répartition des compétences des juridictions spécialisées | 35 |
| 1.3.3. Une consolidation des échanges et de la collaboration avec le Défenseur des droits | 38 |
| 1.3.4. Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté | 39 |
| 1.3.5. Les suites données à l'évaluation du GRECO en matière de prévention de la corruption | 41 |
| 1.3.6. Le réseau EPAC/EACN : l'IGGN force de proposition à l'international | 43 |
| 1.4. L'IGGN est présente au sein de la commission de déontologie des militaires (CDM) | 44 |
| 1.5. Les autres instances internationales partenaires de l'IGGN | 46 |
| 1.5.1. L'évaluation de l'acquis Schengen | 46 |
| 1.5.2. Intervention du chef de l'IGGN lors du 7 ^e séminaire de l'IPCAN organisé par le Défenseur des droits | 46 |
| 1.5.3. L'examen périodique universel Droits de l'Homme de l'ONU | 47 |
| 2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE | 48 |
| 2.1. Étudier les dysfonctionnements comportementaux pour mieux les prévenir | 48 |
| 2.1.1. La cartographie des dysfonctionnements déontologiques | 48 |
| 2.1.2. NOUVEAUTÉ 2021 : mise à disposition des données locales (signalements et enquêtes internes menées dans les départements) | 49 |
| 2.2. L'IGGN au cœur du traitement des dysfonctionnements individuels : les enquêtes internes | 51 |
| 2.2.1. En 2021, l'IGGN a mené 111 enquêtes judiciaires | 52 |
| 2.2.2. 41 enquêtes administratives menées en 2021 dont une majorité a concerné le harcèlement moral au travail | 55 |
| 2.2.3. Du signalement au résultat de l'enquête interne : mode d'emploi | 57 |
| 2.2.4. La déconfliction : un procédé en cours de développement | 58 |

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|------------|
| 2.2.5. Le chef de l'IGGN, référent laïcité de la gendarmerie | 61 |
| 2.2.6. Les antennes déconcentrées de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale : la déontologie au plus près de l'intelligence locale | 63 |
| 2.3. Un nouveau plan d'action déontologie : 22 mesures pour réaffirmer l'engagement déontologique de la gendarmerie | 65 |
| 2.4. Diffuser une culture de la déontologie | 67 |
| 2.4.1. L'importance de la déontologie en gendarmerie | 67 |
| 2.4.2. Développer la culture de la déontologie par la formation et la sensibilisation | 71 |
| 2.4.3. Le chef de l'IGGN, référent déontologue et lanceur d'alerte de la gendarmerie | 72 |
| 2.4.4. La plateforme STOP-DISCRI : 253 signalements internes en 2021 | 76 |
| 2.4.5. Le correspondant déontologue, maillon essentiel de la chaîne déontologique | 81 |
| 3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS | 83 |
| 3.1. La maîtrise des risques n'est pas une option | 86 |
| 3.2. La division des audits, inspections et études : bilan 2021 | 87 |
| 3.2.1. Exemples d'audits et études ministériels et interministériels | 88 |
| 3.2.2. Le suivi des recommandations d'audit : un gage de valeur ajoutée | 97 |
| 3.2.3. Quelle plus-value aux réflexions conduites au niveau national ? | 97 |
| 3.3. 2021 : une année dynamique pour la Division des audits et études techniques | 98 |
| 3.3.1. Naissance d'une communauté de la maîtrise des risques administratif, financier et logistique au service de l'appui opérationnel | 99 |
| 3.3.2. La protection et la gouvernance des données numériques : une exigence de plus en plus prégnante | 103 |
| 3.3.3. Le Bureau de l'audit de la sécurité des systèmes d'information en 2021 : plus de saisines et plus de formation | 106 |
| 3.3.4. La santé et la sécurité au travail, un levier d'action pour l'appui et la performance des unités | 107 |
| 3.4. L'atterrissage du Conseil permanent de la sécurité aérienne (CPSA) à l'IGGN ou l'amélioration de la maîtrise du risque dans les missions aériennes de la gendarmerie | 108 |
| 3.5. Le coordonnateur national de la prévention : prévenir pour mieux agir | 111 |
| 4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME | 113 |
| 4.1. Notre cap : la feuille de route IGGN 20-24 | 113 |
| 4.2. Le retour d'expérience (retex) : pour accompagner et sécuriser l'engagement de la gendarmerie au service de la population | 115 |
| 4.3. La MSG : pour une meilleure protection des militaires, de leur famille et des emprises de la gendarmerie | 118 |
| 4.4. L'OGED : Promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations | 122 |
| 5. PERSPECTIVES 2022-2023 | 126 |
| 6. ANNEXES | 127 |

EDITO Chef IGGN Rapport 2021-2022



Je suis heureux de vous présenter ce nouveau rapport annuel d'activité qui couronne une année particulièrement dense et riche pour l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Cette activité soutenue peut être appréhendée par le prisme de quatre focales :

1. C'est d'abord la tenue du **Beauvau de la sécurité**, qui a permis de penser la Police et la Gendarmerie nationales à l'horizon 2030 et qui s'est traduit par les annonces du Président de la République le 14 septembre 2021.

L'IGGN a pleinement participé à ces travaux, particulièrement dans le cadre de la table ronde qui portait sur le **contrôle interne** des forces de sécurité intérieure.

Il s'agissait alors de définir comment atteindre une plus grande transparence, accroître le caractère indépendant des inspections générales pour ainsi préserver le lien de confiance qui doit unir les forces de sécurité intérieure à la population. La publication et la présentation systématique à la presse de ce rapport que j'ai voulu exhaustif, enrichi d'analyses approfondies, apporte des réponses concrètes aux interrogations et demandes exprimées par les autorités externes de contrôle de la Gendarmerie nationale à l'occasion de ces débats.

2. Parallèlement, j'ai ainsi œuvré au cours de cette année écoulée pour que l'action de l'IGGN s'inscrive dans une plus grande **ouverture** et une plus grande **transparence**. En interne, avec un renforcement du recrutement des personnels civils et la diffusion de kits pédagogiques traitant de la déontologie à destination des militaires de la gendarmerie et en externe, au travers d'une intensification des échanges [participation à des études avec la communauté des chercheurs en lien avec le Centre de recherche de l'École des officiers de la gendarmerie nationale (CREOGN), immersions au sein des unités de gendarmerie d'autorités administratives indépendantes - cela a été entre autre le cas pour les services du Défenseur des Droits – rencontres à échéances régulières avec des autorités extérieures pour échanger sur les bonnes pratiques ou faire un point sur les dossiers

en cours, réception à l'IGGN de personnalités (députés, journalistes...), création d'une présence sur les réseaux sociaux (LinkedIn et YouTube) et développement des relations internationales et échanges avec des inspections étrangères].

Cette démarche est au cœur de la stratégie IGGN 20.24 et en pleine cohérence avec le concept de redevabilité qui lie la gendarmerie à nos concitoyens sous le #RépondrePrésent.

3. L'année écoulée a été aussi placée sous le signe de la **transformation** de l'IGGN et d'une **montée en puissance de ses compétences**. Disposant déjà d'une ressource humaine particulièrement diversifiée et expérimentée couvrant l'ensemble des activités de la gendarmerie, l'IGGN a complété et élargi le spectre de son champ d'expertises en accueillant en son sein la Cellule nationale RETEX (retour d'expérience) (CNRETEX), la Mission sûreté de la gendarmerie (MSG) nouvellement créée, le Coordonnateur national de la prévention (CNP) de la gendarmerie, le Conseil permanent de la sécurité aérienne de la gendarmerie nationale (CPSAGN) ainsi que la cellule préfiguratrice de l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED) nouvellement créée. Autant de ressources capacitaires pour élargir le spectre de l'action de l'IGGN à une mission de conseil à côté de sa mission traditionnelle de contrôle, au service de la réflexion stratégique de l'Institution.

4. Enfin, 2021-2022 marque la mise en route d'un vaste **plan d'action déontologie de la gendarmerie 2022-2024** piloté par l'IGGN. Il a pour ambition de conforter la place de la déontologie au cœur des structures et des missions de la gendarmerie.

J'exprime ma gratitude à l'ensemble des personnels de l'IGGN et aux acteurs extérieurs qui ont contribué encore cette année à produire ce haut niveau de service public au profit de nos concitoyens.

2022 sera incontestablement une nouvelle année charnière dans la dynamique de transformation avec la mise en œuvre d'une des mesures phares issue du Beauvau de la sécurité : l'ouverture d'un poste d'adjoint au chef de l'IGGN à un magistrat de l'ordre judiciaire qui nous rejoindra le 1^{er} septembre 2022.

Bonne découverte de ce qu'a été pour nous cette année de montée en puissance de l'IGGN.

Les grands rendez-vous de 2021

Janvier

27/01 : Visite de **Madame Caby**, adjointe au DDD, accompagnée de plusieurs collaborateurs, en charge du respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité.

Février

8/02 : Rencontre avec **Monsieur Charles Duchaine**, directeur de l'AFA (Agence française anti-corruption).

12/02 : Intervention du chef IGGN devant le CFMG.

Mars

3/03 : Audition du **chef de l'IGGN** par la commission Delarue, sur les relations forces de l'ordre/journalistes.

24/03 : Immersion de la mission sur les discriminations (M. Vigouroux, et M. Roussel) au sein du GGD 78.

Avril

12/04 : Visite de **Madame Laurienne Rossi**, députée des Hauts-de-Seine, membre de la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire.

Mai

21/05 : Intervention du **chef de l'IGGN** devant les auditeurs de la 32^e session nationale sécurité et justice de l'IHEMI

Juin

Diffusion du guide d'auto-évaluation des chefs GSRH. Echange avec l'AMF dans le cadre de la préparation de la table ronde «contrôle interne» du Beauvau de la sécurité.

Juillet

22/07 : Conférence de presse, présentation du rapport d'activité 2020 de l'IGGN

Août

27/08 : Table ronde «contrôle interne du Beauvau de la sécurité

Septembre

9/09 : Séminaire de rentrée de l'IGGN.

14/09 : Discours du **Président de la République** en clôture du Beauvau de la sécurité.

16/09 : Visite de Madame **Dominique Simonnot**, Contrôleure générale des lieux de privation de liberté.

Octobre

7/10 : Séminaire des correspondants déontologues de la gendarmerie nationale

Novembre

17/11 : Visite du **chef de l'Inspection de l'Arme des Carabiniers**

Décembre

6/12 : Visite de l'IGGN par le **major général**

7/12 : Audition par la Cour des comptes sur le contrôle interne en gendarmerie.

9/12 : Séminaire du bureau d'audit financier, administratif et technique (BAFAT).

15/12 : Participation du chef de l'IGGN au colloque organisé à Nice par le CREOGN sur le thème « l'autorité et la sécurité »

15/12 : Immersion de personnels du DDD dans des unités du GGD 33 et au Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie de Saint-Astier.

16/12 : Premier collègue des inspections générales du MININT.

24/12 : Diffusion de la Stratégie IGGN 20.24

Une année d'ouverture, de transparence, de transformation

Échanges et regards croisés avec divers interlocuteurs

- Autorités administratives
Indépendantes (DDD-CGLPLDILCRAH, CNC/DH)
- Parlementaires
- Cour des comptes
- Référents déontologiques
- Collège des inspections
- Services institutionnels
- Organismes internationaux
- Inspections italiennes et belges
- Journalistes
- Etc....

Effectifs

- / 114 personnels
 - 64 officiers de gendarmerie
 - 13 officiers du corps technique et administratif
 - 21 sous-officiers de gendarmerie
 - 12 sous-officiers du corps technique et administratif
 - 4 personnels civils
- / 25 % de personnels féminins

Un plan stratégique

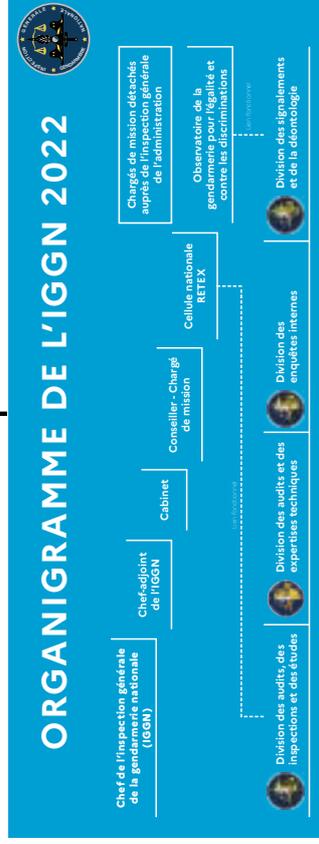


Chiffres clés

- 2 344 signalements de particuliers**
 - dont 987 relèvent de la compétence de l'IGGN (42%)
 - 111 manquements déontologiques relevés (11 % des 987 et 5 % du total des signalements)
- 253 signalements internes**
 - dont 182 du type « stop discri »
 - 71 conseils
- 30 saisines du DDD**
 - dont 24 nouveaux dossiers
- 41 enquêtes administratives**
 - dont 58 % harcèlement moral au travail
- 59 nouvelles enquêtes judiciaires**
 - dont 7 usages des armes mortels (12%)
- 12 audits et 8 études**
 - 60 heures de formation touchant 4 000 personnels

De nouvelles missions

- le retour d'expérience
Cellule Nationale RETEX
- la sûreté des entreprises
Mission Sûreté Gendarmerie
- la sécurité aérienne
Conseil Permanent de la Sécurité Aérienne-Gendarmerie
- la prévention des risques Professionnels
Coordonnateur National de la Prévention





Baromètre de la déontologie en gendarmerie en 2021

La gendarmerie, c'est :

- 2 millions d'interventions, 1 toutes les 15 secondes ;
- 101 248 personnels d'active et 32 700 réservistes ;
- 3 027 gendarmes blessés en mission dont 1 883 suite à une agression (4 160 agressions physiques subies) ;
- Les gendarmes constatent 41 % des crimes, délits et contraventions ;
- 1 Français sur 2 protégé par la gendarmerie (réside en ZGN) ;
- Entre 2007 et 2021, 70 % de la croissance démographique sur le territoire national a eu lieu en zone gendarmerie (2,5 sur les 3,7 millions) ;
- 114 personnels à l'IGGN, dont une division dédiée aux enjeux déontologiques (Division des signalements et de la déontologie), qui a notamment sensibilisé directement près de 4 000 personnels (formations) et une Division des enquêtes internes (DEI) composée de 20 enquêteurs au Bureau des enquêtes judiciaires (BEJ), 6 au Bureau de enquêtes administratives (BEA) et 12 dans les antennes (2 par antenne déconcentrée de l'IGGN - ADIGGN).

L'état de santé de la GN : les chiffres qui comptent !

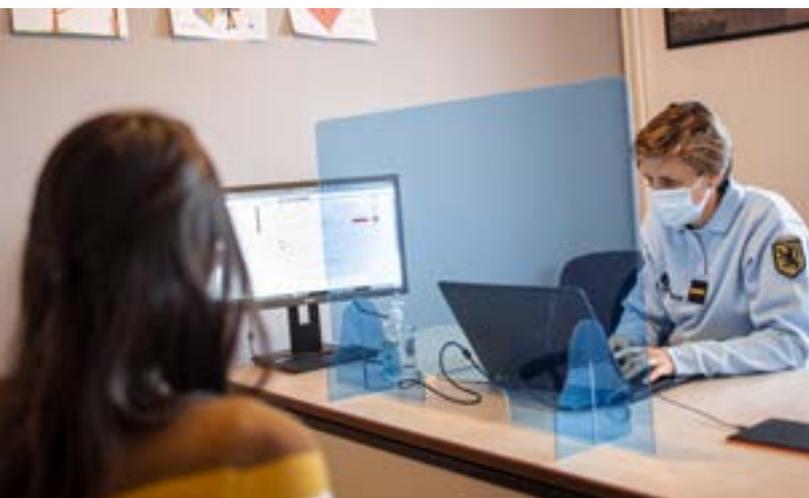
- 2 807 sanctions disciplinaires dont 65 blâmes du ministre, 25 radiations des cadres et 6 résiliations de contrat d'engagement ;
- 201 mutations d'office dans l'intérêt du service ;
- 108 « article 40 » rédigés par les Échelons territoriaux de commandement (ETC) ;
- 574 enquêtes judiciaires internes conduites dont 111 par le BEJ de l'IGGN (BEJ : 19 % des enquêtes judiciaire internes dont les plus sensibles notamment usages des armes mortels) ;
- 201 enquêtes administratives diligentées, dont 41 par l'IGGN (BEA et ADIGGN) ;
- 2 344 signalements de particuliers adressés à la plateforme de réclamations des particuliers de l'IGGN dont 987 relèvent de la compétence de l'IGGN et 111 manquements déontologiques finalement avérés ; les motifs principaux invoqués par les particuliers sont : 229 critiques sur l'action des gendarmes lors d'une procédure, 175 comportements sur la voie publique (hors usage de la force), 170 liés à l'accueil du public à l'unité, 163 refus de prise de plainte, 70 usages disproportionnés ou illégitimes de la force, 23 refus d'intervention ; il est constaté (donnée quasiment constante) que 11 % des cas signalés sont avérés (28 concernent des refus de prise de plainte pour 163 signalements) ;
- 2 091 réclamations adressées directement aux échelons locaux de commandement ;
- 253 saisines internes (Stop-Discr) répartis en 182 signalements et 71 demandes de conseil ; les 182 signalements portent sur les motifs invoqués suivants : 137 pour harcèlement moral au travail, 19 pour discrimination, 14 pour harcèlement sexuel, 3 pour violence et 9 pour « autres motifs » ;
- 10 personnes décédées suite à une action de la gendarmerie (dont 7 usages des armes) et 20 personnes blessées (+8 jours d'ITT) ;
- La gendarmerie, c'est aussi des valeurs très positives en matière de comportement : 49 332 témoignages de satisfaction et lettres de félicitations, 1029 citations sans croix et 172 citations avec croix ;
- 93% des victimes de VIF satisfaites du traitement de leur plainte (audit VIF 2021).



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.1. LES POINTS D'ATTENTION ET DE CONTRÔLE RESTENT CIBLÉS SUR LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

1.1.1. Protéger les victimes de violences conjugales, une amélioration toujours possible



L'Inspection générale de la gendarmerie nationale a réalisé un **nouvel audit sur l'accueil des victimes des violences conjugales**. Inscrite dans le prolongement du Grenelle contre les violences conjugales, la démarche d'évaluation pilotée par l'IGGN a une vocation essentiellement opérationnelle en ce qu'elle vise à **mieux appréhender la complexité de ces situations, comprendre les attentes des victimes et améliorer ainsi les réponses** en identifiant les axes d'effort et de progrès en interne. Les travaux du Beauvau de la sécurité ont pour leur part mis en exergue **le besoin de transparence de l'action des forces de l'ordre**, notamment comme garantie supplémentaire de préservation des liens de confiance avec la population. Tous les éléments recueillis auprès des victimes sont restitués dans le rapport et en particulier leurs témoignages - montrant de ce fait que la gendarmerie n'a rien à cacher, et surtout pas le regard critique qu'elle peut porter sur elle-même.

Il convient de mentionner que **la campagne d'évalua-**

tion en 2021 de l'accueil des victimes de violences conjugales continue de s'inscrire dans un contexte opérationnel particulièrement dense. Ce sont **plus de 62 000 victimes de ces violences qui ont été prises en charge judiciairement par les unités de gendarmerie en 2021** (soit +10% par rapport à 2020). Les patrouilles de gendarmerie ont réalisé environ **160 000 interventions** pour des différends familiaux (-3 % par rapport à 2020). Les brigades ont en outre transmis **32 000 signalements** de situations sociales (+100% par rapport à 2020) dont 21 000 aux intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) et 7 000 aux associations dans le cadre de violences intrafamiliales. Enfin, près de **26 500 victimes de violences ont été recontactées** par les enquêteurs après un premier acte judiciaire (+100% par rapport à 2020).



L'évaluation effectuée par sondage a permis de recueillir les **témoignages volontaires de 505 victimes**. L'action de 380 unités de gendarmerie, en situation de prise de plainte ou en intervention à domicile, tant en métropole qu'outre-mer, a ainsi été évaluée. L'analyse des réponses aux questionnaires montre une **grande satisfaction des victimes**

1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

quant à l'accueil réservé et au comportement des militaires (taux de satisfaction au-delà de 90% sur de nombreux items). De même, les conditions d'accueil, les temps d'attente et les contacts téléphoniques sont estimés satisfaisants. Enfin, il convient de noter une amélioration par rapport à 2020 dans les contacts avec les enquêteurs, le questionnaire sur la présence d'une arme à feu à domicile, la diffusion des coordonnées des associations d'aide aux victimes lors d'une intervention domiciliaire et l'orientation plus fréquente vers une structure médicale. Tout cela reflète une **appropriation progressive et continue** des mesures décidées pour traiter plus efficacement les violences conjugales.

Dans ce bilan plutôt positif, d'autres demandes apparaissent ; elles pourraient devenir des axes de progrès. Cela porte tout d'abord sur la meilleure prise en compte des attentes des victimes concernant le suivi de leur procédure ainsi que l'**évolution de leur situa-**

tion. Elles désirent aussi une information plus claire sur les **conséquences possibles d'une enquête judiciaire**. Elles font également part de cette angoisse augmentée par l'attente et l'incertitude quant aux délais de convocation de l'auteur. L'expression de ces ressentis souligne **la nécessité d'un traitement diligent des enquêtes** ainsi que la mise en œuvre de **suivis internes spécifiques** concernant les procédures judiciaires. Les témoignages évoquent aussi et de manière récurrente la peur permanente et cela malgré le contact avec une unité de gendarmerie. Pouvoir **ras-surer** davantage impliquerait dès lors le renforcement des dispositifs de protection avec, d'une part la mise en œuvre de contacts réguliers téléphoniques voire physiques, en particulier avec celles dont la grille d'évaluation du danger témoigne d'une situation très sensible, d'autre part la proposition systématique d'**inscription au SIDPP**, module de sécurisation des interventions et demandes particulières de protection.

A
Noter



Pour en savoir plus sur les ISG :

www.gendinfo.fr/l-info-en-continu/le-dispositif-des-intervenants-sociaux-en-gendarmerie-renforce

Les 15 chiffres clés de l'audit 2021



505

victimes de violences conjugales ont répondu aux questionnaires



455 femmes



50 hommes



380

Unités de gendarmerie contrôlées

2 situations

prises en compte

41%

des situations concernent une **intervention à domicile**

59%

des situations concernent une **prise de plainte en gendarmerie**



Prise de plainte

95%

Indiquent ne pas avoir eu de difficultés à déposer plainte



93%

Estiment que l'enquêteur a pris en compte leur situation dans tous ses aspects

68%

Indiquent avoir été orienté(e)s vers une structure médicale



69%

Indiquent avoir fait l'objet de questions sur les facteurs possibles de danger



Intervention à domicile



93%

Estiment que le premier contact téléphonique est très et plutôt positif

4%

Indiquent avoir eu besoin des gendarmes pour trouver un hébergement en urgence



90%

Estiment que les gendarmes ont bien et plutôt bien pris en compte la présence des enfants

71%

Ont fait l'objet d'un questionnaire sur la présence d'une arme à domicile



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.1.2. Technologie et déontologie.



Depuis 2017, les gendarmes sont progressivement dotés de caméras piétons, utilisant ainsi les nouvelles technologies pour une meilleure protection du citoyen et du personnel.

Ce dispositif qui s'inscrit également dans une démarche de rapprochement avec la population, **contribue à la prévention des atteintes contre les gendarmes et en même temps garantit le respect des règles déontologiques à l'occasion des missions des forces de sécurité et notamment lors des opérations de contrôles d'identité.**

Outre cette double assurance, le dispositif permet :

- de constater les infractions et de collecter les preuves nécessaires à la poursuite des auteurs ;
- de participer également à la formation des personnels engagés dans ses missions.

L'utilisation des caméras piétons est encadrée par un texte législatif : l'article L341-1 du Code de la sécurité intérieure créé par la loi du 3 juin 2016 dont la finalité est l'enregistrement visuel et sonore afin de prévenir les incidents au cours de l'intervention.

Son déclenchement peut se faire au cours d'une intervention ou dans toute opération ou situation à risque. Il est laissé à l'appréciation du porteur de l'équipement ou du chef de patrouille. L'enregistrement peut faire l'objet d'un traitement et d'une vérification ultérieurs, uniquement

dans un cadre judiciaire, disciplinaire ou administratif. Bien évidemment, le document obtenu n'est pas permanent.

La durée de conservation des données ne doit pas excéder 6 mois et au-delà les enregistrements sont effacés de manière automatique.

Le déclenchement de l'enregistrement fait l'objet d'une information préalable des personnes filmées.

Toutefois, si les circonstances ne le permettent pas, cette information est faite à l'issue de l'intervention.

Portée de manière apparente, **la caméra piéton, dès que l'enregistrement est activé, montre un signal visuel qui reste perceptible tout au long de l'opération** et qui doit être visible par les personnes filmées.

Ce dispositif de captation audiovisuelle réalise également l'enregistrement de la localisation géographique de l'intervention, son horodatage et l'identification du porteur de la caméra.

Aucun enregistrement ne peut être effacé de la caméra ni même visionné par le porteur du dispositif. Seul un personnel habilité peut accéder au visionnage après déchargement sur une station d'accueil.

Bien évidemment, ce matériel ainsi que les instructions destinées à son emploi font l'objet d'un dossier transmis à la CNIL*.



* Désormais, le visionnage par le porteur de la caméra est possible et encadré.

1.1.3. Déontologie et maintien de l'ordre : maintenir le lien de confiance par une maîtrise constante de l'emploi de la force. Le rôle de l'IGGN.

Les situations de crise, jadis très ponctuelles, tendent désormais à se succéder à un rythme particulièrement élevé, installant le pays dans un **état de tension permanente**. Cela se traduit notamment par une multiplication de manifestations, et ce en **tous points du territoire**, tant métropolitain qu'ultramarin, au cours desquelles les gendarmes se trouvent confrontés à un **niveau de violence croissant**. Or, comme le rappelle M. Christian Vigouroux, référent déontologue ministériel auprès du ministère de l'Intérieur, dans le rapport qu'il a rendu en juin 2020, il convient d'agir, lors des opérations de maintien de l'ordre, avec **discernement** afin de garantir les conditions d'exercice des libertés individuelles. Guidée par cette nécessité, **la doctrine a encore profondément évolué ces dernières années**. Ainsi, le **Schéma national de maintien de l'ordre** (SNMO) pose-t-il les bases d'une **approche renouvelée**, globale, des opérations tout en **préservant les fondamentaux**.

Parmi ces fondamentaux, on compte la **désescalade**. Ce mode d'action, mis en œuvre depuis fort longtemps par les forces en charge du maintien de l'ordre, consiste à **adapter en permanence leur posture et leur dispositif à la physionomie du rassemblement** afin de limiter autant que faire se peut le caractère anxiogène de l'intervention et par conséquent les risques de réactions inappropriées des manifestants.

La désescalade repose sur plusieurs piliers, au premier rang desquels figure la connaissance préalable des opposants. Largement explicitée dans le SNMO, cette connaissance est indispensable pour garantir une conception optimale du dispositif. Elle permet en effet de calibrer le volume de forces à engager, selon le principe de juste suffisance, de prévoir les moyens complémentaires et spéciaux nécessaires selon la physionomie attendue du rassemblement, mais également de préparer psychologiquement les membres des forces de l'ordre, notamment si des heurts sont craints.

En second lieu, la désescalade tient largement

au **bon commandement de la troupe et au respect du Code de déontologie**, non seulement par le chef, mais également par l'ensemble de ses subordonnés. Ainsi, le chef définit la posture qui doit être adaptée à la situation et ne pas susciter d'emblée, chez les manifestants, un sentiment d'agression. Il veille également au bon comportement de ses subordonnés et à l'économie générale des moyens dont il dispose, en propre ou au titre des renforcements.

Intervenant sous le contrôle d'une autorité administrative et accompagné systématiquement d'une autorité habilitée à décider de l'emploi de la force, le commandant de la force publique demeure responsable de l'exécution de la mission qui lui a été confiée. Il peut, à ce titre, refuser d'accomplir une manœuvre qu'il juge inadaptée, soit parce qu'elle n'est pas judicieuse sur le plan tactique, soit parce qu'elle n'est conforme ni au Code de déontologie ni au texte de loi. Il fait en outre évoluer en permanence son dispositif selon la pression exercée par l'adversaire. **Si l'emploi de la force s'avère absolument nécessaire, il n'y recourt que de manière graduée et proportionnée**, revenant dès que possible au niveau de contrainte le plus faible pour ne pas générer de nouvelles tensions.

Durant les phases d'emploi de la force, le chef veille à la **stricte observation de la discipline de feu** ainsi qu'à l'**exemplarité du comportement** de ses subordonnés et ce, quelle que soit l'attitude des manifestants. Appuyé par des structures de communication s'il en dispose, les **équipes de liaison et d'information** de la gendarmerie, ou, à défaut, ses propres équipes, il communique avec les organisateurs du rassemblement ou, en leur absence, directement avec le public pour **assurer une transparence optimale de l'action des forces de l'ordre**. Cette démarche participe à la préservation du lien de confiance avec la population.

Enfin, un tel niveau de maîtrise dans la gestion de l'ordre public ne saurait être atteint sans une **solide formation, initiale puis continue**, des mili-



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

taires armant les escadrons de gendarmerie mobile, ni sans une architecture de commandement éprouvée, reposant sur l'engagement sans faille des officiers et des gradés.

Ce sont tous ces principes, objectifs et prescriptions encadrant le maintien de l'ordre, que l'IGGN utilise comme référentiel pour répondre aux réclamations de particuliers, aux saisines du Défenseur des Droits et de toute autre autorité de contrôle, pour suivre le nombre de particuliers blessés ou décédés, évaluer, contrôler, auditer, et si nécessaire enquêter, voire proposer des sanctions.

Ainsi, aux côtés des différentes autorités en charge de la gestion des opérations d'ordre public, l'IGGN trouve naturellement sa place au titre, d'une part de sa qualité de référence en matière de déontologie, d'autre part du contrôle de son application, principalement a posteriori. Elle peut en effet être saisie à tout moment par tout citoyen s'estimant victime, ou simplement témoin, d'un comportement non conforme de la part des forces de l'ordre.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Le SNMO pose le cadre d'une approche globale du maintien de l'ordre tout en préservant les fondamentaux.

Il définit également clairement le rôle et la responsabilité de chacun des intervenants étatiques. La désescalade consiste à adapter en permanence la posture et le dispositif des forces de l'ordre à la physionomie du rassemblement.

Formation, encadrement militaire, compétence technique et respect du Code de déontologie et de la loi garantissent une bonne maîtrise des risques.



« La prévention et l'apaisement, paradigmes de la gendarmerie mobile pour un maintien de l'ordre (MO) à la française ? »

Commandant **Benoît HABERBUSCH** – Directeur du pôle Histoire du Centre de recherche de l'École des officiers de la gendarmerie nationale (CREOGN)



Les origines historiques de la doctrine française du maintien de l'ordre remontent à la Révolution française. «La garantie des droits de l'homme et du citoyen nécessite une force publique, proclame dès 1789 la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen : cette force est donc instituée pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée». La loi du 28 germinal an VI (17 avril 1798) précise, dès son article 1^{er}, que «le corps de la Gendarmerie nationale est une force instituée pour assurer dans l'intérieur de la République le maintien de l'ordre et exécution des lois. Une surveillance continue et répressive constitue l'essence de son service».

Au début du XIX^e siècle, la gendarmerie, qui a fait preuve de son loyalisme au régime, lors des révolutions de 1830 et de 1848, s'oppose aux insurgés aux côtés de l'armée. En province, les gendarmes veillent plutôt à respecter une certaine proportionnalité dans l'application de la loi, comme l'explique Aurélien Lignereux : «Ils en restent aux poings lorsqu'ils sont agressés à mains nues, ils chargent leurs adversaires quand ils sont accablés de pierres ou bien ils tentent d'intimider de leurs sabres ceux qui les bravent à la fourche ou au couteau». Les échanges de coups de feu ne concernent qu'une affaire sur dix.

Après 1871, la III^e République soulève la question d'une force spécialisée dans le MO qui éviterait le recours à l'armée jugé peu satisfaisant (fusillade de Fourmies en mai 1891, ou mutinerie du 17^e régiment d'infanterie lors de la crise viticole de 1907). Dès le 27 février 1884, la circulaire confidentielle du ministre de

l'Intérieur Pierre Waldeck-Rousseau prône l'emploi de la gendarmerie dont il est rappelé que la mission habituelle est d'assurer l'ordre et protéger la tranquillité, tandis que « la troupe en a une autre ».

À la fin de la Première Guerre mondiale, les pouvoirs publics s'inquiètent des troubles pouvant résulter de la situation sociale (inflation, chômage, grèves, montée du communisme). Pour éviter de réprimer avec violence les manifestations des citoyens ayant largement contribué à la défense de la Nation, la gendarmerie est amenée à créer, dès 1917, des « sections de gendarmerie prévôtale », destinées à renforcer les brigades pour faire face aux mouvements sociaux. Elles deviennent Pelotons de gendarmerie mobile (PGM) en 1921, puis pelotons de Garde républicaine mobile (GRM) en 1926, regroupés au sein de légions en 1927. Alors que le Manuel des gardes, publié en 1928, témoigne déjà de la volonté d'une formation spécifique, l'instruction confidentielle du 1^{er} août 1930 constitue la première doctrine de MO de la gendarmerie fondée sur l'emploi raisonné de la force :

« Beaucoup de fermeté, tempérée par le doigté acquis au cours de contacts fréquents avec la foule, une exacte et calme discipline, un haut sentiment du devoir et des responsabilités, telles sont les qualités spéciales, que l'on est en droit d'attendre des troupes de la gendarmerie. »

Instruction confidentielle du 1^{er} août 1930



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE



De la manifestation pacifique à l'émeute insurrectionnelle, du simple encadrement de la foule à la charge de cavalerie, cette instruction envisage toutes les situations en proposant une réaction graduée et proportionnée visant à limiter l'emploi de la violence. Les grèves du Nord, en 1931, témoignent de cette maîtrise acquise par la GRM. En revanche, l'émeute du 6 février 1934, qui se solde par 14 tués chez les manifestants, concentre pendant un temps les critiques sur la GRM, alors que la commission d'enquête ad hoc pointe principalement la mauvaise organisation de la direction des opérations pilotée par la Préfecture de police, l'emploi de forces disjointes et l'absence d'usage de moyens moins offensifs que le tir. L'instruction du 1er août 1930 précitée bénéficie d'une longévité de quatre décennies. Dans les années 1950-1960, la mise à distance des manifestants reste un objectif constant pour les forces de l'ordre. « Outre des attitudes de retenue, explique Patrick Bruneteaux, ces forces de l'ordre mettent au point des procédures et des outils d'intervention qui ont pour fonction première de retarder le moment de la charge et d'éviter, par ailleurs, les contacts avec les manifestants ». La dotation comprend les gaz lacrymogènes et les grenades offensives.

Les événements de mai-juin 1968 révèlent l'inadaptation des gendarmes mobiles avec leur vareuse, leur baudrier et leur cravate. Ils conservent néanmoins leur professionnalisme, sous la direction du préfet de police Maurice Grimaud qui fait preuve de modération.

Les réflexions menées dans la gendarmerie aboutissent à une modernisation de la tenue, des équipements et de la formation, avec la création en 1969 d'un centre d'instruction spécialisé à Saint-Astier. La doctrine MO évolue, mais l'instruction du 13 février 1975 reste fidèle à l'esprit de 1930, en martelant que « l'action des unités de gendarmerie au maintien de l'ordre, tout en étant très ferme, doit être empreinte de calme et d'humanité ». En toutes circonstances, le gendarme mobile doit conserver son sang-froid et s'imposer à la foule par son attitude, sa tenue et la correction des mouvements qu'il exécute. Il est, par ailleurs, bien précisé que le MO diffère du combat au sens où il ne s'agit pas de détruire un ennemi mais de maîtriser d'éventuels adversaires troublant l'ordre public qui restent avant tout des citoyens.

Les manuels d'instruction confirment sur la durée l'attention portée à ce sujet, comme en atteste cet exemple de 1981 : « L'exécution de toutes les missions de maintien de l'ordre demande : obéissance stricte et immédiate aux ordres, calme, sang-froid, humanité ». En 1995, une instruction rappelle que « les cadres, doivent s'employer à éviter tout usage des armes en faisant preuve jusqu'aux dernières limites de calme et de sang-froid ». Dans les années 1990, deux tendances s'opposent. D'un côté, certains plaident pour garantir la sécurité du personnel au moyen d'un équipement de protection plus performant, quitte à transformer le gendarme en une sorte de « robocop » suscitant la crainte ou le rejet du public. Le général Véchambre estime d'ailleurs que « cette tenue, faute de modularité, interdit gradualité et réversibilité ».

De l'autre, les partisans de l'apaisement privilégient une tenue dépouillée des éléments jugés agressifs, comme en janvier 1991 face aux lycéens à Paris. Alors que la

« Frapper un manifestant tombé à terre, c'est se frapper soi-même en apparaissant sous un jour qui atteint toute la fonction policière ».

Préfet de police Maurice Grimaud

tenue « Footix » du mondial de football 1998 témoigne de l'intérêt de cette approche, l'affaire du gendarme Nivel agressé par des hooligans rappelle aussi la vulnérabilité d'un personnel sous-équipé. En 1999, sur le pont de Mitrovica (Kosovo), le colonel Vicaire n'hésite pas à faire intervenir, devant les soldats français, les gendarmes mobiles en chemisette bleue et képi, de manière à enclencher un processus de désescalade entre les manifestants serbes et bosniaques.

Depuis une vingtaine d'années, la gendarmerie mobile doit s'adapter à l'évolution des manifestations qui ne ressemblent plus à ces cortèges réglés et régulés par les représentants syndicaux et leur service d'ordre mais apparaissent sous forme de groupes hétérogènes, rassemblés de manière imprévisible, s'agrégeant sans véritable coordination. Sans être plus violentes que lors des décennies précédentes, ces rassemblements drainent des groupes éphémères, dont l'objectif est de commettre des actions illégales, en formant une foule anonyme non identifiable. Des « casseurs » opportunistes aux « black blocs », les forces de l'ordre ont vu émerger une nébuleuse de communautés de circonstances ou parfois plus structurées, grâce au développement des réseaux sociaux. Le mouvement des « gilets jaunes » témoigne bien de cette évolution. Autre étape : en 2014, la mort de Rémi Fraisse au barrage de Sivens entraîne l'abandon des grenades offensives.

Au début des années 2020, l'évolution du MO prati-

qué par les différentes forces de l'ordre du ministère de l'Intérieur, dont la gendarmerie rattachée depuis 2009, a conduit ce dernier à se doter avec le Schéma national du maintien de l'ordre d'un premier document de doctrine en la matière commun à l'ensemble des forces. La gendarmerie a contribué à la réflexion sur la gestion apaisée des expressions publiques d'opposition. Cette maîtrise particulière, souvent reconnue, est le fruit d'une pratique ancienne, acquise notamment en outre-mer où les escadrons de gendarmerie mobile sont les seules unités métropolitaines projetées depuis la fin des années 1990. Confrontés régulièrement à des usages des armes par les manifestants, les gendarmes mobiles ont su développer un savoir-faire de résilience et de proportionnalité.



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.2. L'IGGN PARTICIPE AU LIEN DE CONFIANCE QUI EXISTE ENTRE LA POPULATION ET LA GENDARMERIE NATIONALE

La relation une force de police et la population qu'elle protège et dont elle assure la sécurité revêt une dimension fondamentale. Cette relation participe à la construction et au renforcement de la **confiance qui conditionne l'efficacité des missions**. La Gendarmerie nationale, dont l'organisation se caractérise par l'existence de 3 500 bri-

gades territoriales réparties sur l'ensemble du territoire national, en métropole comme outre-mer, y attache une importance majeure : elle déploie des outils visant à améliorer et évaluer cette relation. C'est sur ce dernier point que l'Inspection générale apporte sa contribution, grâce à plusieurs dispositifs détaillés ci-après.

1.2.1. La Charte d'accueil de la gendarmerie

ARTICLE 1
L'accueil du public constitue une priorité majeure pour la Police nationale et la Gendarmerie nationale.

ARTICLE 2
L'assurance d'être écouté à tout moment par une unité de la Gendarmerie nationale ou un service de la Police nationale, d'être assisté et secouru constitue un droit ouvert à chaque citoyen.

ARTICLE 3
La qualité de l'accueil s'appuie sur un comportement empreint de politesse, de retenue et de correction. Elle se traduit par une prise en compte immédiate des demandes du public.

ARTICLE 4
Les victimes d'infractions pénales bénéficient d'un accueil privilégié.

ARTICLE 5
Les services de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale sont tenus de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infractions pénales, quel que soit le lieu de commission.

ARTICLE 6
Tout signalement d'une disparition de personne fait l'objet d'une attention particulière et d'un traitement immédiat.

ARTICLE 7
Les services de la Police nationale et les unités de la Gendarmerie nationale veillent à informer le plaignant des actes entrepris à la suite de sa déposition et de leurs résultats.

ARTICLE 8
Dans le seul but d'identifier les auteurs d'infractions, des informations relatives aux victimes peuvent être enregistrées dans certains fichiers de police judiciaire.

Toute victime peut :

- obtenir communication de ces données,
- demander, en cas d'erreur, leur rectification ou leur suppression.

Ces droits s'exercent indirectement auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) 5, rue Vivienne 75003 PARIS CEDEX 02.

Le procureur de la République territorialement compétent peut aussi être saisi.

Sur simple demande orale ou écrite, une notice détaillant les modalités pratiques de ces droits est remise aux victimes.

En cas de condamnation définitive de l'auteur, la victime peut aussi s'opposer à la conservation dans le fichier des informations la concernant en s'adressant au service de Police ou de Gendarmerie compétent mentionné dans la notice susvisée.

1.2.2. En 2021, l'IGGN a évalué l'accueil dans 425 unités et analysé plus de 3 000 questionnaires de satisfaction.



L'accueil dans les unités est l'une des pierres angulaires du service de la Gendarmerie nationale. Son application procède des principes déontologiques et il est donc naturel que ce soit l'IGGN qui soit chargée depuis une quinzaine d'années de la **mesure de la satisfaction des usagers** adossée au **référentiel Marianne** et dorénavant à la charte Services publics plus (SP+) où sont fixés les grands principes de l'accueil des usagers dans les administrations de l'État. Le dispositif est articulé autour d'un référent national, chargé de mission à l'Inspection, et de contrôleurs affectés au sein des états-majors des régions. Un logiciel dédié est utilisé pour la remontée d'informations notamment statistique (Lime survey).

Les contrôles effectués soit sur site soit par téléphone se font au travers de **six questionnaires**. Le premier est relatif à l'inspection «in situ» de l'unité que ce soit au niveau de la **qualité de l'infrastructure** ou de la **pertinence de l'accueil humain**. Le second concerne les **usagers** qui, sur volontariat, peuvent exprimer leur avis sur l'accueil dans l'unité. Le troisième s'adresse aux victimes qui sont invitées, elles aussi, à s'exprimer sur la qualité de la prise en compte de leur plainte et de son suivi. À noter que depuis deux ans, un nouveau questionnaire spécifique, relatif aux **violences conjugales**, a été déployé, afin de prendre en compte cette priorité gouvernementale. Il fait l'objet d'un traitement approfondi et est adressé au cabinet du ministre de l'Intérieur. Enfin, deux questionnaires sont relatifs à l'accueil téléphonique dont l'un spécifique aux CORG (centre d'opérations et de renseignement de la gendarmerie).

Chaque année, un rapport de synthèse est établi et propose, si besoin, des recommandations adaptées. Certains indicateurs figurant sur ce document sont utilisés par le Service de la transformation de la DGGN pour faire valoir l'action de la gendarmerie au niveau interministériel et notamment auprès de la Direction interministérielle à la transformation publique (DITP).

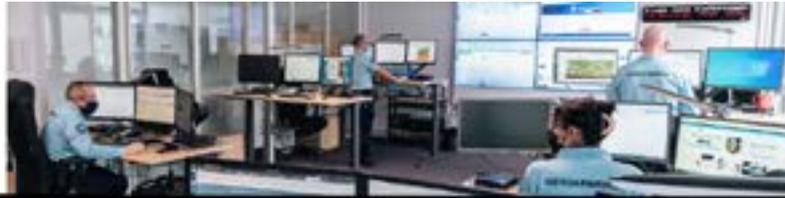
En 2021, **425 unités de gendarmerie départementale** ont fait l'objet d'une évaluation inopinée des conditions d'accueil sur site par des contrôleurs mandatés par l'IGGN. **960 questionnaires** ont été remis aux victimes et aux usagers et **1 807 appels téléphoniques ont été analysés**.

Les résultats sont très satisfaisants et relativement stables d'une année à l'autre.

À noter que ce dispositif est complété par des **sondages menés par des organismes indépendants** (Bearing Point et Kantar/TNS) et que, dans ce cadre, la gendarmerie a remporté pour la **sixième fois en 2021, le premier prix dans la catégorie « service public »**.

Cette enquête est la plus large et la plus objective réalisée auprès des clients/usagers qui se prononcent sur la performance des grandes entreprises et administrations en matière de relation client parmi les secteurs d'activité de référence.





L'accueil au centre de nos préoccupations !

La brigade numérique (BNUM), inaugurée le 27 février 2018 dans le cadre de la politique de sécurité du quotidien et installée à Rennes, s'inscrit dans la dynamique d'adaptation de la « fonction contact » de la gendarmerie nationale à l'espace numérique.

Constituée de 33 gendarmes, elle accueille, informe et accompagne à distance les usagers dans leurs démarches liées à la sécurité du quotidien.

Fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, cette unité autonome est en charge du fonctionnement de l'offre de service "magendarmerie" et du portail "arretonslesviolences" pour la compétence de la gendarmerie nationale.

La brigade numérique, rattachée à la division de la proximité numérique du COMCYBERGEND, couvre l'ensemble du territoire métropolitain et l'outre-mer

Depuis sa création, la brigade numérique c'est **568 963** conversations traitées

Totaux arrêtés au 31 décembre 2021



PLATEFORME MAGENDARMERIE - Lancement le 27 février 2018



PORTAL ARRETONSLESVIOLENCES - Lancement le 27 novembre 2018

2021

150 566
signalements traités

Dont :

311
Cybermalveillance

740
Points de deal
Trafic de stupéfiants

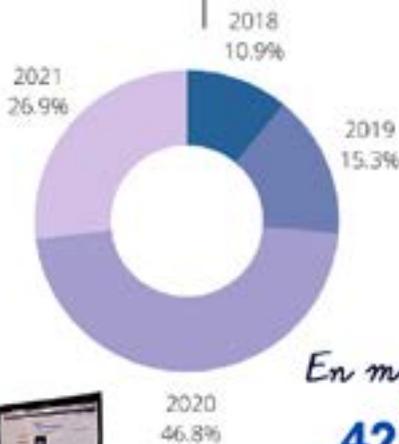
Depuis le lancement

559 126
signalements traités

Dont :

599
Cybermalveillance

740
Points de deal
Trafic de stupéfiants



2021

4 687
signalements traités

Dont :

2 134
Procédures judiciaires

354
Interventions

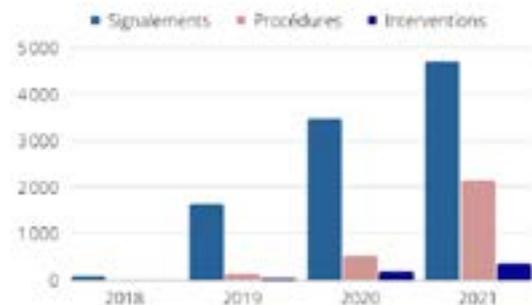
Depuis le lancement

9 837
signalements traités

Dont :

2 784
Procédures judiciaires

566
Interventions



En moyenne, c'est par jour :

425
Conversations traitées

6
Procédures judiciaires ouvertes



Com CyberGend



Le Saviez VOUS

EXPÉRIMENTATION

un QR code pour évaluer l'accueil des usagers en Gendarmerie nationale.

Pour évaluer la qualité de leurs services, les 35 brigades du groupement de gendarmerie départementale du Var ont mis en place un QR code à l'accueil, à destination des usagers. En le scannant, ils ont accès à un questionnaire de satisfaction et peuvent ainsi évaluer la qualité des services proposés par la gendarmerie. Objectif : mieux répondre aux attentes du public.

C'est une première en France. Observé par la Direction générale de la gendarmerie nationale, ce dispositif de « sondage qualité accueil par QR code », facile à mettre à place, pourrait être étendu.



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.2.3. En 2021, les signalements externes traités par l'IGGN ont connu une hausse de 7 % par rapport à 2020.

Au cours de l'année 2021, la plateforme dédiée aux particuliers se plaignant ou se félicitant de l'action des gendarmes, hébergée et administrée par l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), a recueilli **2 344 signalements**.

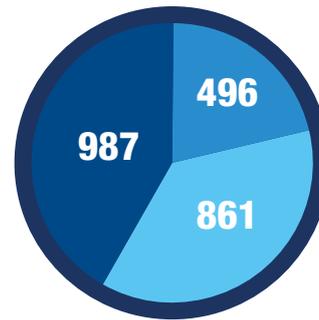
Cette plateforme, instituée en 2013, est accessible depuis un formulaire, sur **internet**. Sur le moteur de recherche le plus utilisé en France, le lien ci-dessous **occupe la première place en termes d'indexation**, sous l'item « se plaindre de l'action des gendarmes » : www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/contacts/reclamation-iggn

Parmi les 2 344 signalements enregistrés, 861, soit environ **37 %**, **ne ressortaient pas de la compétence de l'Inspection générale**. Il s'agissait par exemple de contestations d'infractions, dont une part conséquente liée au Code de la route, de questions relatives à des sujets pour lesquels l'IGGN ne disposait pas d'éléments de réponse. En règle générale, les auteurs de ces signalements ont reçu un écrit leur indiquant à quel service s'adresser pour obtenir une réponse ou des éclaircissements.

D'autre part, **496 signalements** étaient en **relation avec des précédents** et venaient les compléter, les amender ou constituaient une réaction à la réponse de l'IGGN.

987 signalements, soit **42 % du total**, ont été considérés comme de « nouveaux signalements », pour lesquels l'IGGN était compétente. Ce volume est en hausse de 7 % par rapport à 2020 où 923 avaient été recensés. Cette hausse peut s'expliquer par la **publicité donnée à la plateforme**, au travers des **actions d'information** menées par l'IGGN dans la presse et sur les réseaux sociaux et par certaines manifestations qui se sont tenues en 2021 (le « Beauvau de la sécurité »). La **confiance de la population accordée à l'Inspection générale** représente aussi un facteur d'explication. La plateforme constitue en effet une partie du « **service client** » de la **Gendarmerie nationale** et les particuliers sont sûrs d'obtenir à minima une réponse. Si cette relation de confiance n'existait pas, ils ne solliciteraient pas l'IGGN.

2 344
signalements de
particuliers en 2021



S'agissant des signalements entrant dans le champ de compétences de l'Inspection générale, près d'un quart a fait l'objet d'une demande « d'éléments de réponse » aux échelons territoriaux de commandement de la gendarmerie (essentiellement le niveau départemental). Une fois ces éléments circonstanciés et précis recueillis, le chef de l'Inspection générale **répond par une lettre personnalisée à la personne** se plaignant de l'action des gendarmes, lui exposant son analyse et ses conclusions. Cette proportion qui représente **230 correspondances individuelles a doublé par rapport à 2020**. Elle traduit de manière tangible la volonté du chef de l'Inspection générale de s'investir au profit de la population, « d'humaniser l'Inspection générale » et d'apporter une réponse circonstanciée, fruit d'investigations internes, aux sollicitations estimées les plus sensibles.



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Inspection générale de la
gendarmerie nationale**

***Le général de corps d'armée,
Chef de l'inspection générale
de la gendarmerie nationale***

*Malakoff, le 13 avril 2022
n° 1 810 /GEND/IGGN/CAB*

Madame,

Le 12 novembre 2021, vous avez sollicité l'inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), pour vous plaindre du comportement et des propos d'un gendarme, lors d'une intervention causée par des nuisances sonores nocturnes et impliquant l'un de vos amis, sur la commune de , le 1^{er} août 2021.

Des investigations réalisées à la suite de votre signalement, il apparaît que le gradé supérieur qui est intervenu le soir considéré, a manqué à ses obligations de courtoisie et d'exemplarité vis-à-vis de votre ami, telles que définies par l'article R.434-14 du Code de la sécurité intérieure. En conséquence, ses chefs ont décidé de le sanctionner sur le plan disciplinaire.

Je regrette le comportement de ce sous-officier et souhaite cependant vous assurer de l'engagement total des militaires de la gendarmerie nationale au profit de la sécurité et de la protection de nos concitoyens.

Au vu de ces éléments et considérant que le commandement a pris les mesures qui s'imposaient du fait des manquements déontologiques constatés, je vous informe procéder à la clôture de votre signalement, et vous prie de croire, Madame, à l'expression de ma très sincère considération.

Général de corps d'armée Alain Pidoux



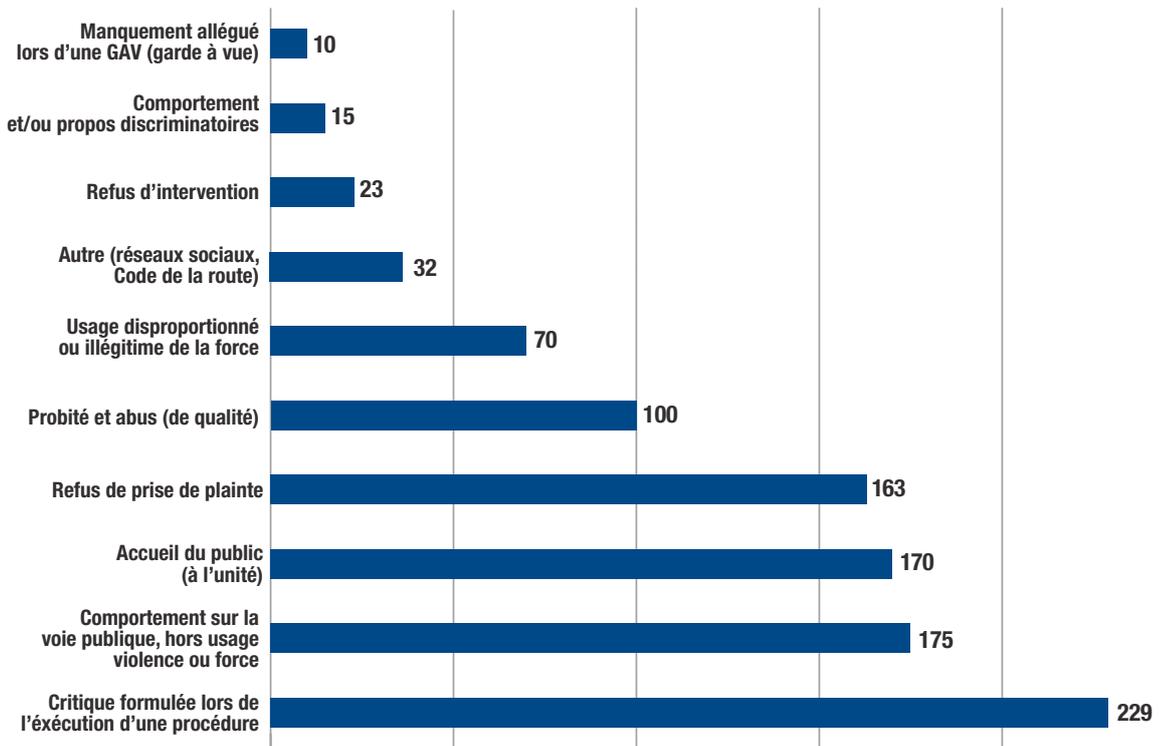
1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

Les autres signalements recueillis par la plateforme et qui ne recevront pas de réponse du chef de l'Inspection générale lui-même, se répartissent en deux catégories équivalentes, transmises aux échelons départementaux

ou équivalents de la gendarmerie. Ces derniers sont chargés par l'IGGN de répondre et dans la moitié des cas, la réponse apportée au dol de la personne, doit être adressée en copie à l'Inspection générale.

Les **motifs d'insatisfaction** exposés dans les **987 signalements** recueillis en 2021 et pour lesquels l'IGGN reste compétente, se répartissent comme présenté dans le diagramme à bâton ci-dessous :

TYPOLOGIE DES 987 SIGNALEMENTS 2021



S'agissant des **manquements déontologiques** constatés en 2021, ils sont au nombre de **111** au 15 mars 2022, soit **12 % des 903 procédures initiées et désormais clôturées**, à la suite de signalements adressés à l'Inspection générale. Cette proportion est stable d'année en année et comparable aux résultats d'autres entités agissant dans le domaine du contrôle des forces

de sécurité, dont le Défenseur des droits (DDD). Même si chaque manquement déontologique est unique, du fait des parties en cause et du contexte, certains regroupements peuvent être effectués. Ainsi, **un quart des manquements déontologiques observés en 2021 a trait à des refus de prise de plainte, soit 28.**

Enfin et parmi les autres regroupements opérés, on constate que

- **15** concernent un **manque de discernement**, soit le fait de ne pas adopter la meilleure option, face à une situation en lien avec une activité opérationnelle complexe (R.434-10 du Code de la sécurité intérieure – CSI) ;
- **13** font état d'un **manque d'attention portée aux victimes**, dont certaines de violences intrafamiliales et d'accidents corporels de la circulation routière (Article R.434-20 du – CSI) ;
- **4** concernent l'**utilisation induite des fichiers de police et de traitements automatisés de données** (R.434-21 du CSI) ;
- **4** ont trait à un **manque de probité** de la part de gendarmes, dont un vol d'objet trouvé laissé à l'accueil d'une brigade et plusieurs cas où des gendarmes ont cherché,

« hors service », à tirer un avantage de l'exercice de leur profession (R.434-9 du CSI) ;

- **4** mettent en lumière un **manque de discrétion professionnelle**, dont deux sur les réseaux sociaux (R.434-8 du CSI).

En 2021, **aucun manquement** n'a été observé concernant les dispositions de l'article R.434-18 du CSI, relatif à l'emploi de la force, ni celles de l'article R.434-16, relatifs aux **contrôles d'identité**.

Les manquements déontologiques ci-dessus ont entraîné des mesures du commandement, visant à éviter toute réitération, sous la forme de sanctions disciplinaires, de rappels individuels de la règle, d'actions de prévention suivant la gravité des faits.

1.2.4. 471 contrôles de chambres de sûreté et des conditions de garde à vue ont été réalisés en 2021 au sein des unités de gendarmerie.



Afin d'améliorer les conditions de surveillance et de sécurité des personnes placées en chambre de sûreté -CDS- (il existe environ 6 800 CDS dans les unités de gendarmerie), l'IGGN mandate des contrôles inopinés

dans le cadre de campagnes annuelles d'évaluation des conditions de garde à vue, selon différents critères : propreté et nettoyage des locaux, visas des registres, rondes nocturnes de surveillance....

471 contrôles ont été réalisés en 2021. À l'aune de la crise sanitaire COVID, la DGGN a procédé à la mise en place dans les chambres de sûreté de kits d'hygiène et de couvertures à usage unique. Les contrôles réalisés en 2021 ont permis de constater la parfaite application des récentes directives s'y rapportant.

Les conditions relatives à la mise en œuvre des contrôles et les dispositions prises pour garantir un haut niveau d'hygiène dans les lieux de garde-à- vue ont fait l'objet d'un échange lors de la venue de la contrôleur des lieux de privation de liberté à l'IGGN (Malakoff).



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.3. UNE ACTION QUOTIDIENNE SOUS LE SIGNE DE LA TRANSPARENCE ET DE LA CONFIANCE

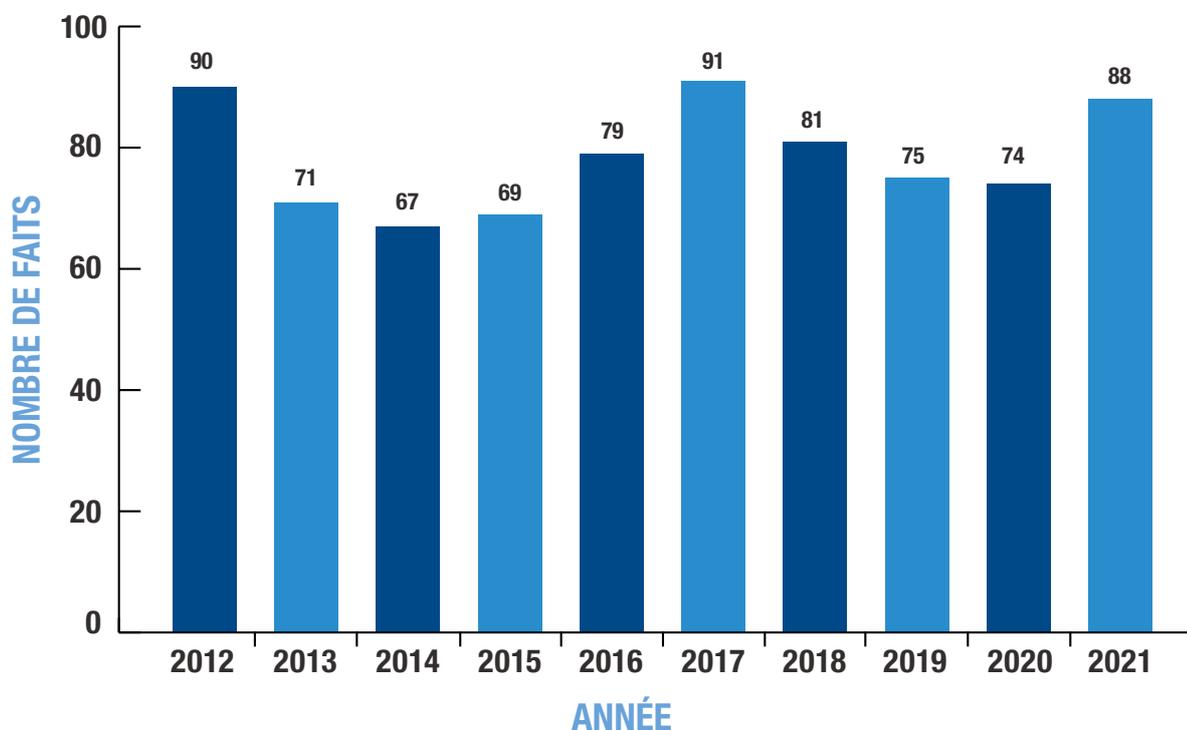
1.3.1 - Point de situation des usages des armes, et des décédés et blessés dans le cadre de l'action de la gendarmerie en 2021.

1.3.1.1. En 2021, 88 cas d'usage des armes ont été constatés.

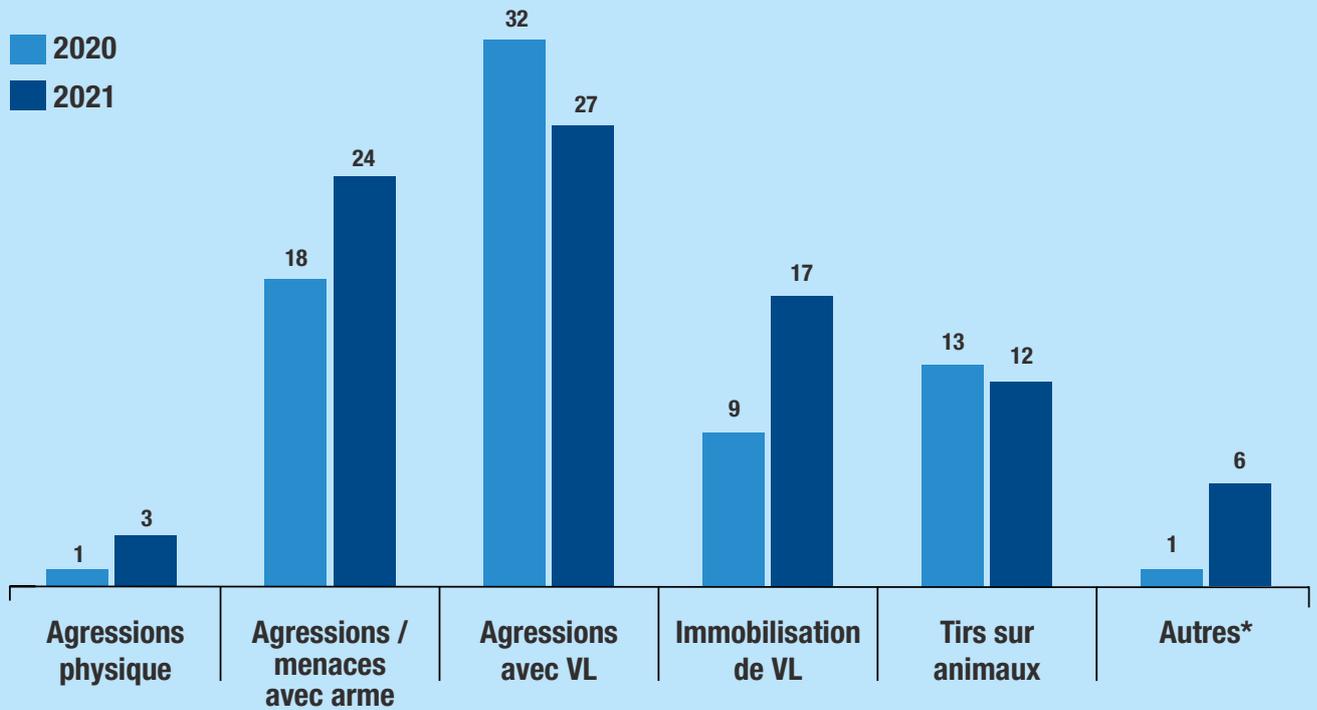
En 2021, avec 88 cas, le nombre de situations opérationnelles dans lesquelles il y a eu un **usage des armes à feu** par les militaires de la gendarmerie affiche une augmentation de +19% par rapport à 2020.

Sur la moyenne des dix dernières années (78,5), le nombre des cas 2021 se situe dans la fourchette haute.

ÉVOLUTION DES CAS D'USAGE DES ARMES À FEU DEPUIS 2012



Dans **58% des situations**, l'usage des armes à feu constitue une riposte à une agression armée. Dans ce type d'agression, le mode opératoire le plus fréquent est un véhicule utilisé comme « arme par destination ».

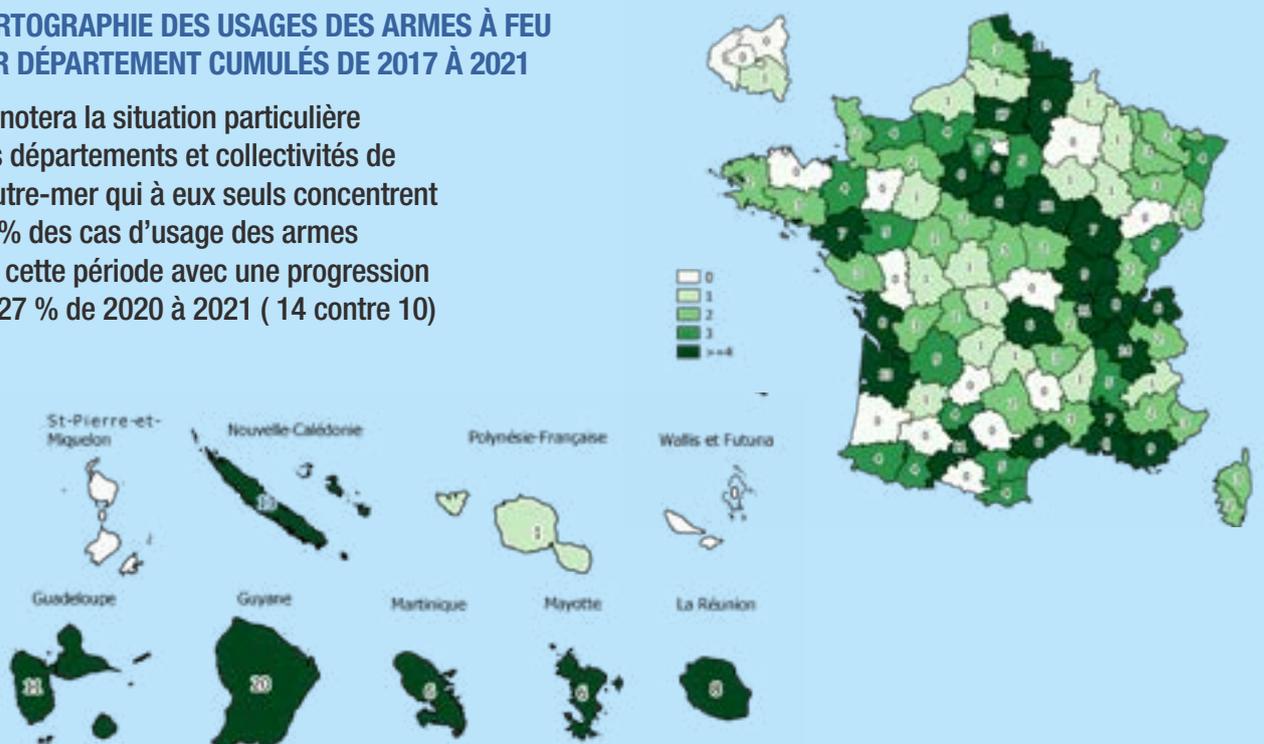


* La catégorie «Autres» comprend 7 situations de tir de sommation

Dans un contexte de violences élevées sur les forces de l'ordre, l'usage des armes à feu par les gendarmes **reste toutefois contenu**, ce qui traduit leur volonté de considérer l'usage des armes comme l'absolue nécessité. Ainsi, **dans 95% des 1 859 cas d'agressions avec arme contre des gendarmes en 2021, les personnels concernés ne ripostent pas avec une arme à feu.**

CARTOGRAPHIE DES USAGES DES ARMES À FEU PAR DÉPARTEMENT CUMULÉS DE 2017 À 2021

On notera la situation particulière des départements et collectivités de l'Outre-mer qui à eux seuls concentrent 19 % des cas d'usage des armes sur cette période avec une progression de 27 % de 2020 à 2021 (14 contre 10)



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.3.1.2 En 2021, 10 particuliers sont décédés et 20 ont été blessés dans le cadre de l'action de la gendarmerie

En 2021, 10 personnes sont décédées et 20 ont été blessées (ITT ≥ 8 jours) suite à l'action des gendarmes. Si le nombre de décédés est légèrement supérieur à celui de 2020 (10 contre 8), celui des blessés est multiplié par 2,5 (passant de 8 à 20). Dans 7 des 10 décès, la force armée a été employée (contre 4 cas sur 8 en 2020).

S'agissant des 20 blessés, l'emploi de la force armée n'en est la cause que dans 45 % des cas (8 usages d'une arme à feu et un usage de pistolet à impulsion électrique).

Ces 30 faits ont tous donné lieu à des procédures judiciaires : 10 ont été classés sans suite et 20 enquêtes sont toujours en cours.

| | 2020 | 2021 |
|---|----------|-----------|
| Particuliers décédés ayant généré une procédure judiciaire | 8 | 10 |
| • en intervention | 7 | 9 |
| • au cours d'une mesure privative de liberté | 0 | 1 |
| - dont survenus en cellule | 0 | 1 |
| - dont survenus au cours d'un transport | 0 | 0 |
| • au maintien de l'ordre | 0 | 0 |
| • Autres cas ¹ | 1 | 0 |

| | 2020 | 2021 |
|---|----------|-----------|
| Particuliers blessés (ITT > 8j) ayant généré une procédure judiciaire | 8 | 20 |
| • en intervention | 8 | 20 |
| • Au cours d'une mesure privative de liberté ² | 0 | 0 |
| • au maintien de l'ordre | 0 | 0 |

1 / Accidents, chutes, mort subite, malaise, évasion...

2 / La mesure privative de liberté intervient lorsqu'un individu mis en cause est placé sous la garde de militaires de la gendarmerie. (transport d'un individu interpellé, transfèrement, garde à vue ...).

| | 2020 | | 2021 | |
|---|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Particuliers décédés | Particuliers blessés (ITT>8 j) | Particuliers décédés | Particuliers blessés (ITT>8 j) |
| Emploi de la force armée | 4 | 1 | 7 | 9 |
| - dont arme à feu | 4 | 1 | 7 | 8 |
| - dont pistolet à impulsions électriques (PIE) | 0 | 0 | 0 | 1 |
| - dont lanceur de balle de défense 40 MM | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - dont diffuseur lacrymogène | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Suicide ou automutilation | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Véhicule de l'Arme | 2 | 4 | 1 | 4 |
| Autres cas³ | 2 | 3 | 2 | 7 |

³ / Accidents, chutes, mort subite, malaise, évasion, ...



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1 / PARTICULIERS DÉCÉDÉS : TOTAL 10 CAS

- 7 à la suite d'un usage des armes,
- 3 dans le cadre d'une intervention ou mesure privative de liberté.

Si, au total, 10 décès sont à déplorer, il convient de distinguer les 7 qui sont issus d'un usage des armes des 3 autres survenus dans le cadre d'une intervention ou d'une mesure privative de liberté.

A - DÉCÉDÉS SUITE À UN USAGE DES ARMES : 7 CAS

| DATE DES FAITS | COMMUNE | ARME UTILISÉE PAR LE PARTICULIER | NOMBRE DE PARTICULIERS DÉCÉDÉS | FAITS |
|----------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--|
| 25/01/2021 | Saint-François-de-Sales (73) | Arme à feu | 1 | L'individu ouvre le feu à plusieurs reprises avec une arme d'abord sur le chien, puis sur les gendarmes. Le mis en cause est décédé des suites de ses blessures. |
| 16/04/2021 | Frouard (54) | Arme à feu | 1 | L'individu tire avec un fusil de chasse sur les gendarmes qui ripostent et le blessent. La personne décède des suites de ses blessures. |
| 28/05/2021 | La Chapelle-sur-Erdre (44) | Arme à feu | 1 | Le forcené tire sur les militaires qui ripostent. |
| 02/06/2021 | Saint-Étienne-le-Laus (05) | Arme à feu | 1 | Le mis en cause retranché à son domicile menace avec son arme le gendarme qui fait usage de son arme de service. |
| 05/07/2021 | Bosey (74) | Véhicule | 1 | Le mis en cause fonce sur le gendarme qui fait usage de son arme. |
| 24/07/2021 | Guillon-les-Bains (25) | Violences sans arme | 1 | Le mis en cause agresse les gendarmes avec des pierres. Un gendarme fait usage de son arme. |
| 13/10/2021 | Danjoutin (90) | Arme à feu | 1 | Le mis en cause heurte le véhicule des gendarmes avec son véhicule et les menace avec une arme de poing. Deux gendarmes font usage de leur arme. |

B - DÉCÉDÉS LORS D'UNE INTERVENTION SANS USAGE DES ARMES OU À L'OCCASION D'UNE MESURE PRIVATIVE DE LIBERTÉ : 3 CAS

| DATE DES FAITS | COMMUNE | NOMBRE DE PARTICULIERS DÉCÉDÉS | FAITS |
|----------------|----------------------|--------------------------------|---|
| 12/06/2021 | Meylan (38) | 1 | La victime simule un malaise et est emmenée au CH où plusieurs examens lui sont faits. De retour à la brigade, elle décède dans la cellule. Un certificat de compatibilité avec la mesure de garde à vue avait été rédigé par le médecin du CH. |
| 10/07/2021 | Jardres (86) | 1 | Lors d'une intervention, le mis en cause traverse le rond-point en véhicule sans le contourner. Le véhicule percute un mur. |
| 25/03/2021 | Le-Puy-en-Velay (43) | 1 | Accident de la route : le véhicule des gendarmes est percuté sur le flanc arrière gauche par un individu. |



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

2 / PERSONNES BLESSÉES ITT ≥ 8 JOURS : TOTAL 20 CAS

- 8 personnes ont été blessées suite à l'usage des armes ;
- 6 durant une intervention ;
- 1 après emploi d'une arme de force intermédiaire ;
- et 5 dans le cadre de la maîtrise sans arme de l'adversaire.

A – BLESSÉS SUITE À L'USAGE DES ARMES : 8 CAS

| DATE DES FAITS | COMMUNE | NOMBRE DE PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT | FAITS |
|----------------|------------------------|---|---|
| 06/04/2021 | Grandvilliers (60) | 1/21 | L'individu entre chez le gendarme et l'agresse. Ce dernier fait usage de son arme à 1 reprise. |
| 27/03/2021 | Lanobre (15) | 1/45 | L'individu tire 2 fois en direction des gendarmes. Un gendarme fait usage de son arme. |
| 31/05/2021 | Condat-sur-Vézère (24) | 1/30 | Le forcené tire sur la colonne d'assaut et un des gendarmes riposte avec son fusil à pompe. |
| 31/05/2021 | Méru (60) | 1/10 | L'individu force à plusieurs reprises le point de contrôle en percutant des véhicules de gendarmerie. Un des gendarmes fait usage de son arme. |
| 25/10/2021 | Léognan (33) | 1/45 | L'individu se jette sur le gendarme avec une arme blanche. Le gendarme riposte avec son arme de service. |
| 14/12/2021 | Chauny (02) | 1/10 | Sur fond de violences intrafamiliales, l'auteur, défavorablement connu, descend dans la rue avec un couteau de cuisine et son chien (american staff). Les militaires sont contraints de faire feu sur l'intéressé et sur le chien pour les maîtriser. |
| 18/12/2021 | Montchanin (71) | 1/21 | La personne sort une arme de poing et la pointe sur les militaires. Malgré les injonctions, elle continue et s'approche. L'un des militaires fait feu à une reprise puis porte secours. |
| 24/12/2021 | Uvihnac-le-Haut (12) | 1/60 | Le mis en cause, en crise de démence, menace de mort les gendarmes et se dirige vers eux armé d'une hachette en criant « je vais te tuer ». L'un des militaires fait feu puis lui porte secours. |

B - BLESSÉS LORS D'UNE INTERVENTION SANS USAGE DES ARMES OU LORS D'UNE MESURE PRIVATIVE DE LIBERTÉ : 6 CAS

| DATE DES FAITS | COMMUNE | NOMBRE DE PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT | FAITS |
|----------------|-----------------------|---|---|
| 04/05/2021 | Vincey (88) | 1/21 | Lors d'une opération judiciaire les militaires se trompent de logement et interpellent un homme. Il est mis au sol et il est blessé. |
| 25/05/2021 | Rémire-Montjoly (973) | 1/60 | À l'occasion d'une patrouille, le conducteur stationne le véhicule de service sur le bord de la chaussée pour procéder au contrôle d'un contrevenant. Le véhicule de dotation est percuté à l'arrière par un scooter dont la conductrice se blesse. |
| 26/05/2021 | Crest (26) | 1/30 | Afin d'interpeller un contrevenant, la patrouille remonte une file de véhicules en utilisant ses avertisseurs sonores et lumineux. Le véhicule de dotation est percuté par une voiture qui tourne à gauche sans avoir vérifié que la voie était libre. La conductrice est blessée. |
| 04/07/2021 | Cosne/Loire (58) | 1/8 | Deux militaires reconnaissent l'auteur d'un vol qui s'échappe en trottinette puis chute lourdement. Confrontés à une forte résistance, ils font usage du PIE. |
| 18/07/2021 | Bédoin (84) | 1/9 | Le véhicule d'intervention est engagé sur un accident corporel de circulation routière au sommet du Mont-Ventoux. Lors du trajet montant, dans une courbe à gauche, le conducteur aperçoit un cycliste descendant à grande vitesse qui arrive en face de lui en dehors de sa voie de circulation. Il serre au maximum à droite mais ne peut éviter le choc avec le cycliste qui s'était déjà couché au sol. |
| 26/07/2021 | Prondines (62) | 1/15 | La patrouille se rend sur une intervention en actionnant le gyrophare et le deux tons. le conducteur voit au dernier moment un véhicule à sa droite qui franchit le cédez-le-passage et provoque l'accident.. |

1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

C – BLESSÉS SUITE À L' EMPLOI D'UNE ARME DE FORCE INTERMÉDIAIRE : 1 CAS

| DATE DES FAITS | COMMUNE | NOMBRE DE PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT | FAITS |
|----------------|---------------|---|---|
| 23/07/2021 | Venterol (26) | 1/60 | La patrouille intervient sur une personne ivre sur la voie publique. L'individu essaye de frapper les militaires à coups de poings puis se trouve au milieu de la route départementale . Après usage du PIE, il chute et se blesse. |

D – BLESSÉS SUITE À UNE MAÎTRISE SANS ARME DE L'ADVERSAIRE : 5 CAS

| DATE DES FAITS | COMMUNE | NOMBRE DE PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT | FAITS |
|----------------|-------------------------|---|---|
| 18/01/2021 | Maule (78) | 1/8 | Le mineur est interpellé pour des faits d'outrage et de rébellion, puis placé en garde à vue par 4 militaires. Il dépose plainte pour des faits de violences par personne dépositaire de l'autorité publique (PDAP) et faux dans une écriture publique. |
| 22/10/2021 | Assais-les-Jumeaux (79) | 1/90 | Le mis en cause, impliqué dans un accident de la circulation, refuse d'être soumis à la prise de sang. Il est informé de son placement en garde à vue. Il indique alors ressentir une forte douleur dans la jambe droite. Une radio confirme une double fracture du tibia et du péroné. |
| 24/11/2021 | Pont-de-l'Isère (26) | 1/21 | Sur fond d'alcool, le mis en cause profère des insultes et menaces de mort Face à son attitude agressive, les gendarmes sont obligés de le repousser physiquement à la main puis au pied. L'individu finit par chuter au sol. Il se relève seul. |
| 09/12/2021 | La Ferté-Bernard (72) | 1/15 | La patrouille intervient sur un tapage nocturne et interpelle la mise en cause, fortement alcoolisée. Elle se blesse lors de l'interpellation et porte plainte. |
| 30/12/2021 | Saint-Claude (39) | 1/30 | Le mis en cause, impliqué dans un accident de la circulation, se blesse lors de l'interpellation et porte plainte. |



Point sur les AFI

Les forces de sécurité sont souvent confrontées, au cours de leurs interventions, à la nécessité de maîtriser un ou plusieurs individus dangereux ou de réagir à une prise à partie par des groupes armés ou violents sans que la situation n'exige pour autant le recours aux armes à feu létales en dotation.

Afin d'améliorer leur capacité opérationnelle et de leur permettre de faire face à ces situations dégradées, pour lesquelles la coercition physique est insuffisante ou impossible, les unités de la gendarmerie nationale et les services de la police nationale sont dotés d'armes de force intermédiaire (AFI).

Ces armes permettent, dans le respect des lois et des règlements, une réponse graduée et proportionnée à une situation de danger lorsque l'emploi légitime de la force s'avère nécessaire.

Il s'agit du pistolet à impulsions électriques (PIE), des lanceurs de balles de défense (LBD) de calibre 40 et 44 mm, de la grenade à main de désencerclement (GMD), des lanceurs de grenade, de la grenade assourdissante et lacrymogène (GM2L), du bâton de protection télescopique (BPT) et du conteneur lacrymogène.

FOCUS

4 160

En 2021, les gendarmes ont subi 4 160 agressions physiques. Aucune n'a heureusement eu d'issue fatale, mais **1 883 gendarmes ont été blessés**.

Sur les 10 dernières années, les agressions perpétrées contre des gendarmes **ont progressé de 110%**, les agressions avec arme de **323%** et le nombre de gendarmes blessés de **40%** (Voir ANNEXE).

1.3.2. Un lien fort avec les magistrats : la question de la spécificité du gendarme dans la répartition des compétences des juridictions spécialisées.



M. Éric SERFASS

Procureur adjoint près
le tribunal judiciaire
de Paris (5^e division)

Le parquet de Paris saisit en principe le bureau des enquêtes judiciaires de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale pour tout fait de nature délictuelle ou criminelle mettant en cause un militaire de la gendarmerie dans l'exercice de ses fonctions. De façon générale, la saisine de l'IGGN résulte des plaintes et signalements portés à la connaissance du parquet de Paris, mais des enquêtes peuvent être initiées sur la base d'informations ou de vidéos diffusées dans les médias et réseaux sociaux.

La section AC3 du parquet de Paris, spécialisée dans les affaires militaires et atteintes aux intérêts fondamentaux de la Nation, est compétente pour les affaires de maintien

de l'ordre, qui relèvent des juridictions militaires et les infractions de droit commun concernant les gendarmes dans l'exercice des fonctions ; la section AC2, spécialisée notamment dans la protection des libertés publiques, est compétente lorsque le gendarme se trouve dans l'exercice de ses fonctions de police judiciaire.

La plus-value des procédures judiciaires réalisées par l'IGGN tient à l'expertise de ses enquêteurs, qui sont dotés d'une solide expérience du métier, comme d'une maîtrise des doctrines d'emploi et des règles déontologiques s'imposant à tout militaire de la gendarmerie. Pour le magistrat du parquet, il importe que les investigations reposent sur une parfaite connaissance de l'institution et de ses pratiques. L'IGGN travaille également avec cette double culture de l'administratif et du judiciaire, ce qui présente un avantage réel lorsque des faits révélés administrativement peuvent avoir une traduction judiciaire et inversement. Les enquêtes ont tendance à gagner en complexité et sensibilité du fait d'une part de leur forte exposition médiatique, d'autre part de la pluralité d'au-



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

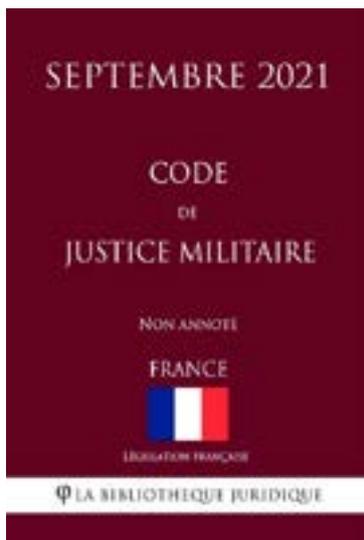
teurs identifiés et effectivement poursuivis (notamment pour l'usage de la force, contesté dans le cadre d'opérations de maintien de l'ordre). Le travail de l'IGGN doit être perçu comme un signal fort de la confiance que la société civile peut avoir dans le fonctionnement de la gendarmerie. Il est ainsi démontré qu'en cas d'infraction avérée, gendarmerie et justice se donnent les moyens de sanctionner les atteintes aux règles et valeurs sociales que tout militaire est tenu d'incarner. La saisine de l'IGGN permet donc de légitimer particulièrement le sérieux d'une procédure, qu'elle aboutisse à des poursuites décidées par l'autorité judiciaire ou qu'elle ait apporté les éléments qui ne les justifient pas.

En outre, sur les compétences judiciaires spécifiques en matière militaire, il est utile de préciser que les juridictions spécialisées en matière militaire ne sont pas compétentes pour les infractions de droit commun commises par les militaires de la gendarmerie dans l'exercice de leurs fonctions relatives à la police judiciaire ou à la police administrative. À l'inverse, les juridictions militaires sont compétentes pour les infractions commises dans le service du maintien de l'ordre (art. 697-1, al. 3, du Code de

procédure pénale). De même, les infractions purement militaires imputables aux gendarmes relèvent des juridictions spécialisées (ex : désertion, perte d'une arme de service, outrage à supérieur, violation de consigne, etc.). Concernant les gendarmes qui commettent des infractions de droit commun « en service », mais hors du maintien de l'ordre (ex : harcèlement moral), la question reste débattue et soumise à l'appréciation du cas d'espèce. À l'occasion du renvoi d'un gendarme devant les juridictions de droit commun pour blessures involontaires provoquées lors d'un trajet entre deux casernes de gendarmerie, la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 20 mars 1963, a précisé que « les tribunaux de droit commun cessent d'être compétents à l'égard des officiers de gendarmerie, des sous-officiers de gendarmerie et des gendarmes, lorsque l'infraction n'a pas été commise dans l'exercice de leurs fonctions relatives à la police judiciaire et à la constatation des contraventions en matière administrative [...] et que continuent à être jugées par les juridictions militaires, pour les infractions de toute nature commises dans le service ».

**TABLEAU DE SYNTHÈSE SUR LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES
DES JURIDICTIONS CONCERNANT LES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE :**

| Compétence explicite des juridictions de droit commun | Compétence implicite des juridictions spécialisées en matière militaire | Compétence explicite des juridictions spécialisées en matière militaire |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Comme pour tous militaires, crimes et délits commis en dehors de « l'exercice du service » ;• Spécifiquement, infractions de droit commun commises dans l'exercice de leurs fonctions relatives à la police judiciaire ou à la police administrative. | <ul style="list-style-type: none">• Comme pour tout militaire, infractions commises dans le cadre de « l'exercice du service », y compris à l'entraînement ;• Dont atteintes à la probité, harcèlement moral ou sexuel, autres violences commises dans le cadre du service, faux et usage dans le fonctionnement du service, etc. | <ul style="list-style-type: none">• Comme pour tous militaires, infractions prévues par le Code de justice militaire ;• Spécifiquement, infractions commises dans le service du maintien de l'ordre. |



A Savoir

Le Code de justice militaire contient les infractions applicables aux militaires. Parmi celles-ci figurent :

- l'insoumission,
- la désertion,
- la mutilation volontaire,
- la capitulation, le complot militaire,
- les pillages, les destructions,
- les faux, falsifications et détournements,
- l'usurpation d'uniformes, de décorations ou de signes distinctifs et emblèmes,
- l'outrage au drapeau et à l'armée, l'incitation à commettre des actes contraires au devoir et à la discipline,
- l'insubordination, la révolte, la rébellion,
- infraction contre la discipline, le refus d'obéissance, les voies de fait et outrages envers les supérieurs,
- les violences et insultes à sentinelle,
- le refus d'un service dû légalement,
- l'abus d'autorité,
- l'abus du droit de réquisition,
- les infractions aux consignes.



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.3.3. Une consolidation des échanges et de la collaboration avec le Défenseur des droits



« L'IGGN en visite au DDD : le général Pidoux, chef de l'IGGN et madame Claire Hédon, Défenseur des droits »

LES SAISINES DU DÉFENSEUR DES DROITS

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Parmi ses missions, le Défenseur des droits « veille au **respect de la déontologie** par les personnes exerçant des **activités de sécurité** ». Son rôle de **contrôleur externe des forces de sécurité intérieure** est consacré dans la partie « Contrôle de l'action de la police et de la gendarmerie » du Code de déontologie de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale : cette autorité y est la première citée, devant le contrôle hiérarchique, celui des inspections générales et celui des pairs. Le Défenseur des droits a adressé à la Gendarmerie nationale **24 nouvelles saisines en 2021** dans le domaine de la déontologie de la sécurité, contre 14 en 2020.

Une majorité de ces saisines, soit **60 %**, **avait pour cadre les interventions des gendarmes** : allégations de verbalisations abusives pour non-respect du couvre-feu lors des périodes de confinement, usage supposé disproportionné de la force, opérations de contrôles d'identité estimées discriminatoires ou illégales. Les **refus de prise de plainte** ainsi que **refus d'intervention** figurent également parmi les motifs les plus souvent avancés par les personnes se tournant vers les services de la DDD. Après une phase d'évaluation initiale, l'IGGN sollicite les échelons départementaux de la Gendarmerie nationale, analyse les réponses reçues, parfois demande des compléments, puis transmet au DDD.

LES DÉCISIONS RENDUES PAR LE DÉFENSEUR DES DROITS EN 2021

Le Défenseur des droits a par ailleurs rendu **trois décisions concernant la Gendarmerie nationale**.

La première fait suite à des **allégations de non respect de la procédure et de manque d'impartialité** au cours d'une intervention dans le cadre d'un accident de la circulation routière. Sur le fondement des éléments lui ayant été transmis par la gendarmerie, le Défenseur des droits **a décidé de clôturer le dossier**. De même, cette autorité a clôturé un dossier relatif à des **allégations de manque d'impartialité de la part d'un enquê-**

teur dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Le Défenseur des droits a enfin rendu une décision relative au **déroulement de la garde à vue** d'une personne soupçonnée d'être l'auteur d'un homicide volontaire sur ascendant, qui s'est déroulée en 2015. Il a considéré, au regard des procès-verbaux d'audition et d'une partie des enregistrements vidéo auxquels il avait eu accès, que des insultes et des propos menaçants avaient été prononcés par les gendarmes enquêteurs lors de la garde à vue. Il a également estimé que « le fait que les propos tenus

n'aient pas été intégralement retranscrits et que le mis en cause soit resté menotté durant l'intégralité de ses auditions alors qu'il était calme », **est constitutif de manquements de la part des militaires à leurs obligations déontologiques** de courtoisie, de neutralité, d'exemplarité et de respect définis par les articles R. 434-14 R. 434-

29 et R. 434-11 du Code de la sécurité intérieure (CSI), de loyauté (article R. 434-5 du CSI) et de protection et respect des personnes privées de liberté (article R. 434-17 du CSI). **Il a demandé par conséquent l'engagement de poursuites disciplinaires** à leur encontre. Ce dossier est toujours en cours de traitement.



Une délégation du Défenseur des droits en immersion chez les gendarmes aquitains.



A
Noter



Pour plus d'information

www.gendinfo.fr/l-info-en-continu/une-delegation-du-defenseur-des-droits-en-immersion-chez-les-gendarmes-aquitains

1.3.4. Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté



Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) est une autorité administrative indépendante dont la mission est de veiller au **respect de la dignité des droits fondamentaux des personnes privées de liberté**. À ce titre, ses agents peuvent visiter à tout moment, sur l'ensemble du territoire français, tout lieu où des personnes sont privées de liberté, notamment les locaux de garde à vue des services de police et de gendarmerie, afin de s'assurer que les droits fondamentaux inhérents à la dignité humaine sont respectés et qu'un juste équilibre entre le respect des droits des personnes privées de liberté et les considérations d'ordre public et de sécurité est établi.

Le CGLPL a saisi à 4 reprises le ministre de l'Intérieur au cours de l'année 2021 à l'issue des **visites d'unités de gendarmerie**. Il a ainsi transmis une **synthèse annuelle** relative à **8 unités de gendarmerie inspectées durant le premier semestre 2020**, ainsi que **3 rapports** portant chacun sur une visite de brigade territoriale. De bonnes pratiques ont été relevées sur les conditions matérielles et logistiques « **globalement respectueuses des personnes interpellées** », les réserves les plus fréquemment émises concernent les **infrastructures immobilières**, notamment pour les brigades dont la **construction est antérieure à 2004**. Ces dernières ne disposent pas de salles dédiées aux auditions, visites médicales, anthropométrie, entretien avec l'avocat, ou d'un **système d'appel ou de vidéosurveillance** dans



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

les chambres de sûreté. Certaines observations sur les conditions matérielles d'hébergement ont également été formulées, généralement relatives à l'absence de chauffage dans les cellules de garde à vue.

Pour le CGLPL, deux difficultés principales persistent dont, en premier lieu, **la surveillance de nuit des personnes gardées à vue**. Cette autorité, qui ne méconnaît pas les termes de l'encadrement juridique existant en gendarmerie prescrivant un minimum de deux rondes par nuit, reste en effet fermement attachée au principe selon lequel les personnes gardées à vue ne soient placées la nuit que dans des cellules qui bénéficient d'un mécanisme de surveillance directe et permanente. En second lieu, cette autorité souligne que le respect des mesures de sécurité strictes pour les personnes gardées à vue est systématique, principalement en raison d'un principe de précaution visant aussi à prévenir une éventuelle mise en cause des militaires en cas d'incident. Elle appelle par conséquent de ses vœux une adaptation des politiques disciplinaires aux principes de

nécessité et de proportionnalité, en remplaçant l'obligation de résultat qui se traduit par des poursuites disciplinaires systématiques en réaction à chaque incident, par une **obligation de moyens, dont la conséquence serait l'engagement de poursuites disciplinaires uniquement en cas de faute caractérisée**, et non lorsqu'un militaire a accepté un risque raisonnable dans le but de respecter les droits de la personne privée de liberté sous sa garde.

Le CGLPL s'est également saisi de la **question de la prise en charge des personnes transgenres** dans les lieux de privation de liberté dans le cadre de la rédaction d'un **avis**⁴ et a demandé au ministre de l'Intérieur des informations sur les pratiques mises en œuvre en gendarmerie ainsi que les modalités de formation aux problématiques LGBTQI+.

La gendarmerie a publié le 17 mai 2021, une note interne spécifique à l'accueil, la prise en charge et l'accompagnement global et adapté des personnes transgenres⁵.

RENCONTRE AVEC LA CONTRÔLEURE GÉNÉRALE DES LIEUX DE PRIVATION DE LIBERTÉ



Le 16 septembre 2021, madame Dominique Simonnot, Contrôleure générale des lieux de privation de liberté, accompagnée de son secrétaire général et de l'un de ses contrôleurs, a été la première représentante de cette autorité à se rendre à l'IGGN, afin de rencontrer le général Alain Pidoux.

La réunion organisée a été l'occasion d'échanger concrètement sur les problématiques soulevées par les contrôleurs de cette administra-

tive indépendante et de rappeler les contraintes de la Gendarmerie nationale, inhérentes à la dissémination des unités au plus près de la population, sur l'ensemble du territoire national, en métropole comme outre-mer.

Parmi les sujets abordés, celui de la surveillance nocturne des personnes placées en chambre de sûreté, les modalités de prise en charge des personnes victimes d'infractions pénales commises en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, mais également les conséquences de l'épidémie de la COVID-19 sur les modalités de garde à vue.

Cette rencontre manifeste la volonté de l'IGGN de s'ouvrir, de renforcer les liens avec les autorités administratives indépendantes et de partager, en toute transparence, sur ses missions, ses prérogatives et ses résultats. Elle a ainsi marqué le début d'une collaboration plus étroite entre le CGLPL et l'IGGN, dans la droite ligne des conclusions de la table ronde du Beauvau de la sécurité sur le contrôle interne.

4 / Lien internet : https://www.cglpl.fr/wp-content/uploads/2021/07/joe_20210706_0155_0066.pdf

5 / Note-express n°17500 GEND/DOE/SDSPSR/BSP du 17 mai 2021 relative à la prise en charge des personnes victimes d'infractions pénales commises en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre

1.3.5. Les suites données à l'évaluation du GRECO en matière de prévention de la corruption

LE GRECO, VIGIE ANTICORRUPTION AU SEIN DU CONSEIL DE L'EUROPE



Le Groupe d'États contre la Corruption (GRECO) est une émanation du Conseil de l'Europe instituée en 1999. Regroupant **50 membres**, il lutte contre les **phénomènes de corruption**, donc des infractions pénales qui minent la confiance de la population dans les institutions de leur pays.

Pour poursuivre ses objectifs, le GRECO utilise un processus composé d'évaluations et de « pressions mutuelles par les États », selon les termes consacrés,

pour faire respecter les normes établies par le Conseil de l'Europe en matière de corruption. Il associe, d'une part l'expertise de professionnels chargés de l'évaluation, d'autre part la présence de représentants des États qui siègent lors des réunions plénières. Le GRECO procède à des cycles d'évaluation ciblant une thématique sur tout ou partie des pays-membres.

À la suite de ces évaluations, une procédure de suivi dite de conformité est établie. Avec elle, le GRECO contrôle la mise en œuvre des recommandations faites à un pays dans ce rapport d'évaluation.

LE LANCEMENT D'UN CYCLE D'ÉVALUATION CONCERNANT LES RESPONSABLES DE L'EXÉCUTIF ET LES FORCES DE L'ORDRE.



Le GRECO a lancé le 20 mars 2017 un cinquième cycle d'évaluation, portant sur « **la prévention de la corruption et la promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux et des services répressifs** ». Après une première phase d'évaluation, à laquelle l'Inspection générale de la gendarmerie nationale a participé, au même titre que son homologue de la Police nationale, le GRECO a émis en direction de la France, le 09 janvier 2020, plusieurs recommandations en matière de prévention de la corruption et promotion de l'intégrité dans les services répressifs⁶.

L'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) a participé à ces différents travaux conduits sous l'égide du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, avec d'autres services du ministère de l'Intérieur, les services de la présidence de la République, du Premier ministre, les ministères des Finances, de la

Justice, mais également la Cour des comptes, la Haute autorité de la transparence de la vie publique (HATVP) et l'Agence française anticorruption (AFA).

Parmi les 18 recommandations émises dans ce rapport d'évaluation, 12 concernaient les « hautes fonctions de l'exécutif » et 6 les forces de l'ordre, dont 5 la Gendarmerie et la Police nationales.

Pour ces dernières, il s'agissait :

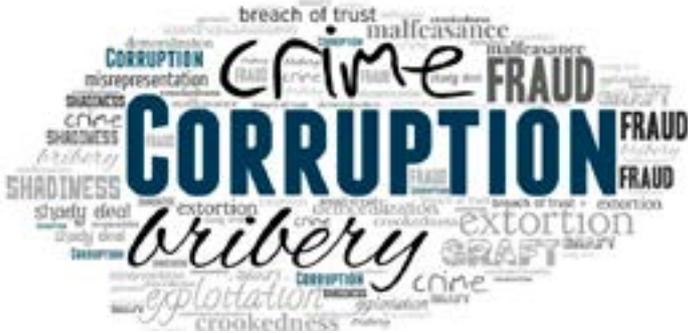
- de **l'adoption d'une stratégie globale et ministérielle** dédiée à la prévention des risques de corruption au sein des forces de l'ordre ;
- de **l'enrichissement du Code de déontologie** de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale en matière d'illustrations concernant la **probité** ;
- de la mise en place de **procédures confidentielles** en matière de consultation des référents déontologiques, assurées par la loi ;
- de la mise en œuvre de **contrôles réguliers** visant à assurer l'intégrité des membres des forces de sécurité ;
- de la rénovation et de la simplification du régime des **lanceurs d'alerte**, ainsi que la formation des forces de l'ordre sur ce thème soit assurée.

6 / Lien internet : <https://rm.coe.int/cinquieme-cycle-d-evaluation-prevention-de-la-corruption-et-promotion-/16809969fd>



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

UN RAPPORT DE CONFORMITÉ QUI SOULIGNE LES PROGRÈS ACCOMPLIS ET LES RÉFLEXIONS EN COURS



Le 1^{er} juillet 2021, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a transmis au GRECO les observations de la France sur l'ensemble des recommandations émises.

Après un temps nécessaire à l'analyse de ces éléments, le GRECO a publié le 07 janvier 2022 un rapport de conformité ⁷.

S'agissant des six recommandations qui concernaient directement la Gendarmerie et/ou la Police nationales, le GRECO considère qu'une a été mise en œuvre. Il s'agit du **respect de la confidentialité de la procédure de consultation des référents et correspon-**

dants déontologiques. Trois recommandations ont été mises en œuvre partiellement et deux ne l'ont pas été. La pertinence des travaux et réflexions en cours sur l'établissement d'une **cartographie du risque déontologique en Gendarmerie nationale au sein de l'IGGN** et corrélativement la mise en œuvre d'un plan d'action, ont été saluées, tout comme l'**organisation annuelle d'un séminaire** dédié aux cinquante **correspondants déontologiques** présents sur l'ensemble du territoire, au plus près des unités de gendarmerie. Un nouveau dialogue est désormais à l'œuvre entre la France et le GRECO. Celui-ci publiera un nouveau rapport de conformité avant le 30 juin 2023, afin de prendre en compte les nouvelles évolutions apportées par la France aux recommandations émises et non encore satisfaites. **L'action d'instances telles que le GRECO participe au contrôle externe** qui s'exerce sur les forces de sécurité intérieure en général et la Gendarmerie nationale en particulier. Elle contribue au renforcement du lien de confiance qui existe entre les militaires de la gendarmerie et la population, pour que nous puissions demain, encore davantage #Repondrepresent !

FOCUS

3

Le risque de corruption est faible en gendarmerie. Au cours des 5 dernières années, 3 dossiers disciplinaires concernant 5 militaires (3 en 2020) ont été instruits. Au delà de la sanction, chaque situation a donné lieu à une information au procureur de la République conformément à l'article 40 du CPP. Cette situation peut être mise en lien avec le contrôle hiérarchique et l'autocontrôle collectif qu'induit la vie en caserne.

7 / Lien internet : <https://rm.coe.int/greco/c5-2021-12-final-fr-rapport-de-conformite-france-public/1680a50f5a>

1.3.6. Le réseau EPAC/EACN : l'IGGN force de proposition à l'international



L'IGGN est membre depuis 2010 des partenaires européens (EPAC - European Partners Against Corruption) et du réseau européen (EACN - European Network Against Corruption) contre la corruption.

Créé en 2001 par l'Union européenne, ce réseau constitue une plateforme de coopération et d'échange de bonnes pratiques regroupant actuellement une centaine d'organisations, autorités de lutte anti-corruption et services d'inspection des forces de sécurité intérieure, provenant de 38 pays du Conseil de l'Europe, ainsi que des organismes européens œuvrant dans ces domaines, avec le statut de membres ou d'observateurs (OLAF - European Anti-Fraud Office), Europol, Eurojust, (IACA - International Anti-Corruption Academy), Groupe des États contre la corruption du Conseil de l'Europe (GRECO)).

La présence de l'IGGN dans ce forum permet, outre l'échange d'informations et de ressources, de participer à l'élaboration de stratégies et de normes professionnelles communes et favorise l'émergence de procédures et d'instruments juridiques dans le domaine de la lutte contre la corruption.

Après un ralentissement des échanges en 2020, dû à la crise sanitaire, les travaux de l'IGGN dans le cadre de l'EPAC ont repris en 2021, avec pour axe principal le partage de bonnes pratiques et **l'établissement de standards dans le domaine de la lutte anti-corruption**, au sein d'un groupe thématique dédié. Résultat de ces travaux, **un manuel de l'EPAC sur la prévention**

de la corruption et la promotion de l'intégrité⁸, a été publié en décembre 2021. **L'existence du réseau national des correspondants déontologues de la Gendarmerie nationale, constitué de cinquante personnes et destiné à mener des actions préventives, ainsi que la réalisation d'une cartographie des risques déontologiques, encore à l'étude en 2021, y sont présentés parmi les « bonnes pratiques ».**

L'IGGN a également participé les 1^{er} et 2 décembre 2021, à la 20^e conférence et assemblée générale annuelle de l'EAPC / EACN, à Vilnius (Lituanie), à l'invitation du Service des enquêtes spéciales de Lituanie, autorité indépendante de lutte anticorruption de ce pays.

Organisés autour du postulat que « la corruption reste l'une des menaces à la sécurité nationale et qu'une lutte efficace contre elle nécessite une réponse systémique », les débats ont porté sur l'efficacité des dispositifs mis en œuvre. Les présentations de la Commission européenne, du Parquet européen, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de différents organismes nationaux ont suscité de nombreux échanges autour de bonnes pratiques identifiées.

En conclusion des débats, l'assemblée générale a adopté la « Déclaration de Vilnius », qui propose diverses actions destinées à renforcer la lutte contre la corruption, la protection des lanceurs d'alerte, la prévention des conflits d'intérêts, le contrôle des forces de sécurité intérieure, et invite les organismes et États membres du réseau à renforcer la coopération et l'échange de bonnes pratiques dans ces domaines.



20^{ème}
conférence
et assemblée
générale
annuelle de
l'EAPC / EACN,
à Vilnius
(Lituanie)

8 / https://www.epac-eacn.org/fileadmin/Documents/EPAC_EACN_EU_Integrity_Manual.pdf

1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.4 L'IGGN EST PRÉSENTE AU SEIN DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DES MILITAIRES (CDM)



De manière indirecte, cette commission veille au respect de la déontologie par les militaires en lien avec le monde de l'entreprise.

Depuis 1996, une commission est installée auprès du ministre en charge des Armées pour examiner les **projets de reconversion** des militaires dans le secteur privé au regard des liens qu'ils ont pu entretenir avec des entreprises dans leurs fonctions antérieures. L'intention affichée est de sécuriser juridiquement leur départ en les soustrayant, dans le cadre de leurs fonctions, au risque de prise illégale d'intérêts de manière **préventive et dissuasive**.

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a donné un statut législatif à cette commission.

Ainsi, « les militaires ne peuvent prendre ou détenir par eux-mêmes ou par personne interposée, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'ils sont en activité et pendant le délai fixé à l'article 432-13 du Code pénal à compter de la cessation de leurs fonctions, des **intérêts de nature à compromettre leur indépendance dans les entreprises privées** à l'égard desquelles ils ont été chargés, dans le cadre de leurs fonctions, soit d'assurer une surveillance ou un contrôle, soit de conclure des contrats de toute nature avec ces entreprises ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par ces entreprises ou de formuler un avis sur de telles décisions.

L'interdiction s'étend à toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa du présent article.

Pour l'application des deux premiers alinéas du présent article, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

La commission de déontologie des militaires veille au respect du présent article. »

Telle est la disposition prévue par la loi, qui détermine l'objet de l'article L4122-5 du Code de la défense.

Le Saviez vous

L'article 432-13 du Code pénal fixe la sanction pour non-respect de l'interdiction de participation dans une entreprise privée dans les conditions indiquées, à 3 ans d'emprisonnement et 200 000 euros d'amende.

Ainsi, pendant 3 ans à compter de la cessation de ses fonctions, le militaire ne peut pas être embauché par une entreprise avec laquelle il a entretenu des relations du fait de ses responsabilités antérieures.

Le décret du 20 avril 2020, dont le contenu est également inséré dans le Code de la défense (R 4122-14 à R 4122-24) a actualisé la liste des militaires soumis à l'obligation d'informer leur ministère de rattachement (armées, intérieur ou écologie) préalablement à l'exercice de leur activité privée lucrative et ce, dans les trois ans qui suivent la cessation de leurs fonctions.

Il modifie également la composition et le fonctionnement de la commission.

COMPOSITION DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DES MILITAIRES

La CDM comprend :

- 1 conseiller d'État, président
 - 1 conseiller maître de la Cour des comptes
 - 1 personnalité qualifiée
 - 1 membre du contrôle général des armées
 - 4 officiers généraux
 - 1 officier général de gendarmerie, en cas d'examen de la situation d'un gendarme
 - 1 officier général d'un corps relevant du ministre chargé de la mer, en cas d'examen de la situation d'un militaire appartenant à un corps relevant du ministre chargé de la mer
 - Le directeur des ressources humaines du ministère des Armées, le directeur du personnel militaire, en cas d'examen de la situation d'un gendarme et le directeur du service gestionnaire compétent d'un militaire appartenant à un corps relevant du ministre chargé de la mer
- Ces membres peuvent être remplacés par leur suppléant désigné.

Enfin, le décret précise les règles de la procédure applicable devant la commission.

Au vu du dossier rempli par le militaire et des attestations fournies par les autorités hiérarchiques, le service gestionnaire transmet la déclaration à la CDM qui émet un **avis sur la compatibilité des activités envisagées avec ses fonctions antérieures**.

La commission peut demander à auditionner le militaire. Pour l'essentiel, l'intention est d'éclairer les militaires en voie de reconversion sur les règles juridiques qui régissent leur situation et conditionnent leur projet.

Au vu de l'avis rendu par la commission, l'autorité ministérielle (ou la DRH-MD par délégation) prend une décision qui peut revêtir différentes formes :

compatibilité avec ou sans réserves, incompatibilité, incompatibilité en l'état si la commission ne dispose pas des éléments suffisants pour formuler son avis ou décision constatant que la demande du militaire ne relève pas de son champ de compétence.

En 2021, 270 dossiers ont été déposés. **46 l'ont été par des militaires de la gendarmerie, soit 17 %**. 24 étaient officiers et 22 sous-officiers.

Les perturbations liées aux crises successives ne permettent pas d'analyser l'évolution du nombre des dossiers. Pour autant le flux actuel a rejoint le niveau de 2019, semblant témoigner de la prise en compte des obligations juridiques liées à la reconversion par les différents acteurs concernés, intéressés, gestionnaires et autorités d'emploi.



1. NOTRE AMBITION: CONSOLIDER LE LIEN DE CONFIANCE ET LA TRANSPARENCE

1.5 LES AUTRES INSTANCES INTERNATIONALES PARTENAIRES DE L'IGGN

1.5.1. L'évaluation de l'acquis Schengen



Les **accords de Schengen**, signés entre 1985 et 1990, ont pour objet la suppression des contrôles de personnes au sein de l'espace repré-

senté par les États signataires, ainsi que le renforcement de la coopération policière, douanière et judiciaire, soit actuellement 22 des 27 États membres de l'Union européenne. **L'acquis de Schengen** concerne quant à lui l'harmonisation des contrôles aux frontières extérieures de l'Union européenne et le renforcement de cette coopération.

Un mécanisme d'évaluation et de suivi a été mis en place afin de préserver la confiance mutuelle des États membres concernés dans leur capacité d'appliquer effectivement les mesures d'accompagnement qui permettent de maintenir cet espace sans frontières intérieures. L'évaluation périodique des États membres couvre tous les aspects de l'acquis de Schengen, en particulier **l'application effective et efficace des**

mesures d'accompagnement dans les domaines de la politique des visas, du système d'information Schengen, de la protection des données, de la coopération policière et de la coopération judiciaire en matière pénale, **en s'assurant du respect des droits fondamentaux dans toutes les procédures.**

Suite à une première phase écrite, menée en 2020, dans le cadre de l'évaluation de l'application par la France de l'acquis de Schengen dans le domaine de la coopération policière, l'IGGN a répondu, avec l'Inspection générale de la police nationale (IGPN), aux questions d'un panel d'experts de la Commission européenne sur les **mesures destinées à garantir l'intégrité des policiers et des militaires de la gendarmerie chargés d'appliquer l'acquis Schengen.** Ont été notamment abordés le fonctionnement des enquêtes sur des faits de corruption de personnels ou de manquements à l'intégrité, les codes de conduite régissant le comportement des gendarmes et des policiers, ainsi que les mesures garantissant l'indépendance des services de contrôle et d'enquêtes.

1.5.2. Intervention du chef de l'IGGN lors du 7^e séminaire de l'IPCAN organisé par le Défenseur des droits.



L'IPCAN (Independent Police Complaints Authorities' Network) est un réseau informel d'échanges et de coopération réunissant

actuellement vingt-deux organismes nationaux indépendants, majoritairement issus des pays membres de l'Union européenne, en charge du contrôle externe des forces de sécurité.

À l'invitation de madame Claire Hedon, Défenseure des droits, le chef de l'IGGN, accompagné de personnels de son institution, est intervenu lors du séminaire annuel de l'IPCAN organisé le 3 décembre 2021 à Paris.

Sous le titre « Mécanismes externes et indépendants de contrôle des forces de police : fonctionnement, interac-

tions et efficacité », ce séminaire abordait **le positionnement des organes de contrôle externe par rapport à leurs homologues du contrôle interne, la façon dont l'impartialité de ces organismes externes est garantie, l'appréciation de l'effectivité du contrôle externe, mais aussi leur complémentarité avec le contrôle interne.**

Le général Alain Pidoux est intervenu lors d'une table ronde en présence de madame Pauline Caby, adjointe au Défenseur des droits en charge du respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité, pour aborder les **différentes interactions entre les organismes de contrôle interne et externe.** Il a également dressé le cap pour les années à venir et la **transformation de l'IGGN (« IGGN 20.24 »)**, visant à rendre l'Inspection générale encore plus ouverte et transparente, au service de la population.



1.5.3. L'examen périodique universel Droits de l'Homme de l'ONU

En 2021, l'IGGN s'est également impliquée dans les **travaux EPU** (Examen périodique universel Droits de l'Homme de l'ONU).

L'EPU est un mécanisme établi en 2006 par la résolution 60/251 de l'Assemblée générale des Nations Unies créant le Conseil des droits de l'Homme (CDH).

Cette résolution instaure un **examen systématique**, de façon régulière (tous les 5 ans, en principe avec examen bilan à mi-parcours), de la **situation des droits de l'Homme** dans chacun des États, membres des Nations Unies.

L'EPU de l'ONU vise à faire progresser le respect des Droits de l'Homme dans le monde ; à ce titre, il s'intéresse particulièrement à **l'action des forces de sécurité**, et à la façon dont celles-ci **respectent les libertés et droits fondamentaux**.

L'EPU évalue plusieurs domaines couverts par l'IGGN (déontologie, abus policiers etc.), celle-ci est citée dans les rapports officiels de la France envoyés à Genève.

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) a saisi le ministère de l'Intérieur à l'été 2021 pour contribuer au rapport français de revue à mi-parcours du 3^e cycle EPU débuté en 2018. La DGGN et l'IGGN ont fourni des éléments pour les **18 recommandations impliquant le ministère parmi les 300** recommandations adressées par l'ONU à la France.

Compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées et de son champ d'attributions, l'IGGN peut apporter une plus-value à ce rapport EPU : prévention des violences et discriminations, montée en puissance de l'IGGN, identification et prévention des risques déontologiques, diffusion de fiches d'alerte, etc.



Les travaux menés par l'IGGN en 2021 pour répondre aux sollicitations du conseil des droits de l'Homme à Genève permettent aussi de préparer les échéances futures, notamment le 4^e cycle EPU, qui pourrait conduire à l'audition de la France en 2023.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

2.1. ÉTUDIER LES DYSFONCTIONNEMENTS COMPORTEMENTAUX POUR MIEUX LES PRÉVENIR

2.1.1. La cartographie des dysfonctionnements déontologiques

En 2021, l'IGGN a conduit une **étude sur les sanctions disciplinaires** infligées aux militaires pour la **période 2017-2020**. Il s'agissait de définir les dysfonctionnements individuels afin de mieux les prévenir.

1.1 CONDITIONS DE L'ÉTUDE

Le Système d'information des ressources humaines (SIRH) Agorha a servi de base pour cette étude puisqu'elle ne concerne que les militaires de la gendarmerie. Cette méthode offre l'avantage d'approfondir autant que de besoin l'analyse qualitative et complète l'action de la Sous-direction de l'accompagnement du personnel (SDAP), laquelle s'appuie sur un infocentre pour établir des statistiques.

Ont ainsi été analysés plusieurs types de champs du SIRH avec :

- des données relatives aux personnes mises en cause (statut, grade, ancienneté de service...);
- des données relatives aux unités dans lesquelles les faits sont survenus (type d'unités, ancienneté dans l'affectation...);
- des données de l'ensemble des champs relatifs aux bulletins de punitions (circonstances des faits, quantum de la punition...);
- des données relatives au traitement par la gendarmerie et notamment les mesures pouvant avoir été prises indépendamment de la punition (suspension de fonction, mutation d'office ...).

Il s'agissait d'objectiver ce domaine, porteur de nombreux a priori, et d'identifier les tendances lourdes. Cette étude se poursuit et les chiffres 2021 alimenteront cette analyse.

1.2 ANALYSE GLOBALE DES DONNÉES

Pour l'ensemble de la période couvrant les **années 2017 à 2020**, environ **6 500 faits** sont pris en compte. Leur analyse montre des disparités importantes en fonction de la subdivision d'arme (les dossiers disciplinaires sont nettement moins importants en gendarmerie mobile qu'en gendarmerie départementale) et de la géographie, avec des effets proportionnels à l'attractivité des territoires.

Certains comportements, consommation excessive d'alcool, problèmes de respect des délais de traitement des procédures ou utilisation inadaptée des réseaux sociaux, ont été identifiés. Il apparaît que peu de fautes de comportement sont en lien avec de sujets sensibles à fort retentissement local ou national. On note, à cet égard, très peu de cas de racisme ou d'antisémitisme. Cet état de fait est à relier au fort investissement de la gendarmerie dans la formation en matière de déontologie et à la pertinence des outils mis en œuvre notamment par le biais du réseau égalité diversité (RED). De même, l'usage inapproprié de la force se révèle limité. Là encore, la qualité de la formation et le rôle de l'encadrement dans les unités semblent déterminants.

A Savoir

Cette étude sert de base à la conception du futur module AGORHA de valorisation des données RH qui permettra la synthétisation des données et une plus grande précision des analyses afin d'obtenir automatiquement ces chiffres à l'avenir. Elle a également permis de mettre en exergue un besoin dans l'analyse quantitative et qualitative des victimes qui ouvre la voie à une nouvelle réflexion.

L'analyse quantitative montre que **la gendarmerie sanctionne sans faiblesse avec un taux de punitions de 2,75 % en 2021** (2 807 dossiers disciplinaires pour environ 102 000 personnels). Pour autant, il s'avère que les militaires de la gendarmerie adoptent le plus sou-

vent un comportement conforme aux attentes. Ainsi, par exemple, seulement 63 cas de propos ou comportements discriminatoires ont été identifiés pour les 4 années de l'étude (dont 8 pour homophobie, 40 pour sexisme et 1 pour antisémitisme).

2. 1. 2. NOUVEAUTÉ 2021 : mise à disposition des données locales (signalements et enquêtes internes menées dans les départements).



Outre la plateforme nationale de l'IGGN pour les signalements et réclamations (voir § 123), d'autres canaux sont également utilisés dès lors qu'un usager se plaint des comportements et potentiels manquements déontologiques des gendarmes. Ainsi, les **chefs territoriaux reçoivent directement des doléances**, ce que l'IGGN a commencé à intégrer dans ses statistiques. Elle a engagé un travail de collecte d'informations sur ces **enquêtes internes (administratives ou judiciaires) menées directement**, sur leurs suites disciplinaires et les articles 40 qui en découlent, et de façon plus globale, l'ensemble des sanctions disciplinaires selon la typologie du Code de déontologie. Ceci complète le corpus des enquêtes menées par ses services (voir § 21, 221, 222). Cette démarche entre dans les prérogatives du référent déontologue qu'est le chef de l'IGGN, lequel doit entre autres donner une meilleure lisibilité aux correspondants déontologues locaux.

Ce travail, lancé il y a quelques mois, a été conforté par les décisions prises lors du « **Beuvau de la sécurité** ». En effet, **la proposition n° 6 de la table ronde contrôle interne** indiquait que le rapport annuel des inspections

générales doit être repensé comme la vitrine de la **transparence** et comme un **document annuel sur le contrôle de la déontologie** de la police et de la gendarmerie. Rendu **public**, ce rapport doit présenter à la fois les **manquements relevés par les autorités hiérarchiques et par les inspections**, conformément à la typologie résultant du Code de déontologie, les suites disciplinaires et/ou judiciaires des enquêtes administratives et/ou judiciaires réalisées.

Le développement d'une **application de suivi des sanctions disciplinaires** permettra de vérifier l'**effectivité des préconisations des inspections** et de disposer d'une **vision exhaustive de l'activité disciplinaire** au sein de la gendarmerie et de la police.

L'IGGN a décidé d'anticiper les travaux de mise à niveau des systèmes informatiques nécessaires à la collecte de ces informations et la production d'un bilan national (présenté supra § 2.1.1). Pour ce faire, il a fallu procéder à une extraction et à un traitement manuels des données qui ne permettent pour l'instant d'obtenir que des estimations.

Ces travaux mettent en lumière les principaux points suivants quant aux actions menées au **niveau local et hors IGGN** :

- **463 enquêtes judiciaires** ont été ouvertes en 2021. Pour cette même année, les enquêtes internes de cette catégorie ont notamment entraîné 48 condamnations et 95 sanctions disciplinaires ;
- **108 avis** ont été adressés par les échelons territoriaux au procureur de la République (article 40 CPP) ;
- **160 enquêtes administratives** ont été ouvertes en 2021. Pour cette même année, les enquêtes internes de cette catégorie ont notamment entraîné 68 sanctions.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

Les échelons territoriaux ont également reçu **2 091 réclamations**.

Les réclamations en saisines directes ont sensiblement augmenté en 2020, puis en 2021 en raison de crises successives (Gilets jaunes puis pandémie COVID) ; elles ont entraîné une activité gendarmerie souvent perçue comme impopulaire. La verbalisation du non respect des règles de confinement est très souvent contestée. En règle générale, ces signalements sont infondés, mais dans une proportion assez faible, les enquêtes conduisent à la mise en cause disciplinaire (plus rarement pénale) des militaires concernés.

Dans certaines régions, le contraste est net entre les départements les plus ruraux et les départements urbains quant au recours à l'IGGN (en général par mail), les premiers préférant la saisine directe ou via la préfecture ou le parquet (par courriers papier).

Les échelons territoriaux ont prononcé 2 807 sanctions pour manquements déontologiques.

Au niveau local, le nombre des punitions reste globalement à un niveau élevé. **Peu concernent les manquements très surveillés par les responsables hiérarchiques et facilement identifiables par les organismes et particuliers extérieurs**, tels que ceux liés à l'article R. 434-14 relatif à la relation avec la population (16), à l'article R. 434-16 contrôles d'identité (1), à l'article R. 434-17 protection et respect des personnes privées de liberté (19), à l'article R. 434-18 emploi de la force (23), à l'article R. 434-19 assistance aux personnes (11) ou à l'article R. 434-20 aide aux

victimes (15). De nombreux manquements visent les articles du Code de déontologie relatifs à l'obéissance, au discernement, au renom de la gendarmerie, ou l'Art. R. 434-33 relatif aux autres textes afférents à la déontologie des militaires de la Gendarmerie nationale.

Dans les volumes analysés, ressortent distinctement les problèmes comportementaux liés à l'utilisation des fichiers et des réseaux sociaux de manière inappropriée. De nouvelles sensibilisations sont faites grâce à la diffusion de note-express et de rappels par la voie hiérarchique (VH). Les militaires mis en cause, notamment sur le devoir de réserve et l'usage inapproprié des réseaux sociaux sont sensibilisés par le correspondant déontologue en présence de la VH. Le recours au référent égalité diversité (RED) est systématique lors de l'identification de discriminations.

L'année 2021 n'est pas une année de référence en raison du contexte sanitaire qui a induit de nouvelles contraintes (confinement - couvre-feu - obligation vaccinale) et qui pour cette raison **a fait apparaître de nouvelles fautes** (non respect du couvre-feu - refus vaccinal). En outre, en matière de **violences faites aux femmes, le confinement, la libération de la parole** et l'accès à des modes de communication plus rapides ont augmenté le nombre de dossiers sur le sujet.

Le rôle positif de la chaîne concertation n'est pas traduit dans cette remontée de chiffres, mais le maillage de proximité est un allié précieux. Il vient appuyer l'exigence du contrôle hiérarchique et parfois utilement l'orienter pour le bien commun.

2.2. L'IGGN AU CŒUR DU TRAITEMENT DES DYSFONCTIONNEMENTS INDIVIDUELS : LES ENQUÊTES INTERNES



3 QUESTIONS

au général **Jacques DIACONO**,
chef de la division enquêtes internes (DEI) de l'IGGN

1) Quel est votre parcours avant votre affectation en août 2021 à l'IGGN ?

Après avoir commandé l'escadron de gendarmerie mobile 23/5 de Pontcharra-sur-Bréda puis la compagnie de gendarmerie départementale de Vienne, j'ai rejoint la dominante police judiciaire en 2002 et ne l'ai plus quittée depuis. J'ai alterné les postes en administration centrale, à la sous-direction de la police judiciaire, et ceux sur le terrain. J'ai ainsi commandé la section de recherches de Marseille, de 2009 à 2013, et l'office central de lutte contre les atteintes à l'environnement et la santé publique (OCLAESP), de 2015 à 2021. Ce parcours et cette expérience des investigations m'ont très certainement valu cette affectation à la tête de la division des enquêtes internes de l'IGGN !

2) Pouvez-vous nous présenter la DEI ?

La DEI est l'une des quatre divisions de l'IGGN. Elle est composée du bureau des enquêtes judiciaires (BEJ), du bureau des enquêtes administratives (BEA), tous deux basés à Malakoff, et des six antennes déconcentrées de l'IGGN (ADIGGN), situées aux chef-lieux des régions zonales, à l'exception de Paris. Le BEJ, à l'effectif de 20 personnels, dirige les enquêtes mettant en cause des personnels civils et militaires de la gendarmerie, d'active ou de réserve, pour des suspicions d'infractions commises aussi bien dans le cadre du service que dans la sphère privée. Il agit uniquement sur décision et sous contrôle effectif d'un magistrat du parquet ou d'un juge d'instruction.

Le BEA, à l'effectif de 6 personnels, et les ADIGGN, chacune à l'effectif de deux personnels, sont en charge des enquêtes administratives les plus sensibles. Ils interviennent ainsi lorsque des dysfonctionnements graves sont constatés dans une unité ou lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre une procédure de déconfliction, visant à régler des différends entre personnes et apaiser une situation conflictuelle susceptible d'entraver la bonne marche du service.

Les personnels qui composent la DEI sont sélectionnés pour leurs grandes qualités professionnelles (expérience du commandement, maîtrise de la procédure pénale, etc.) et humaines. Le niveau des enquêteurs m'impressionne d'ailleurs depuis mon arrivée à l'IGGN.

L'enjeu pour la division réside dans la double exigence d'une stricte neutralité et de la plus grande exhaustivité des investigations. Si ces dernières ne sont jamais d'une grande complexité technique, il nous faut absolument éviter l'écueil d'une trop grande complaisance envers les personnels qui font l'objet d'une enquête, mais également d'une trop grande sévérité. Les enquêteurs de la DEI font toujours preuve de cette neutralité, ainsi que de beaucoup d'humilité. Ils travaillent à charge et à décharge, ce qui ne les empêche pas de faire preuve également d'humanité.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE



3) Quelles sont les perspectives pour la DEI ?

Les effectifs de la DEI ne lui permettent pas de se saisir de toutes les enquêtes internes. Après dialogue avec les magistrats, les enquêtes judiciaires sont réparties entre l'IGGN et les sections, voire les brigades de recherches (SR et BR). Pour les enquêtes administratives, un dialogue s'instaure également avec les commandants de formation administrative, pour déterminer qui, de l'IGGN ou de leurs ressources propres, va mener les investigations.

Mon objectif est, d'une part de développer les capacités propres de la DEI afin qu'elle prenne à son compte davantage d'enquêtes, d'autre part de lui donner un rôle d'animation et de coordination sur l'ensemble des enquêtes internes, à l'image d'une certaine façon de ce que fait un office central dans son domaine de compétence.

L'idée est de professionnaliser toujours plus le traitement de ces enquêtes internes, de mieux assurer leur suivi et d'harmoniser les méthodologies.

J'ai eu la satisfaction de voir ces propositions reprises dans la feuille de route IGGN 20.24 (Cf. § 41).

2.2.1. En 2021, l'IGGN a mené 111 enquêtes judiciaires

Au cours de l'année 2021, **59 nouvelles affaires judiciaires** ont été confiées à l'IGGN et subdéléguées par son chef au bureau des enquêtes judiciaires, dont l'effectif réalisé est de 19 enquêteurs depuis avril 2021, pour un effectif théorique de 20. 111 affaires ont fait l'objet d'investigations. Ces chiffres étaient de 68 nouvelles affaires et 117 en cours en 2020. **Cette évolution résulte notamment d'une baisse du nombre de saisines pour des violences au maintien de l'ordre** (voir encadré), mais aussi d'une volonté de l'IGGN de traiter rapidement le stock de saisines afin de raccourcir les délais d'investigation. Un certain nombre de sollicitations de magistrats ont donc été réorientées vers des sections de recherches. En effet, l'IGGN s'efforce de limiter le nombre de saisines nouvelles, en raison de son effectif de 20 enquêteurs judiciaires. Cette démarche permet ainsi de clôturer les procédures en cours sous de meilleurs délais (57 affaires clôturées en 2021 contre 49 en 2020). Si l'outil de gestion du portefeuille, utilisé par le BEJ, ne peut déterminer de manière fiable les durées d'enquête, cet effort porte ses fruits. Ainsi, les investigations relatives aux nouvelles affaires reçues fin 2021 et début 2022 ont généralement débuté immédiatement, alors qu'un délai de latence de plusieurs semaines voire plusieurs mois était fréquent ces dernières années.

Il y a un triple intérêt à traiter plus rapidement les enquêtes judiciaires internes :

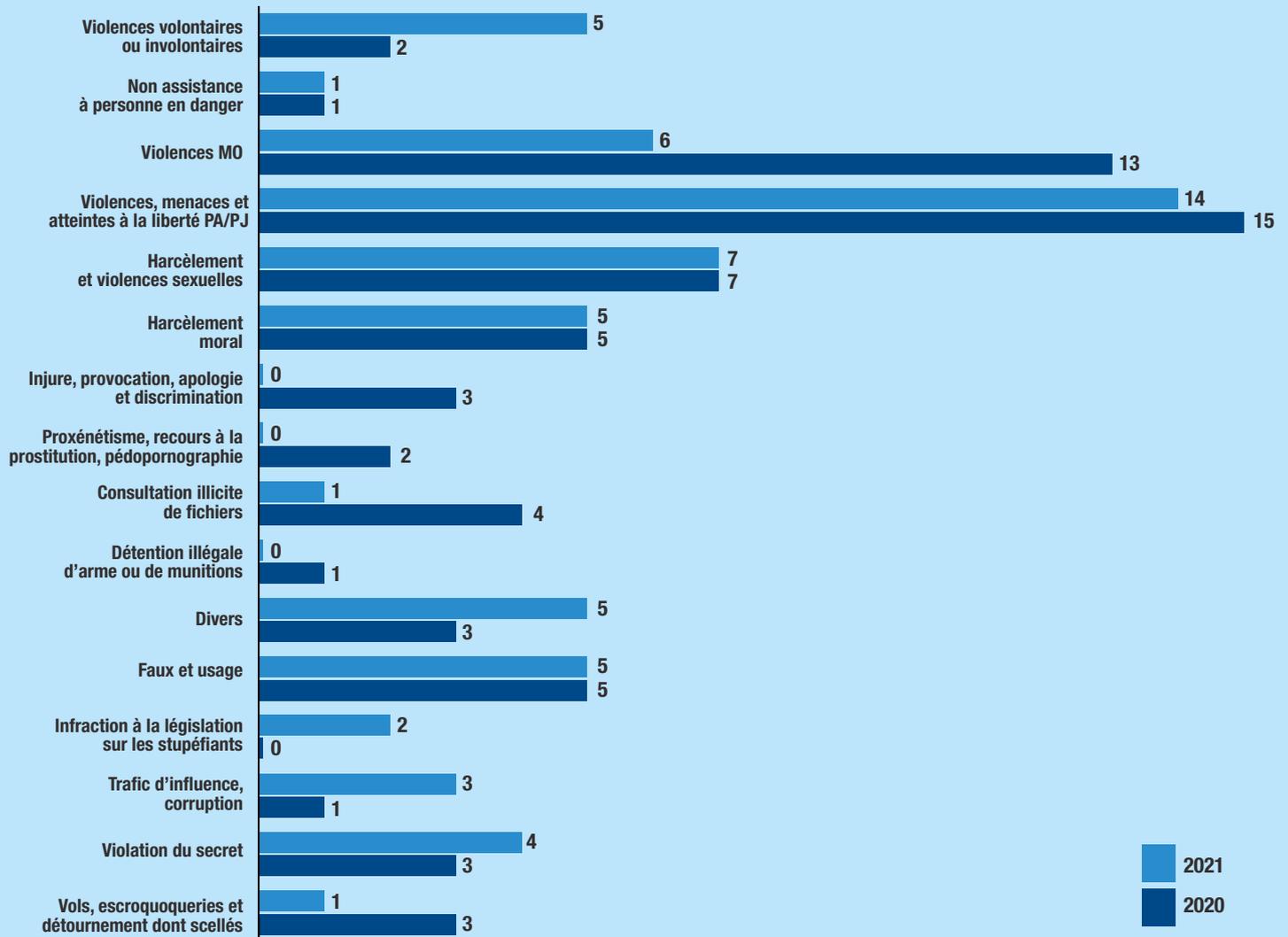
- Répondre aux attentes fortes des victimes et de nos concitoyens ;
- Accélérer la réponse pénale, mais aussi statutaire et disciplinaire de la gendarmerie en cas de confirmation de manquements ;
- Permettre aux militaires mis en cause de subir moins longtemps l'incertitude d'investigations particulièrement anxiogènes en leur qualité de membre d'une force de sécurité intérieure.

L'enjeu de ce traitement accéléré est donc un contrôle plus efficace de la déontologie des personnels de la Gendarmerie nationale, la plupart des infractions pénales commises ayant des retentissements déontologiques.

La répartition par grand type de contentieux est globalement stable comme l'illustre l'infographie comparant les thématiques infractionnelles principales des nouvelles affaires de 2020 et 2021.



Bilan BEJ pour 2021 et 2020



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

7 ENQUÊTES POUR USAGE DES ARMES

Au cours de l'année 2021, l'IGGN a été saisie de **7 usages d'armes à feu (UDA)** par des militaires de la gendarmerie, dont 1 non mortel⁹ (cf tableau § 131) Par ailleurs, toutes les enquêtes relatives à des usages des armes mortels survenus en 2020 sont également clôturées.

En la matière, la mobilisation importante du BEJ qui se projette à une **dizaine d'enquêteurs**, systématiquement assistés d'un binôme du département balistique de l'IRCGN, permet de conduire un **maximum d'investigations dans les 36-72 premières heures** (constatations, audition de mis en cause du

ou des tireurs, audition de tous les témoins visuels ou sonores, audition d'une partie au moins des ayants droits de la victime, autopsie de la victime, recueil et première exploitation des enregistrements radio de la gendarmerie et des pompiers, ainsi que des images de vidéosurveillance, remise en situation avec le ou les tireurs). Ces investigations sont ensuite complétées selon les prescriptions du magistrat sous le contrôle effectif duquel l'enquête est réalisée, et/ou en fonction des demandes des parties civiles. Les enquêtes diligentes dans le cadre de l'usage mortel des armes sont la plupart traitées dans un délai de 3 à 9 mois.

FOCUS

L'emploi de la force au maintien de l'ordre

Depuis 2018, l'IGGN a été saisie de 9 affaires de suspicions de violences illégitimes au maintien de l'ordre potentiellement commises par des gendarmes et impliquant un tir de lanceur de balle de défense de 40 mm (LBD 40).

EVOLUTION DES SAISINES DEPUIS 2018 :

2018 : 6
2019 : 3
2020 : 0
2021 : 0

PARMI CES 9 FAITS :

- 6 sont en lien avec le mouvement dit des « gilets jaunes ».
- 5 d'entre eux ont entraîné des ITT supérieures à 30 jours, notamment pour des blessures au visage.

EMPLOI DES MOYENS DE FORCE INTERMÉDIAIRE PAR LA GENDARMERIE AU MAINTIEN DE L'ORDRE

| Emploi des moyens de force intermédiaire par la gendarmerie | 2018 | 2019 | 2020 | 2021* |
|---|-------|-------|--------|-------|
| Nombre de cartouches Lanceur de balles de défense LBD 40 | 91 | 250 | 685 | 220 |
| Nombre de cartouches Lanceur de balles de défense LBD 44 | 4 | 1 | 10 | 12 |
| Nombre de GMD (grenade à main de désencerclement) | 45 | 90 | 427 | 161 |
| Nombre de grenades lacrymogène à fusil (LGGM) et MP7 commando | 5 056 | 6 126 | 12 771 | 6 120 |
| Nombre de grenades lacrymogène à main | 1 981 | 2 279 | 4 419 | 1 784 |

* L'emploi de ces moyens de force intermédiaire n'a provoqué aucun décès conformément à leur vocation

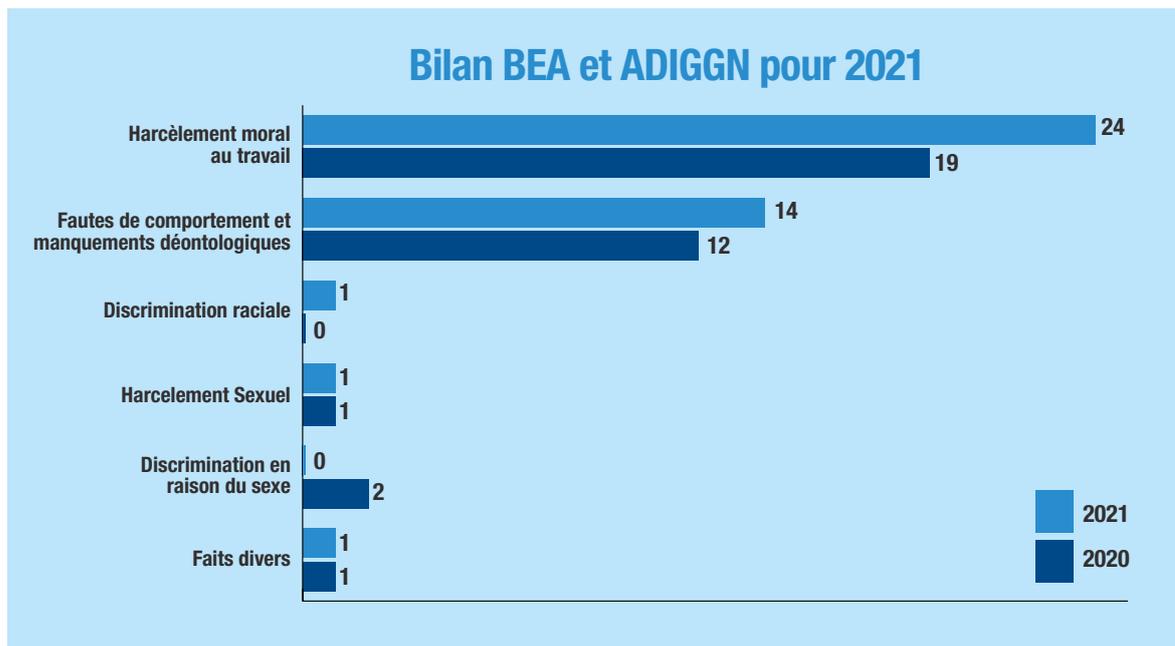
9 / À titre exceptionnel, l'IGGN n'a pas été saisie d'un UDA mortel survenu à la Chapelle-sur-Erdre (44) le 28/05/2021.

2.2.2. 41 enquêtes administratives menées en 2021 dont une majorité a concerné le harcèlement moral au travail.

En 2021, l'IGGN a mené 41 enquêtes administratives contre 35 en 2020, soit **une augmentation de 17%**. Cette hausse peut s'expliquer, d'une part par la poursuite de la **montée en puissance des antennes déconcentrées**

et les relations qu'elles ont tissées avec les formations administratives (commandement et correspondants déontologues), d'autre part par l'évolution de la crise sanitaire, notamment la **diminution des périodes de confinement**.

Ces enquêtes se répartissent presque exclusivement en deux domaines :



- **Le harcèlement moral au travail (HMT) :**
24 dossiers, soit 58,5% du total ;
- **les fautes de comportement et manquements déontologiques :**
14 dossiers, soit 34,1% du total.

Ces deux catégories, surtout la seconde, sont en hausse par rapport à l'an dernier où elles représentaient respectivement 54,3% et 25,7% de l'ensemble des enquêtes.

Comme l'an dernier, **dans la moitié des cas, les dénonciations pour HMT s'avèrent infondées**. Cela ne veut pas dire pour autant que des personnels ne vivent pas une situation préoccupante de mal-être au travail. On peut en effet être persuadé de faire l'objet

de HMT, sans que cela soit réel et sans qu'il s'agisse d'une machination des plaignants à l'encontre de leur hiérarchie ou de leurs camarades de travail. Cependant, dans quelques cas, une instrumentalisation de la plateforme « STOP DISCRI » a pu être mise à jour. Les **jeunes militaires**, notamment les gendarmes adjoints volontaires, sont les premières victimes de HMT lorsque les faits sont avérés. Cette population nécessite donc une attention toute particulière du commandement et de la chaîne de concertation. Les affaires de discriminations, raciales ou en raison du sexe, ainsi que celles relatives au harcèlement sexuel, continuent à être très minoritaires et sont même en baisse : 3 dossiers, soit 7,3% du total (contre 4 dossiers et 11,4% en 2020).





UNE ENQUÊTRICE DU BEA : La lieutenant-colonelle SANDRA AZEVEDO

Quel est votre parcours professionnel ?

À l'issue de cinq ans de droit et l'obtention d'un diplôme de sciences criminelles, j'exerce un peu moins de deux ans les fonctions d'assistante de justice auprès du procureur de la République à Metz (57). Cette expérience me fait découvrir les arcanes concrètes du fonctionnement des juridictions tout en m'ouvrant les portes des services enquêteurs, des administrations préfectorales, pénitentiaires, etc. En 2007, j'intègre l'EONG après la réussite au concours externe universitaire puis ai le privilège, en 2009, de commander la brigade territoriale autonome de Marguerittes dans le Gard (30), unité péri-urbaine à forte activité. En 2013, je rejoins la sous-direction de la police judiciaire en qualité de chef de projets contribuant à la refonte du fichier des personnes recherchées (FPR) mais aussi au chantier de la déclaration CNIL du fichier des objets et véhicules signalés (FOVES). En 2017, je commande la compagnie de gendarmerie départementale d'Avignon (84) armée de 169 gendarmes. En 2021, je suis mutée au BEA de l'IGGN à Malakoff.

En quoi votre expérience est-elle un atout pour servir au sein de l'IGGN ?

Les deux temps de commandement que j'ai pu exercer sont d'indiscutables atouts pour appréhender les enquêtes en toute humilité en ayant conscience des difficultés opérationnelles et humaines quotidiennes des unités et services de la gendarmerie. Les saisines sont variées et s'inscrivent toujours dans des contextes humains dégradés qui déstabilisent le fonctionnement normal des unités et nous obligent à la plus grande rigueur. Ayant eu à traiter des situations délicates en prise avec les dernières évolutions structurelles ou initier des dossiers disciplinaires dans des fonctions de commandant de compagnie, j'ai acquis sans le savoir, pour l'avenir, un premier socle de compétences utiles. Au quotidien, nous sommes amenés à prendre en compte des camarades gendarmes plus ou moins impliqués et positionnés dans des conflits ou ambiance de travail tout au moins pesants voire facteurs de souffrance. Nous devons donc agir avec toute l'habileté et l'écoute nécessaire sans se départir de notre mission à savoir déterminer avec finesse et objectivité la matérialité d'éventuels manquements ou dysfonctionnements.

Comment les enquêtes administratives sont-elles conduites ?

La particularité de l'enquête administrative réside dans le fait qu'elle n'est encadrée par aucun texte mais obéit à une méthodologie éprouvée. Elle répond à l'obligation pour les enquêteurs d'établir en toute objectivité, indépendance et transparence les causes comme les conséquences d'allégations en lien avec des irrégularités, des manquements aux obligations professionnelles et/ou déontologiques. Elle vient soulager le commandement local. Le BEA mène toujours l'enquête à charge et à décharge par la conduite d'entretiens de victimes, témoins et personnes objet de l'enquête mais aussi d'investigations variées. Comme toute enquête interne, elle est menée dans la plus stricte confidentialité. Elle donne lieu à un rapport transmis au chef IGGN qui informe ensuite le DGGN et le MGGN afin qu'ils décident des suites à donner en fonction des préconisations proposées par les enquêteurs. Le travail en équipe qui favorise l'échange des points de vue est également la garantie fondamentale de conclusions les plus ajustées possibles.

2.2.3. Du signalement au résultat de l'enquête interne : mode d'emploi

Chargé du respect des règles de déontologie qui s'imposent aux militaires de la Gendarmerie nationale, **le chef de l'IGGN peut se saisir de tout manquement potentiel porté à sa connaissance**. Il dispose à cet effet de la plateforme des signalements des particuliers et recueille les demandes des autorités administratives indépendantes (AAI), comme le Défenseur des droits, le Contrôleur général des lieux de privation de liberté ou le Comité de prévention de la torture.

Pour chaque signalement d'un particulier, **l'IGGN sollicite les échelons de commandement départemental ou régional de la gendarmerie**, pour obtenir une explication de leur part ou pour les inviter à réaliser une enquête interne. En cas de manquement avéré, le chef de l'IGGN propose à la hiérarchie concernée, soit de faire un rappel déontologique, soit de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du ou des personnels fautifs. **L'IGGN ne dispose en effet pas de pouvoir disciplinaire, qui reste de la compétence des chefs hiérarchiques.**

Certains cas peuvent donner lieu à des **documents**

pédagogiques à visée préventive diffusés en interne gendarmerie, sous forme de fiches d'analyse ou d'avis du référent déontologue.

Après arbitrage des décisions à prendre par l'autorité hiérarchique (sanction, mutation dans l'intérêt du service), **le chef de l'IGGN peut adresser une lettre de conseils et recommandations au militaire fautif** pour lui rappeler ses obligations déontologiques et l'inviter à tirer les enseignements d'un comportement inapproprié ou inacceptable.

Dans le cas d'une enquête judiciaire menée par le BEJ, le chef de l'IGGN est informé de sa clôture et de l'envoi des conclusions au magistrat mandant. Dans le respect du secret imposé par l'article 11 du Code de procédure pénale (CPP), **il adresse au commandant de formation administrative** (commandant de région, d'école ou de gendarmerie spécialisée) **un courrier l'invitant à se rapprocher du procureur de la République compétent** pour obtenir, conformément aux dispositions de l'article 11.2 du CPP, une copie de l'enquête à des fins strictement administratives (sanction, mutation dans l'intérêt du service).

Le Saviez vous

Où se trouve le curseur entre déclenchement d'une enquête administrative et déclenchement d'une enquête judiciaire, notamment au regard de l'Art. 40 du Code de procédure pénale ?

Si la commission d'une infraction pénale est suspectée, avant toute enquête ou durant une enquête administrative, elle est signalée au procureur de la République qui décide ou non d'ouvrir une enquête judiciaire. Il peut très bien laisser se dérouler l'enquête administrative en cours avant de prendre cette décision. Si les faits ne sont pas très graves, il peut alors décider d'un classement dit 61, en considérant que les sanctions disciplinaires et/ou statutaires sont suffisantes.

Une enquête judiciaire et une enquête administrative sont rarement ouvertes concomitamment pour un même fait. Lorsque cela est le cas, ces deux enquêtes visent des objectifs différents. Ainsi en est-il d'une enquête initiée récemment, après échange avec le procureur de la République, pour comprendre comment une procédure ouverte pour le viol d'une jeune fille a pu ne pas être traitée suffisamment rapidement par la brigade de gendarmerie saisie de cette affaire. Parallèlement à cette enquête administrative, l'enquête judiciaire ouverte pour ces faits de viol se poursuit. Dans ce cas précis, l'enquête administrative vise seulement à identifier et corriger les dysfonctionnements dans l'organisation du contrôle des procédures par la hiérarchie de cette unité.

2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

2.2.4. La déconfliction : un procédé en cours de développement

Le BEA et les antennes déconcentrées de l'IGGN n'ont mené que **4 déconflictions en 2021**, contre 7 en 2020, soit une baisse de 57,1%.

Cette diminution peut s'expliquer par une relative méconnaissance de ce dispositif. Ce mode de règlement des conflits n'a en effet été formalisé qu'en 2021, avec la diffusion d'une note-express dédiée (NE 10531 GEND/CAB du 23 février 2021). Dès lors, sa montée en puissance et la « professionnalisation » de ses acteurs demeurent progressives.

Par ailleurs, le rattachement des ADIGGN à la DEI,

le 1^{er} septembre 2021, a pu renforcer de facto une image « répressive » des enquêteurs, entraînant ainsi un brouillage du message diffusé pour la déconfliction. Au final, la très grande majorité des affaires présentées à l'IGGN en 2021 ne relevaient pas de différends entre personnes, susceptibles d'entraver la bonne marche du service.

Enfin, dans la remontée de ces dossiers, il ne faut pas négliger le rôle du commandement qui règle bien souvent ce type de conflits, sans avoir besoin de recourir à l'IGGN.

LA DÉCONFLICTION MODE D'EMPLOI





LA DÉCONFLICTION, LES ENJEUX D'UNE FORMATION INNOVANTE

Le colonel Fabrice François est réserviste opérationnel de la gendarmerie. Médiateur conventionnel et judiciaire, formé à l'École professionnelle de la médiation et de la négociation (EPMN) et au Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP). Il est chargé d'enseignement à l'université Paris Nanterre au sein du 3e cycle sur les modes amiables de résolution des différends. Il accompagne l'IGGN dans la formation théorique et pratique des personnels des antennes déconcentrées à la déconfliction.

Mon colonel, la déconfliction comme pratique innovante de la résolution des litiges vous semble-t-elle adaptée au monde militaire et plus particulièrement à la gendarmerie ?

Absolument, si nous partons du constat que la judiciarisation des relations sociales a impacté les relations hiérarchiques au sein des armées (recours contentieux devant le Juge administratif), la question de l'autorité légitime s'est posée très rapidement et l'impact a été plus marqué encore en gendarmerie qui vit au contact permanent des autorités et du monde civils.

Il y a un véritable besoin de sortir de cette logique de contentieux, notamment lié à l'engorgement des structures qui y sont dédiées. Je passe sur les conséquences sur la tenue des troupes, leur cohésion et leur capacité opérationnelle à long terme dans un métier hors norme. Le procès, l'enquête administrative ne permettent pas toujours de sortir du conflit et peuvent même l'amplifier. **Les Modes amiables de résolution des différends (MARD)** connaissent un succès grandissant dans le monde civil.

La déconfliction est une nouvelle corde à l'arc des MARD. Elle est plus souple et peut être imposée par le chef ce qui est une bonne chose : c'est en effet un moyen de protéger les individus en leur donnant le choix de la libre décision, celle de sortir du conflit qui les rend prisonniers ou d'y rester ! La mise en place et le développement de cet outil de prévention et de résolution des conflits au sein de la Gendarmerie peut faire partie des appuis solides pour le commandement, en ne remettant pas en cause l'autorité, bien au contraire. Il faut se positionner au-delà d'une logique punitive et de recherche de responsabilité.

Elle constitue un élément structurel et structurant pour la Gendarmerie permettant à chacun des acteurs de s'impliquer et de se reconnaître dans les valeurs de l'autorité, de dévouement et d'adhésion.

Elle fait corps et sens avec les invariants du Chef, permettant à chacun de conforter son identité et d'améliorer la « performance ».

Le déconflicteur, tiers de confiance, s'inscrit dans une posture unique : il active les échanges, maîtrise les digressions. Il est aviseur et pourra proposer aux parties en difficultés relationnelles une solution conforme, certes à leurs besoins, mais également à celui de l'intérêt supérieur de la mission et du service. Solution librement acceptée et mutuellement acceptable.

La déconfliction représente une perturbation dans l'approche de tout ce qui a trait à la qualité relationnelle et de ce fait, est exigeante en matière de changements d'habitudes de pensée.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

Elle peut introduire au sein de la maison gendarmerie des moyens adaptés à l'évolution des individus et des comportements notamment en permettant de revisiter autant les rapports à l'autorité que les modes de « contestations ».

Elle est, à mon avis, indissociable de la recherche en qualité relationnelle et de la démarche éthique de la gendarmerie.

Ce mode amiable permettrait de libérer les doléances et les potentiels humains en mettant de « l'huile dans les rouages » ; elle n'est pas un outil par défaut en encore moins un filtre supplémentaire.

Pouvez-vous nous éclairer sur la méthodologie retenue pour concevoir la formation à la déconfliction ?

Il faut être efficace et donc s'approprier l'outil, afin de traiter le sujet du conflit sur le fond et ne pas se contenter de gérer les symptômes.

La déconfliction pourrait être un marqueur institutionnel permettant au chef d'asseoir son autorité avec agilité et bienveillance. Le recours à la déconfliction ne serait pas un désaveu d'autorité pour le chef mais, bien au contraire, une force. En prescrivant une déconfliction, le supérieur fait preuve de responsabilité et se place dans la bonne posture. Les techniques de qualité relationnelle permettent de proposer du « sur mesure », de l'amiable, mais ne remplacent ni le contentieux ni le contrôle. De par la sensibilisation et la communication aux différents échelons du commandement, l'institution permettrait de recréer du liant entre les différents acteurs. C'est par un mécanisme d'implication que chacun contribue à une solution en mettant l'accent sur la prévention des conflits plutôt que sur leur résolution.

Pour lever les craintes et appréhensions, il pourrait être nécessaire de communiquer sur la déconfliction dans les stages préparatoires aux commandements (TC 2, 3 et 4), devant le CFMG et les instances de concertation et les stages de gradés pour les sous-officiers.

Une fois cette démarche activée, la formation pourrait s'articuler autour des thématiques suivantes, sans être exhaustif :

- qu'est-ce qu'un conflit et quelle est sa dynamique ;
- présentation des différents modes alternatifs de règlement des différends ;
- les techniques de déconfliction : l'ingénierie relationnelle, l'écoute active, la reconnaissance, la reformulation, l'altérité versus l'adversité ;
- la posture du déconflicteur ;
- les différentes étapes pour sortir du conflit...

Quels sont, selon vous, les principaux enjeux de cette formation (durée, contenu, standards, qualification, certification des déconflicteurs, etc.) ?

Cette formation s'adresse en priorité aux nouveaux chefs des antennes déconcentrées. Il est possible d'envisager une formation en deux temps :

- dans un premier module, l'approche de la déconfliction et du conflit sur une journée ;
- dans un second module, la formation des déconflicteurs avec tests de type QCM et des mises en situation en vue de les certifier sur deux journées.

Les cours alterneront entre des parties théoriques et des mises en situation, le tout étant très interactif. Je pense que 3 jours de formation seraient déjà suffisants. Ces formations pourront se tenir à l'IGGN. Un certificat de déconflicteur pourrait être labellisé en interne.

Concernant les enjeux, ils sont de taille : la déconfliction est un service que l'on rend à la communauté gendarmique. Le chef peut y prendre toute sa place et saisir les problèmes à bras le corps.

Elle apporte un éclairage sur l'humain, permet de mieux appréhender le mode de vie et de fonctionnement de l'institution et de réinstaurer naturellement une obéissance, une loyauté et une adhésion à l'intelligence collective.

Les techniques de qualité relationnelle au travail permettraient de donner une impulsion nouvelle à tous ces invariants de commandement : le vrai contrôle inspiré renvoi au dialogue et à la confiance. Si le respect est une valeur cardinale, la reconnaissance de l'autre prônée par la déconfliction est un élément de qualité relationnelle encore plus efficient. Elle permet de surmonter les points de blocage et de regarder vers le futur.

Il faut permettre à tous les effectifs de croire à la déconfliction et à l'anticipation des conflits : ainsi, chacun pourra y trouver satisfaction au travail, être intellectuellement engagé, motivé et inspiré.

Je terminerai par cette citation d'Albert Einstein : **«Aucun problème ne peut être résolu sans changer le niveau de conscience qui l'a engendré».**

2.2.5. Le chef de l'IGGN, référent laïcité de la gendarmerie

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a inscrit dans le statut général de la fonction publique l'obligation du respect de la laïcité. Dans le prolongement de cette loi, une circulaire en date du 15 mars 2017 «relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique», en vue d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, prévoit l'identification d'un **référent «laïcité» au sein de chaque administration**. La circulaire suggérait également que les fonctions de référent «laïcité» soient exercées par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016

susmentionnée.

La loi confortant le respect des principes de la République en date du 24 août 2021 est venue sanctuariser la fonction de référent laïcité, lequel « est chargé d'apporter **tout conseil utile** au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser **une journée de la laïcité le 9 décembre** de chaque année ». Parallèlement, la déclinaison du décret 2021-1821 relatif au référent laïcité dans la fonction publique s'accompagnera du renforcement de l'existant en gendarmerie, en conformité avec les orientations interministérielles et ministérielles dans le domaine.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

FOCUS



Laïcité et fête de Sainte Geneviève, patronne de la gendarmerie

La vie militaire est rythmée par des traditions, des solennités, des cérémonies et des rites. Ceux-ci participent à la cohésion des unités de manière extrêmement formelle et renforcent le sentiment d'appartenance à une même communauté.

Dans cet esprit et dépassant ainsi les considérations religieuses, Geneviève a été reconnue comme la « sainte patronne » de la gendarmerie le 18 mai 1962. Placée sous

le signe de la convivialité et du volontariat, la fête de la gendarmerie est organisée au niveau local. Elle peut s'accompagner d'un office religieux, parfois œcuménique lorsque les circonstances le permettent et est rythmée par des manifestations diverses, de type réunions publiques et/ou soirée conviviale. Sont ainsi rassemblés des retraités de la gendarmerie, des « amis » de l'institution, les autorités administratives et judiciaires, des partenaires, des élus, etc.

Interrogé sur la compatibilité de la célébration de la Sainte-Geneviève avec le principe de laïcité, le **tribunal administratif de Nîmes** a rendu un jugement le 19 février 2021, lequel est devenu définitif. Les juges ont considéré que si les militaires bénéficient de la liberté de conscience ainsi que, dans les conditions fixées par le Code de la défense, de la liberté de culte, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils manifestent leur croyance dans le cadre du service public. Néanmoins, ils ajoutent que principes de laïcité et de neutralité n'empêchent pas les militaires de la gendarmerie d'être invités et autorisés à assister, durant le service et en uniforme de cérémonie, à un **office religieux** dans une église, lorsque cette invitation présente un **caractère facultatif** et s'inscrit dans le cadre d'une **manifestation annuelle, traditionnelle et festive** participant à la cohésion et à la représentation de l'institution, telle que la fête patronale dite de Sainte-Geneviève. La juridiction indique qu'« eu égard à son contexte et à ses conditions d'organisation, la « Cérémonie de Sainte Geneviève » revêt le caractère d'un évènement collectif, traditionnel et festif de type fête patronale annuelle ». Elle précise ainsi que : « Le fait pour des militaires de la gendarmerie d'assister au cours d'un tel évènement à un office religieux, organisé par la compagnie elle-même dans une église, ne peut, à lui seul, être regardé comme la manifestation de convictions religieuses dans le cadre du service public ni comme relevant de l'exercice d'un culte ».

2.2.6. Les antennes déconcentrées de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale : la déontologie au plus près de l'intelligence locale.

Aux côtés du BEJ et du BEA, la DEI s'appuie également sur six antennes déconcentrées de l'IGGN (ADIGGN) à l'effectif de 2, implantées aux chef-lieux des régions zonales, à l'exception de Paris.

Présentation d'une ADIGGN : l'antenne de Rennes

L'antenne déconcentrée de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale de Rennes a été activée le 1er août 2020 en réponse à une volonté du chef de l'IGGN de renforcer la proximité de l'Inspection générale avec les grands commandements locaux et ainsi obtenir une meilleure efficacité dans la détection et le traitement des difficultés survenant parmi les personnels.

Composée de deux officiers supérieurs s'appuyant, pour le volet logistique, sur la région de gendarmerie de Bretagne, l'ADIGGN de Rennes est compétente prioritairement sur les ressorts des vingt départements des régions Bretagne, Pays de la Loire, Normandie et Centre-Val de Loire représentant plus de 17 000 militaires d'active et personnels civils ainsi que les différentes composantes de la Gendarmerie nationale (gendarmeries départementale et mobile, intervention, gendarmeries spécialisées, soutien opérationnel, commandements dédiés, services). Elle peut toutefois intervenir sur l'ensemble du territoire métropolitain voire outre-mer.

Les antennes peuvent se renforcer mutuellement et en toute souplesse au regard de leur plan de charge, des élongations engendrées par le traitement des dossiers, de l'urgence des situations sensibles.

À l'instar des cinq autres antennes réparties sur le territoire national (Lille, Metz, Lyon, Marseille, Bordeaux) l'ADIGGN de Rennes réalise les enquêtes administratives ainsi que les déconflictions. Leur objectif est de résoudre des conflits limités entre deux militaires en apportant des solutions envisagées, si besoin, avec les échelons de commandement locaux, et un suivi de la situation. Les enquêtes administratives conduites par l'ADIGGN de Rennes en 2021 ont pour origine des problèmes comportementaux et se décomposent de la manière suivante :

- mandats relatifs à des suspicions de harcèlement moral : 3 enquêtes ;
- mandats relatifs à des suspicions de comporte-

ment inapproprié : 3 enquêtes. Parallèlement à ces six enquêtes, l'antenne a conduit une procédure de déconfliction à la demande du général de corps d'armée, commandant la région de gendarmerie de Bretagne au sein même de cette région. Elle s'est conclue par un accord écrit et signé entre les parties en conflit. Un renfort au bureau des enquêtes judiciaires a aussi eu lieu.

L'antenne apporte également son aide et les conseils utiles aux militaires de tous grades confrontés à des interrogations, y compris aux officiers en charge d'une enquête de commandement et trouvant dans la proximité, l'écoute et les réponses des officiers de l'IGGN, un appui apprécié.

La diffusion de la culture de la déontologie reste par ailleurs une autre priorité. Elle prend plusieurs visages :

- entretiens bimestriels avec le commandant de région qui permettent d'appréhender l'« état de santé déontologique » de la région voire de la zone de défense ;
- contacts continus et essentiels avec le correspondant déontologue régional (échanges sur les principes déontologiques, évocation des manquements constatés et de leurs indispensables clés de compréhension) ;
- déplacements dans les unités particulièrement constructifs et enrichissants.

Elle touche simultanément les commandants d'unités et les représentants de la chaîne concertation par le biais des réunions de commandement et séminaires dédiés à la concertation. Tous ces rendez-vous essentiels à la description de la valeur de l'engagement en gendarmerie donnent lieu à des échanges sur l'organisation de la prévention des manquements et dysfonctionnements déontologiques, sur le savoir-être à adopter quelles que soient les fonctions exercées, ou encore sur les sujets de préoccupations partagés par les militaires présents.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE



2.3. UN NOUVEAU PLAN D'ACTION DÉONTOLOGIE : 22 MESURES POUR RÉAFFIRMER L'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE DE LA GENDARMERIE

L'IGGN a élaboré un nouveau plan d'action déontologie destiné à réaffirmer et à renforcer encore l'engagement déontologique de la gendarmerie.

Cette démarche est essentielle car la gendarmerie doit faire face à des crises de plus en plus nombreuses et complexes ainsi qu'à un contexte opérationnel, médiatique et sociétal pesant. Elle s'inscrit en cohérence avec les orientations stratégiques de la feuille de route GEND 20.24 du directeur général de la gendarmerie nationale et les travaux issus du Beauvau de la sécurité.

Ce plan d'action déontologique s'appuie sur deux tra-

voux réalisés au sein de l'IGGN : **une étude sur les sanctions disciplinaires en gendarmerie et une cartographie des risques déontologiques**. Ces thèmes feront l'objet d'un suivi annuel, avec en particulier une revue de ces risques déontologiques.

Il vise à **consolider les liens de confiance entre la population et la gendarmerie**, à gagner en transparence en communiquant plus clairement sur les enjeux déontologiques de l'Institution et à **irriguer davantage la culture de la déontologie** dans les activités et pratiques quotidiennes des gendarmes.

LES QUATRE AXES DU PLAN DE DÉONTOLOGIE

Renforcer la gouvernance de la déontologie en gendarmerie :

- en présentant semestriellement au directeur général un point de situation relatif à la déontologie ;
- en accentuant les actions de communication sur la déontologie en gendarmerie ;
- en mettant en œuvre un tableau de bord de la déontologie ;
- en renforçant la dynamique de sensibilisation vers le Conseil de la fonction militaire-gendarmerie et la chaîne de la concertation ;
- en formalisant une stratégie de lutte contre la corruption en gendarmerie ;
- en déclinant au sein de la gendarmerie la procédure de recueil et de traitement des signalements émis en interne par les lanceurs d'alerte.

Développer les actions de formation déontologique :

- en augmentant les capacités de sensibilisation et de formation par la diffusion de cas concrets et la mise en ligne d'une FAQ ;
- en créant une page intranet dédiée à la déontologie ;
- en concevant un module de formation sur les enquêtes administratives afin de normaliser les processus et réduire les délais d'exécution ;
- en intégrant des questions de déontologie dans les examens professionnels de la gendarmerie ;
- en affirmant la déontologie comme compétence « socle » et en prévoyant une validation périodique des acquis.

SUITE



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

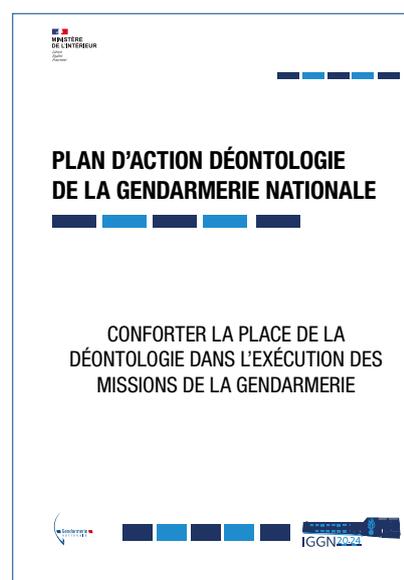
SUITE

Faciliter la prise en compte et le suivi des manquements déontologiques :

- en créant un outil de suivi et d'analyse exhaustive des procédures disciplinaires ;
- en créant un outil de suivi des enquêtes judiciaires et administratives internes (échelon national et local) et des mesures administratives prises pour le traitement des manquements individuels ;
- en réactivant l'application AGIRR (« Application de gestion des Courriers de Réclamations et des Remerciements ») sur le suivi des réclamations externes ;
- en améliorant l'accompagnement des unités en cas d'usage des armes ;
- en évaluant l'efficacité du dispositif de recueil et de traitement des signalements des particuliers.

Mieux prévenir les risques déontologiques du quotidien :

- en diffusant un guide de maîtrise des risques déontologiques au profit des correspondants déontologiques ;
- en étudiant les possibilités offertes par les nouvelles technologies (simulation opérationnelle, réalité virtuelle, ...) pour améliorer la prise de décision individuelle en matière d'usage des armes ;
- en créant un système de contrôle interne sur la consultation des fichiers ;
- en poursuivant le déploiement des caméras-piétons afin de prévenir les incidents au cours des interventions ;
- en continuant le programme « alerte chambre de sûreté » afin de mieux protéger les personnes privées de liberté ;
- en engageant une réflexion sur les relations de confiance entre les jeunes et la gendarmerie.



2.4. DIFFUSER UNE CULTURE DE LA DÉONTOLOGIE

2.4.1. L'importance de la déontologie en gendarmerie

CORPUS LÉGISLATIF, RÉGLEMENTAIRE ET ÉTHIQUE



Les règles déontologiques applicables aux forces de sécurité intérieure relèvent d'un corpus juridique dense¹⁰. Outre les obligations liées au Code pénal et au Code de procédure pénale, l'essentiel des règles est synthétisé dans le **Code de déontologie commun gendarmerie-police**, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et intégré au Code de la sécurité intérieure (art. R.434-2 à R.434-33). Pour les militaires de la gendarmerie, le statut général des militaires, transposé dans le Code de la Défense, constitue une autre référence majeure. En outre, l'Institution s'appuie depuis 2010 sur la Charte du gendarme, sans valeur juridique contraignante mais éclairante et incitative et qui possède un objet plus large que les seules règles déontologiques.

Afin de donner du sens aux règles et obligations liées au métier de gendarme, il importe également d'accompagner ce corpus d'une réflexion plus approfondie sur les valeurs portées individuellement et collectivement, sur les finalités de l'action professionnelle et sur les missions confiées au quotidien. Dans ce cadre, en 2016, le commandement des écoles de la Gendarmerie nationale a réalisé un manuel¹¹ permettant à chaque militaire de nourrir une véritable réflexion éthique sur son métier (autorité, discernement...), de comprendre les implications personnelles, d'agir au service de la Nation (dévouement, courage...) et de susciter des questionnements sur le sens de l'engagement (honneur, militarité, esprit de sacrifice...).

L'exercice du commandement dans une institution militaire occupe une place particulière dans la réflexion éthique et déontologique. À ce titre, la gendarmerie a défini dans un document de référence¹² et expliqué ce qu'elle attend de ses cadres, dans une approche commune aux officiers et aux sous-officiers en position d'autorité. Ce document propose notamment une réflexion sur les notions de commandement et d'autorité, une analyse des « actes élémentaires » du chef ainsi qu'un éclairage sur les qualités foncières attendues.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

GOUVERNANCE

La création, au sein du cabinet du DGGN, d'un Pôle des affaires réservées (PAR) contribue à la prise en compte au plus haut niveau de l'Institution des exigences déontologiques. Le PAR gère et suit les dossiers les plus sensibles, en particulier ceux pouvant fragiliser les orientations stratégiques de la gendarmerie et le lien de confiance avec la population. Chargée du respect des règles de déontologie aux-

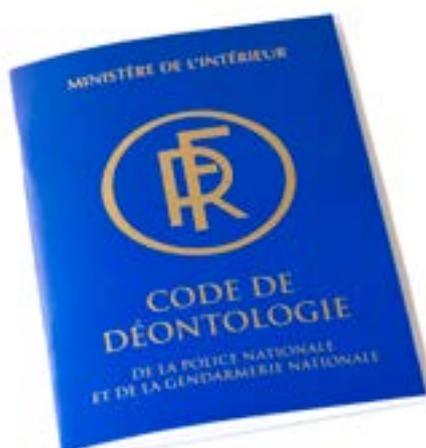
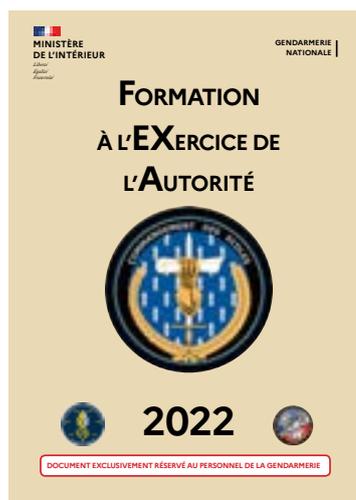
quelles sont soumis les personnels de la Gendarmerie nationale (article D.3122-12 du Code de la défense), l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) veille, par son positionnement hors hiérarchie, à la bonne marche des unités. Ses prérogatives s'exercent aussi bien sur le comportement du personnel que sur le fonctionnement du service.

FORMATION

La formation permet aux militaires de la gendarmerie d'agir en professionnels compétents et respectueux des normes comportementales. La déontologie est ainsi enseignée dans les écoles puis fait l'objet de rappels lors des actions de formation continue et à l'occasion de retours d'expérience d'événements particuliers. Ces modules portent sur des thématiques générales (libertés individuelles, proportionnalité de la force, relation avec la population...) et sont par ailleurs complétés par des enseignements plus ciblés (discrimination, usage

des fichiers, recours aux réseaux sociaux...). Une documentation est disponible en ligne et librement accessible à tout militaire de la gendarmerie.

Compétence socle, la déontologie n'est pas une « matière » théorique ; elle décrit les règles transverses qui doivent guider l'action des gendarmes. Dans les écoles de la gendarmerie, l'enseignement de la déontologie est transverse, prolongé par des incises nombreuses dans d'autres cours en respect de son caractère interdisciplinaire.



10 / Code de la défense, Code de la sécurité intérieure, Code pénal et Code de procédure pénale, Code de justice militaire, Code de déontologie de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale (2014), Charte du gendarme (2010), Serment du gendarme prêté en fin de formation initiale devant un magistrat, Charte d'accueil du public, Code européen d'éthique de la police de 2001...

11 / « Réflexions sur l'éthique & la déontologie - Les valeurs fondatrices de l'état de gendarme » réalisé en 2016 par le commandement des écoles de la gendarmerie

12 / « Du commandement et de l'autorité : « invariants » du chef et pratique des relations hiérarchiques au sein de la Gendarmerie nationale » - 2020



L'IMPORTANCE DE LA DÉONTOLOGIE EN GENDARMERIE : 5 QUESTIONS AU GÉNÉRAL LOUIS-MATHIEU GASPARI, secrétaire général du Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)

1 / Mon général, en quelques lignes, pouvez-vous nous présenter le CFMG ?

Le CFMG est l'instance nationale de concertation de la gendarmerie. Totalement intégré dans le dispositif de concertation militaire, le CFMG est l'un des 9 Conseils de la fonction militaire (CFM). Il est co-présidé par le ministre des Armées et par le ministre de l'Intérieur. Le DGGN en est le vice-président.

Selon le Code de la Défense, le CFMG étudie toute question relative à la gendarmerie concernant « les conditions de vie, d'organisation du travail ou d'exercice du métier militaire ». Autrement dit, le CFMG traite de questions d'intérêt général. Représentant la gendarmerie dans toute sa diversité, le CFMG compte **75 membres titulaires** et 114 suppléants élus pour 4 ans, en priorité parmi les détenteurs de mandats de concertation territoriale. Son renouvellement intervient par moitié tous les 2 ans. La composition du CFMG respecte une triple représentativité : statutaire (officiers, sous-officiers), organique (GD, GM, GR, gendarmerie spécialisée, etc.) et géographique (régions et outre-mer).

Portant la voix des 100 000 militaires de la gendarmerie qui l'ont élu, le CFMG se réunit en session 4 à 5 fois par an. Il rend des avis sur les projets de textes qui lui sont présentés.

2 / Quelles relations entretiennent le CFMG et l'IGGN ?

Les relations entre l'IGGN et le CFMG sont très régulières et totalement naturelles. Le mot « interactions » me semble correspondre davantage à la réalité de leurs échanges.

L'IGGN intervient, en premier lieu, lors du cycle de formation des nouveaux membres du Conseil qui suit chaque renouvellement partiel du CFMG. Lors de ce séminaire, ils acquièrent les savoir-être et savoir-faire indispensables à l'exercice d'un mandat de concertation national. Logiquement, l'Inspecteur général de la gendarmerie nationale leur présente alors le contrôle interne et revient sur l'importance de la déontologie dans une Institution comme la nôtre. Au-delà, les sessions du CFMG peuvent donner lieu à des interventions de l'IGGN sur la déontologie, les signalements et les enquêtes administratives et judiciaires diligentées par l'inspection.

3 / À votre avis, comment le corps social de la gendarmerie perçoit-il la déontologie ?



Le corps social de la gendarmerie estime que la déontologie est consubstantielle de l'état militaire. Le respect des règles et des devoirs régissant le métier de gendarme impose, à tous les échelons, une triple responsabilité : individuelle, collective et hiérarchique. Chaque chef hiérarchique dispose de moyens de contrôles (comptes rendus hiérarchiques, rapports d'inspection, entretiens avec les autorités judiciaires et administratives, indicateurs) afin d'évaluer si les militaires placés sous leur autorité ont des comportements contraires à la déontologie.

En cas de manquements, ce contrôle hiérarchique, opéré d'abord au plus près du terrain, constitue la première réponse que le titulaire d'un commandement apporte pour établir la matérialité d'allégations relatives à des comportements inappropriés. En fonction de leur gravité, il fait jouer le principe de subsidiarité qui permet leur traitement « au bon niveau ».

SUITE



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

SUITE

4 / Selon vous, comment est perçue l'action de l'IGGN par le «corps social» gendarmerie ?

Les militaires de la gendarmerie considèrent que l'IGGN rend les services attendus ; son rôle est indispensable au bon fonctionnement de leur Institution.

Elle permet de garantir, voire de renforcer s'il en était besoin, le nécessaire lien de confiance avec la population sans lequel aucune politique de sécurité ne peut être véritablement efficace. Parce qu'elle permet de lutter contre les comportements inappropriés, l'action de l'IGGN renforce donc, à leurs yeux, la légitimité et la crédibilité de leur engagement qui, rappelons-le, consiste à rendre le meilleur service de sécurité à nos concitoyens, et ce sur 95% du territoire au profit de 52% de la population.

5 / Estimez-vous que les personnels de la gendarmerie sont suffisamment sensibilisés aux questions déontologiques ?

Un constat d'évidence s'impose : la sensibilisation aux respects des règles déontologiques doit être réitérée tout au long de la carrière.

La période de formation initiale est certainement celle au cours de laquelle ces valeurs sont inculquées avec beaucoup d'insistance aux militaires de la gendarmerie. Pour autant, ce n'est pas suffisant. Au-delà du vaccin initial, des « piqûres de rappel » sont nécessaires.

Force est de constater que cet effort de formation porte ses fruits. En effet, malgré l'engagement soutenu des forces de gendarmerie, les signalements en matière déontologique concernent finalement bien peu de militaires de la gendarmerie. Le CFMG y voit un signe clair d'un corps de métier bien construit, cohérent et fidèle à ses valeurs.



2.4.2. Développer la culture de la déontologie par la formation et la sensibilisation



Avec le temps, la sagesse finit par imprégner tout individu et le risque de « dérapage » diminue au fur et à mesure que l'âge avance !

Mais un gendarme n'a pas le temps d'attendre ! Dès son incorporation au sein de l'Institution, sa conduite quotidienne, dans l'exercice de ses fonctions bien sûr, mais aussi dans sa vie privée, le gendarme se doit d'avoir un comportement irréprochable. **L'exemplarité** des membres des forces de sécurité intérieure est au cœur du contrat de confiance qui doit exister avec la population. Cette dernière admet qu'un gendarme ne puisse pas résoudre tous ses problèmes rapidement mais, elle attend de lui de la **rigueur et du professionnalisme**.

L'enseignement des règles déontologiques constitue donc un **volet important du parcours d'un élève**, qu'il soit officier, sous-officier ou gendarme adjoint volontaire et ce, dès sa formation initiale. On pourrait considérer que la plupart de ces règles font partie de

l'acquis lorsque ces jeunes recrues rejoignent la gendarmerie. Il est vrai, pour ne prendre que quelques exemples, que le discernement, l'impartialité, la courtoisie sont des notions logiquement assimilées par tout un chacun. Mais pour un gendarme, ces notions sont élevées à un niveau supérieur, car ce qui pourrait être toléré d'un citoyen, ne le sera pas d'un gendarme dépositaire de l'autorité, pouvant aller jusqu'à une certaine coercition. On ne tolérera aucun écart de son comportement.

Le passage de « citoyen éduqué » à l'état de gendarme, quel que soit le grade, passe donc par **l'acquisition d'un savoir-être**, déclinable dans les activités quotidiennes, au travers de **cours théoriques** mais, surtout, de nombreux **cas concrets, mises en situation**, qui participent à une **réflexion d'ensemble**. L'objectif est bien que les personnels en formation s'interrogent sur leur engagement et leur adhésion aux valeurs prônées par la gendarmerie.

Mais, pour sa pérennité, une culture nécessite d'être entretenue et enrichie. En cela, la formation continue ne saurait être accessoire. Dans ce domaine, l'intervention de l'IGGN ne cesse de croître au fil des années. Forte de sa vision globale des manquements et de sa capacité d'analyse, elle est en mesure d'éclairer et de sensibiliser les différents publics qui constituent la gendarmerie. De nombreuses interventions ont donc été réalisées par des personnels de l'IGGN tout au long de l'année 2021 et le rythme ne faiblira pas en 2022 ! L'inspection diffuse régulièrement des « fiches alerte » à partir de cas concrets qu'elle a pu constater ; elles permettent d'aider les responsables à sensibiliser leurs subordonnés. À titre d'exemple, la diffusion d'une **fiche alerte concernant l'usage des réseaux sociaux** et plus récemment, un rappel des règles relatives au devoir de réserve (Cf § 2.4.3.).

Cette action de l'Inspection générale, en complément de l'engagement des écoles, des centres régionaux d'instruction et des échelons territoriaux de commandement, participe au ruissellement d'une culture déontologique de nature à éviter les pertes de repère et, au final, à préserver la légitimité de l'action de la Gendarmerie nationale.

2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE



LA DÉONTOLOGIE, UN SUJET IMPORTANT EN FORMATION INITIALE :

- 55 h au profit des élèves officiers de l'EOGN, 40 h concernant les élèves officiers du corps technique et administratif, 18 h pour les officiers issus du rang,
- 22 h pour les élèves sous-officiers de gendarmerie,
- 20 h pour les élèves gendarmes-adjoints volontaires,
- 20 h concernant les réservistes en formation.

À noter que la plupart de ces cours, sont complétés par des conférences données par des intervenants extérieurs (DDD, DILCRAH, LICRA... et diverses associations extérieures -FLAG, SOS homophobie, etc...).

LA FORMATION CONTINUE PAR L'IGGN, EN 2021, C'EST :

- **23 interventions** devant des personnels de la gendarmerie (officiers de gendarmerie admis à l'École de guerre, officiers élèves à l'EOGN, officiers issus du rang, stages nationaux de préparation aux divers commandements, stages nationaux de formation à l'encadrement opérationnel, stage d'acculturation des personnels civils et officiers commissionnés, nouveaux conseillers concertation),
- **60 heures** qui ont permis de sensibiliser plus de **4 000 personnels** aux questions relatives au respect de la déontologie

2.4.3. Le chef de l'IGGN, référent déontologue et lanceur d'alerte de la gendarmerie

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations dans la fonction publique (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORF-TEXT000032433852/>), a institué pour tout agent, **le droit de consulter un référent déontologue** chargé de lui apporter des **conseils sur les questions relatives à la déontologie**. S'agissant de la Gendarmerie nationale, le chef de l'inspection générale a été désigné par le directeur général pour assumer ces fonctions. Il prend place dans un collège plus vaste regroupant ses homologues du ministère de l'Intérieur, dont monsieur Christian Vigouroux, président de section honoraire au Conseil d'État et lui-même référent déontologue du ministère. Parallèlement

et parce que la **déontologie des militaires** présente des différences avec celle des fonctionnaires civils, notamment **plus contraignante en termes de cumul d'activité**, le référent déontologue de la Gendarmerie nationale participe également aux réunions de ses homologues des trois armées et services communs, sous la houlette du référent déontologue du ministère des Armées.

Du fait de ses fonctions de référent déontologue de la Gendarmerie nationale, le chef de l'inspection générale anime **le réseau des « correspondants déontologues »**, soit cinquante officiers de gendarmerie répartis dans l'ensemble des unités opérationnelles de l'Institution, mais également les écoles et les centres de formation.



Pour en savoir plus sur le rôle du référent et du correspondant déontologue :

https://www.linkedin.com/posts/iggn2021_gendarmerienationale-iggn-daezontologie-activity-6855770643804254208-yBAI/?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web



En 2021 et profitant de la levée des mesures de prévention de la pandémie, l'Inspection générale a pu organiser, en présentiel, un **séminaire à destination des correspondants déontologues**. Réunissant ces derniers, mais également de nombreux intervenants extérieurs, afin de donner corps à la volonté d'ouverture du chef de l'inspection générale, le séminaire s'est déroulé les 07 et 08 octobre derniers, dans les locaux de la direction générale, à Issy-les-Moulineaux. Ainsi, madame Pauline Caby, adjointe à la Défenseure des droits, en charge du respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité, est revenue sur le contrôle externe des forces de sécurité intérieure en France, de même que le professeur de science politique Jacques de Maillard, directeur

du Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales (CESDIP) et Monsieur Mathieu Zagrodzki, docteur en science politique, chercheur associé au CESDIP, qui ont présenté leur étude réalisée en partenariat avec la Gendarmerie nationale sur le contrôle des forces de sécurité intérieure à l'étranger. Madame Coppo, déontologue du groupe La Poste, l'inspecteur général et l'inspecteur général adjoint de la police fédérale et de la police locale belge (AIG), messieurs Thierry Gillis et Johan De Volder, ont complété ces **regards croisés sur les pratiques en matière de contrôle interne**.

Des intervenants internes à la gendarmerie se sont aussi succédés, participant ainsi à la formation des correspondants déontologues.



Pour en savoir plus sur le séminaire :

https://www.linkedin.com/posts/iggn2021_daezfenseurdesdroits-fsi-fsi-activity-6853243056695623680-Hui?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_w

En 2021, le chef de l'inspection générale a été **sollicité à 13 reprises** dans le cadre de ses fonctions de référent déontologue. Les thématiques abordées sont multiples, des demandes relatives à des **cumuls d'activité** qui vont de la qualification, « **œuvre de l'esprit ou non** », d'une activité éventuelle de « disc-jockey », à la **participation d'un militaire à une fonction dirigeante dans une société gérant exclusivement un patrimoine personnel et familial**.

Le chef de l'Inspection générale a également rédigé dans le courant de l'année un avis relatif au **port d'insignes représentant l'emblème « Thin Blue Line »** (« fine ligne bleue » en français). Cet emblème est susceptible de faire obstacle à l'exigence de neutralité qui

s'impose aux fonctionnaires et aux militaires. En effet, ledit emblème a été utilisé à plusieurs reprises dans des manifestations à caractère politique aux Etats-Unis et est aussi devenu le signe d'appartenance à des mouvements ultra radicaux.

L'Inspection générale de la gendarmerie nationale est également chargée du respect des règles de déontologie auxquelles sont soumis les personnels de la Gendarmerie nationale¹³, et l'action préventive, tout en étant difficilement quantifiable, constitue un levier d'efficacité de tout premier choix. Elle a publié en 2021 une « **alerte déontologie** » relative à l'usage des réseaux sociaux. Ce document a fait l'objet de reprises dans la presse quotidienne nationale.

13 / Deuxième alinéa de l'article D.3122-12 du Code de la défense.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

Juin 2021



ALERTE DÉONTOLOGIE

- USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX

1 CONSTAT

- Manque de discernement dans l'utilisation des réseaux sociaux.
- Paramètres de confidentialité et de sécurité mal maîtrisés.
- Difficultés à appréhender la frontière entre « vie privée » et « vie professionnelle ».
- Responsabilité pénale ignorée.

2 CAS CONCRETS



Publication par un gradé, sur son compte Facebook public, de propos et de photos susceptibles de constituer des manquements déontologiques aux devoirs de réserve et d'exemplarité et des infractions pénales. Faits portés à la connaissance du procureur de la République. Mis en examen pour provocation à la haine raciale ou à la violence et provocation à la discrimination. Son contrôle judiciaire prescrit une interdiction d'exercer son activité professionnelle et il devra pointer une fois par mois au commissariat de sa ville.



Propos tenus, souvent sous forme humoristique, par les gendarmes d'une unité sur un groupe WhatsApp privé, susceptibles de constituer des manquements déontologiques et des infractions pénales. Faits matérialisant les infractions de provocations, diffamations et injures non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire, portés à la connaissance du procureur de la République. Sur le plan déontologique : sanctions à hauteur de 6 blâmes du ministre et plusieurs dizaines de jours d'arrêt.



Un gendarme, sur un compte public Tinder (réseau social de rencontres), publie en guise de profil, une photographie de son buste en uniforme, accompagnée de la description suivante : « Quitte à se faire baiser par les forces de l'ordre, autant que ce soit consenti et en jouir ... », susceptible de constituer des manquements déontologiques aux devoirs de probité et d'exemplarité. Sanction en cours.

3 À RETENIR

- Les réseaux sociaux restent un espace avant tout public et non privé.
- Le statut de militaire est permanent : les réseaux sociaux sont votre « vitrine » vis-à-vis du grand public ; les règles d'expression propres à l'état de gendarme doivent être respectées.
- Restez vigilants, la liberté d'expression n'autorise pas tout, même sous couvert d'humour.
- L'oubli numérique n'existe pas.

Un mot d'ordre : « Réfléchissez avant de publier ! »

Lecture conseillée :

Code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale

Documents joints :

Guide du bon usage des médias sociaux 2019 (SIRPA Gendarmerie)

<http://sirpag.gendarmerie.fr/documentations/245-guide-m%C3%A9dias-sociaux>

Fiche thématique - Médias sociaux 2021 (Comité des référents déontologues du ministère de l'Intérieur)

http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/images/Fiche_r%C3%A9seaux_sociaux.pdf



La France a évalué à l'été 2021 son **dispositif de protection des lanceurs d'alerte issu de la loi dite « Sapin II »** n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la **transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique**. Pour être considérés comme des lanceurs d'alertes, les personnels civils ou militaires affectés au sein de la Gendarmerie nationale, ainsi que les collaborateurs extérieurs occasionnels, devaient prouver avoir eu personnellement connaissance de faits leur paraissant devoir être révélés ou signalés. Les signalements devaient être réalisés de manière « désintéressée » et de « bonne foi ».

Les conditions ainsi indiquées seront désormais caduques, dans le cadre de la rénovation du statut des lanceurs d'alerte.

Afin de transposer la directive du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, la **loi n°2022-401 du 21 mars 2022** visant à **améliorer la protection des lanceurs d'alerte** a été adoptée.

Cette loi élargit la définition des lanceurs d'alerte en substituant à l'action de manière « désintéressée », une

absence de contrepartie financière, ce qui constitue une notion moins restrictive et élargit son champ d'application. **Il n'est plus requis d'avoir eu personnellement connaissance des faits**, des éléments rapportés par un tiers pourront donc être dénoncés. Enfin, le critère d'une violation grave et manifeste de la règle est supprimé, au profit d'**informations relatives à un crime, un délit, une violation du droit ou une tentative de dissimulation de cette violation**.

Elle crée la notion de « **facilitateurs** ». Ainsi, l'entourage du lanceur d'alerte, constitué de personnes physiques et/ou morales à but non lucratif, telles que probablement des associations et des syndicats, sous réserve que leur qualité de « facilitateur » soit reconnue, pourra bénéficier des mêmes protections et saisir les instances.

Elle facilite l'exercice du signalement, dans la mesure où une divulgation préalable obligatoire graduée, interne puis externe et finalement publique, n'est plus requise. Le signalant peut choisir à sa guise un **signalement interne ou externe**, notamment à un organe européen, à la justice ou encore au Défenseur des droits dans les conditions prévues par la loi organique adoptée le même jour. Le **chef de l'IGGN est référent lanceur d'alerte** et peut à ce titre être sollicité par toute partie souhaitant se prévaloir de cette qualité.

Enfin, elle renforce les **mesures de protection** dont bénéficient les lanceurs d'alerte et étend le régime d'irresponsabilité dont ces derniers peuvent se prévaloir tout en prévoyant une assistance juridique psychologique et financière.

À ce jour, **aucun signalement** susceptible d'avoir la qualité d'alerte n'a été porté à la connaissance du chef de l'IGGN, référent lanceur d'alerte de la Gendarmerie nationale.



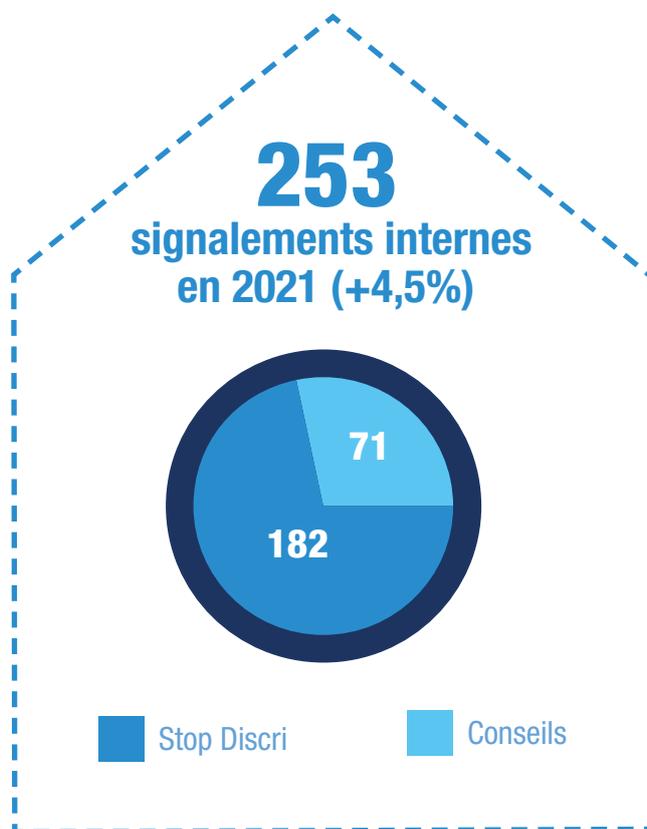
2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

2.4.4. La plateforme STOP-DISCRI : 253 signalements internes en 2021

Créée en 2014, la plateforme des signalements internes « Stop-Discricri » participe à la **prévention des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et des violences au sein de la Gendarmerie nationale**. L'ensemble des personnels, civils et militaires, d'active ou de réserve, s'estimant victimes eux-mêmes ou témoins de l'une des cinq catégories de faits susmentionnés, peut contacter les opérateurs de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Ces derniers sont au nombre de cinq, officier et sous-officiers de gendarmerie, issus d'unités opérationnelles et ayant donc une connaissance des environnements professionnels décrits lors des signalements.

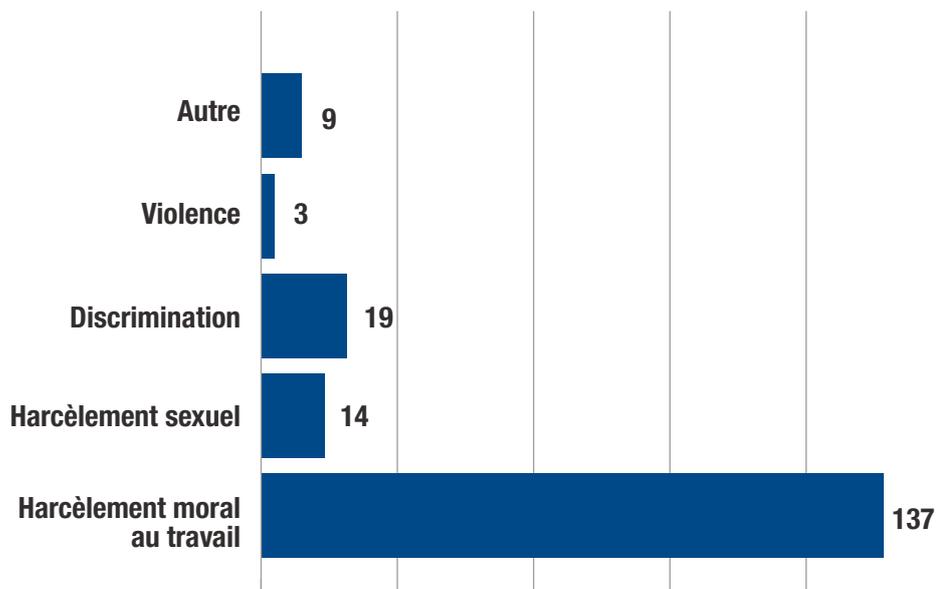
Les signalements s'effectuent très majoritairement par le biais d'un **formulaire** accessible depuis l'intranet de la gendarmerie nationale ou sur internet, par le biais du site gendcom (site internet réservé aux personnels de la gendarmerie). Les voies postale et téléphonique restent également possibles, tout en demeurant quantitativement très limitées.

En 2021, la plateforme a recueilli 253 signalements, pour 242 en 2020. Parmi ceux-ci, un quart est considéré comme n'entrant pas dans le champ de compétence de « Stop-Discricri » ou ne concernant que des demandes de « conseils ». Cette proportion est en baisse par rapport à 2020.



Une fois le signalement réalisé, les opérateurs de la plateforme, formés à **l'écoute active**, sensibilisés aux risques psycho-sociaux, planifient un entretien téléphonique avec le requérant et échangent avec lui.

Répartition des motifs initiaux de signalement



À l'issue de leur entretien avec un opérateur, les personnes ayant sollicité l'IGGN peuvent ensuite lui transmettre tout type de document. L'ensemble de ces informations est analysé, et présenté au chef de l'IGGN pour définir les suites à donner. Elles sont de plusieurs ordres et peuvent revêtir, dans les cas les plus graves, la forme d'une correspondance au procureur de la République en vertu des dispositions de **l'article 40 du Code de procédure pénale**,

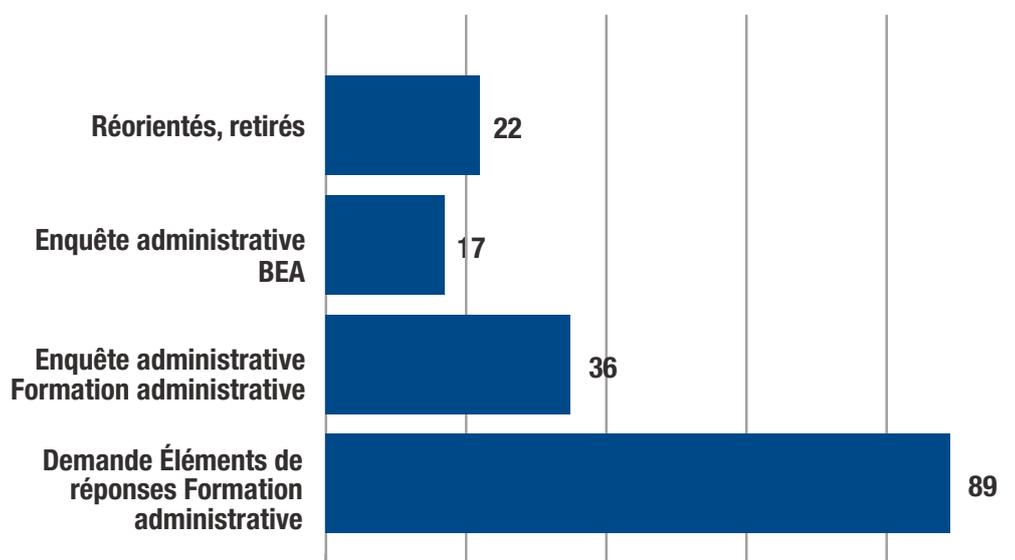
lorsque les premiers éléments recueillis laissent présager qu'une infraction pénale a été commise. Un peu plus de la moitié des signalements fait cependant l'objet d'une demande d'élément de réponse (EDR), adressée au commandant de région ou de Formation administrative (FA), tandis qu'un tiers se solde par une enquête administrative (EA). Après étude collégiale, les dossiers restants sont réorientés, abandonnés ou retirés.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE



Orientation des 164 dossiers (pour 182 «signalants»)



(Nota : un dossier peut comporter plusieurs signalants)

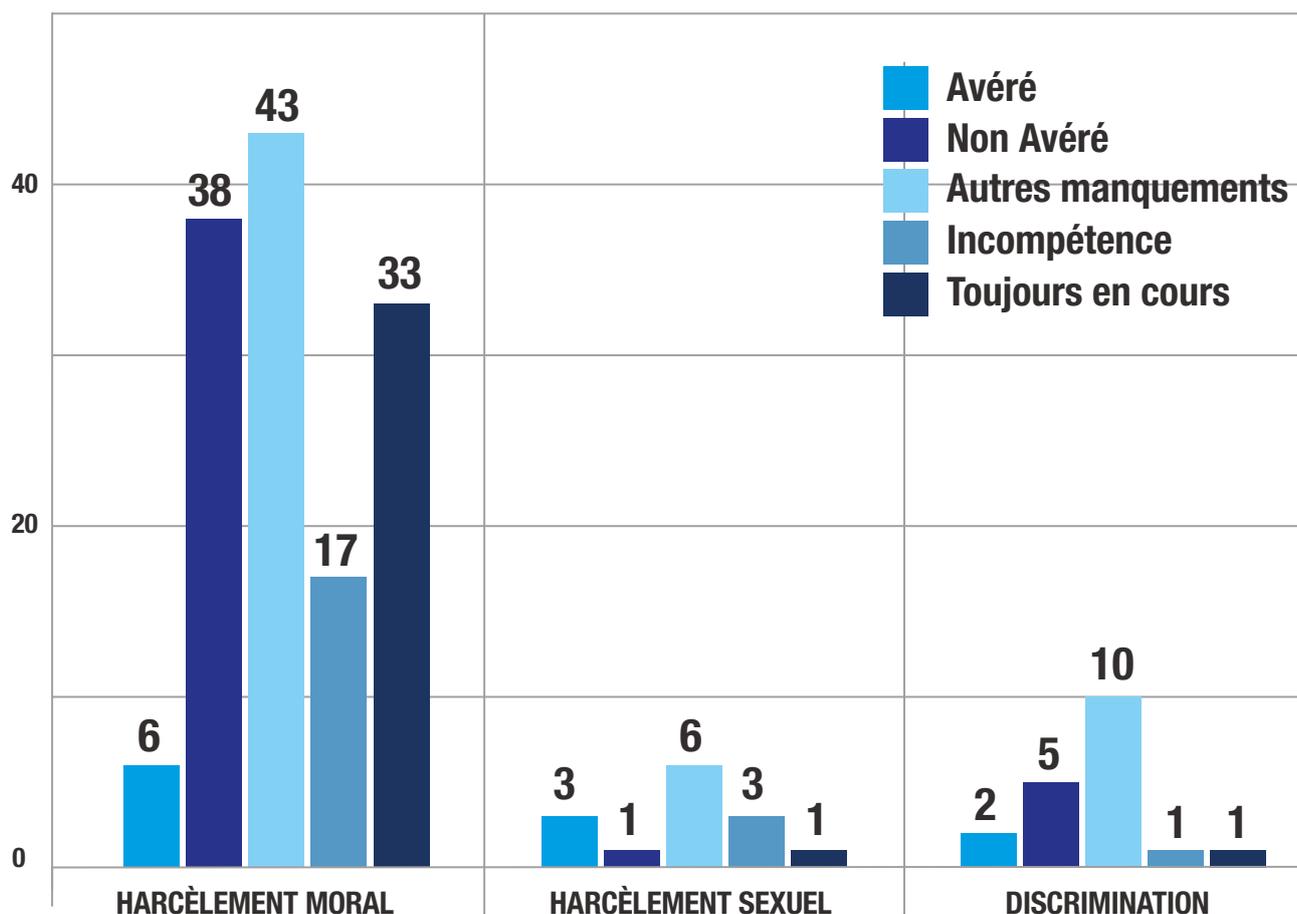
Une fois les éléments de réponse ou les rapports d'enquête administrative retournés à l'IGGN, une seconde analyse est réalisée. Elle a pour but de déterminer si les faits allégués initialement sont avérés, d'un point de vue administratif et pour le chef de l'inspection générale, de donner un avis aux

commandants de régions en ce qui concerne leurs préconisations. Cette phase, dite de « clôture », se matérialise par une **correspondance personnelle du chef de l'IGGN** à la personne ayant effectué un signalement « Stop-Discri » et une autre, au commandant de région.



Etat des investigations concernant les 182 «signalants»

Motifs retenus à l'issue des investigations ou toujours en cours



L'histogramme ci-dessus dresse le bilan des procédures « Stop-Discri » au 15 mars 2022.

Ainsi et s'agissant du **harcèlement moral au travail** (HMT), parmi les **137 cas** portés à la connaissance de l'IGGN :

- 6 ont confirmé les allégations initiales, proportion équivalente à celle de 2020 et proche des évaluations de Heinz Leymann, docteur en psychologie et auteur d'un ouvrage intitulé *Mobbing, la persécution au travail*, soit 3,5 % ;

- 38 n'ont révélé ni HMT, ni d'autres difficultés ou dysfonctionnements ;
- 43 ont révélé des fautes en termes de comportements, de propos, etc, mais pas de HMT ;
- 17 présentaient, à l'issue des investigations, des situations ne ressortant pas de la compétence de l'inspection générale ;
- 33 sont toujours en cours.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE

S'agissant du **harcèlement sexuel** (HS), et **14 situations potentielles** sont portées à la connaissance de l'IGGN, soit 4 supplémentaires par rapport à 2020 :

- 3 ont été confirmées ;
- 1 est non avérée ;
- 6 ont entraîné la révélation d'autres fautes et manquements divers, mais pas de HS ;
- 3 se sont soldés par une procédure judiciaire (signalement au titre des dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale ou dépôt de plainte) ;
- 1 est toujours en cours.

Chaque cas signalé de HS à l'IGGN a entraîné des investigations internes, pratique identique à celle de 2020.

S'agissant enfin des **discriminations**, le bilan provisoire des **19 signalements**, contre 26 l'année passée, se répartit comme suit :

- 2 ont été confirmés, l'une concernant l'appartenance à une ethnie supposée et l'autre les convictions religieuses supposées ;
- 5 ne sont pas avérés et aucune autre faute ou manquement n'a été constatée ;
- 10 révèlent d'autres fautes et manquements, mais pas de situation de discrimination ;
- 1 ne concernait pas le périmètre de l'IGGN après l'analyse initiale ;
- 1 est toujours en cours.

Parmi les évolutions en œuvre, le **suivi des victimes** a été renforcé par l'IGGN. Ainsi, un contact est établi entre quatre et six mois après l'envoi des lettres de clôture afin de s'enquérir de leur situation. Le cas échéant, cette action permet de relancer certaines procédures ou d'appuyer des démarches.

En 2021, il convient également de noter que les relations se sont multipliées avec le secrétariat général du ministère de l'Intérieur et l'Inspection générale de la police nationale, qui disposent eux-aussi de plateformes de signalement, afin de comparer les pratiques en cours et rapprocher les données statistiques et chiffrées obtenues. Ce dernier point est important, d'autant que la loi 2019-828 du 06 août 2019 dite loi de transformation de la fonction publique, impose aux administrations de mettre en place de telles plateformes.

La mise en place de « Stop-Discrimi » et les évolutions observées depuis près de sept ans, ont aussi été évoquées avec des directeurs et des directeurs adjoints de services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) en formation dans les locaux de l'École nationale supérieure des sapeurs-pompiers (ENSOSP).

2.4.5. Le correspondant déontologue, maillon essentiel de la chaîne déontologique

Institué en 2016, à la suite de la loi 2016-483 relative à la déontologie dans la fonction publique, le référent déontologue de la Gendarmerie nationale est le chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Il s'appuie sur un réseau de **50 correspondants** déontologues, présents dans

toutes les régions de gendarmerie, au plus près des chefs, dans toutes les écoles de gendarmerie et centres de formation, à la Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN), mais aussi au sein d'autres entités, comme le Commandement spécialisé pour la sécurité nucléaire (COSSEN).



Le colonel **Didier Limet**, adjoint au commandant de la gendarmerie d'Alsace, est correspondant déontologue depuis 2018.

Mon colonel, quel rôle joue la déontologie dans l'action quotidienne des gendarmes ?

On a l'habitude de dire que la déontologie regroupe les règles particulières qui s'appliquent aux membres d'une même profession. Pour les gendarmes, le statut militaire et la singularité des missions qu'ils exercent donnent naissance à un cadre déontologique très singulier. Ce dernier guide son action en service et hors-service. Parmi les textes fondateurs, le Code de la défense, dont son article L.4111-1, la Charte du gendarme et le Code de déontologie de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale. Ce dernier est inscrit dans le Code de sécurité intérieure. Il constitue un guide qui définit bien le cadre dans lequel le gendarme évolue dans ses relations avec ses camarades et avec la population.

Quel est le rôle du correspondant déontologue ?

Le chef de l'IGGN est le référent déontologue, et dans chaque région de gendarmerie, il existe un correspondant déontologue, qui est le relais de l'inspection générale, au plus près du terrain. Son rôle peut se scinder en deux volets. Le premier, essentiel, est le volet préventif. En complément du travail de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), le correspondant déontologue a un rôle de prévention, de conseil et d'information auprès des gendarmes de terrain dans les unités, et auprès des réservistes lors de leur formation initiale, car eux aussi doivent adopter les mêmes règles que leurs camarades d'active. Le correspondant déontologue est donc un acteur important, mais tous les gendarmes sont des acteurs de la déontologie, surtout l'encadrement, qui doit veiller, entre autres, à la santé de ses personnels.

Mais la prévention ne suffit pas toujours. En tant que correspondant déontologue, je suis habilité à mener une enquête administrative, avec un mandat précis du commandant de la gendarmerie d'Alsace. En cas de relations conflictuelles, pouvant aller jusqu'au harcèlement moral au travail ou au harcèlement sexuel, mon rôle est donc d'abord de démêler le vrai du faux, en entendant les responsables, les victimes potentielles et les témoins. Ensuite, de faire des préconisations afin que cessent les situations de souffrance au travail. Mais je ne peux pas à la fois préconiser et infliger une sanction disciplinaire. Seul le commandant de région peut prendre cette décision, en fonction des éléments qui sont portés à sa connaissance par le biais des investigations conduites.



2. UNE DÉONTOLOGIE DU QUOTIDIEN QUI CONTRIBUE À L'EXEMPLARITÉ DE L'ACTION EN GENDARMERIE



Réunion annuelle des correspondants déontologues de la gendarmerie par l'IGGN

Quels types de manquement à la déontologie peuvent survenir ?

L'usage des réseaux sociaux peut entraîner des dérives, notamment parmi les gendarmes les plus jeunes, sans qu'il y ait une volonté de mal faire. Il est important de rappeler certaines règles, pour leur éviter de tomber dans ces travers. En s'exposant, ils se mettent en danger et mettent en danger l'image de l'institution. Les moyens d'expression mis à la disposition des gendarmes et de nos concitoyens sont faciles d'accès et très simples d'utilisation. Or, notre

statut de gendarme et le fait que nous soyons porteurs d'une parcelle de l'autorité publique nous contraignent à parfois user d'une liberté d'expression limitée. Tout cela doit être compris et librement consenti, d'où la primauté de l'information et de la prévention à destination des plus jeunes d'entre nous. L'IGGN a ainsi produit et diffusé une fiche « alerte déontologie » sur l'usage des réseaux sociaux. Ce document est très évocateur et permet d'éviter de se mettre à la faute.

Par ailleurs, la gendarmerie est aussi le reflet de la société. Il peut arriver que la façon de commander ne soit pas adaptée, sans que cela soit forcément conscient. Certains peuvent souffrir d'un commandement qui ne soit pas suffisamment participatif, qui ne donne pas le sens. Les cas problématiques restent marginaux, mais il est de notre devoir de prendre en compte chaque militaire en souffrance et de régler les problèmes lorsqu'ils sont portés à la connaissance du commandement. D'autant que si le problème est identifié assez tôt, il est possible de corriger le tir en donnant quelques clés pour aider à trouver un meilleur équilibre. C'est aussi le rôle du correspondant déontologue. Même s'il n'y a pas de recette miracle, on peut discuter pour identifier les écueils et esquisser des solutions.

Que pouvez-vous apporter à titre personnel ?

Je n'ai pas la science infuse, mais j'ai une certaine expérience, que ce soit dans des unités d'intervention, des postes de commandement au sein de la compagnie de gendarmerie départementale d'Avranches, dans la Manche, puis au sein des groupements du Loir-et-Cher et de Lozère. Dans l'exercice de cette fonction de commandement, j'ai pu moi aussi commettre des erreurs, mais j'ai su changer, m'améliorer, précisément parce qu'on m'a aidé en me donnant les bons conseils. En devenant correspondant déontologue, je participe désormais à cette action de prévention dont j'ai pu moi-même bénéficier quelques années en arrière.

3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

L'activité d'audit est soumise à des exigences fortes. Au niveau ministériel, en deçà des textes réglementaires qui organisent l'audit interne, la partie méthodologique est encadrée par différents documents et normes qui servent de référence. Le Cadre de référence de l'audit interne de l'État (CRAIE) ou la charte ministérielle d'audit interne en sont deux exemples.

À côté de la lettre de leur contenu, l'esprit défendu est celui de la « **professionnalisation** » de l'activité. L'appropriation de la méthode et son application rigoureuse

garantissent en effet la pertinence des travaux réalisés. Tel est le principe sous-tendu dans la démarche conduite par l'IGGN. Entre autres initiatives, cette dernière s'attache à développer des partenariats avec ses homologues pour échanger sur les bonnes pratiques et investit les milieux d'expertise pour progresser. La référence à des praticiens expérimentés, appartenant également au monde de l'entreprise, est une source d'inspiration. Deux experts ont bien voulu nous faire part de leur démarche en ces matières.

Arnaud Freyder,
directeur de l'audit
du groupe Caisse des Dépôts

Quels sont les principaux apports de l'audit interne à votre organisation ?

Ma conviction, c'est que l'audit interne doit être en pleine conformité avec les normes de la profession. Autrement dit, son premier rôle est d'apporter de l'assurance sur la sécurité et l'efficacité de toutes les activités de l'entreprise, à partir d'une analyse précise et complète de l'univers d'audit et des risques. Mais son rôle est aussi d'être au cœur de l'entreprise, dans un rôle de conseil et d'apporteur de valeur ajoutée. En aucun cas, l'audit interne ne doit pas chercher à « singer » les organes de contrôle ou de supervision, comme la Cour des comptes ou l'ACPR : les rôles sont différents, tout en étant complémentaires.

Quelles sont les facteurs qui assurent l'efficacité de l'audit interne, sur la base de votre expérience ?

Ces facteurs découlent très directement de ce que j'évoquais à l'instant. L'efficacité de l'audit repose fondamentalement sur la clarté et la qualité des pratiques d'audit interne, pour qu'elles soient conformes aux meilleurs standards dans ce domaine, mais également sur le panel et la profondeur des ressources sur lesquelles il s'appuie. La bonne gestion des compétences au sein d'une direction d'audit interne, visant à ce qu'elles soient à la fois diversifiées et polyvalentes, est indéniablement la clé du succès.

Quelles sont vos initiatives majeures en matière d'évolution de l'audit interne ?

À mon arrivée sur le poste en 2019, l'équipe était réduite (une vingtaine d'auditeurs et de superviseurs) et beaucoup de choses restaient à bâtir. J'ai donc proposé une feuille de route qui nous a guidés jusqu'à ce jour, reposant sur 3 axes permettant de répondre aux objectifs que j'ai cités plus haut : insérer résolument le contrôle périodique dans la dynamique de transformation de l'Établissement public et du Groupe CDC, dans le contexte nouveau issu de la loi PACTE ; améliorer la performance de la Direction sur le cœur de ses missions ; déployer un chantier portant sur toutes les dimensions RH. Et c'est une vraie fierté collective pour mon

3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

Xavier Sahut d'Izarn,
groupe Safran, directeur de
l'audit et du contrôle interne,
Ingénieur général de
l'armement (2s)

équipe d'avoir réussi à bâtir une direction d'audit interne qui s'approche désormais des meilleurs standards : tout le corpus procédural a été revu, les effectifs ont plus que doublé et le nombre de rapports de missions produits par an est passé de 26 à 2018 à 87 en 2021. La préparation de la certification IFACI de notre direction, que nous avons obtenue pour la première fois en octobre 2021, a été un formidable levier pour progresser en ce sens !

La direction générale et le conseil d'administration de Safran ont des attentes à forte valeur ajoutée vis-à-vis de leur direction de l'audit interne.

Il s'agit d'abord et avant tout de contribuer à « l'assurance raisonnable » en matière de conformité, de maîtrise des risques, mais aussi de performance des opérations et de robustesse et pertinence des contrôles ; concrètement, cela recouvre plusieurs objectifs :

- identifier les déficiences en matière de contrôle interne et de respect des réglementations et des procédures internes ;
- évaluer le niveau de protection contre les risques majeurs ;
- apprécier l'efficacité du système de contrôle des opérations ;
- mesurer et apprécier l'efficience des activités des entités opérationnelles ;
- piloter et rendre compte des actions de remédiation des déficiences constatées.

Il s'agit ensuite de contribuer à la transformation de Safran, par nos diagnostics, nos recommandations, les plans d'actions... Il s'agit enfin, et ce n'est pas une mission secondaire, d'être une pépinière de cadres à potentiel, mobiles au sein du Groupe. Pour assurer ses missions, l'audit interne se doit d'évaluer de façon méthodique, indépendante et objective l'organisation, les processus et la conduite des opérations, en portant la conviction et en obtenant l'adhésion de toutes les parties prenantes.

MÉTHODIQUE, cela implique de définir et mettre en œuvre une méthodologie d'audit éprouvée ; Safran a ainsi défini et régulièrement enrichi un référentiel, notre Système de management de la qualité (SMQ), qui cadre nos activités d'audit. Ce SMQ est établi en conformité avec les normes internationales d'audit interne ; sa pertinence et sa bonne application sont régulièrement vérifiées par l'IFACI, qui certifie Safran depuis maintenant 15 ans.

INDÉPENDANTE, cela s'appuie sur l'organisation en place, le rattachement de l'audit au Secrétariat général, donc sans subordination aux Opérations ou à la Finance, et à un lien fonctionnel direct avec le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration. Les exigences d'indépendance et d'éthique sont rassemblées dans une Charte qui est signée par tout nouvel arrivant.

L'OBJECTIVITÉ est conditionnée, en complément des garanties qui viennent d'être présentées, par le recours exclusif aux faits (pas de place pour le sentiment ou les impressions), par une démonstration explicite et structurée conduisant des faits aux conclusions d'audit, qui fait l'objet d'une double vérification, par un superviseur d'audit puis par le Directeur de l'audit qui valide systématiquement in fine les conclusions et les livrables d'audit.



Cette approche strictement cartésienne, appuyée sur les faits et sur un raisonnement explicite est un facteur puissant, dans un groupe à forte dominante technologique qui reste fortement conduit par la technique et la culture d'ingénieurs comme Safran, de l'emport de la conviction des parties prenantes. C'est bien sûr la qualité et la pertinence des analyses et des recommandations qui font la valeur perçue ; elles sont fortement dépendantes du haut niveau de compétences et de motivation, de la diversité des formations et des parcours des auditeurs et de leur force de conviction ; il n'en demeure pas moins que cette rigueur, pour ne pas dire cette intransigeance méthodologique est également la clé pour décrocher l'adhésion aux conclusions d'audit.

L'audit interne Safran bénéficie ainsi d'une légitimité forte et de l'écoute attentive de ses mandants, atouts ô combien précieux.

La première des conditions est de s'inscrire dans une démarche systématique d'amélioration continue de notre processus d'audit, en s'appuyant sur les propositions innovantes en interne et en recherchant par benchmark toutes les pistes pour gagner en efficacité et renforcer la valeur ajoutée perçue. Les contraintes induites par la crise sanitaire actuelle nous ont ainsi conduit à remettre radicalement en cause nos pratiques.

Les initiatives sont nombreuses ; je citerai le recours accéléré à l'exploitation des données en masse, notamment dans les phases en amont de l'audit pour définir les priorités de travail et anticiper la détection des déficiences, le développement d'une compétence Systèmes d'Information pour conduire, avec un référentiel spécifique, des audits ciblés (avec un accent fort sur les aspects cyber sécurité), l'expérimentation d'une équipe délocalisée aux USA, la revisitation et l'enrichissement de nos programmes de travail type, fiches pratiques, guides d'entretien...



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

3.1. LA MAÎTRISE DES RISQUES N'EST PAS UNE OPTION

Le décret relatif à l'audit interne dans l'administration du 28 juin 2011 et la circulaire du Premier ministre du 30 juin 2011 l'instaurent au sein de la fonction publique dans le but d'améliorer la performance des directions et services. Concernant le ministère de l'Intérieur, l'arrêté du 12 janvier 2012 crée les structures de gouvernance, le Comité ministériel d'audit interne (CMAI) chargé de définir et de superviser la politique en la matière et la Mission ministérielle d'audit interne (MMAI) appelée à l'animer. La gendarmerie a adapté son dispositif, elle en a finalisé l'organisation, objet de la **circulaire du 31 juillet 2019**.

Conformément à la doctrine, le dispositif en gendarmerie repose sur deux fonctions complémentaires : le contrôle interne et l'audit interne.

Le **contrôle interne** relève de la responsabilité des **directions et services « métiers »** et des **échelons de commandement territoriaux**. Adapté à la structure, impliquant tous les acteurs, chacun à son niveau de responsabilité, il vise à garantir l'**atteinte des objectifs**, le plus souvent liés aux opérations et au fonctionnement. Au-delà des règles et des procédures, il repose sur la conduite d'activités précises et l'accomplissement de tâches concrètes et continues. Sa mise en place bénéficie du soutien du Service de la transformation (ST) de la DGGN.

L'**audit interne** incombe à l'**Inspection générale de la gendarmerie nationale**. Il est une activité indépendante et objective qui évalue le **degré de maturité du contrôle interne** et donc, de la maîtrise des opérations. Dans le prolongement, et par souci d'aide, l'expertise développée permet de proposer aux commandants d'unité un accompagnement dans l'exercice de leurs responsabilités, de les sensibiliser aux risques inhérents et de diffuser les bonnes pratiques.

Par culture, vocation et méthode, la gendarmerie affine ce dispositif de manière continue et sans difficulté majeure.

Elle prend toute sa part dans l'édifice ministériel. Le chef de l'IGGN est membre de droit du CMAI et un de ses subordonnés siège au sein de la MMAI. Régulièrement, les auditeurs de l'IGGN participent à des **missions ministérielles** voire **interministérielles**. Parallèlement, à la demande du Directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN) ou sur proposition du chef de l'IGGN, les auditeurs conduisent des missions visant des **problématiques institutionnelles**.

Le Saviez vous

L'étude de la gestion des risques débute après la Deuxième Guerre mondiale. Longtemps, la gestion des risques renvoie à l'assurance de marché qui vise à protéger les acteurs économiques contre les « pertes » induites par des accidents. À partir des années 1980, l'élaboration d'« outils » de maîtrise des risques s'impose comme une alternative moins coûteuse. Parallèlement, les entreprises deviennent plus attentives à appréhender la dimension financière des risques pesant sur leur activité. Il faut attendre les années 1990 pour observer le développement d'une réglementation internationale qui contraint les entreprises financières à élaborer des modèles de gestion des risques internes. Pendant la période, les exigences liées à la gouvernance de la gestion des risques s'imposent.

Née dans la sphère financière, la gestion des risques s'étend peu à peu aux autres dimensions de l'entreprise, comme son organisation et son fonctionnement. Originellement attachée au monde de l'entreprise, elle gagne l'administration dans les années 2010.

3.2. LA DIVISION DES AUDITS, INSPECTIONS ET ÉTUDES : BILAN 2021

Malgré l'amélioration globale de la situation sanitaire en France, la gestion de la pandémie a continué de perturber l'activité d'audit. Même si elle a pu être relancée notamment grâce à l'adaptation des modes de travail.

LES AUDITS INTERMINISTÉRIELS.

Destinés à améliorer la performance de l'action publique au niveau interministériel, ces missions ont été dirigées par l'Inspection générale des finances, l'Inspection générale de la justice ou l'Inspection générale de l'administration, selon les cas.

L'Inspection générale de la gendarmerie nationale y a participé aux côtés de l'Inspection générale de la police nationale.

Deux missions portant sur l'évaluation de la prise en charge des étrangers ayant commis des faits graves au titre de l'ordre public ont été prétexte à revisiter l'organisation et les procédures dans le double souci de maintenir l'ordre public et de respecter les droits de la personne. Un audit a consisté à évaluer le transfert de la charge des missions d'extractions judiciaires du ministère de l'Intérieur vers le ministère de la Justice. Initié il y a plus de 10 ans, ce changement a fait l'objet de 3 audits compte tenu de la complexité des modalités de mise en œuvre.

LES AUDITS MINISTÉRIELS.

Limitée au seul périmètre du ministère de l'Intérieur, la majorité de ces missions a été dirigée par l'Inspection générale de l'administration et a associé l'IGGN et l'IGPN. Récemment conduite, l'évaluation des offices centraux de police judiciaire a permis de constater leur efficacité, reposant pour partie sur leur capacité à s'adapter aux évolutions. L'ajustement de leur organisation et une coordination plus attentive devraient aider à en accroître encore la performance.

L'audit sur l'investissement immobilier a dressé un état des lieux des différents enjeux avant de proposer plusieurs pistes d'amélioration, notamment dans le domaine de la gouvernance.

La mission relative à l'accès des personnes séropositives au VIH, à certains métiers du ministère de l'Intérieur a examiné les conditions d'ouverture tout en

évoquant la spécificité du modèle militaire justifiée par les exigences opérationnelles.

À caractère transversal et adossé à des études antérieures, celui relatif à la maîtrise des dépenses de personnel du Titre 2 confirme la prise en compte globale des exigences de bonne gestion des services administratifs et propose quelques axes de perfectionnement, en particulier au travers de l'aménagement des outils de suivi.

L'audit sur les dérives sectaires a contribué à redynamiser la lutte menée à leur rencontre, en recommandant notamment d'aménager le dispositif par une plus grande transversalité.

L'évaluation du Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure (ST(SI)²) a permis de dresser le bilan de son organisation, son fonctionnement et son activité depuis sa mise en place en 2010 et d'envisager les conditions d'une meilleure réponse aux attentes de ses deux clients qui sont la DGGN et la DGPN.

LES AUDITS MINISTÉRIELS D'ÉVALUATION DES POLITIQUES LOCALES DE SÉCURITÉ

Pilotés par l'IGA et associant l'IGGN et l'IGPN, ces missions ont pour but d'évaluer la mise en œuvre des politiques de sécurité au niveau d'un département. Elles sont menées in situ.

Influencés par l'actualité, les points d'attention sont le plus souvent :

- l'organisation et le fonctionnement des services de la préfecture ;
- la lutte contre les violences intra-familiales (VIF) ;
- le séparatisme, la radicalisation et la lutte contre le terrorisme ;
- les quartiers sensibles, les gens du voyage, l'immigration irrégulière ;
- le suivi des troubles du comportement en sortie de prison ;
- la lutte contre la délinquance, l'insécurité dans les transports ;
- la police de sécurité du quotidien (PSQ) et le continuum de sécurité.

L'essentiel des recommandations envisagées rappelle



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

l'obligation d'organiser, structurer, formaliser, coordonner et dynamiser les initiatives existantes. Deux départements ont été visités en 2021 : les Landes (40) et la Seine-et-Marne (77).



LES AUDITS DIRECTIONNELS.

Toujours en 2021, à la demande du DGGN, l'IGGN a conduit notamment un audit visant à améliorer l'efficacité du dispositif de reconversion des personnels de la gendarmerie.

Parallèlement à ces missions d'audit, l'IGGN a mené diverses études à forts enjeux. Les principaux thèmes abordés ont été les suivants :

- la revisite de l'accueil dans les unités de gendarmerie ;
- l'analyse des sanctions infligées entre 2017 à 2020 ;
- les risques déontologiques en gendarmerie ;
- l'optimisation de l'implantation territoriale de l'IGGN ;
- le contrôle interne visant la statistique de la délinquance ;
- le recours à la force en situation opérationnelle, ayant occasionné des victimes ;
- la conciliation des différents régimes de confidentialité professionnels ;
- la « densification » du gendarme (éthique, résilience, etc.).

3.2.1. Exemples d'audits et études ministériels et interministériels

AUDIT INTERMINISTÉRIEL PORTANT SUR L'ÉVALUATION DE LA PRISE EN CHARGE DES ÉTRANGERS AYANT COMMIS DES FAITS GRAVES AU TITRE DE L'ORDRE PUBLIC

Le ministre de l'Intérieur et le garde des Sceaux ont commandé à l'Inspection générale de l'administration et l'Inspection générale de la Justice, avec le concours des Inspections générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale, un audit portant sur l'évaluation de la prise en charge des étrangers ayant commis des faits graves au titre de l'ordre public.

Cette mission faisait suite à un premier rapport, remis par les mêmes inspections en avril 2021, qui reconstituait le parcours administratif et judiciaire de l'agresseur présumé d'un journaliste reporter à Reims, analysait les raisons pour lesquelles, bien qu'ayant séjourné en France depuis l'âge de 13 ans, il avait pu demeurer inconnu des services administratifs en charge des étrangers.

Dans un premier temps, les auditeurs ont cherché à déterminer si les points de faiblesse identifiés dans l'« affaire de Reims » étaient susceptibles de présen-

ter un caractère systémique et s'il existait des risques de voir se reproduire le même type de configuration. Ainsi, la mission a pu confirmer un certain nombre de points :

- le prérequis pour une prise en charge efficace des étrangers susceptibles de représenter une menace pour l'ordre public est le fait de **pouvoir disposer de procédures et d'outils performants en matière d'identification**, aussi bien pendant une phase judiciaire qu'en-dehors de celle-ci par le recours aux dispositions ad hoc du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) ;
- une clarification semble nécessaire sur la possibilité d'enchaîner immédiatement après une garde à vue une mesure de retenue administrative. Il conviendra donc, le cas échéant, de saisir le législateur pour préciser les dispositions du CESEDA et du Code de procédure pénale ;

- une réflexion sur un recours plus fréquent et structuré aux **mécanismes de coopération policière**, dans l'esprit de ce qui existe dans certains départements frontaliers avec les Centres de coopération policière et douanière (CCPD) est également souhaitable, afin de mobiliser davantage les partenaires européens ;
- en parallèle, il devient impératif **de mettre en place un dispositif opérationnel d'enregistrement des ressortissants communautaires** (au-delà de trois mois de séjour) et des **mineurs étrangers** (autres que les « non-accompagnés ») qui demeurent invisibles administrativement bien que pouvant être amenés à séjourner de manière pérenne sur le territoire national ;
- une fois l'identification fiable, l'évaluation des menaces pour l'ordre public pose la question des procédures pénales mobilisables et des problèmes de droit (secret de l'enquête et secret de l'instruction) ainsi que du manque de fluidité dans la communication de pièces entre autorités judiciaires et services administratifs pouvant provoquer des décisions administratives insuffisamment étayées, donc inopérantes.

La seconde partie de la mission avait pour objectif de dresser un **bilan du fonctionnement des protocoles inter-administrations** mis en place pour le traitement particulier des étrangers incarcérés, dont plusieurs instructions ministérielles ont rappelé l'importance. La mise en place de ces protocoles, est désormais quasiment achevée et, dans leur immense majorité, fonctionne correctement, même si la mission préconise d'en améliorer certains aspects :

- l'administration pénitentiaire doit pouvoir bénéficier d'une meilleure fluidité dans la communication par le parquet de certains éléments essentiels, notamment quand ils sont susceptibles d'avoir un impact direct sur les dates de sortie des personnes incarcérées ;
- les modalités de transmission des informations par le greffe pénitentiaire à destination de la préfecture doivent reposer de manière stricte sur les éléments issus de l'outil GENESIS qui doit comporter quelques améliorations ;

- les préfectures devraient donner une meilleure visibilité sur le traitement des dossiers administratifs de personnes étrangères incarcérées, démarche d'autant plus utile que la mission recommande une **plus grande association des Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)** au fonctionnement des protocoles ;
- l'utilité des protocoles serait encore renforcée en donnant davantage de moyens aux services chargés de l'identification en milieu carcéral. Il s'agit en effet d'optimiser ces identifications pour les personnes entrant en prison, plutôt que sortant de prison, afin d'éviter que des libérations anticipées ne laissent pas le temps nécessaire à des prises de décision d'éloignement.



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

MISSION D'ÉVALUATION DES OFFICES CENTRAUX DE POLICE JUDICIAIRE

A Savoir

Créés au fil de l'histoire (le premier date de 1929), les offices centraux, structures opérationnelles de police judiciaire, ont vocation à animer et à coordonner, au plan national, la lutte contre certaines formes de criminalité organisée. Composés principalement d'enquêteurs gendarmes et policiers, ils sont actuellement au nombre de 14, traitant des champs thématiques suivants :

- pour les 10 placés sous l'autorité du directeur général de la police nationale :

trafic de stupéfiants ; banditisme, trafic d'armes et recherche des fugitifs ; traite des êtres humains ; cyberdélinquance ; violences aux personnes ; trafic des biens culturels ; corruption et infractions financières et fiscales ; grande délinquance financière ; faux-monnayage ; immigration illégale et emploi des étrangers sans titre ;

- pour les 4 placés sous l'autorité du directeur général de la gendarmerie nationale :

délinquance itinérante ; travail illégal ; atteintes à l'environnement et à la santé publique ; crimes de haine.

Du 1^{er} septembre 2021 au 15 février 2022, les offices centraux de police judiciaire ont fait l'objet, pour la première fois, d'une mission d'évaluation menée par l'IGA, avec l'appui de l'IGPN et de l'IGGN.

Une mission préconisée par le Livre blanc pour la sécurité intérieure de 2020.

Le Livre blanc de la sécurité intérieure, publié en novembre 2020, rappelait que les offices centraux, instruments souples et adaptés pour coordonner une politique thématique de sécurité, présentent des « avantages [qui] sont réels, notamment au plan opérationnel, mais [...] également des risques en termes de complexité de l'organisation administrative ou de dispersion des moyens ». Il proposait donc de confier à une mission inter-inspections (IGA, IGPN, IGGN) l'évaluation de ces offices.

Alors que le rapport de la Cour des comptes de mai 2021 relatif au bilan du rattachement de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur signalait également un certain nombre de difficultés de fonctionnement les concernant, au premier rang desquelles leur trop grande orientation au profit de leur force de rattachement, le ministre de l'Intérieur, à la fin du mois d'août 2021, décidait de mandater le chef de l'IGA pour mener, avec l'appui de l'IGPN et de l'IGGN, cette mission d'évaluation.

Il s'agissait, après avoir évalué le fonctionnement des offices, et notamment leur capacité à assumer un chef de filât en matière de doctrine d'action, de stratégie opérationnelle, de coordination des acteurs, de centralisation, d'analyse, d'exploitation et de diffusion du renseignement, de proposer les évolutions de nature à renforcer leur organisation et leur efficacité.

Les offices, des acteurs essentiels dans la lutte contre le crime organisé

En complément de la rencontre de chacun des 14 chefs d'office et des visites de leur service, la mission a réalisé de nombreuses auditions dans les sphères décisionnelle (CNRLT1, cabinet du ministre de l'Intérieur), directionnelle (directeurs généraux de la police et de la gendarmerie, directeur central de la police judiciaire de la Police nationale, directeur des opérations et de l'emploi et sous-directeur de la police judiciaire de la Gendarmerie nationale...), centrale (SIRASCO, SCRC, DCIS1, commandement de la gendarmerie dans le cyberspace...), locale (directeurs zonaux de la police judiciaire, commandants de région de gendarmerie, commandants de section de recherches, directeur régional de la police judiciaire de Paris...), judiciaire (DACG, JUNALCO, JIRS2...) ou partenariale (service d'enquêtes judiciaires des finances). Elles ont permis de confirmer le rôle indispensable des offices centraux en tant que chefs de file dans la lutte contre la menace stratégique majeure que constitue le crime organisé.



Les 4 offices placés sous l'autorité du DGGN

ÉVALUATION DU TRANSFERT DE LA CHARGE DES EXTRACTIONS JUDICIAIRES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR VERS LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE



Lors d'une réunion interministérielle se tenant le 30 septembre 2010, le transfert à l'administration pénitentiaire (AP) de la charge des missions d'extractions judiciaires (EJ), assurées jusqu'alors par le ministère de l'Intérieur est décidé. En dépit du transfert des effectifs du ministère de l'Intérieur vers celui de la Justice, le dispositif mis en place depuis, s'est avéré insuffisant pour répondre à la parfaite exécution de ces missions. Compte tenu de la persistance de difficultés de mise en œuvre de ces extractions judiciaires, il est apparu nécessaire de procéder à l'évaluation de l'ensemble du dispositif en la matière.

Pour ce faire, un mandat des ministres de l'Économie, des Finances et de la Relance, de l'Intérieur et de la Justice, en date du 14 septembre 2020, est adressé aux chefs des inspections générales de la justice, des finances, de l'administration, de la Police et de la Gendarmerie nationales, leur demandant leur rapport.

Une mission est alors constituée, composée d'un inspecteur général des finances, de deux inspecteurs généraux et deux inspecteurs de la justice, deux inspecteurs généraux de l'administration, deux inspecteurs généraux de l'IGPN et deux inspecteurs généraux de l'IGGN.

Dix années n'ayant pas permis à l'administration pénitentiaire d'assurer la totalité des extractions judiciaires

malgré le transfert d'effectifs et de trois abondements successifs, la réalisation des extractions judiciaires est alors source de perte de temps et d'énergie, mais également de tensions, notamment quand les forces de sécurité intérieure (FSI) sont encore sollicitées mais ne peuvent répondre.

La mission interministérielle a donc procédé, à distance du fait de la crise sanitaire, à un **état des lieux du dispositif**, et formulé **24 recommandations**.

La majeure partie du rapport concerne l'administration pénitentiaire au travers de préconisations concernant le renforcement et l'organisation des acteurs des extractions judiciaires. **Ces mesures visent à ce que l'AP soit effectivement en situation de reprendre la totalité des extractions judiciaires**, y compris les EJ vicinales encore assurées par les FSI (20 sites dont 2 en ZGN).

La mission organise également le recours aux forces de police ou de gendarmerie et appelle à une **révision urgente du CPP** pour éviter toute ambiguïté en y supprimant la référence aux FSI comme étant en charge des EJ. La mission clarifie leur rôle qui se limite désormais à un **concours exceptionnel** afin d'éviter une libération suite à la non-exécution d'une EJ, quand aucune solution n'a été trouvée en interne au sein du ministère de la Justice.

Si les recommandations de deux précédentes missions interministérielles en 2012 et 2016 n'avaient que très partiellement été mises en œuvre, l'ensemble des mesures préconisées à l'occasion de cette dernière mission d'évaluation, sont de nature à permettre l'achèvement de la mise en œuvre du transfert de la charge des extractions judiciaires du ministère de l'Intérieur à celui de la Justice.



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

AUDIT RELATIF AUX INVESTISSEMENTS IMMOBILIERS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



L'IGGN a participé avec l'IGPN et l'IGSI sous le pilotage de l'IGA à un audit relatif aux investissements immobiliers du ministère de l'Intérieur, ce dernier étant inscrit au programme d'audit ministériel 2020-2021.

Cet audit met en exergue une situation préoccupante du patrimoine immobilier du ministère. Le risque majeur est en effet une dégradation globale et continue du parc immobilier qui porte de plus en plus atteinte aux missions opérationnelles. Par ailleurs, la pénurie de crédits immobiliers qui caractérisera les prochains exercices budgétaires, en raison de l'émergence de méga ou de gros projets, est susceptible d'aggraver la situation actuelle. La gouvernance, peut se trouver dans l'incapacité d'agir et de traiter cet enjeu crucial pour le ministère. Enfin, le manque

de moyens humains, dotés d'expérience et de compétences requises, constitue un autre risque qui peut contribuer à priver le ministère de la maîtrise, pourtant indispensable de ses projets.

Dans ses préconisations pour maîtriser les risques ainsi identifiés, la mission a proposé trois chantiers qui devraient permettre d'améliorer significativement les processus à l'œuvre :

- la mise en place d'un dispositif de gouvernance transversal sous la forme d'une conférence des responsables de programme budgétaire autour du secrétaire général du ministère, responsable de l'élaboration collective d'une stratégie immobilière ministérielle de long terme et d'une stratégie opérationnelle ;
- la création d'une cellule des méthodes et de la synthèse auprès de cette conférence afin de standardiser les méthodes et les outils d'aide à la décision au service de la gouvernance immobilière ;
- l'élaboration d'une stratégie ministérielle pour les ressources humaines immobilières et la mise en réseau des compétences à l'échelle du ministère et de l'État dans les territoires afin de partager les expériences, les savoir-faire et les compétences rares.



A Savoir

Avec 3 700 casernes et 11 millions de m² le parc immobilier de la gendarmerie représente 79 % du parc ministériel

MISSION RELATIVE À L'ACCÈS DES PERSONNES SÉROPOSITIVES AU VIH À CERTAINS MÉTIERS

Pilotée par l'IGA, l'IGPN, l'IGSCGC et l'IGGN ont conduit une mission relative à l'accès des personnes présentant certaines pathologies à certains métiers du ministère de l'Intérieur.

Depuis plusieurs années, des associations civiles appuyées par des élus revendiquent une ouverture du recrutement dans les rangs de la Police nationale, des sapeurs-pompiers et de la Gendarmerie nationale aux personnes atteintes du VIH, du diabète ou d'autres pathologies chroniques. Il convient de préciser que le nombre de candidats écartés du recrutement pour ces motifs est, par rapport au volume global de postulants, ultra-minoritaire.

Ces trois services publics ont une contrainte commune : des exigences d'aptitude au recrutement élevées en raison des missions qui leur incombent. Elles utilisent un outil commun pour déterminer l'aptitude à servir, le SIGYCOP. Toutefois, les grilles de cotation liées à cet outil sont spécifiques à chacune des forces.

Jusqu'à présent, le juge administratif n'a pas estimé qu'un refus de recrutement au motif de l'une de ces

pathologies relevait de la discrimination, voire de l'homophobie. Toutefois, il pourrait se montrer enclin à donner satisfaction à certains recours, estimant que les dispositions de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures de santé dans la fonction publique ne sont pas respectées. Celle-ci impose en effet que l'administration apprécie l'aptitude médicale des candidats au niveau des fonctions exercées à un moment donné et non sur l'ensemble d'une carrière.

Or, consentir un assouplissement des normes d'aptitude au recrutement générerait immanquablement des difficultés tant sur le plan opérationnel que sur celui de la gestion des ressources humaines. En effet, les spécificités liées au statut militaire et son spectre missionnel très large ne garantissent pas un accès continu aux diverses thérapies.

Ainsi, sauf à imposer une harmonisation de la cotation des pathologies évoquées précédemment à la police, aux sapeurs-pompiers et à la gendarmerie, deux cotations différentes dont l'une spécifique à la gendarmerie pourraient coexister au sein du même ministère.

AUDIT TRANSVERSAL RELATIF À LA MAÎTRISE DES RISQUES DES DÉPENSES DE PERSONNEL DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

En 2021, l'IGGN a participé à un audit conjoint IGA/IGPN/IGGN sur les dépenses de personnel (Titre II) du ministère de l'Intérieur, dont les conclusions sont en cours de finalisation.

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Cet audit conjoint concerne l'ensemble des composantes du ministère de l'Intérieur. Les nombreux entretiens ont été menés in situ ou en visioconférence ce qui a permis de mener la mission malgré les contraintes sanitaires.

Le ministère de l'Intérieur est le **deuxième employeur de l'État** avec plus de 285 000 personnes civiles et

militaires et 20 milliards d'euros de dépenses de personnel soit plus de 75 % de son budget. Celles-ci ont enregistré une croissance forte (+13% entre 2010 et 2020 hors inflation) et continue, indépendamment des variations d'effectifs (+3,3 % entre 2010 et 2020).

De plus, les conclusions du Beauvau de la sécurité accroissent la nécessité d'un pilotage au plus fin des évolutions de ces dépenses, outre l'obligation de revoir les standards de formation.

Dans ce contexte, il s'agissait d'analyser les évolutions du titre II et d'identifier des pistes d'améliorations pour son pilotage.



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

Cet audit a mis en exergue la nécessité de disposer de nouveaux indicateurs au niveau ministériel. Il a également proposé des pistes pour évaluer le coût de certaines politiques RH.

Globalement, la maîtrise des risques liés à ces dépenses invite à renforcer le dialogue interne au sein de chaque administration ainsi que les échanges entre les directions générales et le ministère.

A Savoir

L'audit a clairement identifié l'obligation de disposer de systèmes d'informations plus fiables et mieux actualisés, sur lesquels le contrôle interne pourrait s'adosser plus efficacement. À ce titre, la dématérialisation des processus RH, la qualité des données contenues dans Agorha (SIRH des militaires de la gendarmerie), de même que la fiabilité du processus de la solde ont été saluées.

AUDIT SUR LES DÉRIVES SECTAIRES



Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires

La lutte contre les dérives sectaires fait l'objet d'une attention soutenue de la part des pouvoirs publics. La France fait partie des rares pays à s'être

doté depuis vingt ans d'une véritable politique. Selon la **Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes)**, ce phénomène touche un nombre conséquent de citoyens de toutes classes sociales. La législation française s'est adaptée pour mieux prévenir et réprimer les abus. À côté des nombreuses infractions de droit commun¹⁷, une qualification particulière intègre la notion de **sujétion psychologique** : l'abus frauduleux de la situation de faiblesse, qui permet depuis la **loi dite About-Picard de juin 2001**¹⁸, la prise en compte judiciaire d'un vrai processus d'endoctrinement et de manipulation psychologique.

CONTEXTE

Face à la **recrudescence des dérives sectaires**¹⁹, la ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la citoyenneté, adresse une mission conjointe au directeur général de la police nationale, au directeur général de la gendarmerie nationale et au secrétaire général du comité interministériel pour la prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR) afin de **dresser le panorama actualisé des mouvements sectaires en France, d'évaluer le dispositif** de lutte contre les dérives sectaires, de pointer les **difficultés éventuelles rencontrées** et enfin de formuler des **préconisations à visée opérationnelles** afin de disposer d'une vision éclairée et actuelle de la situation dans notre pays.

17 / Infractions au Code la santé publique, atteintes aux personnes, aux biens, infractions économiques et financières, fiscales ou relatives à la protection du consommateur...

18 / Cette Loi est une spécificité française.

19 / Selon la définition retenue par la Miviludes, la dérive sectaire peut se définir comme « un dévoiement de la liberté de pensée, d'opinion ou de religion qui porte atteinte à l'ordre public, aux lois ou aux règlements, aux droits fondamentaux, à la sécurité ou à l'intégrité des personnes ».

Elle se caractérise par « la mise en œuvre, par un groupe organisé ou par un individu isolé, quelle que soit sa nature ou son activité, de pressions ou de techniques ayant pour but de créer, de maintenir ou d'exploiter chez une personne un état de sujétion psychologique ou physique, la privant d'une partie de son libre arbitre, avec des conséquences dommageables pour cette personne, son e Infractions au Code la santé publique, atteintes aux personnes, aux biens, infractions économiques et financières, fiscalntourage ou pour la société ».

CONSTAT

À l'aune des signalements recueillis et des enquêtes judiciaires diligentées, le phénomène sectaire demeure prégnant et **se renforce même au travers de formes renouvelées**, de nouvelles radicalités. On dénombre environ **500 groupes de dérives sectaires en France**, encadrant près de **140000 personnes dont 90000 enfants et adolescents**.

L'état des lieux des nouvelles tendances des dérives sectaires montre :

- l'émergence des phénomènes liés à la **santé, au bien être et aux médecines alternatives** (exemple : stages de jeunes extrêmes, crudivorisme...);
- l'augmentation des **affaires en lien avec le développement personnel, spirituel et psycho-spirituel** ;
- la place prégnante des nouveaux **moyens de communication** (internet et réseaux sociaux) comme vecteurs d'approche et de diffusion exploités par les mouvements sectaires.

RECOMMANDATIONS

Des pistes d'amélioration ont pu être identifiées au travers de dix recommandations selon trois grands axes :

- diffuser la culture de lutte contre les dérives sectaires dans les services de police et de gendarmerie ;

- faciliter et approfondir les échanges entre services partenaires impliqués dans cette lutte ;
- clarifier le dispositif pénal et mieux appréhender le travail judiciaire effectué.

DÉCISIONS MINISTÉRIELLES PRISES

La ministre décide de renforcer la protection des personnes vulnérables en mobilisant l'ensemble des forces contre les violences et l'emprise sectaire :

- une magistrate est nommée à la tête de la Miviludes, auprès du SG-CIPDR ;
- un conseil d'orientation de la Miviludes, composé de représentants des ministères, d'experts, de parlementaires et d'associations est installé auprès de la ministre ;
- une circulaire de mobilisation est adressée aux préfets afin de :
 - 1- sensibiliser et former leurs personnels ;
 - 2- mobiliser les instances locales de pilotage des politiques de sécurité autour de la lutte contre l'emprise sectaire (états-majors de sécurité, cellules de lutte contre l'islamisme et le repli communautaire, GT dérives sectaires du conseil départemental de prévention de la délinquance) ;
 - 3- systématiser les signalements aux autorités judiciaires (article 40).

**Le
Saviez
vous**

CRITÈRES OBJECTIFS DE DANGÉROSITÉ

La Miviludes a retenu un certain nombre de critères objectifs de dangerosité permettant de caractériser un phénomène sectaire :

- pratique de la déstabilisation ou de l'emprise mentale ;
- exigences financières exorbitantes ;
- rupture avec l'environnement d'origine (famille, proches, milieu social) et conditions de vie déstabilisantes ;
- atteintes à l'intégrité physique ;
- embrigadement des mineurs ;
- discours anti-social ;
- troubles à l'ordre public ;
- nombreux démêlés judiciaires ;
- détournement éventuel de circuits économiques traditionnels ;
- tentatives d'infiltration des pouvoirs publics ;
- refus de soins ou arrêt des traitements médicaux régulièrement prescrits ;
- la violation des principes fondateurs de la République ;
- le non respect de conventions ratifiées par la France.

Le premier critère est naturellement déterminant pour retenir la notion de « dérives sectaires » et donc la probable situation d'abus frauduleux de l'état de faiblesse. Les autres sont moins prégnants. Au final, il s'agit de faisceaux d'indices cumulatifs.

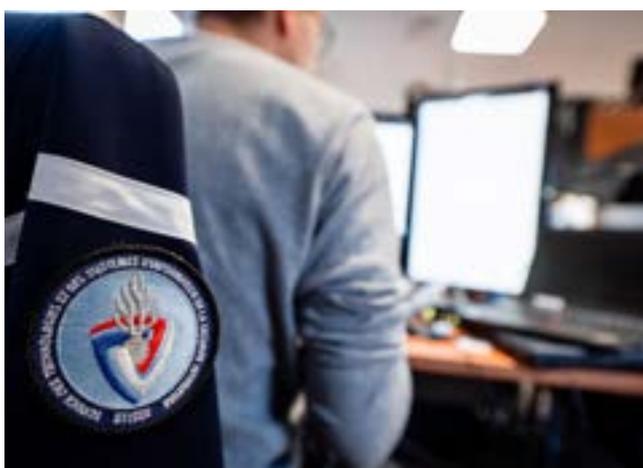
3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

FOCUS

le renouveau du phénomène sectaire avec la crise de la Covid-19

La crise sanitaire et le contexte actuel vécus comme anxiogène sont des terrains fertiles au déploiement de mouvements à caractère sectaire. L'isolement induit par le confinement, les mécanismes des réseaux sociaux, la fréquentation de certains comptes, finissent par enfermer dans des certitudes ou croyances atypiques et ont offert une audience aux nouveaux gourous du bien-être et de la santé (thérapeutes psycho-corporels, chamans, coachs de vie...). Ils vont utiliser le confinement et la peur comme leviers. La toile permet également la réunion de ces pseudo-thérapeutes et leur sert de caisse de résonance. Certains alimentent les théories complotistes, comme celle du « great reset » (grande réinitialisation), une théorie qui postule que la pandémie est un prétexte pour instaurer une dictature mondiale ou implanter des puces électroniques dans la population par la vaccination.

MISSION RELATIVE À L'ÉVALUATION DE L'ORGANISATION, DES MOYENS, DU FONCTIONNEMENT ET DES RÉSULTATS DU SERVICE DES TECHNOLOGIES ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE (ST(SI)²).



L'IGPN et l'IGGN ont conduit une mission relative à l'évaluation de l'organisation, des moyens, du fonctionnement et des résultats du Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure (ST(SI)²).

Rattaché organiquement à la DGGN tout en étant au plan fonctionnel placé sous l'autorité conjointe du DGGN et du DGPN, composé de personnels provenant des deux forces, ce service est chargé de **concevoir, piloter et conduire les projets de systèmes d'information et de communication** ainsi que ceux portant sur les **moyens technologiques connexes** destinés aux utilisateurs de la sécurité intérieure.

Une centaine d'entretiens a été conduite auprès, notamment, de membres du cabinet de chaque directeur général, des directions métiers et services assimilés et du ST(SI)² à divers niveaux de la hiérarchie. Parallèlement, afin de renforcer l'objectivation de la mesure du niveau de satisfaction des différents services « clients » du ST(SI)², la mission a réalisé et adressé un questionnaire comportant 21 items (apport, qualité du service rendu, disponibilité, écoute...) à un

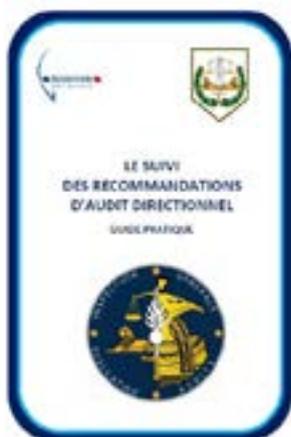
large panel de personnels de la Police et de la Gendarmerie nationales, entretenant des relations étroites avec le service.

In fine, le ST(SI)² s'impose comme un **service incontournable** pour accompagner la **transformation numérique et technologique** des forces de sécurité intérieure face aux enjeux actuels et futurs. Le taux de satisfaction est globalement élevé pour les deux forces avec des attentes différentes : pour la police,

assistance à maîtrise d'ouvrage et pour la gendarmerie, la prise en charge de la maîtrise d'œuvre.

Les douze propositions formulées par la mission au terme de ses travaux visent à améliorer les conditions de fonctionnement et l'efficacité du ST(SI)² tout comme la qualité du service rendu aux directions métiers par ses personnels spécialisés. Elles veulent favoriser, dans la décennie à venir, une réponse plus performante aux défis majeurs que devra surmonter le numérique opérationnel.

3.2.2. Le suivi des recommandations d'audit : un gage de valeur ajoutée



Prescrit par les normes professionnelles de l'audit interne et plus récemment par le cadre de référence de l'audit interne de l'État (CRAIE), le **suivi des recommandations** formulées par les auditeurs permet de mesurer la **valeur ajoutée de la fonction d'audit** dans

l'amélioration du dispositif de contrôle interne et plus généralement dans la maîtrise des risques.

En effet, sans sa mise en œuvre toute recommandation reste lettre morte et l'objectif de maîtrise des risques n'est pas atteint. Pour répondre à cet enjeu majeur, les auditeurs de la DAIE s'assurent régulièrement du bon respect de leurs recommandations.

Ce **suivi institutionnalisé** permet au chef de l'Inspection d'alerter à tout moment le directeur général de la Gendarmerie nationale en cas de retard ou d'insuffisance préjudiciable. Un **tableau de bord** synthétique présente les principaux indicateurs associés à ce suivi. Le dispositif de suivi est décrit dans un **guide pratique** élaboré par la DAIE et qui est en cours de diffusion au sein des directions, services et formations administratives de la Gendarmerie nationale.

3.2.3. Quelle plus-value aux réflexions conduites au niveau national ?

L'IGGN est plus particulièrement chargée de contrôler le respect de la déontologie par les personnels de la gendarmerie et de contribuer à la maîtrise des risques institutionnels. De fait, compétente pour appréhender l'ensemble de l'activité de l'Arme, son organisation et son fonctionnement et disposant d'une ressource humaine expérimentée et experte, l'IGGN est largement associée à la réflexion stratégique de la DGGN, dans le respect de son indépendance.

Elle peut alors soumettre des analyses et des retours d'expérience issus de ses travaux et enrichir les échanges de son expertise, en particulier dans les domaines de la déontologie et de la maîtrise des risques. Par ailleurs, elle

participe à la réalisation d'études spécifiques.

C'est ainsi qu'en 2021, l'IGGN a été associée à la réflexion conduite par la gendarmerie sur le thème de la **« densité et la robustesse du militaire de la gendarmerie »** faisant suite au retour d'expérience réalisé par la CNRETEX (cf § 42) sur les engagements dramatiques de Saint-Just. Cette étude s'est inscrite pleinement dans les réflexions développées à l'occasion du Beauvau de la sécurité et lors de la rédaction du « livre blanc » sur la sécurité intérieure.

En ce qui concerne le domaine opérationnel, elle a conduit à revisiter l'ensemble des **exigences techniques et tactiques accompagnant l'intervention**



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

en situation opérationnelle et a permis d'objectiver les besoins d'adaptation et d'évolution. Ainsi, mieux recruter, mieux former, mieux équiper et mieux armer le gendarme doit lui permettre d'accomplir ses missions et in fine, aider à la **réalisation du contrat opérationnel de la gendarmerie**.

L'ensemble de ces travaux a abouti à l'élaboration et à

la mise en œuvre d'un vaste **plan de protection et de renforcement des moyens d'intervention des militaires de la gendarmerie** décliné sous l'appellation de « **plan Saint Just** ».

L'IGGN est d'ailleurs chargée d'en assurer le suivi de la mise en œuvre en liaison avec les directions et services concernés.

3.3. 2021 : UNE ANNÉE DYNAMIQUE POUR LA DIVISION DES AUDITS ET ÉTUDES TECHNIQUES



En 2021, la Division des audits et expertises techniques (DAET) a poursuivi son évolution en intégrant de nouvelles entités, en développant de nouvelles procédures et en assurant une activité traditionnelle en constante augmentation.

Deux nouvelles structures ont rejoint à l'été 2021 la DAET :

- le Conseil permanent de la sécurité aérienne gendarmerie (CPSAG).



Organe de contrôle de l'application des mesures de sécurité aérienne, il traite l'ensemble des événements aériens (aéronefs et drones) pour la gendarmerie. Son souci de la prévention des risques fait écho à celui de la maîtrise des risques qui sous-tend l'activité quotidienne de la DAET. La similitude des outils (contrôles pour le CPSA – audits pour les bureaux spécialisés) participe également à la cohérence d'ensemble de la division.



- le Coordonnateur national de la prévention (CNP).

Garant de la cohérence de la politique de prévention des risques professionnels de la gendarmerie, le coordonnateur conseille les autorités de l'Arme et assure les échanges de niveau ministériel pour le domaine considéré. Son placement au sein de l'IGGN lui permet de profiter pleinement du positionnement supra-territorial de l'Inspection.

Dans le même temps, les bureaux spécialisés²⁰ de la DAET ont initié de nouvelles actions qui s'inscrivent dans la dynamique d'évolution de la stratégie « IGGN 20.24 » qui promeut notamment le conseil et l'appui aux unités.

20 / Bureau d'audit financier administratif et technique (BAFAT)
Bureau d'audit santé – sécurité au travail (BASST)
Bureau de l'audit de la protection et de la gouvernance des données (BAPGD)
Bureau de l'audit de la sécurité des systèmes d'information (BASSI)

C'est ainsi qu'à titre d'exemple, le BASST a développé une offre d'analyse du dispositif SST au profit des commandants de formation administrative nouvellement nommés. Le BAFAT a, quant à lui, initié plusieurs actions d'appui et de conseil à destination de différents responsables territoriaux en charge du soutien (directeurs de cercles-mixtes, chefs des groupes soutiens ressources humaines) aux vues de la complexité et de la diversité de leurs tâches.

La qualité et la pertinence de cet accompagnement des unités et services dans le déploiement du contrôle interne, au plus près de la culture et des contraintes métier, sont

telles que, **selon la Cour des comptes, ce type d'action constitue un modèle qui pourrait être étendu aux autres directions du ministère de l'Intérieur.**²¹

Enfin, malgré l'importante part prise au cours de l'année par le télétravail et les contraintes d'éloignement de la crise sanitaire, toutes les entités de la DAET n'ont eu de cesse de répondre présent aux très nombreuses sollicitations tant internes qu'externes et de fournir des analyses, des conseils et des expertises appréciées de tous.

Le détail de l'activité des composantes de la DAET est présenté ci-après.

3.3.1. Naissance d'une communauté de la maîtrise des risques administratif, financier et logistique au service de l'appui opérationnel



Les chefs de l'IGGN, de la DAET et du BAFAT durant le séminaire avec les SCCB

Dans le cadre de la feuille de route IGGN 20-24, le Bureau d'audit financier, administratif et technique (BAFAT) a organisé un deuxième séminaire au profit des acteurs régionaux du contrôle interne, les Sections du contrôle et du conseil budgétaire (SCCB). Moment privilégié d'échanges, de partages d'expérience, de débats et deancements de projets, cette rencontre a permis de faire émerger une « communauté de la maîtrise des risques ».

Cette communauté a permis d'initier et de développer des **outils novateurs spécifiques** :

- un **mémento des risques logistiques et financiers** à destination des chefs de groupes de soutien-ressources humaines²² (GSRH) comportant 46 fiches réflexes ;
- un **questionnaire d'auto-évaluation** du risque au profit des chefs GSRH ;
- des **fiches guides pratiques** pour les directeurs et présidents de conseil d'administration (PCA) des cercles mixtes gendarmerie (tableau de bord, bilan financier, contrôle de caisse normé, etc.) ;
- une **cartographie nationale et régionale du risque en GSRH** (objectif 2022) ;
- une **cartographie du risque des cercles mixtes**, en relation avec la Direction générale de la gendarmerie nationale (objectif 2022).



Rencontre entre les équipes des SCCB et du BAFAT

21 / Ministère de l'Intérieur - Note d'évaluation du contrôle interne – observations définitives – S2022-0524 / Synthèse / page n°5
 22 / Les chefs GSRH sont les adjoints des commandants de groupement de gendarmerie départementale en charge de tous les domaines en lien avec le soutien opérationnel des unités du département.



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS



Contrôle du respect de la réglementation en matière d'hygiène dans un cercle mixte

Témoignage de la commissaire en chef de première classe Guihot, cheffe SCCB de la région Bretagne :

« J'ai été notamment sensible à l'intervention de l'IGGN, rappelant l'importance de l'action des SCCB et l'attention à porter sur cette communauté que nous constituons avec l'IGGN et la DGGN/Section des cercles mixtes ainsi que la nécessité d'exploiter les complémentarités de chacun. La dimension pédagogique de l'IGGN et son rôle de conseil mis en exergue sont deux notions que la SCCB Bretagne s'est d'ores et déjà appropriées. Elle en mesure pleinement l'importance et s'attachera à les mettre en œuvre à son niveau. Nul doute que ces échanges initiés sont le début d'une nouvelle et fructueuse coopération, au service des organismes de soutien de la gendarmerie ! ».

Le commissaire en chef de première classe Bourgognon, chef SCCB région Auvergne-Rhône-Alpes :

« J'ai été très sensible à la forte volonté de l'IGGN d'aller au-delà d'une pure fonction d'audit ou d'inspection en faisant de l'accompagnement et du conseil au quotidien les facteurs clés de l'amélioration continue de la qualité au sein de la GN. J'ai également particulièrement apprécié le souhait formulé par l'IGGN de rechercher systématiquement du pragmatisme dans les actions de contrôle interne entreprises. L'accompagnement et le conseil, par la prévention, la pédagogie et la formation pour les personnels en responsabilité dans les GSRH, dans les cercles mixtes, mais également pour tous les acteurs de l'appui opérationnel, permettront sans aucun

doute d'aider les personnels du soutien, par une sécurisation des pratiques professionnelles en amont, et d'accroître ainsi l'efficacité de leurs structures ».

D'une logique d'audit à une logique d'accompagnement : conseils et pédagogie comme autant d'outils au service des acteurs du terrain

Deux catégories de personnels devant être accompagnées en priorité car soumises à de fortes responsabilités ont ainsi été identifiées :

- les chefs de Groupe de soutien ressources humaines (GSRH) au sein des Groupements de gendarmerie départementale (GGD) ;
- les directeurs de Cercles mixtes de gendarmerie (CMG).

Le Saviez vous

« Il existe au sein de la gendarmerie des cercles mixtes permettant l'alimentation et l'hébergement de passage des personnels. »



Accompagnement du GSRH 53 dans le cadre du développement de la maîtrise des risques financiers et logistiques



Interview du général de corps d'armée **Laurent Tavel**, commandant la région de gendarmerie Auvergne-Rhône Alpes

Mon général, comment utilisez-vous, au sein de votre zone de compétence, les nouveaux outils d'accompagnement proposés par l'IGGN ?

« Les outils développés représentent incontestablement une avancée importante. Ils permettent en effet aux acteurs concernés, tant à l'état-major de la région que dans les 10 groupements qui la composent, de disposer dorénavant d'une réelle feuille de route quant aux actions à entreprendre pour réduire les risques inhérents à leurs activités. Ces outils leur permettent également de prioriser les actions à mener et de concentrer leurs efforts sur les thématiques à fort enjeu. En tant que commandant de région, je vois un réel intérêt à ce que nous disposions d'outils partagés par tous et qui nous permettront dorénavant de bénéficier d'une vision commune. Je resterai vigilant quant à leur utilisation, qui doit impérativement apporter à mes acteurs de l'appui opérationnel une aide quotidienne pour l'obtention de résultats concrets et mesurables. »

Quelle est votre perception de l'évolution de la culture du risque logistique ?

« J'observe une réelle évolution en ce qui concerne la culture du risque en matière de soutien, qu'il soit administratif ou logistique. En effet, si la culture du risque est consubstantielle au métier de gendarme dans son versant opérationnel, il me semble qu'elle n'est pas encore complètement intégrée à nos processus d'appui opérationnel, alors qu'elle peut évidemment nous permettre d'améliorer notre performance collective. Pourtant, de nombreuses initiatives locales visant à réduire les risques logistiques se développent, ce qui montre bien que cette culture se diffuse progressivement. Il convient, à mon sens, de maintenant tracer et diffuser ces bonnes pratiques. En tout état de cause, l'appropriation complète par les équipes de la culture du risque est un travail de fond qui doit être mené par chaque acteur du soutien en situation d'encadrement et qui nécessite une réelle conduite du changement dans nos modes de fonctionnement. »

Le lieutenant Loliaux, chef GSRH au GGD 47 à Agen analyse le bénéfice tiré de la venue des experts du BAFAT en mission d'accompagnement durant 3 jours courant novembre :

« Que du POSITIF ! Cette mission a pour but d'accompagner le chef GSRH, et ce but est atteint. En tant que jeune chef GSRH fraîchement sorti d'école, beaucoup de sujets sont à prendre en compte dès l'affectation. Des sujets essentiels et de fond tels que les constructions de caserne, l'avancement, la gestion budgétaire. Forcément, d'autres sujets pourtant importants sont placés au second plan étant donné la quantité d'informations à ingurgiter dès notre arrivée. Cette auto-évaluation et cette visite permettent de « remettre les choses à plat » et de sortir le chef GSRH de l'effet tunnel que l'on peut parfois connaître. Elle permet aussi de s'attarder sur des sujets jugés secondaires ou non prioritaires mais demandant tout de même une attention particulière. Enfin, l'auto-évaluation donne lieu à l'émulsion d'idées, à l'innovation et le rapport produit sert à élaborer un plan d'action présentant de nouveaux processus et de nouvelles méthodes de travail ».



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

Selon la capitaine Gorzyl, cheffe GSRH au GGD 53 à Laval « La venue du BAFAT était pour moi l'occasion d'obtenir un état des lieux à l'instant T des points forts et des points à améliorer pour chaque service de mon GSRH. Les échanges avec les auditeurs étaient fluides et transparents. La fonction de conseil et de formation auprès des audités représente une réelle plus-value. Les pistes d'amélioration proposées par domaine permettent d'établir un plan d'actions. Hiérarchisés, les différents points permettent de définir un ordre de priorisation ».

Par ailleurs, **selon le MDC Gruttadauria, directeur du cercle mixte de Perpignan** « L'ensemble des outils d'aide à la maîtrise des risques qui m'ont été transmis vont faciliter la réalisation de nos contrôles. De plus, le modèle de tableau de bord et de bilan financier seront de précieux outils qui me permettront d'aborder dans les meilleures conditions les prochains conseils d'administration afin que nos membres puissent prendre les meilleures décisions. Un grand merci à l'ensemble du personnel du BAFAT pour leur soutien ! ».

Enfin, **l'adjudante cheffe Nivoix, cheffe du détachement gendarmerie, pilote de cours restauration à l'École des fourriers de Cherbourg** conclut par un précieux témoignage : « Auparavant directrice de cercle mixte, je sais combien notre mission est parfois complexe et que nos outils de prise de décision sont denses et multiples. Je suis donc intimement convaincue qu'un appui matérialisé par le biais de fiches guides claires et succinctes apportera à nos jeunes spécialistes cercle mixte ainsi qu'à nos PCA une aide considérable dans leurs nouvelles ou actuelles fonctions. »



3.3.2. La protection et la gouvernance des données numériques : une exigence de plus en plus prégnante

Malgré les contraintes dues à la crise sanitaire, le bureau de l'audit de la protection et de la gouvernance des données (BAPGD) a poursuivi son action visant à **maîtriser les risques** grâce à un **contrôle de l'usage des fichiers** et à des **actions de sensibilisation** à destination des personnels utilisateurs des bases de données à caractère personnel.

Un nouvel outil d'analyse des usages des fichiers
Des tableaux de bord statistiques ont été élaborés et transmis à tous les commandants de région et de groupement. Ils font ressortir des volumes de comportements à risque décelés au cours d'un semestre, comme les auto-consultations, les consultations visant des membres de leur propre famille, ou certaines, motivées par la curiosité dans le TAJ* et le FPR*. Ces tableaux de bord se présentent ainsi :



*/ TAJ : Traitement des antécédents judiciaires ;
 FPR : Fichier des personnes recherchées

3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

3 QUESTIONS AU COLONEL FRANÇOIS ROUGIER, Réfèrent informatique et libertés (RIL) de la région Corse

« Au cours de l'année 2021 vous avez été destinataire des tableaux de bord de présentation des mésusages faits par les personnels de la région de gendarmerie Corse dans le TAJ et le FPR, mais aussi dans AGORH@ sous un autre format, que vous ont-ils apporté ? »

Le criblage de l'usage du TAJ, du FPR et d'AGORH@ qui est effectué par la BAPGD de l'IGGN et dont le résultat est transmis aux régions par le biais du RIL permet de matérialiser très concrètement les risques liés à l'usage inapproprié de ces fichiers. Sans ces tableaux de bord et en dehors de quelques cas fortuits, les échelons locaux n'auraient que rarement connaissance des mésusages de ces fichiers.

« Qu'avez-vous décidé avec le commandant de région après les avoir analysés ? »

Ces tableaux permettent incontestablement de mieux orienter les actions de prévention à conduire en interne, notamment en ciblant beaucoup mieux les catégories de populations concernées. La finalité étant de mieux maîtriser le risque.

« Souhaitez-vous ajouter quelque-chose ? »

Ces tableaux de bord constituent des « outils » très utiles au commandement pour identifier les mésusages, réprimer lorsque c'est nécessaire mais, surtout, pour mieux prévenir.

Par ailleurs, les cas concrets anonymisés qui sont régulièrement diffusés par la BAPGD constituent, à l'aune de ma modeste expérience en la matière, un complément indispensable dans la mesure où, ce sont incontestablement les points d'accroche les plus efficaces pour capter l'attention des militaires et, ainsi, les sensibiliser aux risques.

DES CONTRÔLES QUI MONTRENT LEUR EFFICACITÉ

La crise n'a pas empêché le BAPGD de poursuivre les contrôles qui sont réalisés depuis de nombreuses années. Ces contrôles, qui consistent à **solliciter les auteurs de consultations qui méritent une levée de doute**, sont aussi adressés à la hiérarchie pour qu'elle prenne les mesures qui s'imposent en cas de mésusages. Au cours de l'année 2021, les mésusages ont été moins nombreux. Motivés par une curiosité déplacée, ils présentent des **risques mineurs**. La baisse montre que les **personnels sont mieux sensibilisés** à ce risque par leurs chefs hiérarchiques.

C'EST AU DÉBUT D'UNE CARRIÈRE QU'IL FAUT PRENDRE LES BONNES HABITUDES

Les **instructeurs dans les écoles** ont en effet un rôle primordial pour ancrer dans l'esprit des recrues les règles relatives à l'usage des fichiers. Il était donc indispensable de refaire dans les écoles des actions de sensibilisation comme cela avait été organisé début 2019. Profitant d'une accalmie de la crise sanitaire fin 2021, le BAPGD a débuté celles-ci pour **sensibiliser les cadres** sur l'importance de leur mission dans ce domaine. Il faut en effet **inculquer aux élèves que nos fichiers ne doivent pas être utilisés comme ils utilisent les moteurs de recherche sur internet**.

Témoignage du général de brigade Laurent Vidal, commandant l'École de gendarmerie de Montluçon

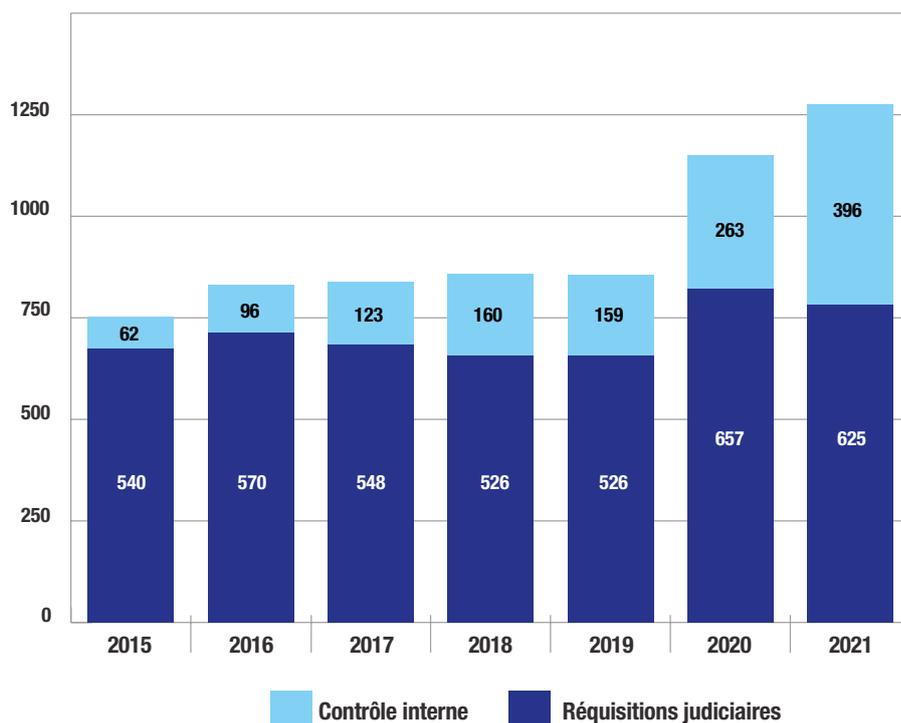
« Le 16 novembre 2021, le BAPGD de l'IGGN a effectué au profit de l'École de gendarmerie de Montluçon une sensibilisation à l'usage des fichiers. Celle-ci constitue pour les cadres de l'école un rappel utile sur les règles légales et réglementaires d'accès aux fichiers. Elle permet aussi aux militaires qui auraient une acceptation souple des normes de prendre conscience des outils de contrôle qui existent et qui sont mis en œuvre de manière permanente par la gendarmerie. Enfin, elle pointe les responsabilités qui pèsent sur l'école en matière de formation dans ce domaine. Les personnels concernés (commandants de compagnie, chefs

de service, commandant d'école, référent RIL) ont tous apprécié la rigueur dans la présentation et l'adaptation du discours au public et aux objectifs visés, pédagogiques et préventifs avant tout. En termes de suites données, le commandant d'école a immédiatement ajouté à son discours d'accueil des promotions et stages une mention appuyée sur les fichiers et leur usage. Elèves gendarmes et élèves gendarmes adjoints volontaires sont désormais mis en garde dès leur arrivée contre les dérives possibles en la matière, discours qui est ensuite repris et répété lors des séances de formation aux outils numériques. »

DES ENQUÊTES JUDICIAIRES ET ADMINISTRATIVES QUI AVANCENT GRÂCE AUX TRACES

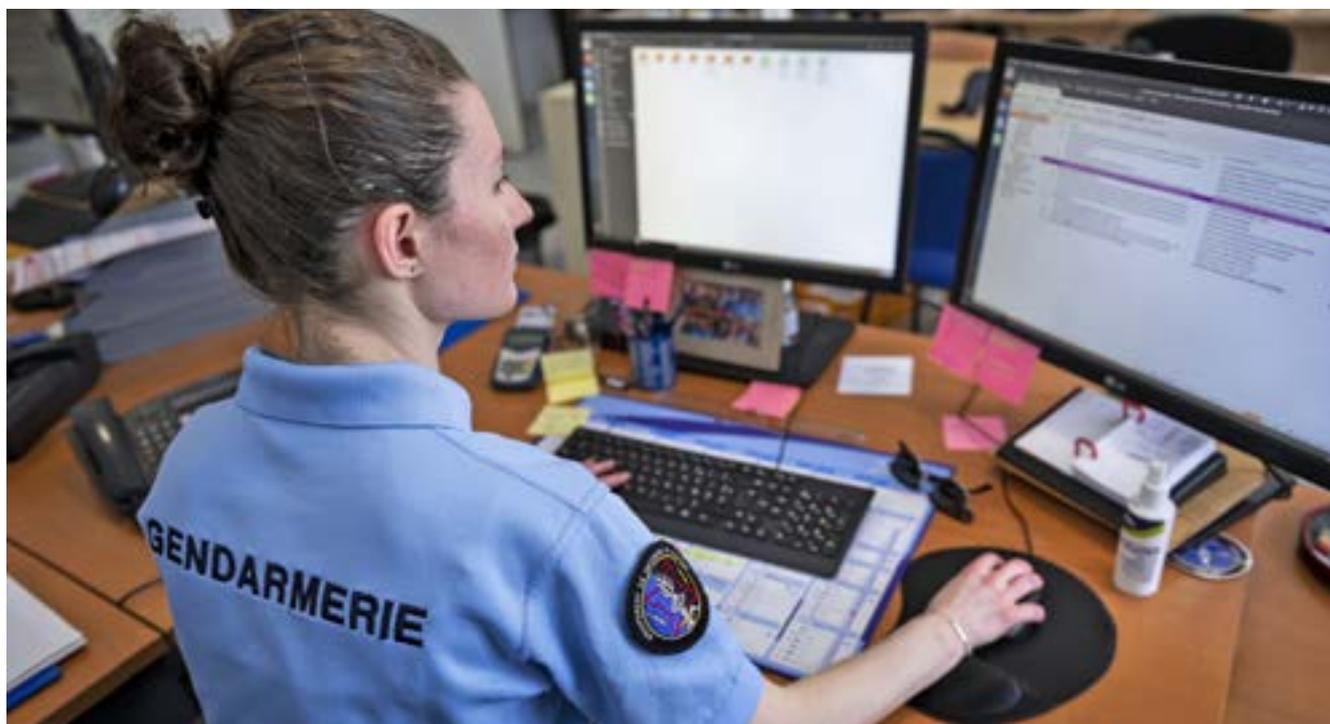
Enfin, le BAPGD doit répondre aux **demandes de traces à l'occasion d'enquêtes judiciaires ou administratives**. La charge de travail liée à cette mission augmente significativement. La hausse (+133 ; +50%) des sollicitations dans le cadre d'enquêtes

administratives montre que les échelons hiérarchiques ont mesuré l'importance de ces vérifications pour s'assurer que les règles de déontologie sont respectées, mais aussi pour protéger les personnels contre eux-mêmes.



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

3.3.3. Le Bureau de l'audit de la sécurité des systèmes d'information en 2021 : plus de saisines et plus de formation



Les contraintes sanitaires imposées par la pandémie liée à la COVID-19 ont modifié le plan d'action 2021 du Bureau de l'audit de la sécurité des systèmes d'information (BASSI) qui s'est davantage orienté vers la **formation des personnels** et les missions courantes que sont les réponses aux **réquisitions judiciaires, administratives** et au **contrôle interne**. Nombre de ces actions sont réalisées à distance depuis Malakoff sur les postes de travail connectés à l'intranet ou à partir des outils de supervision et de contrôle du portail intranet de la Gendarmerie nationale.

LA FONCTION CONTRÔLE DU BASSI

Les contrôles réalisés par le BASSI en 2021 ont ciblé la **surveillance de la bande passante** dédiée à internet à partir de la **volumétrie bimestrielle des connexions**. Cette action fait appel à une exploitation fine des fichiers de journalisation disponibles dans SPLUNK²⁴. Il en ressort que 2 % seulement des utilisateurs connectés utilisent plus de 30 % des res-

sources du système d'information pour un usage inapproprié (streams audio et vidéo sur YouTube et Facebook entre-autres).

LA FONCTION AUDIT DU BASSI

Au cours de l'année, le BASSI a réalisé une mission **d'audit in-situ** portant sur la sécurité des systèmes d'information de la région de gendarmerie de Normandie. L'objectif de la mission a été de mesurer la **fiabilité du dispositif de maîtrise des risques SSI** à partir de l'existant, et les dispositifs mis en œuvre par la formation audité pour atteindre ses objectifs. Les preuves d'audit relevées ont été adressées, d'une part au commandant de région pour compléter et améliorer la protection de son système d'information en réduisant les risques identifiés à partir de recommandations, d'autre part au Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure – ST(SI)², pour le traitement, en central, des risques associés aux incidents de sécurité.

24 / SPLUNK : logiciel qui permet de remonter les traces présentes sur les serveurs (LOG)

3.3.4. La santé et la sécurité au travail, un levier d'action pour l'appui et la performance des unités

En 2021, l'activité du BASST s'est maintenue malgré les contraintes imposées par une circulation toujours active du virus de la Covid-19. Le bureau a ainsi poursuivi ses missions d'audit auprès des formations de la gendarmerie²⁵.

Il ressort aujourd'hui que la SST ne se limite plus seulement à l'application de normes et de règlements mais qu'elle intègre de nouveaux thèmes de réflexion tels que **l'organisation du travail au sein de l'unité, le management et l'adhésion des personnels aux décisions de la politique de prévention, et la prise du leadership par le commandement** dans la promotion de la SST au sein de leur formation.

Par ailleurs, le BASST a fait évoluer son action en l'orientant également dans une **démarche d'accompagnement des chefs d'organisme nouvellement affectés**²⁶. En 2021, un état des lieux de la prévention des risques professionnels a été réalisé au profit de commandants de formation nouvellement nommés et des pistes d'amélioration leur ont été proposées.

Tant pour assurer la santé et la sécurité de ses personnels que pour préserver la capacité à agir des unités, la prévention des risques devient aujourd'hui un enjeu incontournable et un levier d'action de premier plan pour la gendarmerie.



Le BASST en audit à la gendarmerie de l'armement

Le Saviez vous

« L'activité du BASST, en plus de ses missions d'audit, propose également une démarche de conseil et d'accompagnement au profit des formations de la gendarmerie. En liaison avec les responsables régionaux de la SST, sur la base des audits effectués, il travaille ainsi à la rédaction d'un mémento des principaux risques identifiés. Son expertise est également sollicitée ponctuellement pour répondre à des problématiques rencontrées localement par les unités en matière de prévention des risques professionnels ».

Témoignage du général **GUILLAUME GRIMAUX**, ancien commandant de la gendarmerie maritime :

« Plus qu'un audit, la mission accomplie par le BASST au profit de la GMar m'est apparue comme :

- une aide importante sur une matière complexe, apportée au commandant de formation que j'étais ;
- un soutien de spécialistes à mes responsables du domaine, souvent esseulés ;
- un ressort sur lequel nous nous sommes appuyés pour valider les actions entreprises, en réorienter certaines et, surtout, élaborer un plan d'action pour les années à venir.

Le tout dans une excellente ambiance. »

25 / Gendarmerie maritime, COMSOPGN (GSA de Beynes, de Rosny-sous-Bois et d'Issy-les-Moulineaux), RG Picardie et RG Bourgogne.
26 / RG Occitanie, RG Hauts-de-France et RG Normandie.

3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

3.4. L'ATERRISSAGE DU CONSEIL PERMANENT DE LA SÉCURITÉ AÉRIENNE (CPSA) À L'IGGN OU L'AMÉLIORATION DE LA MAÎTRISE DU RISQUE DANS LES MISSIONS AÉRIENNES DE LA GENDARMERIE

Créé en 2014 pour affirmer le caractère permanent de la structure de contrôle de la sécurité aérienne en gendarmerie, le Conseil permanent de la sécurité aérienne de la GN (CPSAGN) a d'abord été rattaché au DGGN, avant de rejoindre l'IGGN le 1er septembre 2021.

Il est composé de 3 personnes :

- 1 général 2^e section (président) ;
- 1 officier supérieur (pilote) ;
- 1 officier (mécanicien).

Le rattachement du CPSAG à l'IGGN témoigne :

- d'une cohérence de finalité : la maîtrise des risques ;
- d'une cohérence de méthode : l'audit/contrôle.



1 – RÔLE DU CPSAG EN INTERNE GENDARMERIE

L'action du CPSAG a pour sujet l'événement aéronautique (aéronef – drone) :

1.1 – Action en aval : l'événement s'est produit

Le CPSAG reçoit et exploite les dossiers d'enquête en recherchant **les causes et**, le cas échéant, la **responsabilité de l'équipage** dans la survenance de l'événement.

Les **enquêtes internes** couvrent également un domaine plus large que celui des enquêtes du Bureau enquête accident de l'État (BEA-E) en intégrant tous les types d'événements aéronautiques (accident, incident grave ou léger, aérien ou au sol).

1.2 – Action en amont : Pour éviter que l'événement ne se produise

C'est l'activité majeure du CPSAG : inspecter les unités.

- L'officier inspecteur apprécie l'organisation de l'unité avec « son œil de pilote expérimenté », afin d'évaluer la qualité des retours d'expérience et la prise en compte des spécificités de l'unité par les nouveaux arrivants.
- Le déroulement de l'inspection favorise le partage et la confrontation des expériences ou des situations à risque.

- Les recommandations contenues dans le rapport d'inspection abordent les thèmes suivants : ressources humaines, formation, maintien en compétence, activité aérienne, environnement aéronautique, salle opérationnelle, équipements, station d'avitaillement, infrastructures, application et suivi des recommandations du BEA-E.

L'action du CPSA-GN ne saurait également se concevoir sans le lien étroit entretenu avec le Bureau de maî-

trise des risques (BMR) du commandement des FAG à Villacoublay. En effet, en charge de l'animation de la sécurité des vols autant pour les aéronefs habités que pour les aéronefs sans équipage à bord, le BMR est l'interlocuteur privilégié du CPSA au quotidien.

Enfin, la promotion de la sécurité aérienne (SA) passe par l'implication du réseau des « référents SA » dans la valorisation des pratiques vertueuses au sein des unités aériennes.



Réunion des référents Sécurité Aérienne du commandement des Forces Aériennes de la Gendarmerie à Villacoublay le 8 décembre 2021.

2 – RÔLE DU CPSAG EN EXTERNE GENDARMERIE

- Exploite les rapports d'enquête en provenance du BEA-E.
- Répond aux recommandations adressées à la gendarmerie.
- Suit leur application en interne.
- Entretient des contacts avec les autres CPSA et les différents acteurs de la sécurité aéronautique.

Le Saviez vous

La gendarmerie compte 56 aéronefs (AS350-EC135-EC145) et plus de 400 drones.

L'activité du CPSAG depuis 2014, ce sont :

**65 inspections d'unités (dont 10 en 2021),
1 400 recommandations de sécurité (dont 190 en 2021),
32 enquêtes internes (dont 3 en 2021),
168 recommandations du BEAE traitées (dont 33 en 2021).**

3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS

3 QUESTIONS

au commandant de la section aérienne Gendarmerie (SAG) de Limoges

Comment préparez-vous l'intervention du CPSAG dans votre unité ?

« Afin de préparer au mieux l'inspection CPSAG à la section aérienne de Limoges, nous menons une réunion préparatoire avec les chefs de service afin d'échanger sur les expériences de chacun lors de leurs précédentes inspections dans d'autres unités. Ensuite, nous étudions le précédent rapport du CPSAG pour faire un point complet sur l'état des recommandations. De là, découle une réunion avec tous les personnels de la SAG pour un bilan complet sur nos éventuelles faiblesses et y remédier au mieux si ce n'est pas déjà fait ».

Comment se déroulent les échanges avec l'officier inspecteur pendant l'inspection ?

« Les échanges durant l'inspection sont enrichissants. Il existe une parfaite synergie entre les personnels de la SAG et l'inspecteur. Les commentaires des différents événements vécus dans les Forces aériennes de la gendarmerie (FAG) sont grandement appréciés et restent le moment fort de l'inspection. Cette phase est particulièrement attendue par les personnels nouvellement affectés dans les FAG qui ne disposent pas du recul sur les événements passés. Cela vient en complément de la documentation mise en ligne et permet à un « sachant » de répondre aux questions à propos des faits marquants des FAG comme des événements les plus récents ».

Quels enseignements vos équipages tirent-ils de cette inspection et comment en appréciez-vous la concrétisation ?

« Cela permet à certains personnels de se remettre en cause en s'apercevant bien souvent qu'ils ont déjà vécu ces situations, heureusement sans conséquence pour eux. C'est la prise de conscience qu'un petit problème peut se transformer en incident sérieux. Cette inspection permet aussi de rappeler les bonnes pratiques et ainsi éviter les « petites dérives routinières » propres au fonctionnement humain. L'inspection devrait être prolongée au minimum d'une demi-journée afin de d'approfondir davantage de sujets ».



Intervention conjointe (chef de division IGGN + chef CPSA + chef BMR du CFAGN) au séminaire des référents SA.

3.5. LE COORDONNATEUR NATIONAL DE LA PRÉVENTION : PRÉVENIR POUR MIEUX AGIR.



3 QUESTIONS AU COLONEL JEAN CARREL

Coordonnateur national de la prévention (CNP)

1) Pouvez-vous nous présenter de manière synthétique les missions du CNP ?

Interlocuteur privilégié des services ministériels en charge de la prévention et des autorités de la gendarmerie, les missions du CNP s'articulent autour de trois axes :

- développer **les synergies entre le dispositif de santé et de sécurité au travail** de la Gendarmerie nationale et les réseaux ministériels (ministère de la Défense, ministère de l'Intérieur) ;
- contribuer à l'action de **conseil et d'expertise** au profit du directeur général et des autres autorités de la Gendarmerie nationale, notamment les commandants de régions zonales ;
- garantir la **cohérence de la politique de prévention des risques professionnels** de la Gendarmerie nationale, notamment par l'animation de la commission nationale de prévention, structure sommitale de la chaîne de prévention, pour laquelle il assure le secrétariat général.

2) Comment concevez-vous la prévention des risques professionnels en gendarmerie ?

La prévention des risques doit être intégrée dès la conception d'une manœuvre ou l'élaboration de règles d'emploi. Elle ne constitue pas un frein à l'action, bien au contraire, elle l'accompagne. La clé de voûte de la prévention est **l'évaluation du risque fondée sur les principes généraux de prévention, et non sur l'application de normes**. Elle intervient en amont de la prise de décision et contribue à renforcer les règles de déontologie qui guident l'action de la gendarmerie.

Bien préparer les militaires à maîtriser les risques professionnels auxquels ils sont exposés, par une analyse reposant sur des principes généraux de prévention (contenus dans le Code du travail mais également dans le Code de la défense), des formations et des équipements adaptés, constitue une garantie supplémentaire d'une réponse opérationnelle, collective ou individuelle, proportionnelle et proportionnée.

3) Quelle est la plus-value apportée par le CNP à l'IGGN ?

Les fonctions de CNP ont été créées fin 2019 suite à une recommandation d'audit de la fonction prévention au sein de la Gendarmerie nationale, pour répondre au **caractère transverse de la prévention** et à la nécessité d'une cohérence d'ensemble de la politique à mener. Initialement, le CNP est placé auprès du directeur des personnels militaires.

L'affectation du CNP à l'IGGN en septembre 2021 s'inscrit dans la volonté de la Gendarmerie nationale de **renforcer la dynamique de prévention des risques professionnels** lancée depuis plusieurs années et de **pérenniser un véritable esprit de prévention**. La désignation du CNP par le directeur général montre l'intérêt porté à la prévention.

Elle permet à l'IGGN de renforcer sa capacité d'action dans ce domaine en rassemblant désormais en son sein trois des quatre structures en charge, au niveau central et ministériel, de la prévention. Elle est en capacité d'apporter un éclairage indispensable sur des thématiques sensibles et en perpétuelle évolution, comme l'a mis en exergue la crise sanitaire actuelle.



3. UNE DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES QUI CONTRIBUE À LA BONNE EXÉCUTION DU SERVICE ET À LA CONFORMITÉ DES ACTIONS



FOCUS

L'activité du CNP en 2021

- suivi des mesures retenues lors de la commission nationale de prévention de la gendarmerie 2020 présidée par le major général et organisation de la commission de 2021 ;
- représentation du directeur de la gendarmerie dans les instances représentatives ministérielles (CHSCT ministériel) ;
- conception et pilotage de la politique de vaccination pour les personnels de la gendarmerie en lien avec le conseiller technique santé placé auprès du DGGN ;
- participation à l'élaboration de l'ensemble des directives institutionnelles relatives à la crise sanitaire Covid-19 ;
- participation à l'élaboration du programme annuel de prévention du ministère et à son bilan 2021 ;
- participation aux groupes de travail « motocycliste », « sport », « réorganisation de la chaîne de prévention gendarmerie ».

Le Saviez vous

Qu'est-ce que la prévention ?

La prévention peut être définie comme l'ensemble des mesures, évolutives et adaptées, à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel, ainsi que pour améliorer la qualité de vie au travail, dans l'exercice de ses différentes activités professionnelles, y compris dans celles à caractère opérationnel.

Le Saviez vous

3 structures en charge au niveau national de la prévention des risques sont réunies au sein de l'IGGN. En plus du CNP, l'IGGN compte dans ses rangs :

- le Bureau de l'audit de la santé et de la sécurité au travail (BASST). Il est en charge de l'audit interne du dispositif de prévention des risques professionnels de la gendarmerie, notamment dans les activités à caractère opérationnel. Il conseille et accompagne les responsables locaux dans leur politique de prévention locale ;
- les Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST). Les ISST assurent le contrôle du niveau ministériel sur les mesures de prévention relevant du Code du travail applicables à la fonction publique d'État (décret 82-453).

7 des 19 ISST que compte le réseau du ministère de l'Intérieur sont des officiers de la gendarmerie, organiquement rattachés au chef de l'IGGN.

4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME

En 2021, l'IGGN a défini l'orientation stratégique de son action pour les prochaines années dans une feuille de route s'inscrivant dans la stratégie 20-24 du directeur général de la gendarmerie nationale et les travaux du récent « Beauvau de la sécurité ». Elle a également élargi sa compétence

avec l'accueil de nouvelles entités que sont la Cellule nationale RETEX (CNRETEX), la Mission sûreté de la gendarmerie (MSG) récemment créée et la mission de préfiguration du nouvel Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED).

4.1 NOTRE CAP : LA FEUILLE DE ROUTE IGGN 20-24

En cohérence avec la stratégie du directeur général de la gendarmerie nationale GEND 20-24 et la **démarche de transformation de l'IGGN**²⁷ et dans le respect de ses missions premières que sont, d'une part l'évaluation et la **maîtrise des risques institutionnels**, d'autre part l'identification et le traitement des **manquements individuels**, l'ambition de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) repose sur la stratégie dénommée **IGGN 20.24** et déclinée en **3 axes** :

1- Limiter le risque déontologique en gendarmerie

En s'appuyant sur l'analyse des principaux manquements observés lors des quatre dernières années (2017-2020), il s'agit d'élaborer un **plan d'action déontologie** à partir de la **cartographie des risques appliquée à la déontologie** en gendarmerie qui s'appuie notamment sur la formation continue, et de donner plus de cohérence à la chaîne fonctionnelle des **correspondants déontologues**.

2- Être en capacité de #répondreprésent

L'IGGN doit répondre quantitativement mais surtout qualitativement aux différentes saisines et les traiter à leur juste sensibilité en pilotant les **enquêtes internes** pour les faits les plus graves. Cela concerne également les **signalements internes et externes**, mais aussi le contrôle et l'**accompagnement des formations administratives (FA)** dans des domaines d'expertise (*logistique, restauration, SST, finances, RH, SSI, etc.*) où des risques ont été identifiés.

3- Agir pour plus de transparence et d'ouverture

L'IGGN est un outil précieux qui couvre l'**ensemble de**

l'activité de la gendarmerie et dispose d'une **ressource humaine** particulièrement diversifiée et expérimentée. Par les travaux qu'elle mène et des partenariats extérieurs qu'elle s'attache à développer, elle peut mettre à profit ses analyses et ses retours d'expérience pour enrichir les **réflexions stratégiques** pilotées par la direction générale de la gendarmerie nationale.

Cette feuille de route IGGN 20-24 est déclinée selon **18 mesures** dont les plus importantes sont les suivantes :

- mesure 2 : renforcer le **lien de confiance** avec la population notamment par une démarche de transparence accrue ;
- mesure 3 : poursuivre la dynamique d'**ouverture** de l'IGGN ;
- mesure 4 : faire évoluer la Division des enquêtes internes (*DEI*) en lui confiant la **coordination nationale des enquêtes internes** à l'image d'un office central ;
- mesure 7 : ajuster la capacité de la Division des signalements et de la déontologie (*DSD*) pour mieux traiter les **signalements externes et internes** ;
- mesure 10 : accompagner les centres de formation et les échelons territoriaux de commandement en matière **d'enseignement de l'éthique et de la déontologie** ;
- mesure 11 : assurer le **suivi des audits** ministériels et directionnels, ainsi que leurs préconisations et recommandations (Division des audits, des inspections et des études – DAIE) ;
- mesure 18 : renforcer la dynamique de **prévention des risques professionnels** (CNP).

27 / Création de l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED) et intégration de la cellule nationale RETEX (CNRETEX), de la Mission sûreté de la gendarmerie (MSG), du Coordonnateur national de la prévention (CNP) et du Conseil permanent de la sécurité aérienne de la gendarmerie nationale (CPSAGN)




**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



STRATÉGIE DE TRANSFORMATION DE L'IGGN



SUR LA PÉRIODE 20.24



4.2. LE RETOUR D'EXPÉRIENCE (RETEX) : POUR ACCOMPAGNER ET SÉCURISER L'ENGAGEMENT DE LA GENDARMERIE AU SERVICE DE LA POPULATION

Pour apporter un service de sécurité optimal à la population, la gendarmerie a enchaîné, à un rythme soutenu, de nombreuses réformes pour s'adapter à l'évolution constante des menaces et des conditions d'engagement, au quotidien comme en situation exceptionnelle.

Dans ce contexte, elle s'est engagée en 2019 dans une démarche volontariste de renforcement de sa

fonction « retour d'expérience » avec pour objectif de **fiabiliser, accompagner et anticiper la transformation permanente de l'institution.**

La **Cellule nationale de retour d'expérience** (CNRetex), chargée de l'animation et de la conduite de cette démarche au sein de la gendarmerie, a été créée à cette occasion. Depuis le 1^{er} septembre 2021, elle est rattachée à l'IGGN.

4.2.1. Le retour d'expérience : une démarche d'amélioration continue, de valorisation et de transformation de la gendarmerie

Valorisant les enseignements des actions conduites à tous les niveaux, la démarche retex vise à :

- **sécuriser en permanence l'engagement** des personnels et des unités au quotidien ;
- **renforcer la résilience** individuelle et collective ;

- **adapter l'organisation, le fonctionnement et les capacités** à l'évolution des menaces et des contextes d'engagement ;
- **alimenter la réflexion interne**, notamment en matière de doctrine, de stratégie capacitaire et de prospective.

4.2.2. Une démarche retex globale, souple et agile

La démarche retex de la gendarmerie s'appuie sur le **recueil, le partage et la capitalisation des enseignements** concrets issus de l'expérience de tous les personnels et de toutes les unités.

Leur analyse objective conduit à mettre en lumière les forces et les faiblesses de nos procédures, modes d'action et capacités, et à **impulser l'élaboration et la mise en œuvre des mesures nécessaires.**

« Le retex ne se limite pas à un diagnostic, il implique la mise en œuvre du traitement adapté ».

Elle se concrétise par la **consolidation et la fiabilisation** de processus existants, la **valorisation** de pratiques innovantes, efficaces et robustes, ou la **correction des fragilités et vulnérabilités décelées**. La richesse de la démarche retex de la gendarmerie réside dans sa globalité et sa simplicité. « Sur mesure »,

elle s'applique à tout le spectre missionnel, couvrant aussi bien le retex élaboré ou de portée stratégique que le retex du quotidien (débriefing...).

Sans processus complexe, elle implique de façon souple et agile tous les personnels, dont les échelons de commandement, avec l'objectif d'être utile à tous.

« Le retex n'est pas qu'une affaire d'experts, c'est l'affaire de tous. »



4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME

4.2.3. La CNRetex : un engagement au contact de tous

Au contact direct de toutes les unités, la CNRetex conduit ses missions autour de trois axes complémentaires :

DÉVELOPPER L'ESPRIT RETEX

Le « réflexe retex » est insufflé à tous les niveaux par la communication et des actions de sensibilisation. L'effort est notamment porté sur la formation des cadres, en liaison avec le CEGN.

ANIMER LE PROCESSUS RETEX DE LA GENDARMERIE

En liaison avec les unités, les échelons territoriaux de commandement et la DGGN, les enseignements concrets sont recueillis, analysés, recoupés et valorisés. Selon leur nature, ils peuvent donner lieu à des préconisations, à la diffusion de fiches retex, à l'alimen-

tation des travaux internes d'adaptation capacitaire et doctrinale, et contribuent à la réflexion prospective ;

APPORTER UN APPUI ET UNE EXPERTISE DANS LE DOMAINE DU RETEX

La CNRetex conduit les retex spécifiques ou de portée stratégique, à la demande du directeur général de la gendarmerie nationale, ou d'initiative.

Elle appuie également les échelons de commandement dans la préparation, la planification et la conduite d'opérations d'ampleur.

Enfin, elle développe les partenariats nécessaires avec d'autres acteurs institutionnels ou privés, permettant de valoriser la démarche retex de la gendarmerie et de partager les expertises.



4.2.4. Des évolutions concrètes en 2021

L'engagement de la gendarmerie a été particulièrement soutenu en 2021, non seulement sur le plan opérationnel, mais également en termes de soutien, de réorganisation et d'adaptation des processus.

Dans de nombreux domaines, le retex a permis de recueillir, analyser et capitaliser des enseignements de toute nature et de toute portée : des procédures robustes, des pratiques innovantes, mais aussi certaines fragilités ou vulnérabilités.

Allant jusqu'au bout de la démarche retex, certaines préconisations concrètes ont d'ores et déjà donné lieu, après expertise de la DGGN (faisabilité, soutenabilité, opportunité), à la mise en œuvre effective de mesures d'adaptation et de transformation, répondant ainsi aux besoins des unités et aux préoccupations des personnels. Au-delà, la démarche retex a permis d'alimenter la réflexion interne de la DGGN, notamment en matière de capacités, de doctrine et de prospective.

QUELQUES ACTIONS RETEX EN 2021

- **COVID-19** : la CNRetex a apporté tout au long de la manœuvre un appui permanent à la DGGN, permettant d'adapter en temps réel les procédures de crises. Le retex élaboré à l'issue a également éclairé les travaux aboutissant à la création du Centre national des opérations (CNO), à la réarticulation de la chaîne territoriale de commandement et d'appui de la gendarmerie, ou à la simplification de procédures internes.
- **Saint-Just (63)** : à la demande du directeur général de la gendarmerie, la CNRetex a conduit un retex sur cet engagement où 3 gendarmes ont perdu la vie lors d'une intervention. Les préconisations présentées au DGGN ont conduit à la mise en œuvre de mesures immédiates significatives (sécurisation de l'engagement des personnels et des unités, formation, capacités, matériels, ressources humaines,...). Un groupe de suivi est chargé de coordonner la mise en œuvre de ces mesures et leur effectivité. Les études se poursuivent au sein de la DGGN pour certaines mesures plus complexes, susceptibles d'être mises en œuvre à moyen terme.
- **Formations** : École des officiers de la gendarmerie, préparation à l'emploi des officiers (niveau compagnie/escadron, groupement, région), École de guerre, Institut des hautes études du ministère de l'Intérieur,...
- **Valorisation retex** : administration et alimentation d'une bibliothèque nationale retex pour la gendarmerie.
- **Partenariats** : Air France, ministère des Sports, Centre interarmées de concepts, de doctrines et d'expérimentations (CICDE)...



4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME

4.3. LA MSG : POUR UNE MEILLEURE PROTECTION DES MILITAIRES, DE LEUR FAMILLE ET DES EMPRISES DE LA GENDARMERIE



L'assassinat le 13 juin 2016 à Magnanville d'un fonctionnaire de police et de sa compagne a brutalement fait prendre conscience des menaces qui pesaient désormais directement sur les forces de l'ordre. La Gendarmerie nationale, à l'instar de l'ensemble des acteurs du ministère de l'Intérieur, s'est dès lors engagée dans une politique de **renforcement de ses capacités d'intervention mais aussi de protection de ses personnels**. Avec plus de 3 700 emprises, elle doit relever le défi d'assurer à tous ses personnels, mais aussi à leur famille²⁸, en métropole comme outre-mer, le niveau de protection le plus élevé possible. Les mesures prises dans ce domaine étant nombreuses et très diverses, le besoin s'est rapidement fait sentir de rechercher une plus grande cohérence. Ainsi, dès 2018, un **coordonnateur national de la protection** a été nommé au sein du cabinet du directeur général de la gendarmerie. Cet officier s'est attelé

à identifier toutes les mesures prises au niveau central mais aussi les initiatives développées au niveau local en matière de protection pour en tirer la meilleure synergie possible.

Il est rapidement apparu que cette mission était véritablement structurante pour l'ensemble de la gendarmerie et qu'elle nécessitait un investissement de plus grande ampleur et de long terme.

Une « **mission sûreté de la gendarmerie** » (MSG) a ainsi été créée en **août 2021** et placée sous l'autorité du chef de l'IGGN, au sein de la division de l'analyse, des inspections et des études.

Elle est commandée par un officier général, assisté de deux colonels, d'un adjudant-chef, qualifié référent sûreté, et d'un militaire du corps de soutien.

Le rattachement de la MSG à l'IGGN traduit la volonté constante de positionner l'inspection générale en appui des unités dans une démarche

28 / La famille du gendarme vit généralement au sein de la caserne dans un logement concédé par nécessité absolue de service (LCNAS).

d'accompagnement (sous la forme d'audit par exemple), ou dans un soutien opérationnel, sous la forme d'expertise de haut niveau (dans les domaines judiciaire, administratif, technique et désormais celui de la sûreté).

Le périmètre d'action confié à la MSG est vaste puisqu'elle a vocation à se saisir des questions de sûreté allant, entre autres, du numérique aux équipements de protection des personnels, en passant par la protection des données ou des emprises, que ce soit en métropole, outre-mer ou à l'étranger.

Son cœur de métier reste toutefois la protection des personnels et de leur famille ; à ce titre, elle se consacre tout spécialement à la protection des emprises de la gendarmerie, que ce soient les locaux de service ou les logements des familles.

Afin d'affiner la mission qui leur a été confiée, les personnels de la MSG sont allés à la rencontre des directions et services de la DGGN mais aussi du ministère de l'Intérieur, des responsables territoriaux et d'acteurs privés du monde de la sûreté (voir à ce sujet infra le témoignage de l'un des cadres du Centre national de prévention et de protection).

Enrichies par ces échanges, la MSG a orienté, dès sa création, ses travaux selon deux axes :

- un **axe préventif** s'appuyant sur la définition d'une gouvernance de la fonction sûreté. La MSG va donc consulter au début de l'année 2022 les directions et services afin qu'ils contribuent à la clarification du rôle de chacun dans le domaine de la sûreté. Cet axe préventif s'adossera en outre à une expérimentation initiée par le groupement de gendarmerie départementale de l'Isère visant à établir une cartographie automatisée des risques pesant sur les emprises de la gendarmerie. Cet outil fait actuellement défaut aux échelons décisionnels. Enfin, une réflexion de fond est menée afin de mieux identifier et employer la ressource humaine dans le domaine de la sûreté ;
- un **axe réactif** motivé par le manque, clairement constaté sur le terrain, de moyens de pro-

tection des personnels et des emprises de la gendarmerie déployables sous le signe de l'urgence. Il s'agit pour la MSG d'être en mesure de se projeter très rapidement, en appui des échelons territoriaux, afin de faire face à des situations mettant en péril la protection des personnes et des biens. Grâce au soutien technique du ST(SI)², la MSG a pu apporter son concours humain et technique à deux unités ayant subi des atteintes graves ; la mise en place de moyens mobiles de vidéo détection a permis de renforcer la sécurité des emprises et surtout de rassurer les familles (voir infra le témoignage du commandant de groupement des Yvelines).

Même si le souci de la sûreté des personnels et des biens irrigue au quotidien la manœuvre de la gendarmerie, il apparaît que la « **fonction sûreté** » **nécessite un pilotage centralisé et bien identifié**. À l'instar des grands groupes privés disposant d'une « direction de la sûreté », la gendarmerie s'est donc engagée, en créant la MSG, dans une démarche de mise en cohérence et de pilotage de l'ensemble des actions qu'elle mène pour assurer la sûreté de ses actions et de ses personnels.

En confiant cette mission à l'IGGN, elle la conforte dans ses **capacités de conseil, d'audit et de soutien des unités** dans l'un des domaines les plus sensibles de son engagement.



Visite de la nouvelle brigade de Selles-sur-Cher (41), première unité construite selon les normes du référentiel de sûreté des brigades.

4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME

Témoignage du colonel **SYLVAIN TORTELLIER**,
commandant le groupement de gendarmerie départementale des YVELINES (78)

Q : Comment avez-vous connu la MSG ?

R : Dès sa création, la MSG est venue au contact de la cellule PTM (Prévention technique de la malveillance) du GGD pour dresser un état des lieux et recueillir des bonnes pratiques. Cette cellule est particulièrement dynamique et s'est faite connaître par ses projets innovants (cartographie de l'état de sûreté des casernes intégrant une revue des vulnérabilités et priorisations des points d'amélioration ; guide de sécurisation des emprises et centres équestres...). J'ai donc eu connaissance de son existence à la rentrée de septembre, dès sa création. Les liens que nous avons ainsi tissés ont permis de réagir très vite lorsqu'une brigade du groupement a été directement menacée.

Q : Que s'est-il passé ?

R : Une commune du département faisait l'objet d'un nombre croissant d'agressions d'agents publics : chauffeurs de bus, pompiers, policiers municipaux et gendarmes y étaient agressés de façon régulière, en particulier à l'occasion de certaines dates (14 juillet, Nouvel An...). Mais un seuil a été dépassé lorsque des individus ont jeté des projectiles dangereux sur la caserne, y compris des mortiers. Je m'en souviens bien, c'était le soir d'Halloween. Quelques minutes auparavant, les enfants déguisés jouaient encore dans la cour ! La MSG a proposé immédiatement d'installer un système de protection, le temps qu'un dispositif pérenne soit mis en place.



Témoignage de monsieur **SÉBASTIEN SAMUELI**,
directeur des relations publiques du Centre national
de prévention et de protection (CNPP)

Q : Dans quelles circonstances avez-vous été amené à rencontrer les militaires de la MSG ?

R : Dès septembre 2021, j'ai rencontré l'un des membres de la MSG, le colonel Guyennon, à l'ouverture de la 33^e session nationale « sécurité et justice » de l'IHEMI dans laquelle nous sommes tous deux auditeurs. Nous avons donc commencé à échanger sur les sujets de la sûreté découvrant rapidement de nombreuses synergies possibles. Nous nous sommes par la suite revus à l'occasion du colloque annuel du CDSE (Club des directeurs sécurité des entreprises), puis lors de la venue en décembre dernier de l'ensemble des membres de la MSG sur notre plateau technique de Vernon où nous avons présenté les activités du CNPP en matière de sûreté malveillance (certification de produits et services, évaluation de conformité, conception, installation et maintenance des technologies de sûreté, formation, conseil).

Q : Avez-vous d'ores-et-déjà identifié des synergies possibles entre le CNPP et la MSG ?

R : Clairement oui. Les pistes, sur lesquelles nous avons échangé avec le général Bertrand François et son équipe sont nombreuses et concernent, entre autres :

- la définition d'une doctrine sûreté pour les emprises de la gendarmerie : le CNPP accompagne de nombreuses grandes entreprises sur une telle démarche ;
- la mise en œuvre d'une méthodologie d'analyse de risques en matière de malveillance : la méthode développée par le CNPP pourrait trouver une application en gendarmerie ;
- la formation : les cursus du CNPP, dont celui de manager des risques sûreté et malveillance, peuvent répondre à certains besoins de la gendarmerie ;



- enfin, les référentiels APSAD du CNPP, véritables règles de l'art en matière de projets sûreté, peuvent enrichir l'expertise de la gendarmerie en matière de CCTP²⁹.

Un vaste programme !



4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME

4.4. L'OGED : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée en novembre 2017. La Gendarmerie nationale a fait le choix audacieux de se doter d'un véritable observatoire dont le périmètre ne l'est pas moins : l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences. Créé à l'été 2021, l'Observatoire de la gendarmerie de l'égalité et des discriminations (OGED) est rattaché organiquement à l'IGGN.

1. L'OGED, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE IGGN 20-24

L'observatoire doit analyser, évaluer et valoriser les actions mises en œuvre par la gendarmerie en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Ses missions, son périmètre et son champ d'évolution le placent à la croisée des trois axes de la feuille de route de la stratégie de transformation IGGN 20-24.

1.1. Promoteur de la transparence et de l'ouverture et partenaire de #répondreprésent

L'OGED sera **présidé par une personnalité extérieure à la gendarmerie** et mobilisée autour des thèmes liés à l'observatoire.

Tourné prioritairement vers l'interne gendarmerie, l'OGED veut informer les militaires et le personnel civil

des actions de leur institution en faveur de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les discriminations et les actions de prévention qui leurs sont associées. Ce faisant, il doit aussi éclairer la hiérarchie gendarmerie sur les marges de progression éventuelles quant aux processus de ressources humaines en vigueur pour continuer à les faire évoluer. En outre, l'observatoire sera également un espace d'échange collaboratif avec des partenaires institutionnels, des autorités administratives indépendantes et le monde associatif, ainsi qu'un vecteur de communication transparent à destination du grand public.

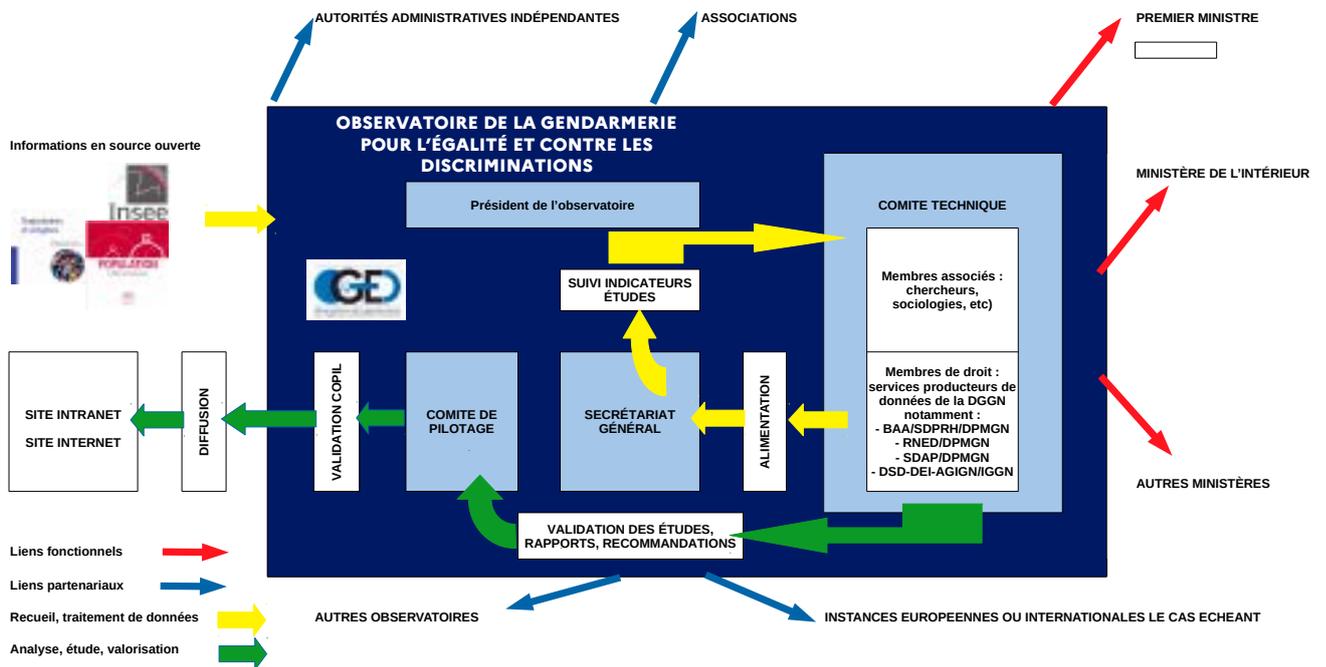
1.2. Acteur en soutien du plan d'action déontologique gendarmerie

Le périmètre de l'observatoire recoupe à la fois celui du plan d'action de la gendarmerie en matière d'égalité professionnelle et celui de la Division des signalements et de la déontologie (DSD) avec laquelle il a un lien fonctionnel. De fait, l'OGED s'intéresse aussi aux interactions des gendarmes avec les usagers.

Ainsi, en s'appuyant sur son **indépendance et de sa crédibilité**, il participera tant à l'animation de la politique d'égalité professionnelle du ministère de l'Intérieur³⁰, qu'au **renforcement du lien de confiance avec la population**.



30 / Cette politique est pilotée par la haute fonctionnaire à l'égalité des droits, Mme Fadela BENRABIA



2. L'OGED, OUTIL DE VALORISATION ET D'ANALYSE TRANSVERSE

L'OGED dispose d'une charte de fonctionnement qui fixe son organisation, ses missions et les modalités pratiques de son fonctionnement (cf. schéma supra).

2.1. Une approche partenariale

L'OGED fonde principalement ses analyses sur le suivi pérenne d'une cinquantaine d'indicateurs et s'appuiera :

- sur le travail de recueil des statistiques RH et les études sociologiques et démographiques des sections du bureau de l'analyse et de l'anticipation de la DGGN (SDPRH) ;
- sur l'expertise des directions métiers de la DGGN, voire des FA et ETC ;
- sur la contribution de personnes extérieures (chercheurs, sociologues, etc.)

Les travaux se concentrent actuellement sur la conception et le développement d'un site qui sera autant un outil de travail que de diffusion et d'échanges.

2.2. Un observatoire pour voir loin

Garantir l'égalité et lutter contre les discriminations font intégralement partie de la responsabilité sociale de la Gendarmerie. Dans un environnement mouvant et de moins en moins prédictif, où l'exigence envers les forces de sécurité s'exprime quotidiennement, la contribution de l'OGED est un investissement patient et de long terme visant la **diffusion d'une culture de l'égalité**, la valorisation de **l'identité de la gendarmerie et de son ambition RH**, ainsi que la garantie de la **qualité du service public rendu à la population**.

Le Saviez vous

Il existe au total trois observatoires en gendarmerie :

1. **l'ONISTS** (Observatoire national de l'innovation scientifique et technologique pour la sécurité) rattaché au ST ;
2. **l'OCSTI** (Observatoire central des systèmes de transport intelligents) rattaché au SCRCGN ;
3. et maintenant **l'OGED**.

4. UNE IGGN QUI SE TRANSFORME



Trois questions posées à la Générale ARMELLE VALENTIN

La générale de brigade Armelle VALENTIN est arrivée à l'IGGN à l'été 2021 pour organiser la préfiguration de l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED) nouvellement créé.

Issue de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, elle appartient aux premières générations d'officiers féminins de recrutement direct ayant intégré la gendarmerie. Son parcours de carrière est marqué par la diversité des fonctions successivement occupées, alternant des commandements opérationnels (peloton de gendarmerie mobile, compagnie et groupement de gendarmerie départementale), des mobilités extérieures dans le domaine des relations internationales, des affectations en état-major et en école.

Q : Quel est le regard que vous portez sur les thématiques de l'égalité professionnelle et de la diversité en gendarmerie au vu de votre parcours ?

R : Mon regard sur la question est toujours resté le même : je pense que ce sont plutôt les représentations sociales qui ont évolué. Il y eut l'époque des « pionnières », où l'accès d'une femme à des responsabilités classiquement exercées par des hommes suscitait l'attention du public et des médias. Au tournant du siècle, le concept de diversité a émergé dans le débat public français, avec une acception plus large des différences à prendre en compte. Nous sommes aujourd'hui, peut-être, à une troisième phase de cette évolution, avec une recherche de réponses plus volontaristes et innovantes sur ces questions.

La diversification des concepts utilisés a indéniablement entraîné un effet de brouillage entre les notions d'égalité des chances, de diversité, et de lutte contre les discriminations.

Le défi pour la gendarmerie, consiste à traduire ces évolutions en un langage clair et adapté à notre institution. Notre statut, nos valeurs, sont un appel constant à nous rejoindre au-delà de nos différences, autour d'idéaux plus élevés. C'est la force de notre modèle : pour les militaires, les différences doivent d'abord se vivre dans l'indifférence.

C'est pourquoi les questions d'égalité professionnelle et de diversité se déploient chez nous sur des plans distincts. Nous devons donc acclimater ces questions dans notre institution, tout en faisant valoir la plus-value attachée à notre modèle.

SUITE



SUITE



Q : Comment avez-vous abordé les étapes préparatoires au déploiement de l'OGED ?

R : C'est une véritable mission de conception, selon une méthode projet, en veillant en permanence à respecter l'esprit et la lettre qui ont présidé à la création de cette entité.

De façon pragmatique, il s'est agi de faire de la prospective sur des structures approchantes, de rencontrer des acteurs impliqués au sein de la gendarmerie, du ministère de l'Intérieur comme d'autres ministères, d'identifier le cadre normatif, les besoins concrets (RH, matériels, immobiliers, et numériques) et de capitaliser à chaque étape franchie. Je souligne en particulier la mise en route d'un projet d'informatique décisionnelle avec le soutien du fonds égalité professionnelle, au profit de la direction du personnel militaire et donc de l'OGED à terme.

Je voudrais ici saluer le travail considérable de la référente nationale « égalité professionnelle et diversité » de la gendarmerie, ainsi que des membres du bureau de l'analyse et de l'anticipation de la sous-direction de la politique RH, de la mission du système informatique Agorha et du bureau des outils de soutien et des statistiques du ST(SI)², ainsi que le bureau des publications du SIRPA. Tous ont répondu présents à nos nombreuses sollicitations, mettant à disposition du projet leur énergie et leur talent.

À l'été 2022, le poste de secrétariat général de l'observatoire devrait être pourvu par un chef d'escadron, assisté d'un maréchal des logis, et d'un apprenti au profil de « data analyst ».

Q : Quelle est votre vision de l'OGED et les pistes à emprunter ?

R : Il appartiendra au futur président de l'observatoire, une personnalité extérieure à la gendarmerie et engagée dans les questions d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, de définir avec le comité exécutif les axes de travail de l'observatoire. À titre personnel, j'imagine l'observatoire davantage comme un phare, ni scrutateur, ni thuriféraire : éclairant le chemin, autant que les angles morts, intégrant les spécificités des missions réalisées par la gendarmerie au service du public, ouvert aux dimensions sociologique, budgétaire et normative, ou encore identifiant les risques d'atteinte à la cohésion du corps, comme pourrait le faire à terme le sujet délicat de la discrimination positive. Les deux axes fondateurs de l'observatoire mériteront d'être explorés à fond : promotion de l'égalité et prévention des discriminations dans une démarche d'ouverture.



5.Perspectives 2022-2024



Après 2 années de grande montée en puissance et de transformation, marquées par le temps fort qu'a constitué le « Beauvau de la sécurité », l'IGGN sera pleinement impliquée dans la mise en œuvre de la **LOPMI** en appui à la Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN). Elle devra également piloter la réalisation de ses 2 chantiers majeurs que constituent la **Stratégie IGGN 2020-2024** et le **plan d'action déontologie de la Gendarmerie nationale**.



Concernée par le plan gouvernemental de **démétropolisation** engagée par le Premier ministre en faveur des territoires, au même titre que les différents services et directions du ministère de l'Intérieur (Secrétariat général, Police nationale, Gendarmerie nationale, sécurité civile, sécurité routière...), l'IGGN préparera d'ici 2025 le transfert de **32 de ses personnels**, soit 1/3 de son effectif, du siège actuel de Malakoff à **Cahors**, chef-lieu du département du Lot.

Cette opération devra être réalisée en cohérence avec la feuille de route IGGN et permettre une préservation de ses expertises et compétences par le biais d'une gestion de ses ressources humaines largement anticipée.



L'antenne déconcentrée de l'IGGN Sud, installée à **Montpellier**, sera créée à compter du 1^{er} août 2022, en lieu et place de celle de Marseille. Des personnels du Bureau des enquêtes judiciaires rejoindront cette entité de manière à disposer, au cœur de cette zone géographique, de moyens d'action importants évitant ainsi de longues élongations depuis Malakoff.

Enfin, à compter du 1^{er} septembre 2022, un magistrat de l'ordre judiciaire rejoindra les rangs de l'IGGN en qualité d'adjoint au chef de l'Inspection. Apport de compétences nouvelles et limitation de l'entre-soi, seront de nouveaux atouts pour un service toujours plus performant.

L'ensemble de ces actions seront menées dans le respect des 3 axes définis par le plan stratégique IGGN 2020-2024 au service du lien de confiance unissant la gendarmerie au citoyen :

limiter le risque déontologique

Être en capacité de #Répondreprésent

Agir pour plus de transparence et d'ouverture

6. Annexes



| | |
|--------------------------------------|-----|
| Charte IGGN | 128 |
| Sanctions disciplinaires 2021 | 133 |
| Agressions des gendarmes | 134 |
| Historique de la fonction Inspection | 135 |

CHARTRE

D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

DE L'INSPECTION GENERALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE



Préambule

L'inspection générale de la gendarmerie nationale, attentive à la confiance du public dans la gendarmerie, conduit avec rigueur et mesure les missions générales d'inspection et de contrôle que les textes lui confèrent.

Garante du respect par les forces de gendarmerie des valeurs constitutionnelles de la République, des libertés et droits fondamentaux des personnes reconnus par les instances et textes nationaux, européens et internationaux, ainsi que des dispositions du code européen d'éthique de la police et du code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale, l'inspection générale de la gendarmerie nationale assure le même respect de ces valeurs et droits fondamentaux en son sein.

A ce socle de droits, l'inspection générale de la gendarmerie nationale ajoute ses propres valeurs morales fondamentales, issues des préceptes éthiques, philosophiques et méthodologiques posés par les statuts et directives régissant la gendarmerie.

L'inspection générale de la gendarmerie nationale déclare que ces valeurs fondamentales président en tout temps et en tout lieu à l'ensemble de ses actions et méthodes de travail. Ces valeurs s'imposent à tous ses personnels quels que soient leurs statuts, emplois, domaines de compétences, et guident la justesse de leurs actions.

Expression de son indépendance à l'égard de l'ensemble des formations de la gendarmerie, ces valeurs traduisent la ferme volonté de l'inspection générale de la gendarmerie nationale de garantir la légalité et la fiabilité des actions de la gendarmerie.

Sur leur fondement, l'inspection générale de la gendarmerie nationale édicte la présente charte d'éthique et de déontologie guidant ses actions et fonctionnement.

Titre premier

Éthique de l'inspection générale de la gendarmerie nationale

L'inspection générale de la gendarmerie nationale fonde ses règles déontologiques sur des valeurs morales supérieures, caractéristiques de l'éthique à laquelle elle se réfère. Les valeurs fondamentales dont elle est porteuse permettent d'induire le comportement qu'il convient d'adopter en toutes circonstances.

Ainsi l'inspection générale affirme son profond attachement, dans l'exercice de ses missions, aux principes des libertés et droits fondamentaux, d'humanité et de respect des personnes, de recherche de la vérité et de restitution fidèle des réalités et des risques.

Titre II

Règles déontologiques de l'inspection générale de la gendarmerie nationale dans l'accomplissement de ses missions

IMPARTIALITE

L'inspection générale accomplit ses travaux sans aucun a priori, esprit partisan ou de discrimination, ni postulat ou sophisme. Ces travaux ne servent aucun autre intérêt que celui de la manifestation de la vérité, de la recherche de la connaissance exacte de la réalité des pratiques et des risques susceptibles de s'y rattacher. Dans cette quête, elle ne subit d'influence ou de pression d'aucune sorte.

L'impartialité des productions de l'inspection générale est garantie par la qualité des personnels qui y sont affectés, la collégialité des travaux, la pluridisciplinarité des compétences, le respect des principes de méthodologie et de rigueur, et sa capacité à réutiliser l'enseignement de ses recommandations pour elle-même.

OBJECTIVITE

Les travaux de l'inspection générale n'ont pas pour objet de confirmer ou d'infirmer une thèse préétablie ou soutenue par une opinion dominante, mais de conduire à une appréciation objective, fidèle, systémique et équilibrée de la réalité. Ils ne comportent aucune appréciation subjective ou susceptible de laisser place à l'interprétation.



3. ANNEXES



CONFIDENTIALITE

En raison de la nature et de la sensibilité des missions, les données recueillies au cours des enquêtes, audits et études sont confidentielles par principe.

Leur communication relève du chef de l'inspection générale. Au sein même de celle-ci, elles sont portées à la connaissance des seules personnes ayant le besoin d'en connaître.

L'inspection générale veille avec rigueur à la protection de cette confidentialité des données et des sources. Elle ne peut être contrainte d'y porter atteinte, sauf dans les cas prévus par la loi.

RIGUEUR METHODIQUE

Les travaux de l'inspection générale répondent tous aux préceptes suivants :

Légalité : Les actions et missions ne peuvent être accomplies que dans la stricte limite des prescriptions légales, réglementaires et jurisprudentielles.

Réalité : Les travaux ne peuvent reposer que sur des faits dûment établis. L'inspection générale n'admet aucune analyse ou constat affecté de subjectivité, ou d'éventualité. La préservation de la constatation de ces faits est garantie par leur transcription.

Limites de compétences et de pouvoirs : Les études et travaux sont accomplis dans la stricte limite des termes d'un mandat ou d'une délégation judiciaire. Les pouvoirs en découlant sont exercés dans les mêmes conditions et dans le respect de la répartition des compétences entre les bureaux.

Titre III

Règles déontologiques s'imposant aux personnels de l'inspection générale de la gendarmerie nationale

EXEMPLARITE

Les personnels de l'inspection générale s'approprient et partagent les valeurs affirmées ci-dessus. Ils ne portent en aucune façon atteinte à l'image de l'inspection générale. Leur comportement, en privé comme en service, ainsi que leur manière d'exécuter les missions doivent être exempts de tout manquement aux règles éthiques, déontologiques, pénales et statutaires.

NEUTRALITE

Quel que soit l'objet de leur mission, les personnels de l'inspection générale s'abstiennent en tout temps et en tout lieu de prendre part aux expressions d'opinions ou controverses d'ordre politique, racial, religieux ou idéologique.

De même, ils s'interdisent tout jugement sur les avis, décisions et directives du ministre de l'intérieur ou du directeur général de la gendarmerie nationale.

PROFESSIONNALISME

Les personnels de l'inspection générale assurent leurs missions avec la rigueur et le professionnalisme qu'impose leur positionnement institutionnel, dans leur intégralité et dans les limites des mandats et délégations qui leur sont confiés et des orientations du chef de l'inspection générale.

Les constats, analyses et recommandations sont effectués dans des domaines de compétences maîtrisés par l'auteur de la mission. A défaut, celui-ci doit s'allier le concours de spécialistes du domaine de compétences concerné.

Le professionnalisme suppose de respecter une distance de précaution avec les interlocuteurs rencontrés et l'obligation pour chacun de s'abstenir de prendre part à toute mission impliquant des personnes ou unité susceptibles de mettre en cause son impartialité.

RESPECT DES PERSONNES

Les personnels de l'inspection générale agissent dans le respect des libertés et droits fondamentaux des personnes. Ils ne prennent aucune mesure de contrainte ou restrictive de liberté autre que celles prévues par la loi et sous réserve de s'assurer de son caractère strictement et évidemment nécessaire. Ils s'interdisent toute forme de déconsidération orale ou écrite susceptible de heurter la dignité d'une personne ou d'une unité de gendarmerie.

INTEGRITE

L'intégrité des personnels de l'inspection générale s'entend d'un point de vue tant comportemental qu'intellectuel.

Sous l'angle comportemental, l'intégrité s'entend de la probité et du désintéressement.

Sous l'angle intellectuel, elle s'entend de l'aptitude à faire abstraction de son propre avis, des pressions, des a priori, des sympathie ou antipathie pour l'interlocuteur. Elle se traduit par le courage intellectuel, qui s'illustre notamment dans la faculté de pouvoir défendre seul sa thèse même contre l'opinion dominante. L'intégrité suppose aussi la capacité à résister aux sollicitations et à rendre compte de la manière la plus fidèle de la réalité d'une situation. Elle suppose de toujours veiller à ne pas s'exposer au risque de ne pas accomplir son devoir.

INDEPENDANCE DANS L'EXERCICE DES MISSIONS

Les personnels de l'inspection générale sont indépendants dans l'exercice de leurs missions. Cette indépendance s'entend de la liberté d'action, de jugement, d'avis et d'analyse exprimés au cours de leurs travaux.

Elle n'existe que dans la limite de la définition des missions prévues par le mandat donné par le ministre, le directeur général et le chef de l'inspection générale ou par les délégations des magistrats.

Elle procède du respect de l'ensemble des règles et principes affirmés dans la présente charte.



Titre IV

Spécificité des fonctions

LEGITIMITE ET PROTECTION DU MANDAT

Le détenteur d'un mandat ou d'une délégation judiciaire dispose de facto de la qualité pleine et entière pour procéder à toute étude, constat ou enquête.

Il ne peut lui être opposé aucun refus, obstacle ou demande de justification d'aucune sorte dans l'exercice de son mandat. Il ne peut non plus être inquiété dans sa carrière ou son parcours professionnel à raison de l'exercice de ses missions.

SUJETION D'APPARTENANCE

Les personnels affectés à l'inspection générale de la gendarmerie nationale acceptent sans réserve les principes et règles énoncés dans la présente charte, s'engagent à les respecter et à rendre compte de toute situation qui serait de nature à les mettre en difficulté au regard de ceux-ci.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES POUR L'ANNÉE 2021 EN GENDARMERIE

Les procédures disciplinaires applicables aux militaires de la gendarmerie sont déterminées par le Code de la défense. Elles se différencient de celles des fonctionnaires, tant par le type de sanctions pouvant être prononcées (arrêts par exemple) que par le nombre existant de groupes de sanctions (3 pour les militaires, 4 pour les fonctionnaires).

Les sanctions disciplinaires sont réparties en trois groupes :

- les sanctions du 1^{er} groupe incluent l'avertissement, la consigne, la réprimande, le blâme, les arrêts et le blâme du ministre ;
- les sanctions du 2^{ème} groupe sont l'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de cinq jours privatives de toute rémunération, l'abaissement temporaire d'échelon et la radiation du tableau d'avancement ;
- les sanctions du 3^{ème} groupe rassemblent le retrait d'emploi, défini par les dispositions de l'article L4138-15 du Code de la défense et la radiation des cadres (ou la résiliation du contrat par les personnels qui ne sont pas de carrière).

| Par typologie de fautes | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2021 |
| MANIERE DE SERVIR | 439 | 602 |
| INFRACTIONS AU REGLEMENT | 372 | 561 |
| FAUTES DE COMPORTEMENT | 201 | 281 |
| IVRESSE (G3 EN CAS DE RÉCIDIVE) | 224 | 213 |
| INSULTES | 151 | 172 |
| ARMEMENT | 138 | 160 |
| ACCIDENTS | 136 | 139 |
| MENTIR/FALSIFIER | 99 | 105 |
| VIOLENCES | 78 | 90 |
| PERTES | 37 | 71 |
| MANQUEMENTS DANS INTERVENTION | 75 | 58 |
| INFRACTIONS DIVERSES | 58 | 57 |
| MOEURS | 40 | 47 |
| INDISCRETIONS | 37 | 41 |
| RETARDS / ABANDONS DE POSTE | 43 | 41 |
| SCANDALES | 44 | 35 |
| HARCELEMENT MORAL | 22 | 26 |
| VOLS | 24 | 26 |
| DETERIORATIONS | 17 | 20 |
| MENACES | 14 | 19 |
| RECELS / ESCROQUERIES | 15 | 14 |
| STUPEFIANTS | 7 | 12 |
| TRAVAIL ILLEGAL | 2 | 6 |
| RELATIONS | 4 | 6 |
| ABSENCES / DESERTIONS | 0 | 3 |
| DETTES | 2 | 2 |
| TOTAL | 2279 | 2807 |

| Par corps | | |
|----------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2021 |
| Officiers | 64 | 70 |
| Sous-officiers | 1753 | 2183 |
| Volontaires | 462 | 554 |
| TOTAL | 2279 | 2807 |

| Par groupe de sanction | | |
|-------------------------------------|------|------|
| | 2020 | 2021 |
| Sanction 1er Groupe | | |
| Avertissement | 120 | 147 |
| Consignes | 110 | 231 |
| Réprimandes | 60 | 50 |
| Blâme | 104 | 94 |
| Arrêts | 1798 | 2170 |
| Blâme du ministre | 48 | 65 |
| Sanction 2ème Groupe | | |
| Exclusion temporaire de fonction | 8 | 6 |
| Radiation du tableau d'avancement | 3 | 5 |
| Abaissement temporaire d'échelon | 0 | 2 |
| Sanctions 3ème Groupe | | |
| Retrait d'emploi | 8 | 6 |
| Radiation des cadres | 15 | 25 |
| Résiliation du contrat d'engagement | 5 | 6 |

| Par grade et groupe de sanction | | |
|---------------------------------|------|------|
| OFFICIERS GIE / OCTA | | |
| | 2020 | 2021 |
| Sanction du 1er groupe | 63 | 66 |
| Sanction du 2ème groupe | 1 | 1 |
| Sanction du 3ème groupe | 0 | 3 |

| SOUS-OFFICIERS GIE / CSTAGN | | |
|------------------------------------|------|------|
| | 2020 | 2021 |
| Sanction du 1er groupe | 1718 | 2138 |
| Sanction du 2ème groupe | 10 | 12 |
| Sanction du 3ème groupe | 25 | 33 |

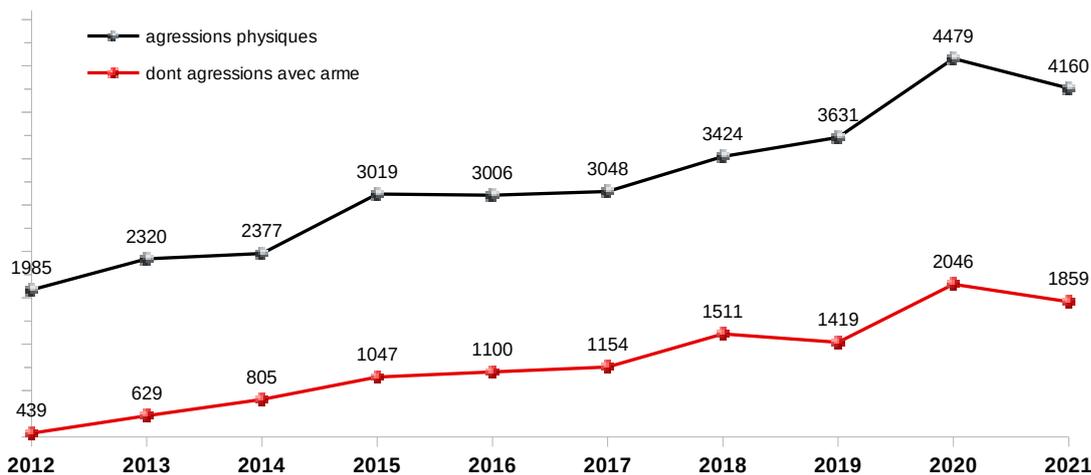
| VOLONTAIRES | | |
|-------------------------|------|------|
| | 2020 | 2021 |
| Sanction du 1er groupe | 459 | 553 |
| Sanction du 2ème groupe | 0 | 0 |
| Sanction du 3ème groupe | 3 | 1 |

3. ANNEXES

AGRESSIONS DES GENDARMES DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

En 2021, 12 140 gendarmes ont été victimes de 4 160 agressions physiques. Aucune n'a heureusement eu d'issue fatale, mais 1 883 gendarmes ont été blessés.

Sur les 10 dernières années, les agressions perpétrées contre des gendarmes ont progressé de 110%, les agressions avec arme de 323% et le nombre de gendarmes blessés de 40%



Évolution des agressions avec arme par rapport aux agressions physiques de gendarmes

En 2021, 7 689 agressions physiques et verbales contre les gendarmes ont été constatées, parmi lesquelles :

- 4 160 agressions physiques ;
- 5 421 agressions verbales dont 1 922 concomitantes à des agressions physiques ;
- 30 rebellions simples.

Les violences physiques affichent une diminution de -7,1% par rapport à 2020. Les violences verbales reculent également (-7,9%).

Les agressions avec arme diminuent (-9,1%). Les violences perpétrées avec un véhicule (-19%), par jet de projectiles (-0,9%), avec une arme blanche (-1,2%), avec un bâton (-58%) et par l'emploi d'un engin explosif ou incendiaire (-46%) participent de cette diminution. Celles perpétrées avec une arme feu (+6,9%) augmentent.

La menace principale à laquelle sont confrontés les gendarmes est constituée par les jets de projectiles (54% des agressions avec arme), notamment outre-mer (62% des agressions et 82% des agressions armées). L'utilisation d'un véhicule, comme moyen de percussion, reste cependant la menace principale en métropole (11% des agressions et 37% des agressions armées).

Les gendarmes affectés outre-mer demeurent cinq fois et demie plus exposés aux agressions physiques que leurs pairs servant en métropole. Le risque de blessure y est également 3,5 fois plus élevé. Dans le domaine spécifique des agressions avec arme, les faits subis par les unités opérationnelles d'outre-mer représentent en 2021, 51% du total national (47% en 2020).

Mayotte concentre le plus grand nombre d'agressions avec arme (23% du territoire national). Ce département avec la Guyane française et la collectivité territoriale de Nouvelle-Calédonie représentent, à eux seuls et au niveau national, 41% des agressions avec arme.

Au cours des 5 dernières années, l'augmentation des agressions physiques a été plus forte outre-mer (+102%) qu'en métropole (+19%). Cette tendance repose en grande partie sur la forte progression des agressions avec arme, elle aussi plus importante outre-mer (+155%) qu'en métropole (+16%) :

- le jet de projectiles est le mode d'action qui s'est le plus développé depuis 2017, tant en métropole (+23%) qu'outre-mer (+274%) ;
- au niveau national, Mayotte est le secteur où la situation s'est la plus dégradée depuis 2017 en termes d'agressions sur les gendarmes (446 agressions en 2021 contre 96 en 2017).

HISTORIQUE DE LA « FONCTION INSPECTION » EN GENDARMERIE

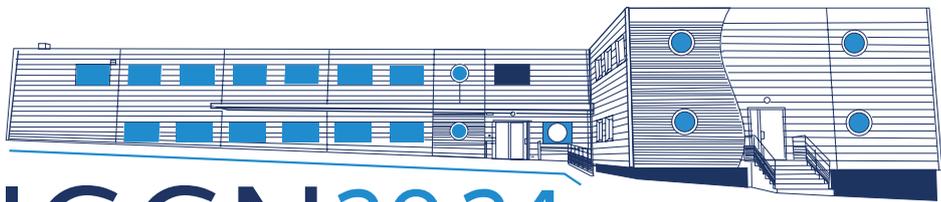
L'article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 précise que « La société a droit de demander compte à tout agent public de son administration ». Exerçant ses prérogatives sur la base de ce principe constitutionnel qui en justifie l'existence, la « fonction d'inspection de la gendarmerie » trouve ainsi son origine dans la Révolution française. Après une lente évolution historique, elle a vu son format et ses missions élargies à la fin du XX^{ème} siècle avec le « découplage IGA-IGN »¹, puis a connu des changements structurels à partir de 2009, avec le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur.



1- L'IGA (Inspection générale des armées) est rattachée au ministre de la Défense et travaille à son seul profit, alors que l'IGN (Inspection générale de la gendarmerie) est rattachée au directeur général de la Gendarmerie nationale.



OBJECTIVITÉ Être juste
 TRANSPARENCE ÉCOUTE
RIGUEUR COMPRÉHENSION ACCOMPAGNEMENT
 ABSENCE DE JUGEMENT
EXEMPLARITÉ IMPARTIALITÉ **LOYAUTÉ**
 PROFESSIONNALISME
 INDÉPENDANCE EXPERTISE
RESPECT
Discernement
 EXIGENCE
 COLLÉGIALITÉ
VALEURS PARTAGÉES



IGGN 20.24

