



RAPPORT IGGN 2022



« Vous avez choisi de donner du sens à votre vie en vous engageant au service de la sécurité de votre pays, au service de la sécurité de vos concitoyens. Vous avez fait le choix d'un beau métier, d'un métier exaltant, reconnu, exigeant, mais aussi le choix d'une aventure profondément humaine et enrichissante.

Vous arriverez en unité dans un contexte opérationnel sensible car les crises s'enchaînent depuis plusieurs années : crise sociale, crise sanitaire, tensions dans les Outre-mer, en Corse, guerre en Ukraine, en Europe.

Je vous invite, dans cet environnement, à cultiver d'abord la militarité de notre arme qui se conjugue avec l'acceptation du risque, le dévouement, l'esprit de discipline et la disponibilité. Ensuite, veillez au respect des fondamentaux de notre Institution séculaire qui place la cohésion de ses membres comme l'un de ses biens les plus précieux.

La cohésion permet de relever tous les défis, de limiter les fragilités, l'esprit de camaraderie de traverser les moments de doute et les épreuves. Et une carrière est traversée par toutes sortes d'épreuves.

J'ai plaisir à transmettre et je ne manque aucune occasion, en ma qualité de Chef de l'IGGN - référent déontologue de la Gendarmerie nationale - de rappeler que le lien de confiance, entre la gendarmerie et la population qu'elle protège, est essentiel.

Vous gagnerez cette confiance en vivant pleinement votre vie de gendarme, en vous référant régulièrement à votre Code de déontologie et en vous souvenant du serment que vous avez prononcé, sûrement avec émotion, il y a quelques jours.

Vous gagnerez cette confiance car vous saurez exercer votre fonction de « *soldat de la Loi* », l'exercice de l'autorité, en restant juste, mesuré, respectueux, même des auteurs de violences, de crimes ou de délits.

Vous vous montrerez donc soucieux de l'emploi légitime de la force.

Vous devrez, à chaque étape, faire preuve de discernement, mettre en œuvre les enseignements reçus, bien sûr, mais surtout les assimiler et les faire vôtres.

Vous comprenez aisément que l'exemplarité de tous les instants n'est pas une option. Cette exemplarité ne doit pas être vécue comme une contrainte mais comme une chance, un honneur. Cultivez cette haute exigence morale.

Vous allez être au contact des réalités, parfois de la misère sociale, de la violence mais, comme disait Françoise Sagan : « *ce n'est pas parce que la vie n'est pas élégante qu'il faut se comporter comme elle* ». Soyez des princes et des princesses dans l'âme, soyez pétris de cette humanité qui se conjugue avec humilité. »

Général de corps d'armée Alain PIDOUX,
Chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale.

Extrait de l'ordre du jour du 14 mars 2022 lu à l'occasion du baptême de la promotion
« Gendarme Henri MUZARD » de l'école de gendarmerie de Dijon



TABLE DES MATIÈRES

Éditorial du chef de l'IGGN	5
Entretien avec M. Jean-Michel GENTIL	7
Les grands rendez-vous de 2022	8
Organigramme de l'IGGN	9
Baromètre de la déontologie en gendarmerie en 2022	10
1. La déontologie, une valeur-clé de la gendarmerie dont l'IGGN est la gardienne	11
1.1. La déontologie, gage de réussite de la mission et de pérennité de l'Institution	11
1.2. L'audit AFNOR relatif à l'attribution du double label « égalité professionnelle » et « diversité »	12
1.3. Un plan d'action d'ampleur qui s'inscrit dans une feuille de route ambitieuse	14
1.4. Un chef de l'IGGN investi de responsabilités nationales	16
1.5. Comment l'IGGN anticipe et étudie les nouveaux risques de dérive déontologique. Trucs et astuces !	18
1.6. De la déontologie en école de gendarmerie	20
1.6.1. Les officiers	24
1.6.2. Les sous-officiers	27
1.6.3. Déontologie et formation au maintien de l'ordre	30
1.7. Un dispositif institutionnel d'animation cohérent	33
1.7.1. L'IGGN s'installe à Montpellier	34
1.7.2. Les antennes IGGN, c'est aussi la déconfliction	36
1.7.3. Le réseau des correspondants déontologues « grandit »	38
1.7.4. L'OGED et le réseau des référents égalité diversité – bilan d'étape	40
1.8. S'ouvrir à des partenaires nationaux et internationaux	42
1.8.1. Des sollicitations nationales constantes	42
1.8.2. Le séminaire inter inspections : « l'enquête administrative aujourd'hui »	44
1.8.3. Un engagement diversifié avec les organisations et réseaux internationaux	46
1.8.4. Former nos partenaires malgaches	47
1.8.5. Tunisie, Djibouti : questions aux généraux de division Pascal CHAMPION et Jacques DIACONO	48
2. Une IGGN objective qui relève les dérives déontologiques et oriente la réponse institutionnelle	51
2.1 Cartographie 2022 des dysfonctionnements déontologiques : données centrales et régionales	51
2.1.1. L'évolution des méthodes de diagnostic en 2022	51
2.1.2. Bilan des sanctions	52
2.2. S'adapter en permanence, pour toujours mieux maîtriser les risques !	53
2.3. Entretien avec le général de division Dominique LUCHEZ	55
2.4. Bilan de la plate-forme « Stop-discri »	57
2.5. Enquête judiciaire et enquête administrative : distinctions et liens possibles	60
2.6. Bilan d'activité de la DEI	63
2.6.1. Les enquêtes judiciaires	63
2.6.2. Les enquêtes administratives	65
2.7. La technologie au service du contrôle de la déontologie	66
2.8. La coordination nationale des enquêtes internes	67

TABLE DES MATIÈRES

3. Une IGGN soucieuse de transparence et proche de la population	69
3.1. Libre opinion de Christian MOUHANNA	69
3.2. Bâtir la confiance : « pour la population, par le gendarme ». Commentaire du colonel Christophe JUNQUA	71
3.3. Une action orientée vers les préoccupations de la population	74
3.3.1. Bilan de l'évaluation de l'accueil	77
3.3.2. Podium de la relation client : pourquoi la gendarmerie est-elle autant primée ? Explications de BearingPoint	78
3.4. Sécurisation des chambres de sûreté : l'exemple de la Norvège	79
3.5. La coopération avec le DDD - Bilan du traitement des signalements externes	80
3.6. La déontologie présente aussi outre-mer	84
3.7. La formation des enquêteurs judiciaires aux suspicions de violences au maintien de l'ordre	85
3.8. Bilan des conséquences des usages des armes en 2022	88
3.9. Focus sur les agressions dont ont été victimes les gendarmes en 2022	98
3.10. La gendarmerie et le droit d'usage des armes de 1791 à nos jours	99
4. Une IGGN qui exerce une veille des risques auxquels est exposée l'Institution	104
4.1. La maîtrise des risques et les audits	104
4.2. Exemples d'audits réalisés par la DAIE	106
4.3. En aval des audits : le suivi des recommandations d'audit directionnel	109
4.4. Bilan de l'activité de la DAET	110
4.4.1. La DAET, une structure hétérogène mue par une volonté commune : le service rendu au terrain	110
4.4.2. L'activité du BAPGD	111
4.4.3. Bilan d'activité du BAFAT	113
4.4.4. Le BASSI en 2022	114
4.4.5. Santé et sécurité au travail	115
4.5. Le retour d'expérience	117
4.6. MSG - 2022 : premiers jalons d'une « feuille de route sûreté » pour la gendarmerie	120
4.7. Le CPSAG, superviseur du dispositif de sécurité aérienne	122
4.8. Le Coordonnateur national de la prévention	125
4.9. Mieux coordonner pour mieux maîtriser les risques : un coordonnateur national du tir pour la gendarmerie	129
5. Perspectives	130
Annexes	131
Glossaire	142

ÉDITO Chef IGGN Rapport 2021-2022



Je suis heureux de vous présenter le désormais traditionnel rapport d'activité 2022 de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale. La transformation de l'IGGN, entamée en 2021, s'est poursuivie activement en 2022. Diverses mesures inscrites dans la stratégie «IGGN 20-24» ont ainsi été mises en application.

Nous avons accueilli, en septembre, un magistrat de l'ordre judiciaire, Jean-Michel GENTIL, en qualité d'adjoint au chef de l'IGGN. Sa présence n'est pas simplement symbolique. Au-delà de l'ouverture que je souhaite, il apporte une nouvelle compétence incontestable et permet à l'ensemble de la formation d'obtenir un éclairage neuf à de nombreuses réflexions et décisions.

Nos avancées se concrétisent aussi par la création d'une antenne déconcentrée de l'IGGN à Montpellier. Effective depuis le 1^{er} août 2022, elle a été installée en lieu et place de celle de Marseille. Sa principale richesse : offrir un détachement de six enquêteurs du bureau des enquêtes judiciaires (BEJ). Cette structure étoffe solidement le dispositif et bien entendu, ce n'est pas encore suffisant pour atteindre l'objectif fixé, c'est-

à-dire pouvoir traiter 20 % des enquêtes judiciaires internes. Nous en traitons actuellement environ 7 %.

Autre première, la diffusion du plan d'action déontologie de la Gendarmerie nationale en octobre dernier. C'est une grande démarche qui replace la déontologie au cœur des structures et des missions. Le respect des règles est à la base du contrat de confiance qui nous lie à la population ; le manque d'exemplarité d'un seul peut ainsi faire vaciller la confiance de nos concitoyens mais aussi celle de nos décideurs. C'est donc une question cruciale qui renforce notre crédibilité et notre légitimité. Ce plan d'action, qui permet de recentrer la déontologie au cœur des préoccupations du quotidien, est donc un outil de prévention et d'anticipation. Chaque responsable doit en mesurer la portée, se l'approprier et le faire vivre.

En qualité de référent déontologue, je souhaite insister sur deux notions clefs qui irriguent notre action : le respect et l'équilibre.

Le respect, car toutes nos interactions avec les usagers du service public et avec nos partenaires doivent être armées à ce principe fondamental. Nulle relation apaisée et confiante sans cette dimension de considération élémentaire. Nulle reconnaissance dans la «relation client» sans cette approche respectueuse des personnes souvent confrontées à la douleur, à la peine ou à la peur et dans l'attente d'une écoute bienveillante et d'une main tendue.



Déplacement du Chef de l'Inspection générale à Orléans.

L'équilibre, car toute décision, tout écrit, tout positionnement doit être empreint de mesure et bannir les excès. Être juste, passe par cette approche empli de discernement. «Dire les choses», ce n'est pas vexer ou rabaisser mais rappeler à l'exigence du métier, au serment que l'on a prononcé, à la dimension collective que l'on porte dans notre comportement individuel. L'équilibre, c'est aussi prôner la transparence, condition nécessaire à la participation des citoyens au contrôle de l'action publique, tout en garantissant la discrétion et le secret qui s'imposent à nous pour protéger de certaines procédures. Ce manque de déontologie serait de nature à créer une défiance nuisible à notre métier.

De nombreuses autres actions ont été initiées, elles éclairent entre autres l'enquête, le contrôle, l'accompagnement, la pédagogie, la réflexion, le lien avec la population. Et je félicite le personnel de l'IGGN pour leur implication dans les différentes missions qui leur sont confiées. S'il faut, bien sûr, poursuivre l'œuvre et chercher inlassablement à améliorer les process pour tendre vers plus d'efficacité, l'heure est aussi à la stabilisation et 2023 doit constituer une année non pas de pause, mais de confirmation et de validation des décisions engagées au cours de ces deux dernières années. Nous devons maintenant nous assurer de leur efficacité et apporter les corrections nécessaires et utiles.

Je ne saurais conclure ces propos, sans mettre en exergue le remarquable travail réalisé par nos gendarmes de terrain, ma longue expérience et mon poste d'observateur privilégié de chef de l'Inspection générale me le permettent. Je mesure chaque jour l'engagement de nos personnels et mes nombreux déplacements récents ne font que le confirmer. Bien sûr, on rencontre parfois des manquements qui perturbent la capacité opérationnelle de telle ou telle unité, en même temps qu'ils nuisent à l'image de la gendarmerie. Et c'est bien la raison pour laquelle nous devons faire le maximum pour prévenir les faux pas, les sorties de route et, quand ils se produisent, les traiter sans état d'âme, avec fermeté et humanité. Mais dans un contexte difficile, où l'adversité ne diminue pas, la «Maison Gendarmerie» sait répondre présent et maintenir un service public de qualité. Elle le doit à ses femmes et ses hommes qui relèvent chaque jour de nouveaux défis. Et à ceux-là, je veux rendre hommage. Alors que je vais prochainement tourner une page importante de ma vie en quittant le service actif, je suis conscient d'avoir œuvré 37 ans dans une «Belle Maison Bleue» où l'esprit de cohésion, le respect, le sens du service public ne sont pas de vains mots.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport annuel qui, dans la continuité de celui de l'an dernier, traduit une volonté de transparence et se veut exhaustif.



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



Déplacement du Chef de l'Inspection
générale dans le Lot.

ENTRETIEN AVEC M. Jean-Michel GENTIL



Vous avez été nommé adjoint au chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) en septembre 2022. Quel était votre parcours ?

Je suis magistrat de l'ordre judiciaire et j'ai exercé les fonctions de juge d'instruction pendant toute ma carrière, tout d'abord à Dunkerque, puis à Nanterre, Ajaccio, Bordeaux, Lille, et dernièrement à Paris en charge de la coordination de la Juridiction nationale de lutte contre la criminalité organisée (JUNALCO).

Vous êtes le premier magistrat à occuper ces fonctions. Comment concevez-vous votre rôle au sein de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale ?

La création du poste de magistrat adjoint au chef de l'IGGN est l'une des mesures adoptées dans le cadre de la stratégie de transformation IGGN 20-24. Le général de corps d'armée Alain Pidoux, chef de l'Inspection, a souhaité, à la suite des travaux du Beauvau de la sécurité, poursuivre une démarche de transparence et d'ouverture et, pour ce faire, bénéficier d'un regard extérieur à l'institution. Mon rôle est donc de lui apporter mon expérience dans la conduite des enquêtes internes, mon expertise en matière de procédure pénale et, plus généralement, de le seconder dans l'ensemble des missions confiées à l'IGGN.

En tant que magistrat quel regard portez-vous sur les missions de l'IGGN ?

Le champ d'intervention de l'IGGN est particulièrement riche. Les missions classiques d'investigation dans les enquêtes administratives et judiciaires qui m'étaient déjà familières, sont réalisées par des enquêteurs de très haut niveau, soucieux de respecter scrupuleusement les principes fondamentaux d'impartialité, d'objectivité, de confidentialité et de rigueur méthodique. Les activités de contrôle, d'audit et d'accompagnement, internes ou techniques, pilotées à la demande de l'Inspection, du ministère, ou en interministériel, attestent du haut niveau d'expertise reconnu à l'IGGN. Le recueil et le suivi des signalements des particuliers ou des personnels de la gendarmerie sont assurés, sans délai, au quotidien et l'engagement des opérateurs des plate-formes est vraiment exemplaire. Les missions de retour d'expérience et de sûreté de la gendarmerie sont en plein essor. Et comme le fil conducteur de l'exercice de toutes ces missions est le maintien du lien de confiance entre la gendarmerie et la population, lequel passe par le respect des règles déontologiques et la maîtrise des risques, il est particulièrement aisé pour un magistrat de s'y retrouver et de s'y impliquer.

Que reprenez-vous plus particulièrement de vos premiers mois de fonction à l'IGGN ?

Je retiens trois impressions majeures. Tout d'abord, une formidable opportunité d'avoir intégré une Institution qui partage les mêmes valeurs que celles qui guident un magistrat instructeur dans la conduite de ses dossiers. Ensuite, la possibilité de participer à la dynamique de sa transformation et aux réflexions que suscite l'évolution de la Gendarmerie nationale avec une équipe riche de sa diversité et de son expérience. Enfin, le plus important peut-être, l'envie de poursuivre une enthousiasmante ouverture professionnelle.

Les grands rendez-vous de 2022



Janvier

26/01 : Visite de **madame ÉLIZEON**, Déléguée interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et la haine anti-LGBT

Février

11/02 - Conférence DSD au profit des chefs de groupement des Sapeurs-pompiers à l'ENSOSP

23/02 - Présidence du baptême de la 111^e promotion de l'école de gendarmerie de Chateaulin par le chef de l'IGGN

Mars

9 - 11/03 - Déplacement d'une mission de l'IGGN en Tunisie

15/03 – Interview du chef IGGN par miss Konfidentielle

17/03- Présidence du baptême de la 30^e promotion de l'école de Dijon par le chef de l'IGGN

24/03 - Séminaire des antennes IGGN

Avril

5/04 - Intervention du chef de l'IGGN devant les auditeurs de la 33^e session nationale Sécurité et Justice de l'IHEMI

Mai

9/05 - Présentation du plan d'action déontologie de la gendarmerie au Référent déontologue du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

16-17/05 - Conférences au profit des futurs titulaires de commandement niveaux compagnie et groupement

Juin

2/06 - Conférence au profit de l'École nationale de la magistrature

6/06 - Conférence du BEJ au profit stage instructeurs IP à Saint-Astier

27/06 - Conférence DSD au profit des stagiaires CNFRO

Juillet

20/07 - Conférence de presse présentant le rapport d'activité IGGN 2021.

Septembre

5 - 9/09 – Séminaire de rentrée de l'IGGN et prise d'armes présidée par le général de corps d'armée **Bruno JOCKERS**, major général

15/09 – Intervention du chef de l'IGGN devant la 79^e session du CFMG

26 - 30/09 – Mission de formation au profit de la gendarmerie de Madagascar

Octobre

7/10 - Visite de **madame OLLIVIER**, présidente du comité d'éthique de la PNIG

7/10 - Intervention au profit des Jeunes de l'IHEDN

10 - 14/10 - Mission de formation au profit de l'Inspection générale de la Garde nationale de Tunisie

18 - 28/10 - Mission de formation en Finlande au profit des chefs de la police de l'ONU

Novembre

17/11 - Séminaire au profit des correspondants déontologues

23-24/11 - Participation à la 21^e conférence annuelle et assemblée générale de l'EPAC/EACN à Chisinau en Moldavie

30/11 - Intervention au profit des étudiants en master droit public à Panthéon-Assas

Décembre

12/12 - Conférence du chef de l'IGGN au profit des auditeurs de l'enseignement supérieur du 2^{ème} degré

13-15/12 - Mission d'échange avec la gendarmerie de Djibouti en vue de la création d'une Inspection générale

15/12 - Déplacement du chef de l'IGGN en région de gendarmerie Occitanie



Échanges et regards

croisés avec divers interlocuteurs

- Autorités administratives indépendantes (DDD - CGLPL, CNCDH)
- Parlementaires
- Cour des comptes
- Référents déontologiques
- Collège des inspections
- Services institutionnels
- Organismes internationaux
- Inspections italiennes et belges
- Journalistes
- Échanges internationaux

Chiffres clés

- 2 952 signalements de particuliers**
 - dont 808 relèvent de la compétence de l'IGGN (27,37%)
 - 111 manquements déontologiques relevés)
- 256 signalements internes**
 - dont 205 du type « stop discri »
 - 51 conseils
- 36 saisines du DDD**
 - dont 24 nouveaux dossiers
- 41 enquêtes administratives**
 - dont 44 % harcèlement moral au travail
- 54 nouvelles enquêtes judiciaires**
 - dont 4 usages des armes mortels (7,40%)
- 11 audits et 4 études**
 - 30 heures de formation touchant 4 000 personnels

Effectifs

- 117 personnels**
- 65 officiers de gendarmerie
 - 12 officiers du corps technique et administratif
 - 3 commissaires des armées
 - 23 sous-officiers de gendarmerie
 - 11 sous-officiers du corps technique et administratif
 - 2 personnels civils
 - 1 gendarme adjoint volontaire

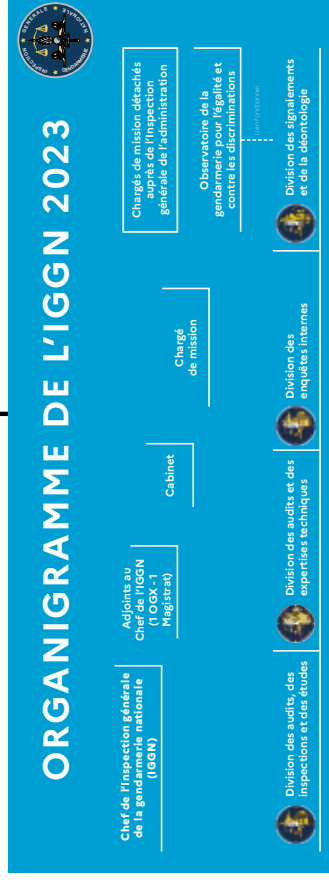
21,36 % de personnels féminins

Un plan stratégique



Autres 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 2022

LA GENDARMERIE, C'EST :

- **2 155 056 millions d'interventions**, soit 1 toutes les 15 secondes ;
- **101 163** personnels d'active ;
- **33 500** réservistes, soient **1960** réservistes employés chaque jour et **23,2** jours d'activité annuelle moyenne par militaire ;
- **3 913** gendarmes blessés en mission (+ **29,3 %/2021**) dont **2 466** (+ **31%/2021**) suite à une agression (**4 354** agressions physiques subies + **4,7 %/2021**) ;
- **35,1 %** des crimes et délits constatés ;
- **Selon l'INSEE, 52 %** des Français résident dans une commune dont la sécurité relève de la gendarmerie ; la zone de compétence couvre 95 % du territoire national ;
- **Une zone de compétence qui enregistre 70 %** de la croissance démographique constatée sur le territoire national entre 2007 et 2021 (soient 2,5 millions d'individus sur 3,7 millions).

L'ÉTAT DE SANTÉ DE LA GENDARMERIE NATIONALE : LES CHIFFRES QUI COMPTENT !

- **2 992** sanctions disciplinaires (2 809 en 2021) dont **71** blâmes du ministre, **19** radiations des cadres et **12** résiliations de contrat d'engagement ;
- **301** mutations d'office dans l'intérêt du service ;
- **81** « article 40 » rédigés par les échelons territoriaux de commandement (ETC) ;
- **783** enquêtes judiciaires internes conduites dont **54** par le BEJ de l'IGGN (BEJ : 7 % des enquêtes judiciaire internes dont les plus sensibles notamment usages des armes mortels) ;
- **231** enquêtes administratives diligentées, dont 36 par l'IGGN (BEA et ADIGGN) ;
- **2 952** signalements de particuliers adressés à la plateforme de réclamations des particuliers de l'IGGN dont **808** relèvent de la compétence de l'IGGN. Dans **11,7 %** des cas, on relève un manquement déontologique avéré. Les motifs principaux des doléances de particuliers sont l'action des gendarmes lors d'une procédure (**169** cas), un comportement inadapté sur la voie publique (**142** cas, hors usage de la force), l'accueil du public à l'unité (**185** cas), le refus de prise de plainte (**152** cas), l'usage disproportionné ou illégitime de la force (**57** cas), le refus d'intervention (**9** cas) ;
- **2 629** réclamations adressées directement aux échelons locaux de commandement ;
- **243** signalements internes via la plate-forme « Stop-discr » dont **51** hors champ de compétence de l'IGGN ou relevant d'une simple demande de conseil. Parmi les **192** signalements retenus, **159** invoquent le harcèlement moral au travail, **22** une discrimination, **7** un harcèlement sexuel et 16 « d'autres motifs ». Un seul signalement est motivé par des faits de violence.
- **12** personnes décédées suite à une action de la gendarmerie (dont 4 suite à un usages des armes) et **26** personnes blessées (+8 jours d'ITT) ;
- La gendarmerie, c'est aussi des valeurs très positives en matière de comportement : **46 880** témoignages de satisfaction et lettres de félicitations, **3 505** citations sans croix et **303** citations avec croix ;
- **92 %** des victimes de VIF satisfaites du traitement de leur plainte (audit VIF 2022).

1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.1. LA DÉONTOLOGIE, GAGE DE RÉUSSITE DE LA MISSION ET DE PÉRENNITÉ DE L'INSTITUTION

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



« L'exemplarité et la confiance sont indissociables ; l'absence de l'une, entraîne l'inexistence de l'autre ! ».

Cette citation de l'écrivain Patrick Louis Richard prend toute sa dimension et s'applique parfaitement aux relations entre les forces de sécurité intérieure et la population. Ce lien de confiance a été au cœur des débats lors du Beauvau de la sécurité en 2021. Assurément, les citoyens souhaitent une présence accrue de « leurs » gendarmes sur le terrain ; lorsqu'ils sont confrontés à un problème, ils viennent chercher une solution à la brigade locale. Pourtant, ce n'est pas le ressentiment qui prédomine devant une affaire non résolue car ils ont bien conscience de la difficulté à identifier chaque délinquant. En revanche, ils sont particulièrement attentifs à l'écoute qui leur est accordée et à l'exemplarité du gendarme dans son attitude et dans ses prises de parole.

Le respect des règles déontologiques et l'exemplarité dans l'exercice du métier, sont essentiels. Compte tenu des pouvoirs détenus par chaque gendarme (pouvoir coercitif à l'égard d'un individu, capacité d'usage de la force légitime...), l'usager doit pouvoir se sentir en pleine et entière confiance face au représentant des forces de sécurité. L'implantation particulière des brigades de gendarmerie et le fait que le gendarme vive au cœur de la cité en fait un personnage connu et observé, dont le com-

portement est commenté, qu'il soit en service ou hors service. C'est bien la raison pour laquelle la dépose de l'uniforme, à l'issue du service, ne permet pas le relâchement total dans la vie privée. C'est à la fois une vraie contrainte, mais aussi la grandeur d'un métier qui continue à placer ses personnels dans une situation singulière.

GAGE DE RÉUSSITE DE LA MISSION

De multiples critères, complémentaires, concourent à la réussite d'une mission. Le respect des règles, la rigueur, la détermination, la neutralité des propos tenus sont primordiaux. Mais quelle que soit la force des qualités professionnelles, l'empathie de l'intervenant sera tout aussi décisive. Quelle serait la réaction d'une victime de violences face à un gendarme peu empathique dont le comportement s'éloignerait de ce qu'elle espère ? Si elle a réussi à « franchir le pas », c'est qu'elle cherche une aide d'assistance, d'écoute ou de protection. Si la dimension humaine, respectueuse et compréhensive, est absente, elle se bloquera sans aucun doute. Face à ce deuxième traumatisme et à ce mutisme, comment obtenir sereinement le témoignage pertinent et irréfutable, qui donnerait au gendarme la capacité de réaliser sa mission avec efficacité et au magistrat les moyens de conclure l'affaire dans les plus brefs délais.

Au-delà, c'est l'image de toute la gendarmerie qui serait écornée.

Dans le cas d'une personne auteur d'infractions, l'exemplarité du gendarme dans la conduite de la procédure est de nature, sinon à créer une relation de pleine confiance avec l'intéressé, au moins à instaurer une forme de respect et une capacité de dialogue. Le mis en cause, rassuré sur la préservation de ses droits et l'intégrité de sa personne, sera sans doute plus enclin à coopérer, permettant ainsi d'aboutir à la manifestation de la vérité, ce qui est bien l'objectif d'une enquête judiciaire. Sans cette posture, le risque de voir l'affaire en question rejoindre la liste des affaires non résolues augmente.

1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

Lors d'une manifestation sur la voie publique, et face à des personnes dont la première priorité n'est pas de « casser du gendarme », l'attitude des forces de sécurité, si elle n'est pas conforme aux règles déontologiques, risque, à chaque instant, de remettre en question le succès de la mission. Un emploi de la force inapproprié peut cristalliser la situation, radicaliser certains participants et, *in fine*, mettre en péril le processus de négociation en cours. Ce manque de maîtrise est de nature à donner l'occasion de fustiger l'attitude des pouvoirs publics et d'installer une crise en instrumentalisant le manquement d'un seul. Les exemples ne manquent pas. Là encore, la mission aura échoué.

GAGE DE PÉRENNITÉ DE L'INSTITUTION

Marqueur de toutes les missions « gendarmiques », la déontologie a toujours été un gage historique de pérennité. Le 16 février 1791, la Maréchaussée devient Gendarmerie nationale. Ainsi relaté, cela peut paraître anecdotique. Mais, à une période où toutes les constructions et les institutions de l'Ancien Régime sont mises en cause, renversées et abrogées, la Maréchaussée a survécu. Elle a changé de nom, son pouvoir juridictionnel a glissé vers d'autres, mais elle est reconnue dans les cahiers de doléances, comme « le corps le plus utile de la Nation ».

Il est incontestable que cette vision de la population à l'égard de la Maréchaussée prend sa source dans le comportement exemplaire de ses membres.

1.2. L'AUDIT AFNOR RELATIF À L'ATTRIBUTION DU DOUBLE LABEL « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » ET « DIVERSITÉ »



Le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer a obtenu le double label « égalité professionnelle » et « diversité » en 2018 et a renouvelé sa candidature en 2022.

Cette labellisation est accordée par l'Association française de normalisation (AFNOR) à l'issue d'un audit qui contrôle la conformité à un certain nombre de normes dites volontaires, chaque organisation étant libre de s'y référer ou non.

Dans le cas de la reconduction du double label, c'est bien tout le périmètre du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer qui est audité. 36 sites ont donc fait l'objet de cet audit qui s'est étalé sur une période de deux

semaines et qui couvrait le secrétariat général (dont les préfectures), la DGGN et la DGPN.

En toute logique, l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) faisait partie de l'échantillonnage et a reçu la visite d'une auditrice le 22 juin 2022.

L'IGGN AU CŒUR D'UNE DÉMARCHÉ PRÉVENTIVE...

Le général de corps d'armée Alain PIDOUX, chef de l'IGGN, a présenté la dimension préventive des actions de l'Inspection qui se déclinent, notamment, à travers un document-cadre essentiel : la stratégie de transformation de l'IGGN pour la période 2020-2024 articulée

autour de trois axes structurants :

- la volonté de limiter le risque déontologique ;
- l'adaptation des capacités de réponse aux différentes saisines, en particulier aux signalements internes ;
- la recherche accrue de transparence et d'ouverture.

Dans une approche innovante, le plan d'action déontologie a été précédé par un vaste travail d'étude quantitative et qualitative portant sur les sanctions disciplinaires prononcées en gendarmerie.

Cette précieuse matière première a permis d'établir une cartographie des risques déontologiques, préalable incontournable au plan d'action.

Parallèlement, un kit pédagogique sur la déontologie a été mis à disposition des commandants territoriaux avec l'objectif de réaliser des actions de sensibilisation et de formation.

L'IGGN œuvre à la création de l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED)¹. Ce faisant, elle souligne l'importance de disposer d'un outil informatique décisionnel capable de : valoriser la masse de données dans le domaine RH, réaliser automatiquement des tableaux de bord, aider *in fine* à l'évaluation et au pilotage des politiques RH.

FOCUS SUR LA PLATE-FORME STOP-DISCRI ET SES ÉVOLUTIONS

Dès 2014, la gendarmerie est la première direction du ministère de l'Intérieur à créer une plate-forme d'écoute. Celle-ci, bien identifiée par ses personnels militaires, d'active ou de réserve et par le personnel civils, est désormais également accessible sur la page d'accueil de l'intranet gendarmerie. Parallèlement, une vidéo présentant le dispositif est largement diffusée sur les réseaux sociaux depuis 2022.

PROFESSIONNALISATION DU TRAITEMENT DES SAISINES

Faisant face à des sollicitations croissantes, la cellule d'écoute s'est structurée et densifiée. Commandée par un officier de gendarmerie issu du terrain, elle est composée de cinq militaires de la gendarmerie, tous officiers de police judiciaire et dotés d'une riche expérience.

Chacun des personnels a été formé à l'écoute active et à la détection des risques psychosociaux. La cellule d'écoute bénéficie également du soutien de psychologues cliniciennes qui participent aux réunions

lors de débriefings sur certains dossiers délicats. Une nouvelle fiche de prise en compte a été élaborée avec leur concours.

Placée au sein de la division des signalements et de la déontologie de l'IGGN, la cellule d'écoute est également au contact des juristes du bureau de la déontologie et de l'analyse juridique, avec lesquels elle évoque les dossiers les plus complexes.

Collégialité et objectivité sont les mots d'ordre dans le traitement des signalements internes. Chaque signalement est étudié avec l'ensemble des militaires composant la cellule, ainsi qu'avec la hiérarchie. Cette réunion permet d'appréhender avec impartialité la situation dénoncée, afin de proposer l'orientation la plus adéquate. La clôture du signalement et l'analyse des éléments reçus suivent les mêmes préceptes.

La procédure « Stop-discr » est une procédure écrite et orale. Pour autant, chacun des signalants bénéficie d'un entretien téléphonique avec un militaire de la cellule. L'orientation du signalement est discutée en collégialité et proposée au chef de l'Inspection générale. Dès lors que les faits allégués par le signalant entrent dans le champs de compétence de la cellule « Stop-discr » (harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexuels, discriminations, violences), le chef de l'IGGN peut décider de faire procéder à des vérifications par l'échelon territorial de commandement ou faire mener une enquête par ses propres services. En tout état de cause, il demeure vigilant quant au respect des délais dans la conduite des investigations. À l'issue, le chef de l'IGGN rédige deux courriers : le premier est une lettre de clôture destinée au signalant où il se prononce sur les faits allégués. Le deuxième est une lettre de suite adressée au commandant de la formation administrative du signalant où il l'informe de ses préconisations.

Après la clôture du signalement, l'IGGN veille à l'application dans un délai raisonnable mais bref des mesures préconisées. Elle effectue les relances en cas d'inaction éventuelle des échelons territoriaux de commandement.

Dans les dossiers les plus sensibles, la cellule d'écoute

¹ / Se référer au rapport d'activités IGGN 2021



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

suit les signalants. Par des appels téléphoniques, entre autres, elle s'assure de l'évolution positive de la situation. Chaque signalement est à l'origine d'un retour d'expérience constructif. Il ne s'agit pas seulement de sanctionner les manquements constatés, mais également de prévenir et de sensibiliser le groupe pour éviter toute réitération. Dans cette optique, l'IGGN est appuyée par son réseau de correspondants déontologiques et participe à des séminaires et des formations destinées aux gradés de gendarmerie ou aux futurs titulaires de commandement.

La cellule des signalements «Stop-discri» est également en lien avec les autres cellules du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer afin d'harmoniser les données statistiques pour davantage de lisibilité et de cohérence.

LES INNOVATIONS

- La mise en place d'un accompagnement des parties prenantes (séminaire - correspondants déontologie, formation aux RPS (Risques psycho sociaux), refonte

- guide des enquêtes administratives, *etc*);
- le suivi des dossiers et des mesures et le suivi «à froid» des victimes les plus vulnérables;
- nouveaux outils : fiche FPC (Fiche de présentation et de correspondance) + fiche-guide entretien ; tableau de bord ;
- consolidation des unités de compte ;
- actions de communication.

Le 21 septembre 2022, le bilan des audits a été présenté lors d'un comité de suivi ministériel égalité et diversité piloté par la MGMRH².

Ces présentations ont notamment été retenues comme bonnes pratiques :

- la cartographie des risques déontologiques ;
- le réseau structuré et structurant des RED (Réfèrent égalité diversité ;
- les veilles déontologiques et alertes diffusées par l'IGGN appuyées sur des cas concrets anonymisés ;
- la création de l'OGED (Observatoire gendarmerie égalité diversité).

1.3. UN PLAN D'ACTION D'AMPLEUR QUI S'INSCRIT DANS UNE FEUILLE DE ROUTE AMBITIEUSE « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » ET « DIVERSITÉ »



En 2022, la Gendarmerie nationale s'est dotée d'un nouveau plan d'action qui vise à conforter la place de la déontologie dans l'exécution de ses missions. La multiplication des crises dans un contexte opérationnel, médiatique et sociétal pesant, a rendu indispensable l'élaboration d'un tel projet, qui s'inscrit en cohérence avec :

- les orientations stratégiques de la feuille de route GEND 20-24 ;
- les travaux issus du Beauvau de la sécurité (fin 2021) ;
- la stratégie de transformation 20-24 de l'IGGN (mesure 1).

Conçu à partir de la cartographie des risques élaborée par l'IGGN et s'appuyant sur l'analyse des principaux manquements constatés entre 2017 et 2020, le Plan d'action déontologie (PAD) comporte 22 actions articulées autour de quatre axes complémentaires.



RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA DÉONTOLOGIE EN GENDARMERIE

De nouveaux moyens (plan de communication dédié, guide de lutte contre la corruption et de promotion de l'intégrité, tableau de bord de la déontologie) et de nouvelles mesures (présentation au comité exécutif du DGGN, sensibilisation du Conseil de la fonction militaire gendarmerie (CFMG) et de la chaîne de concertation aux exigences déontologiques, mise en œuvre d'une procédure de recueil et de traitement des signalements émis en interne) vont venir compléter les dispositifs existants et améliorer la gouvernance de la déontologie du niveau national jusqu'aux échelons territoriaux de commandement.

DÉVELOPPER LES ACTIONS DE FORMATION DÉONTOLOGIQUE

La formation initiale et continue est un levier majeur pour diffuser le respect de la déontologie dans les missions du quotidien. Il est, dès lors, capital de profiter de toutes les occasions (formation, stages, concours) pour mesurer et renforcer la connaissance des règles en la matière, qui constituent une compétence « socle » de chaque personnel de la gendarmerie.

FACILITER LA PRISE EN COMPTE ET LE SUIVI DES MANQUEMENTS DÉONTOLOGIQUES

La connaissance précise des manquements déontologiques constatés dans la gendarmerie et des suites données par la chaîne hiérarchique doit être facilitée par la mise en œuvre de nouveaux outils (suivi et analyse des procédures disciplinaires, suivi des enquêtes judiciaires et administratives internes ainsi que des mesures prises pour leur traitement, évaluation du dispositif de recueil et de traitement des signalements des usagers).

MIEUX PRÉVENIR LES RISQUES DÉONTOLOGIQUES DU QUOTIDIEN

Chaque gendarme doit adopter un comportement conforme aux valeurs et aux pratiques de l'Institution. Les règles déontologiques y tiennent une place majeure. Le contrôle interne, dont l'importance a été rappelée lors du Beauvau de la sécurité, vise à détecter, voire à prévenir, les 14 risques déontologiques identifiés et hiérarchisés en fonction de la probabilité de leur survenance et de leur impact. Dans ce cadre, de nouvelles actions sont mises en œuvre (guide de maîtrise des risques au profit de correspondants déontologues, traitement des usages des armes, contrôle interne de consultation des fichiers, réflexion sur les relations de confiance entre les jeunes et la gendarmerie) ou poursuivies (programme « alerte chambre de sûreté », déploiement des caméras piétons).

Diffusé en septembre 2022 aux formations administratives après sa validation par le directeur général, le PAD est actuellement en cours de déclinaison. La finalisation des premières mesures interviendra dès 2023.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.4. UN CHEF DE L'IGGN INVESTI DE RESPONSABILITÉS NATIONALES

De la laïcité au sein de la Gendarmerie nationale



La laïcité est un principe constitutionnel mentionné dès le 1^{er} article de la Constitution du 4 octobre 1958. C'est également une singularité de l'identité française qui puise ses racines au 19^e siècle avec la remise en cause des

liens de proximité, voire de dépendance, entre l'Église catholique et l'État.

Le principe de laïcité découle des principes d'égalité devant la loi et de neutralité. Il garantit la liberté de conviction religieuse mais aussi son expression sans crainte, sous un regard neutre et protecteur. C'est une égalité de traitement entre non-croyants et croyants, mais aussi un devoir pour les pouvoirs publics de per-

mettre à chacun de vivre paisiblement sa foi.

Au sein des forces armées, existent des aumôniers de confessions catholique, israélite, protestante et musulmane. Au-delà du dialogue, il s'agit de concilier les impératifs opérationnels et la liberté de la pratique religieuse. La laïcité intrigue, interroge et passionne le débat public. En effet, si l'État est laïc, la société, elle, ne l'est pas et la pratique religieuse n'y est limitée que lorsqu'elle trouble l'ordre public ou obère la continuité du service de l'État. L'année 2022 a notamment été marquée par l'opposition de certains usagers du service public à l'application du principe de laïcité au sein de l'Administration. Cette remise en cause s'oppose à la loi du 24 août 2021 qui renforce les principes de laïcité et de neutralité dans les services publics inscrits dans le statut général de la fonction publique depuis 2016, que ce soit vis-à-vis des agents ou des usagers.

Cette loi est complétée par le décret du 23 décembre 2021 qui réaffirme le rôle du référent laïcité dans chaque administration, lequel « *est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte* » et « d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année ».



Ce texte est à l'origine de la décision n° 57 126/DG du 18 novembre 2022 qui confère au chef de l'IGGN la qualité de référent laïcité pour la gendarmerie nationale, instaure un réseau de correspondants laïcité au sein des unités de Gendarmerie et fixe les modalités d'organisation de la journée de la laïcité évoquée supra.

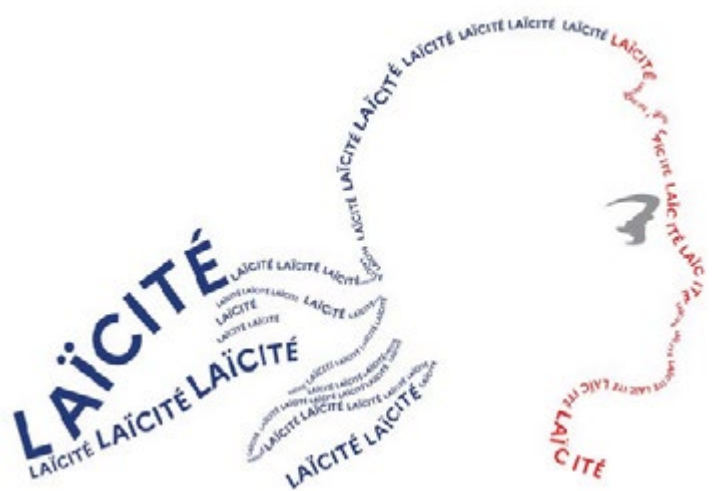


Dans cette fonction, le chef de l'IGGN anime le réseau des correspondants laïcité déployé au plus près des personnels civils ou militaires de la Gendarmerie nationale. Il peut également utiliser la division des signalements et de la déontologie (DSD) et spécialiste de la laïcité pour l'assister dans le traitement des requêtes. Le réseau des correspondants laïcité de la Gendarmerie nationale a été mis en place en coordination avec le bureau de la laïcité de la Direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLP AJ) du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer. Une instruction du 9 décembre 2022, publiée à l'occasion de la journée de la laïcité, a précisé son déploiement et ses modalités de fonctionnement. Fort d'environ 50 personnes, désignées par les commandants de formation administrative, ce réseau diffuse et relaie les orientations du référent laïcité et porte à sa connaissance les questions émanant du terrain.

Les correspondants laïcité s'appuient sur les officiers prévention-partenariat ainsi que sur les membres de la concertation et du Réseau égalité-diversité (RED) de leur formation d'appartenance : ils agissent comme autant de capteurs et d'ambassadeurs. Ils sont les points de contact des préfectures. Ils font remonter toute sollicitation ou participation à des événements ayant trait à la laïcité (formation, information, pra-

tiques de la gendarmerie, *etc...*) à leur correspondant régional.

Les seconds, déployés au plus près des personnels civils ou militaires, ont vocation à les éclairer et à faire remonter aux officiers prévention-partenariat les faits dont ils ont connaissance. Informés des orientations du référent national et des points de vigilance qu'il a identifiés, ils sont autant de relais qui contribuent à ancrer les valeurs de laïcité au sein de la gendarmerie. En 2022, la Division des signalements et de la déontologie a été saisie à deux reprises pour des questions sur ce sujet. Dans une première affaire relative à la pratique de la prière par un gendarme mobile dans une chambre collective, elle a indiqué qu'il était nécessaire de trouver au niveau adapté, le moyen de pratiquer individuellement sa religion en mettant à disposition une salle (notion largement entendue) afin de concilier l'exercice de la liberté de culte avec l'exigence de cohérence républicaine, donc du principe de laïcité. Dans une seconde saisine liée au port du voile au sein d'une caserne de gendarmerie par un personnel hors service, elle a fondé son avis sur le constat qu'un personnel résidant au sein d'une caserne y vit à temps complet et qu'en l'absence d'impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène, il ne peut lui être demandé d'ôter son voile hors service, y compris à l'intérieur de la caserne.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.5. COMMENT L'IGGN ANTICIPE ET ÉTUDIE LES NOUVEAUX RISQUES DE DÉRIVE DÉONTOLOGIQUE. TRUCS ET ASTUCES !

- Garante de l'application des règles de déontologie au sein de la Gendarmerie nationale, l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) accumule, au gré de ses enquêtes, audits, inspections, études mais aussi, à la faveur des signalements internes et externes dont elle est destinataire, une masse de connaissances sur les risques les plus prégnants et les tendances émergentes au sein de l'Institution.
- Les affaires traitées par la Division des enquêtes internes (DEI) permettent également d'identifier des risques émergents ou des problèmes systémiques méritant de faire l'objet d'une étude ou d'un audit.
- Aussi, dans une volonté forte - réaffirmée par le plan d'action déontologie de la GN 22-24 - de s'impliquer dans l'accompagnement des personnels, l'IGGN, à l'instar de la plupart des grands cabinets d'audit privé, s'est à nouveau engagée résolument en 2022 dans une démarche de formation et de conseil aux cadres de l'Institution et aux unités.
- Tout au long de l'année, cette mission générale de prévention et d'alerte se traduit par une action directe et continue de sensibilisation des cadres. Le chef de l'IGGN et les représentants de la Division des signalements et de la déontologie (DSD) interviennent ainsi régulièrement dans les écoles de gendarmerie dans le contexte de la formation continue, lors de séminaires³ ou des stages des futurs titulaires de commandements, soit environ 4 000 militaires par an.



3 / Référents déontologie, conseillers concertation, référents informatique et liberté

- Les fiches d'alerte déontologiques sont plus généralement destinées à l'ensemble des personnels de l'Institution. Elles rappellent les fondamentaux et sensibilisent aux risques nouveaux. À travers l'analyse de cas concrets récents, anonymisés, elles mettent en exergue les « bonnes pratiques ». La hiérarchie de contact et les correspondants déontologiques locaux les diffusent largement.
- Depuis 2022, des kits de formation pédagogiques composés d'un diaporama adaptable aux spécificités locales et d'un support à l'attention du commandement viennent compléter ce dispositif.
- La volonté de formation de l'IGGN s'exerce également dans le domaine technique. Priorisant initialement la conformité de l'action des unités avec les règles en vigueur, la Division des audits et études techniques (DAET) s'attache désormais à mettre son haut niveau d'expertise au service des unités

auditées en les accompagnant par des formations *in-situ* et en temps réel pour les aider à surmonter des difficultés ponctuelles ou pour les guider dans leur action quotidienne au travers de fiches techniques de portée générale.

Réaliste et soucieuse de dépasser son rôle historique de gardienne de l'orthodoxie déontologique et technique, l'IGGN s'investit résolument dans la maîtrise des risques via l'appui qu'elle apporte aux unités de terrain. En cela, elle s'inscrit totalement dans la dynamique du plan GEND 20-24.

- Forte d'un savoir-faire éprouvé, l'IGGN mène des audits et des études au profit du directeur général et lui présente ses conclusions et recommandations en y associant, le cas échéant, les instances dirigeantes de la GN. Par ce biais, elle contribue directement à l'information et à l'alerte des dirigeants de l'Institution sur les grandes tendances ou difficulté du comportement interne.



KITS DE FORMATION PÉDAGOGIQUE

- Juin 2022 : la bonne utilisation des réseaux sociaux
- Octobre 2022 : la déconfliction
- Octobre 2022 : les refus d'obtempérer



1.6. DE LA DÉONTOLOGIE EN ÉCOLE DE GENDARMERIE

Témoignage du général de corps d'armée Pierre CASAUBIEILH, commandant les écoles de la Gendarmerie



Quel est le rôle du commandant des écoles de la Gendarmerie nationale ? Combien d'écoles avez-vous sous votre commandement ? Combien d'élèves formez-vous chaque année ?

Le commandement des écoles de la Gendarmerie nationale (CEGN) exerce son autorité sur huit écoles de formation initiale pour officiers, sous-officiers et volontaires, ainsi que 17 centres de formation continue, de perfectionnement, et de production multimédia, auxquels il faut ajouter le musée de la gendarmerie de Melun. Ses missions principales consistent à mettre en œuvre la politique de formation décidée par le directeur général. Plus précisément, il s'agit d'assurer la formation initiale au profit de tous les militaires d'active de la gendarmerie, qu'ils soient officiers, sous-officiers ou volontaires, ainsi que la formation continue confiée aux organismes spécialisés au profit de militaires préalablement sélectionnés. Nous suivons aussi les évolutions pédagogiques

innovantes et tâchons d'en appliquer les méthodes à l'ensemble des actions de formation conduites au sein de la gendarmerie, par exemple avec des infographies interactives respectant le règlement général sur la protection des données (RGPD). Nous élaborons et diffusons la documentation d'instruction à laquelle les militaires des unités opérationnelles et de soutien peuvent se référer, dans le cadre du service ou de la préparation à certains concours et examens internes. Enfin, nous évaluons et contrôlons la qualité des formations dispensées.

Chaque année, presque un quart des effectifs de la gendarmerie passe par un centre ou une école de formation. En 2022, près de 11 700 élèves ont bénéficié d'une formation initiale, soit, environ 5 200 élèves-gendarmes, 360 élèves-sous-officiers du corps militaire de soutien, 5 840 élèves gendarmes adjoints volontaires et 250 à 300 élèves-officiers. Il convient d'y ajouter les 17 000 militaires en formation continue, toutes durées de stage confondues ; sans oublier les fonctionnaires d'autres administrations et les stagiaires étrangers qui bénéficient d'une formation dans nos écoles ou dans nos centres en vertu de conventions ou d'accords de coopération. Au total, un millier de formations sont dispensées au CEGN, tant en présentiel qu'à distance (plusieurs centaines), pour des durées allant de quelques jours à plusieurs mois.

Quel est le rôle du commandement des écoles dans la formation à l'éthique et à la déontologie des militaires de la gendarmerie ?

L'éthique et la déontologie ne constituent pas des disciplines isolées ou à part entière. Ce sont des matières transverses qui irriguent tous les apprentissages pratiques, ce qui garantit leur bonne assimilation.

À cet égard, l'engagement du commandant d'école ou de centre est essentiel car il ne saurait y avoir de déontologie appliquée sans exemplarité ni action positive des chefs. L'éthique et la déontologie relèvent d'abord de la responsabilité des cadres, notamment au travers de l'exemple qu'ils donnent aux élèves et aux stagiaires. Elles relèvent aussi de la responsabilité collective du

groupe et de la hiérarchie qui doivent exercer une forme de contrôle naturel pour éviter les dérives. En somme, chacun est responsable, vis-à-vis de ses camarades, de ses subordonnés et de soi-même.

Comme matrice de formation, le CEGN a mis en place un réseau structuré de déontologues désignés dans chaque école et centre et bien identifiés comme tels au sein de leur structure. Ils suivent les formations annuelles dispensées par l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) et exercent une mission de prévention, de conseil et d'information vis-à-vis des titulaires de commandement ou, plus globalement, de tout militaire qui s'interroge sur les problématiques liées au respect des obligations et des principes déontologiques.

Leur mission est soutenue et accompagnée par les Référents informatique et libertés (RIL), les Référents égalité-diversité (RED) et les conseillers concertation dont l'action est parfaitement complémentaire et concourante, notamment dans la prévention des actes de harcèlement, de violence ou de discrimination. Ou encore sous l'angle de la connaissance du droit, ou d'une sensibilisation sur le bon usage des réseaux sociaux. Le champ est vaste...

Ce réseau national est dirigé par le correspondant déontologue du CEGN. En ses qualités de coordonnateur, de conseiller et d'animateur, il s'assure au moins une fois par an, que les cours de déontologie sont mis à jour dans le cadre des commissions matières, et enseignés conformément aux directives. Il s'assure également de la bonne transversalité de cet enseignement. Il veille également à la déclinaison des directives du chef de l'IGGN en matière de déontologie et, notamment, à la diffusion des fiches Retex, très utiles au titre de la formation. Il s'assure aussi, une fois l'an, que les gérants des cercles mixtes ont bien rempli leurs obligations déclaratives en matière de déontologie en établissant les déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Enfin, en qualité de correspondant de l'IGGN, il est informé de toutes les enquêtes administratives conduites au sein du CEGN, de leur suivi et de toutes les réclamations émanant de particuliers.

Quel regard portez-vous sur l'enseignement de la déontologie au sein des écoles ?

L'éthique et la déontologie sont au cœur de la formation des élèves et stagiaires qui se destinent à l'exercice du métier de gendarme, qu'ils soient officiers, sous-officiers, volontaires. Leur enseignement répond naturellement à une logique de formation spécifique puisqu'il requiert l'adhésion à des valeurs et l'assimilation d'un savoir-être, préalables indispensables à la bonne mise en œuvre des compétences techniques.

Ces règles déontologiques, codifiées, doivent irriguer l'ensemble des actions des gendarmes. À cet égard, les références textuelles sont autant de points de repères cardinaux qui s'ancrent profondément dans la formation initiale.

C'est pourquoi, il nous faut clairement distinguer la formation théorique de la formation pratique qui est fondamentale, je dirais même irremplaçable ! Une fois que le corpus textuel a été enseigné et assimilé (Convention européenne des Droits de l'Homme, Code de déontologie commun à la Police et à la Gendarmerie nationales, Codes pénal et de procédure pénale, Code de la justice militaire, charte du gendarme, pour ne parler que de l'essentiel), il faut passer rapidement à l'application.

L'élève ou le stagiaire doit apprendre à se connaître et à se maîtriser dans un cadre exigeant de formation individuelle et collective, sous stress et dans un état de fatigue avancé, de préférence. Car cet objectif participe de la construction d'une éthique personnelle, éthique nécessaire à la déontologie à laquelle nous sommes astreints et à laquelle nous adhérons dès la signature de notre contrat initial. Mais la déontologie reste lettre morte sans éthique personnelle, comme il n'y a pas d'éthique assurée sans formation exigeante. Ce lien entre



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

la formation et la déontologie conditionne la crédibilité vis-à-vis de la population, car de la formation morale à la compétence, il n'y a qu'un pas, qu'il s'agisse d'intervention professionnelle, de police judiciaire, de sécurité des mobilités, de sécurité publique, ou d'ordre public.

L'enseignement est-il différencié entre les différentes catégories de personnel, officiers, sous officiers de gendarmerie, du Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN), gendarmes adjoints, réservistes ?

Le volume horaire consacré est différent selon les statuts et varie donc en fonction de la durée de formation. Le niveau de réflexion et la nature des mises en situation pratiques diffèrent aussi selon le niveau d'exigence attendue du militaire formé.

Dans tous les cas, l'enseignement est omniprésent et il comporte des cours théoriques (55 heures pour les officiers de gendarmerie, 40 heures pour les Officiers du corps technique et administratif (OCTA), 20 heures pour les sous-officiers, pour les élèves gendarmes adjoints volontaires ou les réservistes), des conférences de l'IGGN, du Défenseur des droits, de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), de la Commission nationale informatique et liberté (CNIL), de l'Inspection générale des armées-gendarmerie (IGAG), du Contrôleur général des lieux de privation de liberté, du référent égalité diversité et des documents supports et modules d'enseignement à distance.

Pour les sous-officiers, une sensibilisation à la prise en compte des victimes est prévue lors d'un forum des associations. Une convention signée avec 13 associations d'aide aux victimes, femmes, enfants, victimes de discriminations sous toutes leurs formes, du terrorisme et d'accidents, complète leur formation initiale.

La projection de films et l'évocation de cas concrets sont l'objet de tables rondes de réflexion. Mais, encore une fois, et plus fondamentalement, j'ai demandé que la déontologie soit systématiquement abordée dans des mises en situation pratiques exigeantes, à l'image des engagements éprouvants qui attendent nos élèves dès la sortie d'école. Je veux qu'ils soient mis en difficulté, poussés dans leurs retranchements, de sorte que leurs réactions restent toujours conformes à ce que leurs chefs, leurs employeurs et la population attendent d'un gendarme. Assistance aux victimes, respect des libertés individuelles et de la personne, lutte contre les discriminations, accès aux fichiers, contact, accueil, perquisition, intervention professionnelle, en un mot comme en mille, tout engagement de nos personnels est susceptible de révéler s'ils ont ou non été pétris en profondeur de notre déontologie dans un contexte où le droit est de plus en plus régnant.

La maîtrise déontologique est un gage de confiance et de légitimité.

Pour cette raison, la déontologie est également présente en formation continue. Chaque séquence, qu'il s'agisse d'une formation liée à un parcours d'avancement, à une prise de fonction, ou d'un recyclage comme au maintien de l'ordre, comprend des enseignements ou des mises en situation relatives à l'éthique et à la déontologie. Dans la continuité du socle acquis en formation initiale, des volets « commandement et contrôle hiérarchique » complètent le parcours. Ils couvrent de facto tout le spectre des responsabilités exercées au Centre de formation des dirigeants (CFD) (séminaires TC2, TC3, TC4, à l'EMS1, à l'EMS2) où des vidéos et réflexions de groupes viennent compléter les interventions d'entités extérieures et de l'IGGN.

Pour les sous-officiers, des modules spécifiques sont programmés dans le cadre des formations délivrées par le Centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP), qu'il s'agisse du stage national de formation à l'encadrement opérationnel (SNFEO), du stage préparatoire au pre-

mier commandement (SPPC), ou du stage de perfectionnement des adjoints de police judiciaire. Le Centre national de formation à la police judiciaire (CNFPJ) en fait de même pendant le stage des enquêteurs d'unités de recherche.

Enfin, des modules d'Enseignement à distance (EAD) sont librement accessibles via la plateforme Gendform sur le site du Centre de production multimédia de la gendarmerie nationale (CPMGN) ou du CNRP⁴, pour des séances d'instruction collective ou dans le cadre des enquêtes judiciaires. Par exemple, le cours traitant des « libertés publiques et valeurs de la République » est accessible à tous les militaires.

Y a-t-il une déontologie particulière des formateurs ?

Formez-vous les formateurs des écoles au respect de la déontologie ?

Bien sûr. Nous portons l'effort sur l'exemplarité des cadres. D'abord dans la phase de sélection des formateurs, en nous assurant que les volontaires pour servir au CEGN présentent bien un profil en adéquation avec les principes qu'ils seront appelés à enseigner. Ensuite, en rappelant les fondamentaux du Code de la déontologie lors de la Formation initiale des formateurs (FIF). À cette occasion, la charte du formateur est commentée et signée par tous. Cette charte contient l'ensemble des principes éthiques et déontologiques que chaque formateur doit respecter dans les écoles. Un récépissé de notification est même établi.

J'ai demandé que le stage FIF aille au-delà de l'enseignement de la pédagogie et qu'il contienne un module « chapeau » consacré au commandement et à la déontologie, afin qu'il ne soit pas exclusivement dédié à la technique de la pédagogie. Dans cet esprit, ce stage comportera davantage de mises en situation, de cas concrets, et de travaux dirigés.

Durant son affectation en école ou en centre, le formateur est suivi par un tuteur pendant sa première année de présence et fait l'objet d'une triple évaluation contrôlée par le CEGN.

Enfin, les nombreux formateurs détachés en renfort dans les écoles et centres pour une durée supérieure à un mois, reçoivent une formation qui pose les premières notions théoriques de la pédagogie et qui comprend un cours spécifique dédié à l'éthique et à la déontologie.

**La déontologie est bien un fil
conducteur de la formation
dans notre Maison.
Mieux, elle est au commencement
de notre professionnalisme.**



4 / Centre national de ressources pédagogiques qui regroupe les mallettes pédagogiques.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.6.1. Les officiers

Témoignage du général de division Laurent BITOUZET, commandant de l'EON



Quelles sont les missions de l'École des officiers de la gendarmerie nationale (EON)?

L'EON forme tous les officiers de gendarmerie, quels que soient leur statut et niveau de recrutement. Elle regroupe en fait quatre écoles en une, puisqu'elle accompagne les officiers dès leur formation initiale en leur permettant d'entrer dans la militarité puis dans le cadre de formations « métier » spécifiques et continues. Elle est également une école partenariale largement ouverte sur l'extérieur. Les parcours sont adaptés aux cursus et aux besoins de tous les profils d'officiers, qu'ils soient issus de l'université (master 2), d'écoles d'ingénieur et généralistes, recrutés sur titre ou sur concours au titre de la gendarmerie (OG) ou du corps technique et administratif (OCTA) ou qu'ils soient issus des grandes écoles militaires, des armées, du rang, voire de la réserve (EOR). La formation continue concerne chaque année plus de 800 officiers de tous grades. La

formation partenariale s'adresse à diverses administrations et entreprises au travers de journées ciblées ainsi qu'au MBA⁵ « spécialisé management de la sécurité » qui draine chaque année près de 40 auditeurs. Le Centre de recherche de l'EON (CREON) vient « irriguer » l'ensemble de ces formations et assiste en sus, les doctorants de la gendarmerie.

Quelle est l'origine de la création du département management, éthique et déontologie de l'EON ? Quelles ont été ses évolutions ?

La nécessité de réaliser un enseignement dédié à l'éthique et à la déontologie apparaît en réaction à l'affaire des « paillotes corses » en 1999. Le Département management éthique et déontologie (DMED) a évolué depuis sa création en 2000 en élargissant son champ de compétences avec le souci constant de l'innovation et du partage des connaissances.

En complément des questions directement liées à l'éthique et à la déontologie, le DMED élabore et diffuse un enseignement dédié à la gestion des ressources humaines, au management et à la psychologie. Les problématiques liées à l'utilisation des réseaux sociaux et des fichiers y sont notamment abordées.

L'enseignement dispensé par le DMED intègre de nombreuses conférences animées par de grands intervenants institutionnels ou associatifs (Défenseur des droits, Agence française anti-corruption, Contrôleur général des lieux de privation de liberté, chef de l'IGGN, DILCRAH, FLAG!⁶, Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), Mémorial de la Shoah et bientôt la CNIL). Le DMED est lui-même sollicité régulièrement par des partenaires institutionnels pour délivrer des informations sur les pratiques éthiques et déontologiques au sein de la gendarmerie (Centre de formation et de recrutement du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, École nationale de la magistrature, Université Panthéon-Assas, École des commissaires des armées, Réseau des écoles de service public).

5 / Master of Business Administration

6/ Association LGBT plus des agents des ministères de l'Intérieur et de la Justice

Quel regard portez-vous sur la perception que les élèves ont de cet enseignement ?

Une des caractéristiques de l'EOGN repose sur la grande diversité de ses élèves, qui présentent des profils et des expériences variés, sans compter les nombreux élèves étrangers qui suivent son enseignement. Leur perception de la déontologie est souvent induite par leurs origines. Ceux qui sont issus de recrutements externes découvrent des problématiques qu'ils n'avaient pas nécessairement anticipées au moment de leur entrée en gendarmerie, ceux qui viennent des grandes écoles militaires ou des armées la mettent en perspective avec leur expérience passée mais prennent parfois conscience de sa prégnance et des exigences qu'elle implique au sein de la gendarmerie. Les anciens sous-officiers peuvent, quant à eux, mesurer les futures responsabilités qui leur incomberont en terme d'accompagnement moral et social de leurs subordonnés. Dans tous les cas, l'enseignement délivré à l'EOGN permet de prendre conscience des enjeux et de l'importance de la question déontologique au sein de la gendarmerie, notamment dans le cadre de l'exercice du commandement.

Quel enseignement pour la déontologie dans le cadre de la formation continue ?



La formation continue dédiée aux officiers est essentiellement mise en œuvre par le Centre de formation des dirigeants (CFDG) et s'appuie sur l'expertise du DMED. Elle repose, notamment, sur des interventions systématiques de l'IGGN dans le cadre des stages dédiés aux différents niveaux de responsabilités organisés par le Cours supérieur d'enseignement militaire de la gendarmerie (CSEMG), et du stage d'acculturation des « catégories A – commissionnés – commissaires des armées ». Elle se concrétise également au travers des interventions ponctuelles du Référent égalité / diversité (RED).

L'identité numérique du « gendarme » est aussi abordée.

Le Centre de formation des dirigeants de la gendarmerie (CFDG) a récemment créé un

module de formation à l'exercice de l'autorité (FEXA) en cohérence avec la formation initiale et la formation « métier », qui permet d'aborder plusieurs aspects de la déontologie relevant du champ réel ou virtuel.

Le MBA « spécialisé management de la sécurité » bénéficie enfin des mêmes enseignements, adaptés à un public extérieur.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

Témoignage du lieutenant-colonel Sylvain JOUAULT, chef du Département management éthique et déontologie



Comment est enseignée la déontologie aux jeunes officiers ? Aborde-t-elle des problématiques spécifiques ?

L'enseignement de l'éthique et de la déontologie repose largement sur des mises en situation destinées à favoriser une approche pragmatique et concrète des enjeux.

L'éthique et la déontologie font l'objet d'un cours dédié de 42 heures au total délivré dans le contexte d'une formation de deux ans. Il s'agit d'inculquer les repères essentiels permettant aux futurs responsables de se positionner dans leur cadre d'action (étude des textes fondamentaux et, notamment, du Code de déontologie, nature du devoir de réserve, concept de laïcité, exigence de la lutte contre les discriminations, devoir de contrôle *etc*). Il s'agit également de permettre à de grands intervenants de la société civile (autorités administratives indépendantes, associations) de présenter le fonctionnement des organisations qu'ils incarnent ainsi que leurs attentes vis-à-vis de la gendarmerie.

La déontologie fait, en outre, l'objet d'un enseignement transverse dans le cadre des autres matières enseignées par le DMED. Elle est ainsi régulièrement évoquée au cours de l'enseignement dédié à l'exercice du commandement et à la gestion des ressources humaines ; notamment lorsque sont abordées la chancellerie positive (récompenses) et la chancellerie négative (sanctions). Les questions liées à la déontologie sont également intégrées à la FEXA et aux cours portant sur le management et la psychologie où sont, notamment, abordées les problématiques en lien avec l'accompagnement moral, social et psychologique.

Qu'est-ce que la méthode de raisonnement éthique ?

La Méthode de raisonnement éthique (MRE) a pour objet d'inviter l'officier confronté à une problématique d'ordre éthique ou déontologique, à s'interroger de façon introspective afin de discerner les facteurs pouvant avoir pour effet d'altérer son jugement. Cette méthode est mise en œuvre ou rappelée à l'occasion des différents cas concrets, souvent inspirés de cas réels anonymisés, utilisés à l'occasion des cours de déontologie ou des cours de commandement et gestion des ressources humaines.

Conçue il y a 10 ans par le DMED de l'EOGN, elle puise ses sources dans la méthode de raisonnement tactique, mais également dans les écrits du sociologue allemand Max Weber qui dissocie éthique de conviction et éthique de responsabilité.

Ces dernières années, la MRE a suscité l'intérêt des partenaires institutionnels de l'EOGN, démontrant ainsi sa pertinence au sein d'environnements professionnels diversifiés. Le DMED assure ainsi des séances d'information sur la méthode de raisonnement éthique auprès du Centre de formation et de recrutement du ministère de l'Intérieur et des Outre-mers, de l'École des commissaires des armées, de l'Université Panthéon-Assas ou encore dans le cadre du réseau des écoles de service public.

Quelles sont les perspectives de l'enseignement de la déontologie à l'EOGN ?

Il est nécessaire de faire évoluer régulièrement les cours dispensés au sein du DMED afin de les adapter à l'évolution des enjeux éthiques et déontologiques. La MRE a ainsi vocation à évoluer afin d'intégrer les questions relatives à la perception d'un événement. Par ailleurs, les questions induites par la nécessité de concilier le devoir de réserve et l'utilisation des réseaux sociaux ont vocation à être plus largement abordées. Le DMED est ainsi en recherche permanente de cas concrets réels qui sont systématiquement anonymisés et qui permettent aux futurs officiers de bénéficier d'un enseignement pratique leur assurant la meilleure préparation possible à l'exercice de leurs futures responsabilités.



Référent déontologue de l'EONG :

Le lieutenant-colonel JOUAULT, chef du DMED depuis août 2022 exerce également la fonction de référent déontologue au sein de l'EONG. Dans le cadre de ces deux fonctions, il s'est rendu à l'IGGN le 13 janvier et le 27 janvier 2023 afin de visiter le site, de solliciter la communication de cas concrets déontologiques anonymisés et d'évoquer un projet de formation de cadre de l'EONG par le BEA, s'agissant des enquêtes administratives.

1.6.2. Les sous-officiers

Témoignage du général Hubert CHARVET, commandant l'école de gendarmerie de Dijon : l'enseignement de la déontologie



Les jeunes gens qui franchissent le seuil de l'école de gendarmerie de Dijon sont guidés par le désir de servir et d'être utiles. Mais il ne comprennent pas immédiatement l'intérêt de la déontologie, cette matière dont le terme leur paraît abscons et l'objet apparemment trop éloigné de leur impatience d'apprendre concrètement leur futur métier. Il sont nés avec la généralisation d'internet. Une partie de leur vie appartient donc à ce monde virtuel, souvent prescripteur de comportements lorsque l'entourage social n'a pas apporté de réponses convaincantes à leurs interrogations.

Aussi, la déontologie tient-elle une place importante dans le programme de formation des élèves gendarmes qui ne se résume pas à un enseignement strictement

professionnel. Le chef de la Division de la formation s'appuie sur ses deux adjoints, le chef du Département de l'instruction responsable des dix compagnies de l'école et le chef du Département de la déontologie et des compétences. Cette appellation qui remplace, depuis 2021, celle de chef du Département des compétences illustre combien le professionnalisme repose sur des valeurs partagées. Ailleurs on parlerait de « règles de l'art ».

Les commandants de compagnie sont chargés de l'enseignement de la déontologie. « Pères » de leur compagnie, ils sont légitimes aux yeux des élèves gendarmes par leur grade, leur fonction et leur expérience. Bien sûr ils disposent d'une mallette pédagogique complète avec une fiche de préparation de séance pour l'organisation matérielle et les références textuelles, une fiche de cours et une présentation vidéo pour fixer le contenu des notions à transmettre. Mais ces cours sont également interactifs. Pour susciter la prise de conscience et la participation des élèves gendarmes, la mallette pédagogique contient aussi des cas fictifs, des extraits de films (« Le dîner de cons »), de séries, ou de journaux télévisés, ainsi que des montages de sensibilisation (« Le consentement », « L'exigence du respect »).

Si l'on en restait aux 22 heures de cours inscrites au programme, la déontologie trouverait difficilement à



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

s'enraciner. Ce sont en réalité l'ensemble des cadres qui en font une matière vivante par la rigueur de leur comportement, les échanges avec leurs élèves et, surtout, les nombreuses occasions que donne le programme de formation pour revenir concrètement sur les notions apprises. On pense évidemment aux mises en situation sur un contrôle d'identité, un tapage, une rixe, mais aussi à l'apprentissage de l'intervention avec un usage maîtrisé de la force ou encore aux cours de contact et de proximité... Sans doute la clef de voûte de l'ensemble

est-elle le parcours de tradition où le gendarme puise son identité dans la fidélité à des valeurs. Celles-ci lui sont régulièrement rappelées. Par l'officier référent déontologie de l'école, qui diffuse dans les compagnies films, cas concrets, infographies préparés par l'IGGN ; par les interventions du chef de la division de la formation et du commandant d'école devant les promotions. Ils donnent de la perspective pour faire de nos élèves des sous-officiers fiers de leur état, conscients de leurs droits et attentifs à leurs devoirs.

École de gendarmerie de Dijon : témoignage de Anaïs FRANTZ, psychologue



Pouvez-vous préciser votre mission au sein de l'école ?

Ma mission consiste à :

- animer ou co-animer des modules de formation dans les matières en lien avec la psychologie policière et, notamment, les cours de « contact », base de la communication avec les citoyens, les élus, la gestion de conflit. Je traite également de l'Optimisation du potentiel individuel et collectif (OPIC) qui aborde, entre autres, la mort et l'annonce du décès, la souffrance, le suicide, la résilience, les Risques psychosociaux (RPS). J'interviens également dans le cadre de l'Optimisation des ressources des forces armées (ORFA) qui englobe l'ensemble de moyens et de stratégies mentales permettant à chacun de mobiliser au mieux ses ressources physiques et psychologiques en fonction des exigences des situations qu'il rencontre ;
- réaliser des évaluations sommatives et annuelles au profit des cadres

formateurs ayant suivi une formation d'évaluateur de formateurs. Une partie du temps est dédiée aux fonctions d'évaluation et de remédiation avec les cadres évalués au sein des écoles ;

- participer à la construction et à la mise à jour de malettes pédagogiques dans mon champ de compétences (« contact », OPIC, ORFA, etc.)

Comment est enseignée la déontologie aux jeunes élèves gendarmes ? Quelle est la méthode employée ?

La déontologie est la pierre angulaire de tous les enseignements en école. En effet, elle est transversale et diffusée dans chacun des cours que nous animons. En tant que psychologue, lorsque nous intervenons dans un cours, nous donnons la parole aux apprenants afin qu'ils expriment les expériences qu'ils ont vécues personnellement ou sur le terrain. C'est ainsi que, parfois, nous devons recentrer les propos et ouvrir les débats sur des questions éthiques et déontologiques.

Ainsi, lorsqu'un élève qui s'exprime à propos d'une expérience où il nomme une catégorie de population de façon discriminante, nous apportons un moment de réflexion sur le sujet avant de susciter des questionnements : « est-ce ainsi que nous devons parler d'un être humain ? » ; « les autres, que pensez-vous de la manière dont s'exprime votre camarade ? ». Nous faisons le lien entre ce qui

est explicité en cours de déontologie et sur la manière de s'exprimer au quotidien, que ce soit en service ou en dehors du service.

La méthodologie privilégiée pour modifier des biais cognitifs passe par la connaissance de ces biais et la réflexion sur ces thématiques. En effet, lorsque l'élève gendarme les apprend, il a conscience de son propre fonctionnement. Ensuite, il voit toute l'énergie qu'il doit mettre en œuvre afin de se concentrer pour minimiser l'impact des biais et ne pas être dans l'impulsivité. Pour apprendre à fonctionner de cette façon, quoi de mieux que de l'expérimenter en échangeant sur la thématique ?

Y a-t-il des spécificités abordées ?

Pour être plus précise, il existe deux types d'enseignement de la déontologie :

- la déontologie en tant que matière à part entière, animée par les officiers des compagnies et/ou les Référents égalité et diversité (RED). Elle traite essentiellement des principes généraux de la déontologie, de la relation du gendarme avec la population, du rôle du gendarme en tant qu'ambassadeur de l'Institution agissant au service de l'intérêt général, de la prévention et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes, de l'exigence de respect et de l'acte d'engagement.
- la déontologie comme valeur transverse des matières enseignées. En tant que psychologues nous intervenons ainsi plus particulièrement pour évoquer :
 - l'acceptation des contraintes du métier, à savoir la déontologie dans le comportement du gendarme en service et en dehors de celui-ci, plus précisément dans les activités extra professionnelles (art.16 de la charte du gendarme⁷) ;
 - la mort, l'annonce du décès : le respect des familles dans ces moments, comment l'élève doit se comporter face à la souffrance des personnes à qui il va annoncer la mort d'un proche (art.6 de la charte du gendarme), quels sont les mots à éviter et ceux qu'il faut dire ;
 - la souffrance, le suicide, la résilience : comprendre la souffrance d'autrui (art. 6 de la charte du gendarme) ;
 - les risques psychosociaux : avoir conscience et connaissance de la charge mentale de soi et des autres ;
 - l'empathie, l'assertivité, l'autorité et la gestion de l'évènement, apprendre aux futurs gendarmes comment échanger en sécurité avec des personnes stressées par l'évènement,

privilégier les techniques de communication afin d'apaiser les tensions (art. 8 de la charte du gendarme).



Quel regard portez-vous sur la perception que les élèves ont de cet enseignement ?

Les élèves apprécient d'avoir des échanges sur ces sujets. Cela leur permet de remettre en question leur positionnement et d'ajuster leur perception de certaines situations. Je suppose qu'il faudrait systématiser et privilégier les échanges dans ces cours.

De façon pratique, échanger pendant quatre heures d'affilée est coûteux en attention, tant pour les élèves que pour les formateurs. Mais ces moments sont extrêmement précieux.

⁷ / Voir la charte complète en annexe



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.6.3. Déontologie et formation au maintien de l'ordre

Témoignage du général Bertin MALHET, commandant le Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie (CNEFG)



Quel est le périmètre de formation d'un établissement tel que le CNEFG ?

On pourrait qualifier le CNEFG d'école de formation continue, plus particulièrement dédiée aux formations relatives à l'ordre public (c'était sa vocation originelle lors de sa création en 1969), à l'intervention professionnelle, au commandement et, plus globalement, à la gestion de crise. Au-delà des enseignements techniques, les infrastructures et les programmes permettent de nombreuses mises en situation, au plus proche du réel, progressives jusqu'à des scénarii dégradés. *«Le gendarme agit comme il s'est entraîné, dès lors il doit s'entraîner comme il veut agir».*

Quelle est la place de la déontologie et de son enseignement au sein de l'instruction que vous délivrez ?

Plusieurs motifs imposent que la déontologie soit prégnante dans le façonnage et le perfectionnement des stagiaires qui, ne l'oublions pas, sont dépositaires de la force publique légitime : la consolidation de la militarité, l'exemplarité interne et externe, l'appropriation de la lettre et de l'esprit de la mission, la parfaite maîtrise des cadres légaux, le contact avec la population (de l'usager au délinquant) a fortiori lors d'opérations de restauration ou de coercition, la maîtrise de l'emploi de la force et des schémas tactiques, tant en sécurité publique qu'en rétablissement de l'ordre, la préservation des enjeux institutionnels et individuels face aux aléas rencontrés indépendamment de l'intensité ou la gravité de la situation...

Ne faisant pas l'objet de cours « à part », la déontologie est abordée à l'occasion de chaque enseignement technique ou tactique, via des rappels juridiques systématiques, dans le cadre de la conception de manœuvre, de l'élaboration des ordres, des conduites à tenir ou des « gestuelles » individuelles à adopter. Elle vient ainsi en complément ou fait écho au Code de déontologie de la police et la Gendarmerie nationales et à l'instruction dispensée au sein des écoles de formation initiale ou des échelons de commandement organiques.

Quelles sont les populations qui fréquentent ce centre et qui sont concernées par ces sensibilisations déontologiques ?

Sur les 17 000 personnes accueillies annuellement dans le cadre de plus de 150 stages, 14 000 stagiaires et auditeurs proviennent d'horizons multiples et arrivent à des moments variables de leur carrière. Sorte de creuset ou de trait d'union entre les différentes entités de la gendarmerie, le CNEFG dispense ainsi des modules complémentaires aux élèves sous-officiers ou aux élèves officiers en formation initiale, reçoit des unités constituées ou des individus isolés relevant de la gendarmerie mobile, de la gendarmerie départementale, voire des gendarmeries spécialisées, des futurs gradés de la gendarmerie mobile, de la Garde Républicaine, des Pelotons de surveillance et d'intervention de la gendarmerie (PSIG) ou encore des militaires affectés en Pelotons spécialisés de protection de la gendarmerie (PSPG) et Pelotons de sûreté maritime et portuaire (PSMP), des Officiers de police judiciaire (OPJ) destinés à accompagner les opérations de maintien de l'ordre, des futurs formateurs à la maîtrise de l'adversaire, avec ou sans arme.

Les partenariats avec d'autres services et entités (administration préfectorale, magistrature, Éducation nationale, SUGE⁸, cycles supérieurs d'études de la Défense ou de la Sécurité intérieure, classes Défense ou sécurité privée, AFP⁹, Équipes régionales d'intervention et de sécurité de l'Administration pénitentiaire -ERIS-) et avec des Forces de sécurité intérieure (FSI) d'autres pays du monde entier permettent de nouer des échanges fructueux entre cadres .

Pouvez-vous illustrer la manière dont vous intégrez la déontologie à l'enseignement du maintien de l'ordre ?

Il est rappelé aux gendarmes qu'au-delà du strict respect de la loi et du triptyque fondamental légalité-sécurité-efficacité, le contrat social dépasse leur action et que la légitimité et le discernement déontologiques doivent rester un guide. Le respect de la personne humaine et de ses droits, les principes d'absolue nécessité, de proportionnalité, d'impartialité, de désescalade guident les choix de matériels à employer, de postures et de dispositifs à adopter (montrer la force pour l'utiliser à minima, choix de la tenue en fonction du message à diffuser) afin d'atteindre les objectifs tout en favorisant un retour à la normale et la préservation des intégrités physiques voire matérielles. La notion de secours à personne (quelle qu'elle soit) est sacrée et prioritaire, même en action coercitive. C'est pourquoi les exercices intègrent secourisme et interopérabilité avec les services de secours (Équipes médicales opérationnelles de la gendarmerie -EMOG- ou Services départementaux d'incendie et de secours). Le maintien de l'ordre exigeant maîtrise de soi et discipline collective, l'effort est porté sur le perfectionnement des cadres : implication physique et contact, clarté des ordres, rôle de contrôle, rôle de superviseur en cas d'usage de moyens potentiellement vulnérants (récemment repris par le schéma national du maintien de l'ordre), sens des responsabilités... L'automatisme et l'universalité recherchés dans les méthodes d'analyse, de conception de manœuvre ou de formalisation des ordres, quel que soit le grade, et les débriefings systématiques par catégorie de responsabilité, sont propices au discernement recherché.

Indispensables au lien de confiance avec la population et les institutions, la transparence et la redevabilité sont également intégrées dans le discours et les méthodes : sensibilisation et conseil loyal et éclairé auprès de l'autorité civile, analyse des ordres reçus, meilleure communication avec le public ou les organisateurs via les ELIG (équipes de liaison), correspondant média et gestion des journalistes sur le terrain (rappelé par le schéma national du maintien de l'ordre), bonne utilisation de l'imagerie légale (caméra piéton, Cellule image ordre public -CIOP-, véhicule Observation et exploitation de l'imagerie légale -OEIL-, drone) et traçabilité des ordres et actions. À cet égard, le CNEFG accueille régulièrement au sein de ses exercices des autorités de contrôle ou des représentants d'organes externes (IGGN, commissions parlementaires, Défenseur des droits, préfets et magistrats, syndicats de presse...).



8/ Surveillance générale de la Sûreté ferroviaire

9/ Agence France presse : visites régulières de délégation de journalistes



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

Paradoxalement vous insistez sur le principe de désescalade et du juste nécessaire mais vous programmez de nombreux exercices en situation très dégradée ?

Oui, il est important, voire vital, que nos unités et nos militaires soient confrontés à l'entraînement aux scénarii du haut du spectre (dont les agressions armées). **La difficulté forge la cohésion, permet de toucher les limites individuelles et collectives, d'éprouver les actes élémentaires (ou qui devraient l'être).** Cette préparation aux situations dégradées réelles conforte la robustesse, la résilience et l'efficacité des militaires pour le meilleur service public. Ces drills, révélateurs d'hommes et de femmes et accélérateurs d'expérience, favorisent, le temps venu, face à des cas non-conformes ou des adversités hors-normes, le maintien d'un sain recul, d'une juste analyse et d'un discernement déontologique, autant que des réflexes salvateurs pour l'intégrité des personnes et la réussite de la mission.

Je suppose que la démarche déontologique est identique dans le cadre de l'enseignement de l'intervention professionnelle ?

Tout à fait. L'insistance sur le respect de la personne, la non-discrimination, la communication et la déconfliction, l'analyse du cadre légal et, plus globalement, sur la méthode de raisonnement tactique (étude de l'adversaire, des risques, du terrain, de l'environnement, et des gestuelles ou des schémas tactiques à adopter) est similaire. Les notions de responsabilité, d'absolue nécessité, de proportionnalité (dans le choix des moyens notamment), d'ultime recours prévalent. Au-delà de la perfection des techniques, les instructeurs éclairent systématiquement les stagiaires sur les conséquences potentielles de leurs actes (physiques/physiologiques, juridiques). À titre d'exemple, à propos d'un sujet plutôt d'actualité, la potentielle ouverture du feu sur un véhicule doit être appréciée à l'aune de l'efficacité et de la probabilité réelle d'immobilisation rapportée aux risques encourus pour la vie humaine et les tiers.

Dans quels autres domaines le centre intègre-t-il la déontologie ?

Je pourrai évoquer deux exemples :

d'une part, dans celui de l'évaluation de nos instructeurs. Au-delà de l'expertise requise et reconnue dans les matières précédemment citées, nous nous inscrivons totalement dans les process de formation, de perfectionnement et de contrôle de nos propres formateurs requis par l'andragogie (qualification F2F « formateur de formateurs » mise en place au sein du CEGN, sondage systématique des participants à l'issue de chaque stage). Les notions de crédibilité, d'exemplarité, d'humilité, de pédagogie, de respect et d'écoute, de remise en cause, d'exigence, de bienveillance sans complaisance sont autant de vertus déontologiques du formateur qui a conscience de servir ceux qui agissent au quotidien sur le terrain;

d'autre part, dans le cadre du choix des équipements. Le CNEFG, en liaison avec le Service de l'achat, de l'innovation et de la logistique du ministère de l'Intérieur (SAILMI) et la DGGN, est étroitement associé à la recherche, aux expérimentations de matériels divers et au dialogue avec les industriels, afin de faire évoluer les équipements en conformité avec la réglementation et les principes déontologiques qui guident notre action. C'est a fortiori le cas lorsqu'il s'agit d'adopter de nouveaux matériels. Par ailleurs, les scénarii et enseignements dispensés par le CNEFG sont régulièrement amendés pour tenir compte de l'actualité et des retours d'expérience en vue de réduire les facteurs de risque.

1.7. UN DISPOSITIF INSTITUTIONNEL D'ANIMATION COHÉRENT



En matière d'appréhension des exigences déontologiques, la gendarmerie a construit ces dernières années un dispositif national cohérent, qui innove l'Institution jusqu'au plus près du terrain.

Depuis 2016, à la suite de la loi 2016-483 relative à la déontologie dans la fonction publique, c'est le chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) qui assure la fonction de référent déontologue national pour la gendarmerie. Il s'appuie sur un réseau de 50 correspondants déontologues, présents dans toutes les régions, les écoles et les centres de formation relevant de la gendarmerie, les gendarmeries spécialisées ou les commandements de la gendarmerie d'Outre-mer, ainsi qu'au sein de la Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN).

Ces correspondants ont deux rôles principaux qui viennent compléter le travail de l'IGGN. Le premier, essentiel, est la prévention, le conseil et l'information des militaires de terrain. Le second est le traitement des manquements à la déontologie qui ne sont pas pris en charge par l'IGGN.

Un séminaire annuel, organisé par la Division des signalements et de la déontologie (DSD) de l'IGGN ainsi que des visioconférences régulières permettent de faire un point régulièrement avec ces correspondants sur les enjeux déontologiques et les actions à mener.

En 2019 et en 2020, l'IGGN a créé six antennes déconcentrées à Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Metz et Rennes. Directement rattachées, dans un premier temps, au chef de l'IGGN, elles ont rejoint la Division des enquêtes internes (DEI) en 2021. Elles permettent ainsi de démultiplier les capacités du Bureau des enquêtes administratives (BEA), situé à Malakoff. En 2022, à l'occasion de la réorganisation des régions de gendarmerie, l'antenne de Marseille a été transférée à Montpellier puis enrichie d'un détachement du bureau des enquêtes judiciaires (voir l'article 1.7.1. ci-après).

Outre la conduite des enquêtes qui leur sont confiées par le chef de l'IGGN, ces antennes apportent une aide et des conseils utiles aux militaires de tous grades qui s'interrogent sur des problématiques liées à la déontologie, notamment lorsqu'ils sont en charge d'enquêtes internes. Tout comme le BEA, elles effectuent des séances d'information régulières au profit des personnels désignés par leurs formations pour diligenter les enquêtes administratives de niveau local. Ceux-ci trouvent ainsi un appui très apprécié dans la proximité, l'écoute et les réponses que leur apportent les officiers des antennes de l'IGGN.

La diffusion de la culture de la déontologie constitue une autre priorité de ces antennes. Elle se concrétise par des entretiens réguliers avec les commandants de région et les correspondants déontologues ainsi que par

1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

des déplacements dans les unités au cours desquels les chefs territoriaux et les représentants de la chaîne concertation peuvent être approchés et sensibilisés.

Le Bureau des enquêtes judiciaires (BEJ), ainsi que son antenne à Montpellier servent de ressource aux unités, sections et brigades de recherches en demande de conseils sur la méthodologie des enquêtes judiciaires internes. C'est notamment le cas pour les usages des armes aux conséquences mineures que les unités peuvent gérer à leur niveau. Le BEJ traite, quant à lui, les cas les plus lourds, notamment en cas de décès ou des blessures graves.

L'action quotidienne de la DEI et de ses antennes déconcentrées contribue ainsi grandement à appréhender « l'état de santé déontologique » du terrain et à apporter la réponse la plus adaptée aux manquements constatés.

Le Pôle des affaires réservées (PAR) créé en 2021 au sein du Cabinet du directeur général de la gendarmerie nationale renforce la prise en compte des exigences déontologiques au plus haut niveau de l'Institution et leur reconnaissance par le directeur général. Le PAR suit les dossiers les plus sensibles, en particulier ceux qui sont susceptibles de fragiliser le lien de confiance avec la population. À ce titre, il est un interlocuteur essentiel de l'IGGN, au même titre que les échelons locaux.

1.7.1. L'IGGN s'installe à Montpellier

Créée le 1^{er} août 2022 et héritière de l'antenne de Marseille aujourd'hui dissoute, l'antenne déconcentrée de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) de Montpellier est la dernière née des antennes déconcentrées, issues de la volonté du chef de l'IGGN inscrite dans le plan IGGN 20-24. Elle est implantée au cœur de la Zone de défense et de sécurité (ZDS) Sud, au sein de la caserne LEPIC, dans des locaux rendus disponibles à l'occasion de la réorganisation des régions de gendarmerie.

Idéalement située entre Toulouse et Marseille, à environ trois heures de Lyon par la route, à proximité d'un aéroport et proche des infrastructures autoroutières et ferroviaires majeures, l'antenne déconcentrée de l'IGGN (ADIGGN) de Montpellier permet de répondre à des besoins de projections rapides sur des points éloignés de la capitale en gagnant des délais d'intervention et en s'affranchissant des contraintes liées aux transports.

UNE DOUBLE COMPÉTENCE ADMINISTRATIVE ET JUDICIAIRE

Subordonnée au chef de la Division des enquêtes internes (DEI) et commandée par un colonel, elle comprend huit enquêteurs à l'effectif, dont six, dédiés au domaine judiciaire, relèvent du BEJ et deux, dédiés au domaine administratif, dépendent du Bureau des enquêtes administratives (BEA).

Contrairement aux autres antennes déconcentrées,

exclusivement vouées aux enquêtes administratives et à la déconfliction, elle possède donc une double compétence qui lui confère son caractère unique.

Agissant sous mandat du chef de l'IGGN, les militaires en charge des enquêtes administratives interviennent principalement dans les limites de la zone de défense et de sécurité Sud. Ils peuvent éventuellement être engagés au-delà, en appui d'une autre antenne déconcentrée, du BEA, voire d'un commandement de gendarmerie Outre-mer.

S'AGISSANT DU DOMAINE JUDICIAIRE, LE BEI RESTE LE POINT D'ENTRÉE UNIQUE DES SAISINES.

Les enquêteurs de Montpellier participent à la permanence judiciaire constituée d'une dizaine d'enquêteurs mobilisables H24/7 et projetables sur l'ensemble du territoire national, notamment en cas de décès en lien avec l'action de la gendarmerie comme, par exemple, lors d'un usage des armes mortel.

Les militaires de l'ADIGGN de Montpellier affectés aux enquêtes judiciaires ont donc une compétence nationale. Le choix des enquêteurs relevant du BEI de Malakoff ou de l'antenne dépend de leur facilité de projection, les engagements conjoints étant toujours possibles dans le cadre d'opérations d'envergure.

Compte tenu de leur implantation, les enquêteurs de Montpellier ont cependant vocation à traiter prioritairement les dossiers dont le centre de gravité se situe en régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie, voire dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle Aquitaine, en tout état de cause au sud d'un axe Bordeaux-Lyon (voir carte isochrone 4 heures à partir de la caserne Lepic à Montpellier - source : Géoportail).

LES AVANTAGES DE LA DÉCONCENTRATION DES MOYENS.

Comme les autres antennes déconcentrées, l'ADIGGN de Montpellier est un précieux atout pour l'IGGN.

Proche des grands commandements territoriaux de Toulouse et Marseille, elle développe une meilleure connaissance du tissu local, sans obérer la nécessaire indépendance de l'Inspection. De ce fait, elle est naturellement à même de répondre aux sollicitations des militaires en charge d'enquêtes de commandement, afin de les guider ou de les conseiller.

Sa co-localisation avec les correspondants déontologues et avec le coordonnateur Référent éga-

lité-diversité (RED) de la région Occitanie (8000 hommes et 13 départements) permet des échanges fructueux sur les thématiques associées à la déontologie en gendarmerie.

Point d'appui privilégié de la DEI, elle est également en mesure d'accueillir des personnels de Malakoff projetés et de leur apporter toute la gamme du soutien logistique (mobilité, locaux, hébergement et alimentation). Cet appui s'exerce également dans le domaine des missions au travers d'actions conjointes ou par délégation d'actes de procédure. Elle existe également avec les enquêteurs affectés ordinairement au domaine administratif car ils bénéficient d'une habilitation OPJ nationale qui leur permet de renforcer les enquêteurs judiciaires, notamment dans le cadre d'opérations nécessitant des auditions simultanées ou rapprochées de mis en cause et de nombreux témoins.

En résumé, l'antenne déconcentrée de l'IGGN à Montpellier est un outil polyvalent, souple et flexible, qui agit sur l'ensemble du spectre des enquêtes internes pour le plus grand bénéfice de l'Institution.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.7.2. Les antennes IGGN, c'est aussi la déconfliction

La déconfliction est un Mode amiable de résolution des différends (MARD), adapté à des conflits de basse intensité. Elle a été introduite en gendarmerie en 2019 et les principes de sa mise en œuvre ont été formalisés dans la note-express N°10531 GEND/CAB du 23 février 2021. Elle a pour objectif de permettre au commandement de régler des différends entre les personnes, avant qu'ils ne prennent des proportions démesurées et ne provoquent de graves dysfonctionnements dans les unités. Toutefois, elle ne peut être mise en œuvre dans les cas susceptibles de relever du harcèlement moral et/ou sexuel, de discrimination et de violence.

Elle ne se substitue pas au rôle de la hiérarchie qui conserve toutes ses prérogatives mais constitue un outil supplémentaire qui pourra permettre le déblocage de certaines situations.

Afin d'assurer sa mise en œuvre en toute neutralité et en toute impartialité, elle est conduite par des enquêteurs d'une Antenne déconcentrée de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (ADIGGN) ou du Bureau des enquêtes administratives (BEA), considérés comme tiers de confiance et formés à l'écoute active et au règlement des conflits.

Elle se distingue de la médiation, assurée par l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGA-G). Dans ce cadre, le médiateur militaire agit en qualité de facilitateur pour permettre aux parties en conflit de trouver, par elles-mêmes, une solution au différend qui les oppose.

Dans le cadre de la déconfliction, c'est le « déconflicteur » qui élabore un accord qui prend en compte les éléments exprimés par les deux parties puis le leur soumet pour approbation.

Afin de présenter ce dispositif à tous le personnel de la gendarmerie (quels que soient leurs statuts et grades), un clip vidéo a été réalisé par le Centre de production multimédia de la gendarmerie nationale (CPMGN) et largement diffusé au mois de novembre 2022. Il a eu pour effet de mieux faire connaître la démarche en rappelant les grands principes.

Pour voir la vidéo, cliquez ici ou scannez le QR code

Lorsqu'une déconfliction est initiée, le « déconflicteur » doit s'assurer que toutes les conditions sont réunies pour qu'elle puisse être menée. Dans certains cas, la ou les parties en conflit ne seront pas volontaires pour s'engager dans cette démarche ou des éléments d'environnement s'y opposeront (gravité des faits, situation des personnels...).

En 2022, 17 déconflictions ont été initiées, 5 ont abouti à la signature d'un accord de déconfliction, contre 4 en 2021 et 2 sont toujours en cours.

L'ADIGGN de Marseille/Montpellier a mené 4 déconflictions qui ont toutes abouti à la signature d'un accord de déconfliction. Parmi les thématiques, on relève un différend de voisinage entre deux militaires au sein de leur résidence et des difficultés relationnelles entre subordonné et supérieur dans le cadre du travail.

Deux accords ont été suivis et respectés, un accord n'a pas été tenu et un accord est toujours en cours d'évaluation.

Après deux années de pratique, il ressort que la déconfliction permet de résoudre efficacement certains conflits de basse intensité sous réserve qu'elle soit engagée au moment opportun et que les personnes concernées fassent preuve de bonne volonté et d'intelligence de situation. Les échelons de commandement ne doivent surtout pas hésiter à travailler en collaboration avec les ADIGGN et le BEA et à leur soumettre les situations qui le justifient, ne serait-ce que pour obtenir une simple évaluation.

Promouvoir la déconfliction est une approche qui répond concrètement, et à sa manière, à la volonté du directeur général de « mieux accompagner, en s'engageant ensemble et en confiance ». Elle s'inscrit pleinement dans l'esprit du pilier 2 du modèle GEND 20-24.



À Retenir

LA DÉCONFLICTION

- Saisine simple et rapide d'une AD-IGGN par un échelon de commandement ou par une des parties ;
- Hors hiérarchie locale ;
- Discrétion ;
- Pas d'obligation de résultat ;
- Capacité d'écoute active ;
- Capacité de proposer et de trouver des solutions collaboratives ;
- Absence de jugement ;
- Capacité de chacun à sortir de sa logique d'opposition et à faire des concessions ;
- Adhésion et engagement contractuel.

FOCUS

Avantages de la déconfliction

- C'est un mode d'action rapide. Engagement quasi-immédiat de l'antenne de l'IGGN et traitement dans un délai de quelques semaines ;
- Il s'agit d'un véritable travail en confiance avec les échelons territoriaux de commandement qui sont associés en permanence et conservent leurs prérogatives : le commandement peut décider à tout moment de mettre un terme à la déconfliction ;
- Le recours à la déconfliction ne saurait être interprété comme un échec du commandement : il est simplement l'utilisation d'un mode d'action alternatif qui lui est offert ;
- Lors de la déconfliction, il peut arriver que, le travail de l'antenne de l'IGGN conduise à la révélation de certains manquements potentiels. L'IGGN agira alors comme un conseiller du commandement local pour leur prise en compte suivant la gravité des faits.

1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.7.3. Le réseau des correspondants déontologues « grandit »



L'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) dispose d'une compétence générale en matière de déontologie. Mise à disposition du directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), elle n'est pas inscrite dans une chaîne hiérarchique. Ainsi, elle possède un pouvoir de saisine et d'évocation autonome du fait de son positionnement. L'IGGN procède aux études et vérifications, afin de prévenir les manquements individuels à la loi, aux règlements, à la déontologie, au respect des droits de la personne et aux principes généraux d'exécution du service.

Point de convergence des remontées portées à la connaissance de l'Institution dans le domaine de la déontologie, le chef de l'Inspection générale en est son référent déontologue. Il est informé des manquements des personnels constatés par quiconque et qui lui sont remontés, notamment par son réseau de correspondants. Dernier poste d'une carrière accomplie au sein de l'arme, le chef de l'Inspection générale se caractérise par l'indépendance dont il fait preuve dans l'ensemble des décisions qu'il est amené à prendre.

Il dispose, d'une part, au sein de son unité, de la division des signalements et de la déontologie (DSD) et il s'appuie, d'autre part, sur un réseau de correspondants déontologues désignés dans les formations administratives territoriales et déconcentrées et mis en place depuis octobre 2016, .

La DSD est composée du bureau des signale-

ments et des réclamations (BSR) qui administre les différentes plateformes de recueil des signalements externes ou internes à l'Institution et du bureau de la déontologie et des affaires juridiques (BDAJ), chargé de l'instruction de toute saisine susceptible de porter un aspect déontologique et de la préparation des éléments de réponse qui s'y rapportent.

Les correspondants déontologues sont désignés au sein de l'état-major de chaque région de gendarmerie ou de formation assimilée. Ils peuvent être officier général ou officier supérieur du grade de colonel, voire lieutenant-colonel, mais doivent toutefois avoir une expérience certaine du commandement. Ils sont informés par la DSD de toute question déontologique survenue au sein de leur formation administrative d'appartenance. Ils sont le relais de l'Inspection générale au plus près des unités et agissent de manière à prévenir les manquements déontologiques, mais aussi à les caractériser en cas de saisine pour une situation donnée.

Le réseau des correspondants déontologues est réuni plusieurs fois au cours de l'année à l'initiative du chef de l'IGGN.

Un séminaire annuel est consacré à l'actualisation des problématiques de déontologie. Il permet également au chef de l'Inspection générale, à ses correspondants déontologues et à la DSD de se rencontrer. Il donne lieu à de fructueux échanges d'informations qui contribuent à la continuité et à l'harmonisation des pratiques au sein de l'Institution. Un bilan des manquements constatés et des enseignements à en tirer pour prévenir les récidives est réalisé. Les correspondants déontologues sont ainsi mieux armés pour exercer leurs attributions lorsqu'ils sont saisis d'une demande de conseil ou lorsque survient un manquement.

En 2022, le séminaire des correspondants déontologues a été réuni du 16 au 18 novembre. La DSD et la division des enquêtes internes (DEI) de l'IGGN ont présenté leurs observations des pratiques à la cinquantaine de participants. En outre, poursuivant en cela la politique d'ouverture de l'IGGN, plusieurs intervenants extérieurs sont venus proposer un temps de partage sur leurs activités en lien avec la déontologie. C'est dans ce cadre que M. WISSELMANN, directeur éthique et conformité du groupe Renault, M. DUCHAINE, directeur de l'agence française anticorruption, Mme CABY adjointe du défen-

seur des droits en matière de déontologie de la sécurité mais aussi MM. ROCHÉ et ZAGRODZKI, respectivement chercheur au Centre national de recherche scientifique (CNRS) et au Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales (CESDIP) sont intervenus pour faire part de leur expérience. Par ailleurs, le bureau de la laïcité de la Direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer a présenté les réseaux de correspondants laïcité mis en place dans les administrations publiques et a décliné les obligations en matière de formation à la laïcité qui sont désormais celles des agents publics en application de la loi du 24 août 2021. C'est dans ce prolongement que les correspondants déontologiques constituent également le réseau de correspondants laïcité de la gendarmerie nationale depuis la fin de l'année 2022.

En sa qualité de référent déontologue, le chef de

l'Inspection générale peut être sollicité pour donner son avis sur des questions en lien avec les obligations déontologiques qui incombent au personnel de la gendarmerie. En 2022, il a été sollicité à 12 reprises dans le cadre de thématiques très éclectiques. Toutefois, le calendrier électoral a suscité plusieurs saisines en lien avec le devoir de réserve inhérent à la qualité d'agent public, qu'il concerne un militaire ou un réserviste.

Lorsqu'un manquement déontologique est constaté, qu'il mette en cause un militaire d'active (quel que soit son corps d'appartenance), un réserviste, un personnel civil titulaire ou encore agent public contractuel, le chef de l'Inspection générale fait part de ses préconisations au chef hiérarchique de l'intéressé. Seul ce dernier dispose du pouvoir de direction, de contrôle et, le cas échéant, de sanction à l'égard du personnel incriminé, le chef de l'IGGN n'exerçant son commandement direct que sur l'Inspection et ses antennes.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.7.4. L'OGED et le réseau des référents égalité diversité – bilan d'étape.

L'égalité entre les hommes et les femmes a été à nouveau consacrée « grande cause nationale » par le président de la République à l'occasion de son second mandat. De fait, de nombreuses initiatives encadrent cet objectif.

Ainsi, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a publié le 13 décembre 2022 une étude intitulée : « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ». Cette étude annuelle présente, autour de grandes thématiques comme l'égalité professionnelle et l'autonomie économique, l'accès aux droits ou encore la culture de l'égalité, un état des lieux actualisé s'appuyant sur les dernières données des services statistiques ministériels et d'autres études.

À l'instar de cette approche méthodique et statistique, la Gendarmerie nationale a choisi de se doter d'un observatoire de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences.

L'OGED, AU CŒUR DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE LA GENDARMERIE

Dans l'esprit de la norme ISO 26000, la responsabilité sociale de la gendarmerie correspond au fait d'encourager les comportements socialement responsables (incluant aussi le souci de l'environnement) comme autant de leviers de performance et de confiance.

Dans ce contexte, l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED) se situe de facto à la croisée de deux grandes perspectives promues par la gendarmerie au titre de sa responsabilité sociale :

- la fiabilisation et la valorisation de ses données RH ;
- la mise en œuvre d'une politique RH permettant d'affronter les grands défis des années à venir (attractivité, évolution de la relation au travail, *etc.*).



COMPTER CE QUI COMPTE¹⁰

Le travail statistique et méthodique sur lequel l'OGED entend s'appuyer présuppose de bénéficier de données fiables et disponibles.

Le lancement du projet d'informatique décisionnelle RH de la gendarmerie doit combler ce besoin, autant que les attentes plus larges exprimées au sein de la gendarmerie. C'est un vaste chantier porté par le Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure (STSI²) (section des statistiques et de l'informatique décisionnelle) pour le volet technique et la Mission du système d'information agorh@ (MISA) en tant qu'assistant de la maîtrise d'ouvrage.

Cet investissement de long terme est une des conditions de la transparence voulue par la gendarmerie et de la qualité des analyses à produire.

PRÉSERVER LA CONFIANCE ET CONTRIBUER À L'ATTRACTIVITÉ

Dans son édito du livret « M@ GRH », le directeur général de la gendarmerie précisait : « La réussite de nos missions est la somme des efforts que, toutes et tous, vous fournissez, parfois en vous mettant en danger, souvent en prenant sur votre temps personnel, toujours avec un professionnalisme remarqué. Nous vous devons en retour la plus grande attention dans toutes les étapes de votre parcours, mais surtout une

^{10/} Paraphrase d'un mot de Mme Lonvis-Rome, ministre déléguée à l'Égalité entre les femmes et les hommes qui dit exactement : « ce que l'on ne compte pas, ne compte pas ».

meilleure prise en compte de vos attentes et une gestion adaptée, proche, simple et équitable.»

C'est le sens même du principe de symétrie des intentions sur lequel s'appuie l'OGED pour conduire ses observations. C'est-à-dire, de quelle manière la gendarmerie traduit dans son référentiel RH, pour ses administrés, l'exigence de service public qu'elle prône au profit de la population. Donc, *in fine*, comment une politique RH devient un levier d'efficacité et potentiellement une source d'attractivité, puis de fidélisation.

Dans cet esprit et afin de communiquer largement, l'observatoire entend se doter d'un site internet, enrichi d'un baromètre de l'égalité en gendarmerie. Cette interface numérique, accessible à tout public, constituera ainsi un vecteur privilégié de transparence pour l'OGED tout en assurant sa visibilité au profit de la confiance en l'Institution et de son attractivité.

QUELLE ARTICULATION ENTRE L'OGED ET LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ (RED) ?

La question est légitime et la confusion fréquente.

Promotion et sensibilisation

D'une part, l'OGED agit en appui du travail du réseau RED.

En effet, les RED ont une mission centrale d'information, de conseil et de sensibilisation aux thématiques d'égalité professionnelle et de prévention des violences, du harcèlement et des discriminations. L'OGED sera leur relais en mettant à disposition, sur

un site accessible à tous, une information à jour, des thèmes de réflexion et des chiffres-clés...

Également, l'OGED est partie prenante du plan d'action triennal de la gendarmerie pour l'égalité et la diversité, au même titre que le réseau RED.

Dans ces deux dimensions, les actions respectives des RED et de l'observatoire se renforcent et se conjuguent.

Mais des prismes distincts

D'autre part, l'OGED respecte, en toute logique, une approche « macro » dans les études et analyses qu'il sera amené à piloter. Il n'a aucune vocation à traiter des situations individuelles qui sont, a contrario, le quotidien et le bien-fondé des RED en tant qu'acteurs de proximité.

Loin de s'opposer, ces deux prismes se complètent avantageusement. Les RED sont, en quelque sorte, des sentinelles, au même titre que les conseillers concertation ou les référents déontologues. Ils sont à même de mettre leur expérience à disposition de l'OGED et de lui proposer des axes de travail qui mériteraient un approfondissement.

Le réseau RED existe depuis 2016. Il est animé par un référent national, en l'espèce la capitaine Marie-Ange DETEY. Nombre d'actions concrètes ont d'ores et déjà vu le jour sous son impulsion et avec son appui.

Au final, le réseau RED et l'OGED bénéficient largement l'un de l'autre et ne peuvent fonctionner que dans une logique vertueuse d'apports mutuels.

Saviez-vous

- Le secrétaire général de l'OGED est en poste depuis le 1^{er} août 2022. Il s'agit du chef d'escadron Frédéric BONTE.
- Les locaux de l'OGED sont accueillis au sein de la DPMGN (bureau 2090).
- La référente nationale égalité et diversité est la capitaine Marie-Ange DETEY (DPMGN).
- Le réseau des référents égalité – diversité de la gendarmerie compte plus de 500 personnes.

1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.8. S'OUVRIR À DES PARTENAIRES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

1.8.1. Des sollicitations nationales et internationales constantes



L'IGGN ASSISTE À LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DES MILITAIRES (CDM)

La Commission de déontologie des militaires a été créée par le décret du 11 janvier 1996. Elle a pour mission de sécuriser le risque de prise illégale d'intérêts au sens pénal du terme. C'est à ce titre qu'elle veille à la régularité juridique des départs des militaires vers le secteur privé après la cessation définitive ou temporaire de leurs activités.

Elle exerce un contrôle de compatibilité entre les fonctions exercées précédemment par le militaire et les activités projetées au sein de l'entité privée qui souhaite le recruter. Dans certaines situations, sa saisine est facultative. Dans d'autres, elle est obligatoire. Outre un critère organique en rapport avec le grade de l'intéressé ou fonctionnel s'il se voit confirmer la mission de contrôle, la saisine est obligatoire, notamment, lorsque le militaire sollicite un changement qui l'amène à occuper certaines positions

statutaires, telles que notamment, la disponibilité, le congé pour convenances personnelles ou encore le congé de reconversion.

Le référent déontologue de la Gendarmerie nationale est représenté par un officier général siégeant au sein de cette commission lorsque des militaires présentent un dossier.

La commission émet un avis qui ne lie pas le ministre et permet à ce dernier de conserver un pouvoir d'appréciation. Toutefois, il est rare que le ministre s'affranchisse de l'avis de la commission de déontologie des militaires.

En 2022, 330 dossiers ont été déposés. 54 l'ont été par des militaires de la gendarmerie, soit 16,4 %. 31 étaient officiers et 23 sous-officiers. Les perturbations liées aux crises successives ne permettent pas d'analyser l'évolution du nombre des dossiers. Pour autant, le flux actuel est marqué par une augmentation, qui semble témoigner de la prise en compte

des obligations juridiques liées à la reconversion par les différents acteurs concernés, intéressés, gestionnaires et autorités d'emploi.

L'IGGN EST IMPLIQUÉE DANS DES SESSIONS DE FORMATION AU SEIN DU CONSEIL DE LA FONCTION MILITAIRE – GENDARMERIE

L'article R. 4124-6 du Code de la défense indique que les conseils de la fonction militaire sont des instances nationales de concertation. Elles représentent les militaires gérés par chacune des forces armées et formations rattachées, indépendamment de leur emploi. Aussi, l'instance nationale de concertation pour la gendarmerie nationale est le Conseil de la fonction militaire gendarmerie (CFMG), fort de 75 membres. Les conseils de la fonction militaire étudient toute question relative à leur force armée ou formation rattachée concernant les conditions de vie, d'organisation du travail ou d'exercice du métier militaire.

L'IGGN et le CFMG entretiennent des interactions régulières, voire fréquentes. Tel est notamment le cas lors de la tenue de leur séminaire de formation ou de l'installation de nouveaux membres au sein du CFMG. Ces derniers sont élus pour 4 ans. Leur mandat peut prendre fin, notamment, si une sanction disciplinaire est prononcée à leur encontre.

Le chef de l'Inspection générale présente aux conseillers concertation la fonction de contrôle interne et insiste sur l'exemplarité qui ne s'acquiert que par un respect des obligations déontologiques qui incombent aux militaires et qui est particulièrement attendue d'un concertant au niveau national.

UNE ANNÉE DE FORTES SOLLICITATIONS INTERNATIONALES

Un des 3 axes de la stratégie IGGN 20-24 affiche l'ambition d'agir pour plus de transparence. Le maintien de la dynamique d'ouverture implique, notamment, d'organiser des rencontres à échéances régulières avec des partenaires extérieurs, et de

poursuivre le développement des relations internationales de l'IGGN. L'année 2022 a été source de sollicitations et d'opportunités multiples et s'est traduite, pour l'IGGN, par une augmentation des sollicitations bilatérales. Les organisations et réseaux internationaux sont également restés source d'activités conséquentes.

LES SOLLICITATIONS BILATÉRALES ÉMANENT ACTUELLEMENT DE L'EUROPE ET DE L'AFRIQUE

L'IGGN a envoyé ses experts dans plusieurs pays pour répondre aux sollicitations de ses partenaires : deux missions de haut niveau, l'une en Tunisie, l'autre à Djibouti (voir infra l'interview des généraux P. CHAMPION et J. DIACONO), ainsi que des formateurs spécialisés dans les enquêtes internes à Madagascar en septembre et en Tunisie en octobre.

En contrepartie, un officier de l'IGGN a pu suivre une formation sur les enquêtes internes en Espagne, sous l'égide du SAI de la Garde civile.

Nous avons, en outre, reçu des délégations étrangères au siège à Malakoff : le STT (service anti-corruption) de Lituanie en avril, l'IGPN du Kosovo en novembre. Ou encore participé à des rencontres en format élargi pour des présentations, concernant « Stop-discri » et l'OGED à l'occasion de la visite d'autorités espagnoles à la DGGN en septembre 2022.

Plusieurs pays ont sollicité l'IGGN à distance pour des bonnes pratiques sur des thématiques, telles que la formation à la déontologie, les audits ou les incidents liés aux armes à feu. Citons le Portugal, Monaco, la Belgique, et ceci par différents canaux, notamment l'EPAC (voir infra), la FIEP (Association internationale de gendarmeries et forces de police à statut militaire), FRANCOPOL. (Réseau international francophone de formation policière¹¹).

Dans le cadre de l'engagement de la gendarmerie dans la crise ukrainienne, l'IGGN a fourni un appui aux travaux d'anticipation, de prospective et d'aide à la décision souhaités par le directeur général.

11/ <https://www.francopol.org/>



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.8.2. Le séminaire inter inspections : « l'enquête administrative aujourd'hui »



Quatre questions à l'inspecteur général Renaud FOURNALÈS, référent pour les enquêtes administratives et les affaires juridiques de l'Inspection générale de l'administration (IGA) et animateur du groupe de travail inter-inspections chargé de préparer le séminaire.

Pourquoi un séminaire inter-inspections sur le thème des enquêtes administratives ?

Le collège des inspections générales du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer que préside Michel ROUZEAU, en tant que chef du service de l'IGA, est à l'initiative de cet événement. Instance créée par le ministre en juin 2020, elle réunit auprès de l'Inspection générale de l'administration, l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), l'Inspection générale de la police nationale (IGPN), l'Inspection générale de la sécurité civile (IGSC) et l'Inspection générale de la sécurité intérieure (IGSI).

Ce collège a, notamment, pour mission de veiller à la cohérence méthodologique et déontologique des pratiques professionnelles de ses membres respectifs. Au-delà, il porte l'ambition d'être un espace d'échanges de bonnes pratiques et de discussions croisées sur les difficultés rencontrées ou sur les enjeux auxquels chacune de nos inspections peut être confrontée dans son quotidien. Et la conduite des enquêtes administratives est clairement au cœur de cette culture commune d'inspection. Le thème s'est imposé ici avec évidence.

Quels sont les principaux sujets que vous avez proposé d'aborder ?

Le cadre juridique de l'enquête administrative a longtemps été régi par une large liberté d'action découlant du principe hiérarchique et la seule exigence déontologique d'investigations menées à charge et à décharge. Mais, dès lors que l'enquête porte intimement sur l'appréciation de comportements individuels, elle ne peut échapper à la dynamique contemporaine de promotion des droits des personnes (parmi ceux-ci les droits de la défense, le respect de la vie privée, la protection des données personnelles, la prévention de toute situation de harcèlement par exemple...). Au-delà, le droit public pose également de nouveaux standards de bonne administration au bénéfice des agents publics, parmi lesquels les principes de loyauté, d'impartialité ou bien encore de transparence.

C'est dire tout l'intérêt de se réunir entre inspections générales pour réinterroger notre méthodologie, nos usages, nos techniques, afin de répondre, et surtout s'adapter, à ces nouveaux enjeux. À l'occasion des quatre tables rondes qui ont permis des échanges de bonnes pratiques et de retours d'expérience, nous avons abordé successivement les thématiques suivantes :

- l'étendue des moyens d'investigation que peut mettre en œuvre l'enquêteur, ses contraintes et limites en matière de collecte des preuves ;
- l'anticipation par l'enquête administrative des risques encourus par les personnes qui y ont collaboré ;
- l'incidence de la promotion des droits de la personne entendue sur le déroulement de l'enquête administrative ;
- le caractère complexe de l'identification des comportements de harcèlement et de leur traitement en enquête administrative.

Enfin, nous avons eu la chance de bénéficier de deux interventions extérieures de grande qualité, avec la présence lors de nos travaux de Mme BARROIS de SARIGNY, adjointe au Défenseur des droits, qui a esquissé les contours du nouveau régime de protection des lanceurs d'alerte, et du professeur Anthony TAILLEFAIT, de l'université d'Angers, qui nous a fait partager son expertise de la jurisprudence administrative relative à la répression des actes de harcèlement moral dans la fonction publique.

Que retenir-vous des interventions de cette journée ?

Tout d'abord cet événement a permis de réunir 130 participants issus de 12 services d'inspections générales de l'État, dans l'enceinte historique du fort de Charenton. Ce fût donc un beau succès d'audience ! Les échanges et prises de parole ont été révélateurs de ce qui nous unit, à savoir la passion d'une même culture d'inspection attachée au devoir de vérité et de rendre compte, certes, mais toujours dans un esprit humaniste et respectueux des droits des personnes soumises à notre contrôle supérieur.

J'ai aussi beaucoup appris lors de cette journée, chaque témoignage ayant contribué à alimenter une véritable boîte à outils, mise au service de chacune de nos inspections, en termes de bonnes pratiques. Enquêter est bien un métier à part entière.

Quel regard portez-vous sur l'activité d'enquête administrative de l'IGGN après cette journée ?

Je crains de manquer d'objectivité pour vous répondre ! En effet, je connais bien l'IGGN, ayant eu le privilège de réaliser plusieurs missions communes avec certains de ses membres. Par ailleurs, l'IGA a la chance d'accueillir dans ses effectifs des officiers généraux et des officiers supérieurs de la gendarmerie nationale qui lui apportent un concours précieux. Et certains d'entre eux avaient pu exercer préalablement au sein de l'IGGN. Aussi, les prises de paroles des collègues de l'IGGN lors de cette journée n'ont fait que me conforter dans la haute estime que je porte déjà à ce service et à tous ses membres. S'agissant de l'activité d'enquête stricto sensu, le savoir-faire déployé par l'IGGN en matière de rigueur du cadre procédural d'intervention de ses enquêteurs m'a particulièrement inspiré. De même, l'expertise acquise par ses membres en matière de gestion des dossiers relatifs à des imputations de harcèlement moral sera désormais pour moi une référence pour enrichir la modélisation de nos procédures au sein de l'IGA.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

1.8.3. Un engagement diversifié avec les organisations et réseaux internationaux



Fin novembre 2022, l'IGGN a fait partie à la délégation française comprenant également l'AFA, la HATVP, l'IGPN et la DCPJ, lors de la 21^e conférence annuelle et assemblée générale de l'EPAC/EACN, à Chisinau (Moldavie). Près de 180 représentants d'autorités anticorruption, d'organes de contrôle des forces de l'ordre, d'institutions de l'UE et d'organisations internationales y ont participé.

Pendant deux jours, du 23 au 24 novembre, les participants ont échangé sur des sujets divers, tels que les enquêtes sur les affaires de corruption, la coopération internationale, l'échange d'informations, le recouvrement des avoirs criminels et la prévention de la corruption. Cette réunion a permis de faire le point sur les différentes législations européennes en matière de lutte contre la corruption et les moyens d'enquête mis en œuvre par les unités d'investigations dédiées. Le contexte international a contribué à mettre en évidence la continuité existant entre lutte contre la corruption et contre-ingérence économique. Les interventions ont alors souligné l'importance de disposer des outils juridiques adaptés et d'une structure policière pro-active sur cette thématique.

Pour en savoir plus :



L'IGGN a rejoint en juillet 2020 l'« Internal Criminal Investigations Network » (ICIN), initiative notamment suédoise et soutenue par Europol. L'objectif de ce réseau est le partage d'informations opérationnelles, de bonnes pratiques et méthodes de travail, ainsi que le renforcement de la coopération entre les pays participants dans le domaine des enquêtes judiciaires internes, notamment entre forces de sécurité intérieure. Ceci a motivé la participation de deux officiers du Bureau des enquêtes judiciaires (BEJ) à la première assemblée générale annuelle à la Haye en août dernier. Ces deux officiers ont fait une présentation visant à proposer aux pays partenaires des échanges de bonnes pratiques en matière d'exploitation et de traitement d'images dans le cadre des enquêtes pour suspicion de violences illégitimes.

Sur un registre différent, l'OTAN a eu recours à l'expertise de l'IGGN en février 2022, dans le cadre d'un audit financier au centre excellence de Vicenza (Italie). Cette mission a été l'occasion d'échanges fructueux non seulement avec l'équipe du bureau des finances du centre, composée de carabiniers, mais également, entre les trois auditeurs, respectivement français, italien et néerlandais. Les recommandations de l'audit ont été présentées devant le comité de gouvernance de centre en mai 2022. Compte tenu de son intérêt pour les parties prenantes, cette nouvelle mission sera reconduite tous les trois ans.

Pour en savoir plus :



L'ACTION DE L'IGGN AU PROFIT DES INSTANCES INTERNATIONALES DE CONTRÔLE

En 2022, comme lors des années précédentes, l'IGGN s'est efforcée de répondre au mieux aux sollicitations directes ou indirectes des instances internationales de contrôle.

Elle a ainsi été sollicitée pour alimenter les travaux français dans différentes instances :

- l'ONU s'agissant de l'examen périodique universel Droits de l'Homme ;
- l'Union européenne, pour la visite-pays - examen État de droit de la Commission européenne ;
- l'OSCE¹² dans le cadre du questionnaire en ligne annuel sur les crimes de haine ;
- le Conseil de l'Europe, sur le rapport provisoire de l'ECRI - Commission européenne contre le racisme et l'intolérance sur la France – 6^e cycle de contrôle ;
- le GRECO¹³.

Le 7 janvier 2022, ce dernier a publié son rapport de conformité¹⁴ pour l'évaluation de la France, dans le cadre du cinquième cycle d'évaluation¹⁵. Ce travail a été évoqué dans le précédent rapport d'activité de l'IGGN. Les recommandations qu'il contient continuent

à alimenter les travaux de l'IGGN et de ses partenaires au sein de la gendarmerie, comme l'illustrent plusieurs articles de cette édition, notamment ceux consacrés au plan d'action déontologie de la gendarmerie, à la cartographie des risques ou ceux dédiés à la formation, aux enquêtes et aux sanctions.

Le 24 mars 2022, sous l'égide du SGAE¹⁶, l'IGGN a également participé à la visite-pays de la France par les services de la Commission européenne, dans le cadre de la préparation de son rapport sur l'État de droit pour l'année 2022. L'IGGN a notamment pu s'exprimer sur les avancées réalisées suite au rapport 2021 du GRECO et la prise en compte effective de ces recommandations.

C'est également grâce à ses contacts avec les chercheurs engagés dans des projets internationaux que l'IGGN peut élargir sa perspective et s'ouvrir à d'autres pratiques et standards.

1.8.4. Former nos partenaires malgaches



Questions au colonel Denis AUBERT et au lieutenant-colonel Laurent ADNOT

Du 26 au 30 septembre 2022, vous avez participé à une mission de formation à Madagascar au profit de l'office chargé de la lutte contre la corruption et du traitement des doléances, organisme dépendant de la direction de la police judiciaire et de la direction de l'organisation et de l'emploi de la Gendarmerie nationale malgache.

Comment avez-vous préparé et appréhendé cette mission au bénéfice d'une gendarmerie étrangère?

Après un temps d'échange avec le Colonel Michel ROCOPLAN, conseiller gendarmerie en poste à la direction de la gendarmerie malgache, nous avons pris connaissance du contexte sécuritaire et de l'organisation de la gendarmerie locale. Nous avons défini en conséquence les besoins en formation.

Cette étape est particulièrement importante afin de répondre de la manière la plus pertinente possible aux attentes de notre partenaire et partager avec lui un retour d'expérience sur les méthodes que nous mettons en œuvre sur le territoire national, ainsi que l'état d'esprit et le contexte dans lesquels elles sont appliquées.

L'approche choisie privilégie donc le partage de l'expérience afin d'offrir à nos camarades malgaches une palette d'outils parmi lesquels ils pourront choisir ceux qu'ils estimeront les plus pertinents et adaptés à leurs besoins. Il s'agit, également de nourrir leur réflexion dans la perspective de l'élaboration de leurs propres procédures.

12/ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe

13/ Groupe d'États contre la corruption

14/ <https://rm.coe.int/grecorc5-2021-12-final-fr-rapport-de-conformite-france-public/1680a50f5a>

15/ <https://www.coe.int/fr/web/greco/evaluations/france>

16/ Secrétariat général des affaires européennes



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

Quelles thématiques et quelles méthodes de travail avez-vous présentées?

Chacun dans notre domaine de compétence, nous avons présenté des cas concrets et des outils « ad hoc » avant de passer à des exercices pratiques.

Dans le domaine administratif, les 24 stagiaires se sont ainsi familiarisés avec différents outils de contrôle interne ainsi qu'avec le cadre et les techniques procédurales de l'enquête administrative. Sur le plan judiciaire, les problématiques relatives à la corruption, au vol de scellés, aux usages des armes mortels, aux harcèlements moral et sexuel ont été abordées en insistant sur les techniques d'enquête spécifiques.

De manière plus générale, la déontologie de la gendarmerie française et les moyens de la promouvoir ont retenu toute l'attention des stagiaires dans la perspective de travaux futurs.

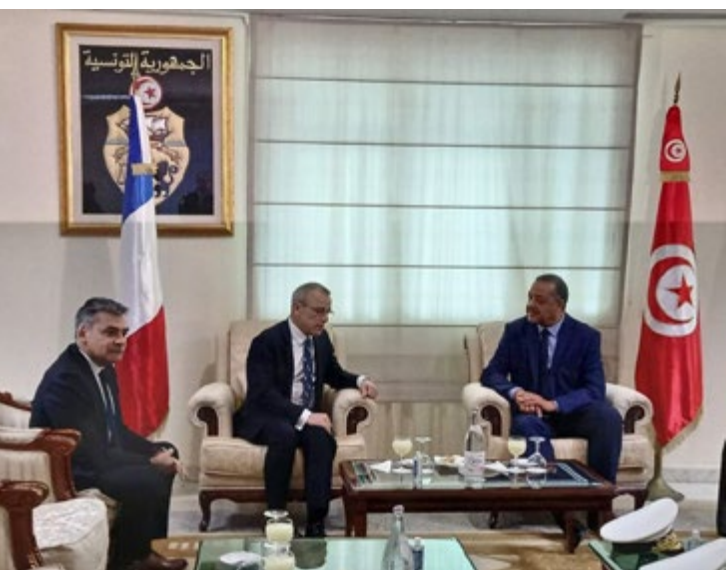
Que reprenez-vous de cette expérience ?

Historiquement, la gendarmerie malgache présente de fortes similitudes avec notre institution, notamment dans son organisation. Les cursus de formation déjà mis en place dans d'autres domaines sont souvent adossés à l'expérience française.

La formation proposée s'est donc inscrite naturellement dans une dynamique déjà existante et a suscité un intérêt particulièrement marqué de la part des stagiaires, intérêt souligné et salué par le général de corps d'armée Serge GELLE, secrétaire d'État chargé de la Gendarmerie nationale malgache. Enfin, à titre plus personnel, cette expérience a également été très enrichissante, tant sur le plan humain que professionnel. Nous avons découvert un pays magnifique et les échanges que nous avons eus avec nos homologues ont contribué à consolider, s'il en était besoin, la fraternité d'armes qui unit nos deux gendarmeries.

1.8.5. Tunisie, Djibouti : questions aux généraux de division

Pascal CHAMPION et Jacques DIACONO



L'IGGN a envoyé deux missions de haut niveau à l'étranger en 2022, l'une en Tunisie, l'autre à Djibouti. Pour quelles raisons ?

Les autorités de ces deux pays ont sollicité la France pour des raisons différentes.

En Tunisie, la Garde nationale tunisienne (GNT) dispose déjà d'une inspection générale et a souhaité engager un dialogue pour identifier des bonnes pratiques répondant à ses besoins actuels et faire évoluer son format. À Djibouti, la Gendarmerie nationale veut créer une inspection générale, structure qui n'existe pas dans ce pays à l'heure actuelle.

Les autorités françaises concernées ont estimé, chacune dans leur domaine d'attribution, qu'il convenait de répondre favorablement à ces invitations.

L'IGGN a la capacité de mobiliser des ressources pour ces partenariats, et s'inscrit également dans le cadre de la volonté de transparence et d'ouverture portée par le chef de l'IGGN dans sa stratégie IGGN 20-24.

Comment ces partenariats ont-ils été lancés ?

En mars 2022, faisant suite à une rencontre en 2021 entre l'Inspection générale de la garde nationale tunisienne (IGGNT) et l'ambassade de France en Tunisie, nous nous sommes donc rendus à Tunis. Le colonel-major Radhwen HATTAB TRABELSI, directeur général de l'IGGNT nous a reçus, entouré de ses principaux directeurs. Au cours de cette rencontre, nous avons pu formaliser une vision partagée de l'organisation générale, des missions, des statistiques d'activités et des projets des deux structures à court et moyen termes. Un point particulier a été réalisé sur les enquêtes administratives internes et la journée s'est conclue sur les perspectives de coopération à venir. Les représentants de l'IGGN ont bénéficié, en outre, d'entretiens avec monsieur l'ambassadeur de France, ainsi qu'avec ses conseillers, dont l'attaché de sécurité intérieure, accompagné du coopérant militaire technique gendarmerie.

Pour en savoir plus :



En décembre dernier, à la demande du colonel Zakaria HASSAN ADEN, Chef d'état-major de la gendarmerie nationale djiboutienne (CEMGN), le chef de l'IGGN nous a chargés d'évaluer sur place les conditions de création d'une Inspection générale de la gendarmerie dans ce pays. Les échanges ont été très fructueux et prometteurs et permettent d'avancer sur ce projet. L'IGGN dispose de certaines capacités susceptibles de répondre aux besoins et aux ambitions de la gendarmerie djiboutienne dans le domaine des enquêtes

internes, notamment administratives, des audits et des contrôles. La délégation de l'IGGN a également pu rencontrer Madame Dana PURCARESCU, ambassadrice de France, et Madame Sylvie TABESSE ambassadrice, chef de la délégation de l'Union européenne, ainsi que leurs équipes.

Pour en savoir plus :



Quels étaient les objectifs de ces visites ?

Dans les deux cas, l'IGGN a travaillé dans une perspective d'échanges avec les partenaires, afin que chacun puisse s'enrichir de l'expérience de l'autre. Il convient de souligner la qualité d'écoute qui a présidé à ces rencontres.

Pour ce qui concerne la Tunisie, les présentations croisées des deux institutions ont ouvert la voie à de riches discussions et à une meilleure perception des besoins des partenaires. Cette visite a permis de bâtir un programme de coopération sur trois ans, comprenant, notamment, des formations d'approfondissement sur place et des visioconférences. Une formation a d'ores et déjà été dispensée en Tunisie sur le thème des enquêtes administratives, du 10 au 14 octobre 2022, par deux officiers de la division des enquêtes internes.

Pour ce qui concerne Djibouti, la visite a permis d'échanger sur les fonctions d'inspection à mettre en place en priorité et d'identifier plusieurs opportunités à court terme permettant de travailler ensemble à cette création, selon un rythme satisfaisant.



1. LA DÉONTOLOGIE, UNE VALEUR-CLÉ DE LA GENDARMERIE DONT L'IGGN EST LA GARDIENNE

Quelles sont les prochaines étapes ?

Dans le cadre du programme 2022-2024 établi avec la Tunisie, nous préparons les formations à venir, ainsi que les premières visioconférences avec nos partenaires, et envisageons une nouvelle rencontre de haut niveau, en France cette fois-ci.

Avec nos partenaires djiboutiens, plusieurs actions d'appui devraient être mises en œuvre en 2023, dans nos deux pays.

Que reprenez-vous de ces visites ?

Les partenaires tunisiens et djiboutiens, tout comme les responsables français et européens en poste dans ces deux pays, ont su mettre en place toutes les conditions d'un travail efficace pendant ces visites.

Nous sommes satisfaits de constater que ces missions ont un bon potentiel de plus-value, notamment sous l'angle de la redevabilité des forces de sécurité intérieure.



Le Saviez vous

L'IGGN dispose en son sein d'une gamme diversifiée de capacités au-delà des seuls enquêtes et audits. Cette polyvalence suscite l'intérêt des partenaires étrangers.

2. Une IGGN objective qui relève les dérives déontologiques et oriente la réponse institutionnelle

2.1. CARTOGRAPHIE 2022 DES DYSFONCTIONNEMENTS DÉONTOLOGIQUES : DONNÉES CENTRALES ET RÉGIONALES

2.1.1. L'évolution des méthodes de diagnostic en 2022

Comme décrit dans le précédent rapport, l'IGGN rendait compte jusqu'en 2021 des activités conduites par ses seuls personnels, que ce soit en termes d'enquêtes internes, ou de traitement des signalements-réclamations dont elle était saisie.

La responsabilité de référent déontologue de la gendarmerie confiée au chef de l'IGGN a conduit cette autorité à rechercher une photographie plus large de l'état de santé déontologique de l'Institution. Pour la première fois l'an dernier, l'IGGN a rendu compte de l'étude sur les sanctions disciplinaires infligées aux militaires pour la période 2017-2020, conduite par un de ses inspecteurs (§ 2.1.1. du rapport 2021). Elle a parallèlement engagé un travail de collecte d'informations sur les enquêtes internes (administratives et judiciaires) menées directement par les échelons locaux de commandement et sur les signalements-réclamations reçus directement par ceux-ci (§ 2.1.2.).

Ce changement d'échelle a par ailleurs été motivé par le « Beauvau de la sécurité », une des propositions indiquant que le rapport annuel des inspections générales devait 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.

La méthodologie de recueil adoptée l'an dernier reposait principalement sur les correspondants déontologiques des formations administratives, dans la mesure où les systèmes d'information actuels n'offrent pour l'instant que peu de possibilités de traitement automatisé des informations utiles dans ce domaine, avec le degré de précision requis. Plusieurs chantiers d'adaptation ont été engagés (nouveau paramétrage des systèmes RGP - registre de gestion des procédures judiciaires - PPP pour répondre aux besoins en matière d'enquêtes internes,

futur module AGORHA de valorisation des données RH, accès de la base EVENGRAVE élargi à certains personnels IGGN) afin de réduire le temps de traitement de ces informations, simplifier et améliorer la fiabilité de la collecte / synthèse.

Dans l'attente de la mise en service de ces nouvelles fonctionnalités, l'IGGN a, de nouveau, sollicité les correspondants déontologues pour cette année, tout en faisant évoluer la méthode de recueil : maintien de la demande sur les enquêtes internes et les signalements-réclamations traités localement sans intervention de l'IGGN, recours à la DGGN uniquement pour le bilan des sanctions disciplinaires.

La méthode de travail retenue pour le bilan 2022 avait également pour objectif d'obtenir une plus grande précision dans des domaines tels que la typologie des manquements allégués, la typologie des victimes, la typologie des auteurs, les suites judiciaires et administratives des enquêtes internes. Cet effort de précision permet d'obtenir un résultat plus analytique



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

dont on pourra tirer des enseignements, tant dans la façon d'appréhender les enquêtes internes, que sur les suites réservées par les échelons de commandement. Cette approche fournit également des indications précieuses sur les actions de prévention qui peuvent être conduites au niveau national pour certaines thématiques comme, par exemple, les violences conjugales, le harcèlement moral ou les violences en service.

Cette phase transitoire limite donc les comparaisons d'une année sur l'autre, lesquelles sont simplement fournies à titre indicatif.

Le bilan des enquêtes internes est décrit au chapitre 2.6. du présent rapport. Succinctement, 783

enquêtes judiciaires internes ont été ouvertes en gendarmerie en 2022, dont 54 diligentées par l'IGGN. 231 enquêtes administratives internes ont été diligentées, dont 36 par l'IGGN.

Le bilan des signalements-réclamations est décrit au chapitre 3.6. du présent rapport. La gendarmerie a réceptionné 5 581 signalements en 2022, dont 2 952 via la plate-forme de l'IGGN dédiée aux particuliers, soit une hausse estimée de 21% par rapport à 2021 (4 435).

Le bilan des sanctions est décrit infra.

2.1.2. Bilan des sanctions

ÉVOLUTION GLOBALE

Le volume global des dossiers disciplinaires en Gendarmerie nationale tend à augmenter. Il représente 2 992 sanctions au titre de l'année 2022 contre 2 809 en 2021 (soit +183 sanctions). Le bilan chiffré est fourni en annexe du présent rapport.

ÉVOLUTION PAR CORPS

Si la répartition des sanctions par corps voit une évolution régulière de l'implication des officiers (+15 dossiers en 2022), celle des sous-officiers augmente significativement (+106 pour un total de 2 292 sanctions) pendant que celle des GAV s'accroît également (+62 dossiers).

ÉVOLUTION PAR GROUPES

S'agissant de la répartition des sanctions par groupe (I, II ou III), le groupe I connaît une augmentation significative (+159 dossiers) au même titre que les sanctions de groupe II (+6) et de groupe III (+18).

L'évolution du groupe II illustre la volonté d'exploiter l'ensemble de l'échelle des sanctions afin de mieux marquer, dans le cas des récidivistes, une aggravation progressive du niveau de sanction.

L'évolution observée sur le groupe III résulte en grande partie de la politique disciplinaire mise en place

dans le traitement des affaires de violences intra-familiales. Pour mémoire, les violences sur conjoint passent de 30 à 52 cas en 2022.

ÉVOLUTION PAR TYPES

Sur le plan de la typologie des sanctions, les fautes de comportement (+62), ainsi que les sanctions pour ivresse en ou hors service (+92) sont en nette augmentation.

Si l'outil statistique ne permet pas d'affiner ce constat, il est établi que ces manquements sont plus régulièrement pris en compte sur le plan disciplinaire.

Le recul des cas de harcèlement moral (-12) peut avoir pour origine une prise de conscience liée à la multiplication des signalements facilités par le dispositif « Stop-discri ».

A contrario, l'accroissement du nombre de dossiers relatifs aux mœurs et agressions sexuelles (+15) peut avoir deux origines combinées. En effet, s'il est évident que les victimes ont plus de facilité pour s'exprimer, il est avéré, en parallèle, que la pratique des réseaux sociaux et moyens de communication personnels facilitent le passage à l'acte de certains militaires qui n'ont pas toujours conscience des implications de leur état et de leur position.



LES « GROUPES DE SANCTIONS »

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 de groupes de sanctions (trois pour les militaires, quatre 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^e 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^e 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 pour les personnes qui ne sont pas de carrière).

2.2. S'ADAPTER EN PERMANENCE, POUR TOUJOURS MIEUX MAÎTRISER LES RISQUES ! TÉMOIGNAGE DU GÉNÉRAL DE DIVISION PASCAL SEGURA



Indépendante, l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) est mise à disposition du directeur général au terme de l'article D3122-12 du Code de la défense. Entre autres vocations, elle contribue à la maîtrise des risques au sein du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, aux côtés des autres inspections ministérielles et au sein de la Gendarmerie nationale, en particulier. L'instruction n°37720 du 20 mai 2019 précise qu'elle « **s'assure de la mise en œuvre des instructions du ministre de l'Intérieur et du directeur général, conduit des missions d'audit, d'inspection, d'enquête et de conseil, ainsi que les missions spécifiques qui lui sont confiées et veille à préserver la légitimité de l'action de la Gendarmerie nationale.** »

Au-delà de ces obligations, l'actualité a posé des exigences nouvelles dont le Beauvau sur la sécurité de 2021 s'est fait la tribune. En écho, « IGGN 2024 » a été rédigée. Véritable feuille de route, ce projet de modernisation de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale pointe en particulier son devoir de soutien et d'appui au bon fonctionnement de l'Arme. Intervenant dans un contexte exigeant, souvent sensible et en évolution régulière, l'IGGN est donc rappelée à l'impératif d'adapter en permanence sa réponse aux sollicitations et d'aménager son mode de fonctionnement.

Le premier aspect est sa saisine. L'IGGN agit le plus souvent sur initiative des autorités. À ce titre, elle se doit de respecter leur intention. L'élaboration systématique d'un mandat précis est



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

l'occasion d'en cerner l'esprit et la lettre. Ce préalable permet de déterminer le contenu, la forme et l'étendue des investigations à mener. De plus en plus, observateur expérimenté et objectif, l'IGGN est amenée à identifier des problématiques porteuses de risques. D'initiative et à hauteur de ses capacités, elle propose au DGGN de les évaluer aux fins de les maîtriser et transmet son analyse aux directions et services à toutes fins utiles. La programmation des missions est bien évidemment directement influencée par l'actualité.

La cinétique de la mission et, plus précisément, la date de remise de ses conclusions sont également des points d'attention que précisent les mandats. L'IGGN veille ainsi à concilier les attentes des autorités, notamment en termes de délai de traitement, et la rigueur méthodologique qui conditionne la fiabilité de ses travaux. Cette attention l'amène à respecter, entre autres normes, le Cadre de référence de l'audit interne de l'État (CRAIE) et, si nécessaire, à concevoir des outils spécifiques, tels que le guide de l'inspection de levée de doute.

Parallèlement, mettant à profit sa connaissance de l'Institution et exploitant son expertise, elle diversifie sa stratégie de maîtrise des risques, pour toujours mieux répondre aux exigences institutionnelles. D'un paradigme originel tourné vers l'évaluation et le contrôle, elle réoriente régulièrement son action vers le conseil et le soutien aux directions, services et unités. Selon les domaines, elle intervient en école ou dans le cadre de préparation à la prise de nouvelles fonctions. Elle élabore également des kits pédagogiques ou des fiches de sensibilisation à diffusion large, visant des problématiques à fort enjeu. Enfin, annuellement, la Division des signalements et de la déontologie (DSD), la division des enquêtes internes (DEI) et le Bureau de l'audit financier, administratif et technique (BAFAT), chacun, en ce qui les concerne, organisent un séminaire au profit de leurs interlocuteurs pour favoriser la diffusion des bonnes pratiques.

L'optimisation de l'emploi de la ressource humaine mise à disposition est également une voie d'adaptation de la réponse aux sollicitations. L'IGGN est armée par des personnels qui ont une expérience riche et diversifiée et est composée d'entités aux vocations et modes d'action différents. Régulièrement, des équipes pluridisciplinaires sont constituées pour accomplir les missions appelant des compétences élargies. À titre d'illustration, à l'été 2022, la Cellule nationale de retour d'expérience de la gendarmerie (CNRETEX) et la Division des audits, inspections et études (DAIE)

ont conduit ensemble plusieurs inspections visant à examiner les circonstances de faits dramatiques. Au-delà de la création de structures de circonstance, elle promeut une approche globale et transversale à fin de parfaite continuité et de suivi de l'action menée. Pour améliorer le traitement des affaires sensibles, la DSD et la DEI échangent désormais de manière permanente, tout en respectant leurs obligations déontologiques.

Omniprésente et associée à la majorité des chantiers actuellement conduits par la DGGN, l'IGGN s'impose comme un acteur incontournable de la maîtrise des risques observés en gendarmerie, aux côtés des autres directions, services et unités mais de manière indépendante. Œuvrant en interne à la « professionnalisation » de ses savoir-faire, elle contribue à redéfinir la relation qui la lie à ses autorités d'emploi et à leurs services.



2.3. ENTRETIEN AVEC LE GÉNÉRAL DE DIVISION DOMINIQUE LUCHEZ



Mon général, quelles sont les missions de la DSD ?

La Division des signalements et de la déontologie (DSD) est l'une des quatre divisions de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). En charge des questions déontologiques, elle collecte l'ensemble des signalements relatifs à des manquements dans ce domaine, qu'ils soient externes ou internes. Elle reçoit ainsi les doléances des particuliers qui se plaignent de l'action de la gendarmerie dans le cadre de litiges les concernant.

Elle traite également des signalements effectués en interne par des personnels militaires ou civils, d'active ou de réserve qui souhaitent signaler un dysfonctionnement au sein de leur formation, dénoncer un harcèlement moral au travail ou tout autre fait qu'ils estiment inapproprié et qui est de nature à constituer un manquement déontologique.

Le dispositif « Stop-discri » est en ce sens un révélateur potentiel de manquements déontologiques. Le Code de déontologie de la Police et de la Gendarmerie nationales recense en effet l'ensemble des devoirs et obligations du gendarme dans son quotidien. Tout personnel peut ainsi être amené à constater des comportements fautifs qui mettent à mal le bon fonctionnement d'une unité ou portent atteinte à la crédibilité de l'Institution.

Enfin, la DSD intervient également d'initiative dans le cadre de signalements portés à sa connaissance en dénonçant des comportements condamnables de personnels de la gendarmerie, que ce soit hors ou en service. On peut citer, à titre d'exemple, les manquements en matière de discrétion professionnelle, d'atteinte au renom de la gendarmerie ou au devoir de réserve que l'on peut parfois constater à travers les propos tenus sur les réseaux sociaux qui constituent un espace public.

Comment fonctionne la plate-forme des signalements externes ?

Les signalements peuvent être effectués par mail direct ou sur la plate-forme de signalement, via le site internet de la gendarmerie nationale.

Le fait de remplir le formulaire de signalement accessible depuis internet (<https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/contact/reclamation-iggn>) génère un courriel, destiné à une boîte aux lettres spécifiquement veillée par des militaires de la plate-forme. Les correspondances écrites envoyées par voie postale au chef de l'Inspection générale, sont également prises en compte comme signalements externes. Les appels téléphoniques à l'Inspection générale doivent, en revanche, être doublés d'une sollicitation écrite.

La création d'une plate-forme des signalements des particuliers abritée au sein de l'IGGN a été voulue par le Premier ministre dès 2013, afin de donner à la population la possibilité de contacter directement l'organe de contrôle interne de la Gendarmerie nationale, œuvrant ainsi au renforcement du lien de confiance qui unit notre institution à nos concitoyens. Une démarche similaire a été menée vis-à-vis de la Police nationale et de son Inspection générale. C'est donc un outil majeur de contrôle des éventuelles dérives déontologiques, qui suscite l'intérêt croissant du public, comme en atteste l'augmentation régulière du nombre de signalements reçus chaque année (pour mémoire, +20 % de 2021 à 2022). Cette progression ne signifie pas pour autant qu'il y a davantage de manquements dont la quantité est, par ailleurs, stable. Elle découle davantage de la mise en place des outils mis à la disposition du public par une institution qui se veut plus proche de la population. Elle est également l'expression d'une plus grande sensibilité de nos concitoyens aux écarts de comportement des membres des forces de l'ordre et aux réponses qui y sont apportées.

Ainsi, le citoyen insatisfait ou s'estimant victime d'un manquement déontologique de la part d'un

2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

gendarme peut faire appel à une inspection indépendante au sein de la gendarmerie, sachant cependant, que l'IGGN n'est pas compétente dès lors qu'il s'agit de commenter une décision de justice, une affaire en cours ou le bien-fondé d'une infraction relevée.

Il peut aussi solliciter un acteur externe tel que le Défenseur des droits, également compétent pour constater un éventuel manquement déontologique au sein des forces de sécurité intérieure.

Quelles sont les suites données à un signalement, en particulier en cas de manquement déontologique ?

À l'issue d'un signalement, une analyse du dossier est effectuée et conduit à une première orientation qui peut se traduire d'emblée par le constat d'une incompétence de l'IGGN, pour les motifs évoqués supra, ou parce que les faits se sont produits en dehors de la zone de compétence de la gendarmerie.

Le traitement des signalements relevant de la compétence de l'IGGN est différencié selon leur degré de complexité et de sensibilité. Les situations qui semblent les plus simples (ex: qualité de l'accueil dans une brigade, refus ponctuel de prise de plainte...) sont traitées par les échelons territoriaux qui instruisent les demandes et répondent aux signalants, l'IGGN se cantonnant à assurer un rôle de suivi des démarches engagées.

Les cas plus complexes amènent l'IGGN à solliciter auprès des échelons départementaux des éléments de réponse qu'elle analyse avant de formaliser une réponse écrite au signalant, signée du chef de l'Inspection générale.

L'IGGN se saisit des dossiers les plus sensibles et procède à une enquête administrative confiée au Bureau des enquêtes administratives (BEA) ou à une antenne déconcentrée de l'IGGN.

La détection de manquements déontologiques et/ou professionnels dans le cadre des signalements adressés à la plate-forme de l'IGGN entraîne, de la part du commandement de proximité dont c'est la responsabilité, une action visant à éviter toute réitération. En effet, l'IGGN n'a aucune prérogative statutaire ou disciplinaire et ne peut que préconiser un certain nombre de mesures ou de décisions à prendre qui restent dans le champ de compétence du commandement hiérarchique. Celles-ci peuvent comprendre des rappels de la règle, oraux ou écrits, des mesures d'accompagnement, voire de formation, des sanctions disciplinaires, des mutations d'office dans l'intérêt du service. L'IGGN assure ensuite un suivi de ses préconisations en liaison avec les échelons territoriaux de commandement chargés de leur mise en œuvre.

Enfin, la plate-forme des signalements internes comme externes est aussi un outil de captation de potentiels dysfonctionnements « systémiques » en lien avec la réalisation de certaines missions par les gendarmes et/ou d'identification de marges de progrès en termes de prise en compte d'un quelconque contentieux. Si tel est le cas, l'Inspection générale peut intervenir sous forme d'audit ou d'inspection, ou informer la Direction des opérations et de l'emploi (DOE) de la situation, afin que des correctifs de doctrine soient apportés.



2.4. BILAN DE LA PLATE-FORME « Stop-discri »

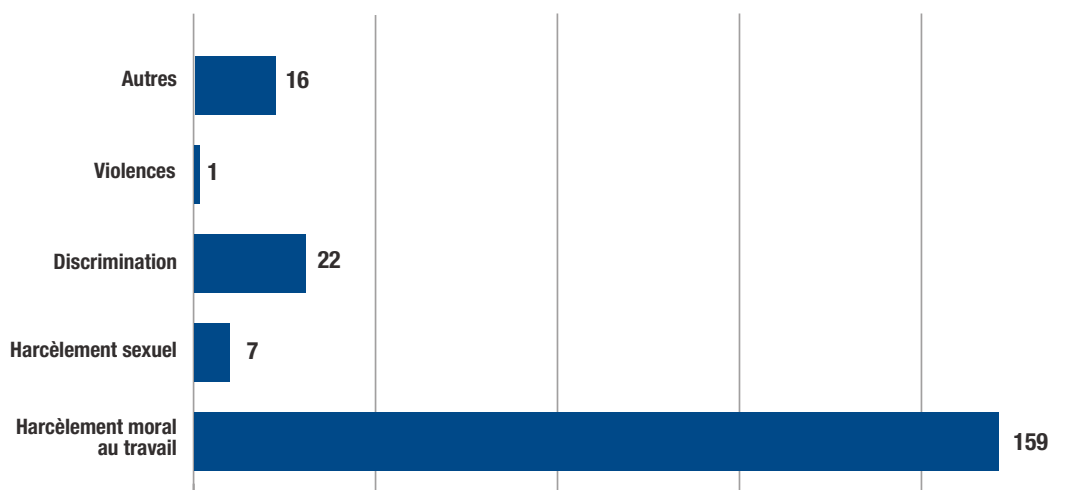
Créée en 2014, la plate-forme des signalements internes « Stop-discri » participe à la prévention des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et des violences au sein de la Gendarmerie nationale. L'ensemble des personnels, civils et militaires, d'active ou de réserve, 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, au nombre de cinq, officiers et sous-officiers de gendarmerie, sont issus d'unités opérationnelles et ont donc une connaissance des environnements professionnels décrits dans ces signalements. Ils sont également formés à l'écoute active et sensibilisés aux risques psycho-sociaux.

Les signalements s'effectuent très majoritairement en renseignant un formulaire facile à obtenir depuis l'intranet de la Gendarmerie nationale ou sur internet, par le biais du site à accès réservé GendCom, accessible au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe. Les voies postale et téléphonique peuvent être également utilisées mais sont quantitativement peu usitées.

En 2022, la plate-forme a reçu 256 signalements (soit huit de plus qu'en 2021). 51 d'entre eux ne relevaient pas du champ de compétence du dispositif « Stop-discri » ou ne nécessitaient que des conseils.

Les 192 dossiers de signalements « utiles », émanant de 205 requérants, se répartissaient tel que présenté dans le tableau ci-dessous. Le harcèlement moral au travail (HMT) et les discriminations représentent ensemble 94 % du total.

TYPOLOGIE DES SIGNALEMENTS



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

Une fois le signalement validé, les opérateurs de la plate-forme planifient un entretien téléphonique avec le requérant et échangent avec lui.

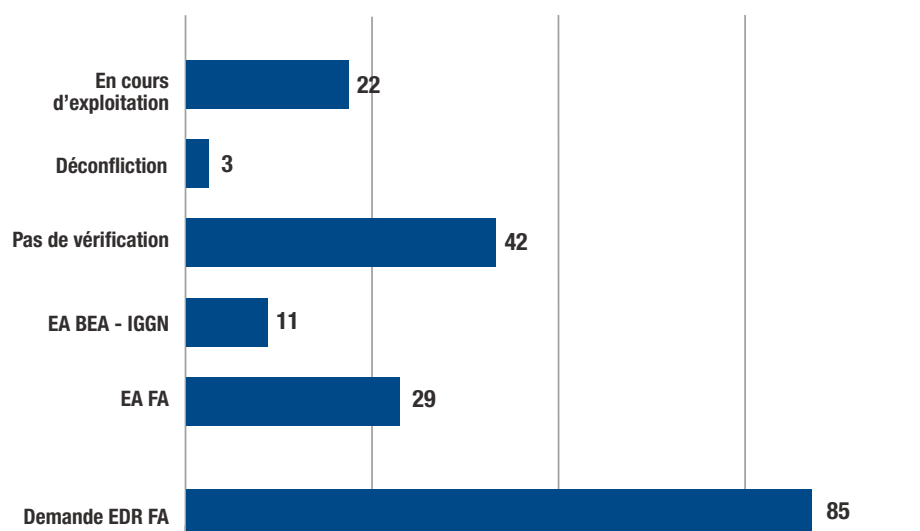
À l'issue de cet entretien, le requérant peut transmettre à l'IGGN tout type de document étayant ses dires. L'ensemble des informations est ensuite analysé afin d'évaluer la gravité des faits et de définir les suites à y donner. Le chef de l'IGGN est consulté dans les cas les plus sensibles.

Plus de la moitié des signalements validés par la plate-forme « Stop-discri » fait l'objet d'une demande d'Éléments de réponse (EDR) adressée au comman-

dant de région ou de Formation administrative (FA). Un quart d'entre eux donne lieu à une Enquête administrative (EA) diligentée par le Bureau des enquêtes administratives (BEA) de l'IGGN ou le commandement local. Un signalement peut-être adressé 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.

À noter qu'en 2022, trois signalements de harcèlement moral au travail ont donné lieu à une déconfliction (voir article 1.7.2. du présent rapport d'activité).

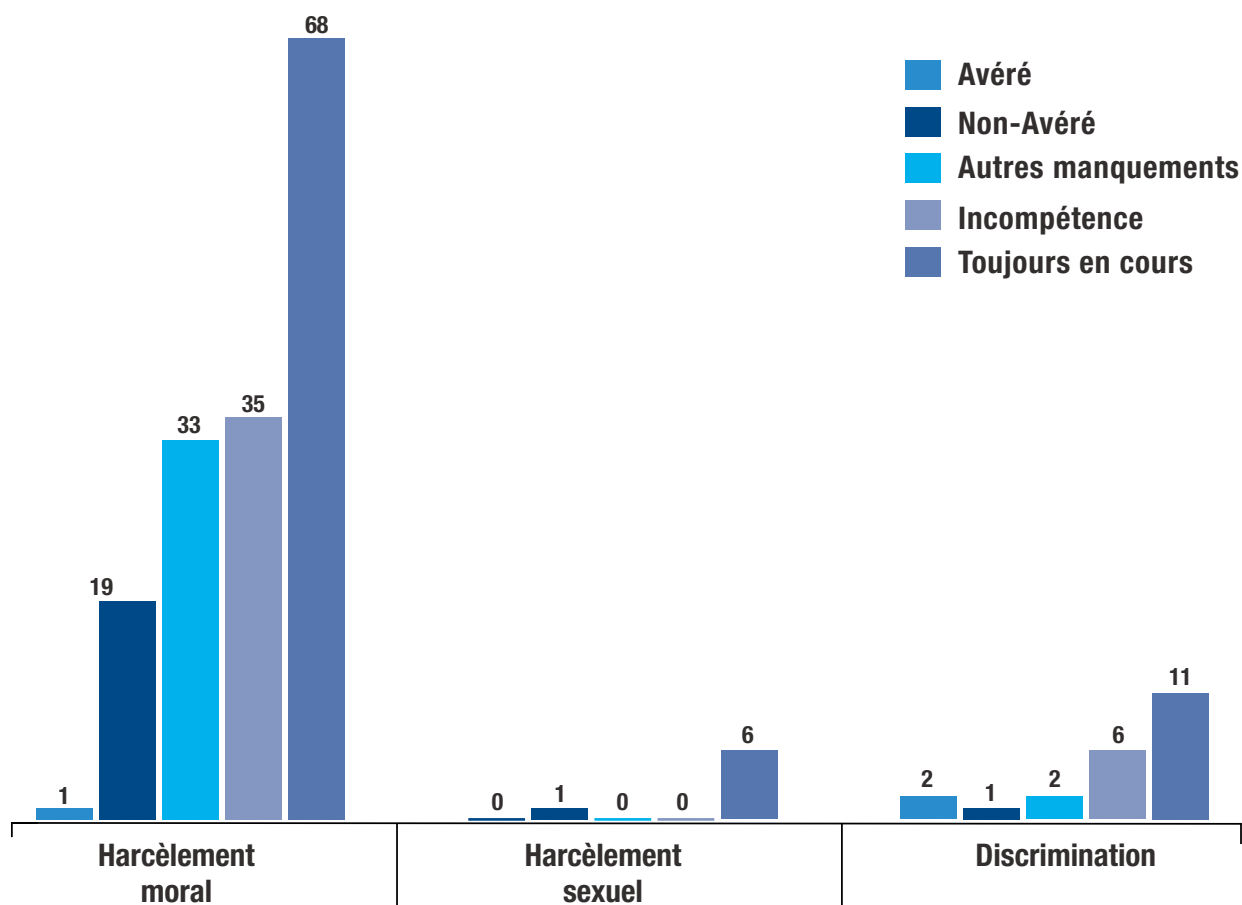
SUITES DONNÉES AUX SIGNALEMENTS AU 01/01/2023



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 ou s'ils ont mis en évidence d'autres manquements. Le chef de l'Inspection générale communique au commandant

de la formation en charge de l'enquête l'avis qu'il porte sur le fond de l'affaire et sur les préconisations qui ont été émises. Cette phase, dite de « clôture », se matérialise par l'envoi d'une correspondance personnelle du chef de l'IGGN adressée au commandant de région et à l'individu qui a signalé les faits initiaux via « Stop-discri ».

ÉTAT DES INVESTIGATIONS DANS LES 3 PRINCIPALES CATÉGORIES DE SIGNALEMENTS « STOP-DISCRI » AU 01/01/2023



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

2.5. ENQUÊTE JUDICIAIRE ET ENQUÊTE ADMINISTRATIVE : DISTINCTIONS ET LIENS POSSIBLES. TÉMOIGNAGE DE M. ÉRIC SERFASS



Alors même qu'elles peuvent viser un même fait, l'enquête judiciaire et l'enquête administrative diffèrent fondamentalement quant à leurs finalités, leurs moyens et leurs effets.

La finalité de l'enquête pénale tient à l'intérêt public et général; elle se caractérise par l'atteinte à une valeur suffisamment protégée pour que la loi érige en infraction pénale les faits à l'origine de cette atteinte anormale. Par exemple, le vol porte atteinte à la valeur protégée de la propriété privée et de même pour les violences concernant l'intégrité physique. Quant à elle, l'enquête administrative vise à réguler le comportement des agents appartenant à un service, de dimension variable, par référence à un règlement intérieur ou à une déontologie. Les faits de vol d'un téléphone du service ou de violences sur un collègue peuvent motiver une enquête administrative, mais par référence à un trouble limité au service ou au ministère concerné et qui n'atteint pas la société dans son ensemble.

Les autorités décidant et dirigeant ces enquêtes sont tout à fait distinctes, essentiellement procureur de la République pour l'une et autorité hiérarchique administrative pour l'autre. Ces autorités ont généralement la charge de décider ou pas, à l'issue de l'enquête, la saisine de l'organe compétent pour prononcer une sanction.

Les moyens de ces enquêtes doivent aussi être bien distingués ; ils peuvent avoir un caractère coercitif et attentatoire à la liberté individuelle pour l'enquête judiciaire pénale, alors que ces moyens seront beaucoup plus limités et moins intrusifs pour l'enquête administrative, les mesures de contraintes étant inexistantes, en tout cas lorsqu'elles touchent à la personne, sa liberté d'aller et venir et sa stricte propriété privée. L'audition en garde à vue, quand bien même la personne peut se taire, la perquisition ainsi que, par exemple, les différents accès à des données d'informations privées, sont possibles en enquête pénale. L'audition ou l'entretien volontaire, la fouille des lieux dans le local et le mobilier du service et l'accès aux données du service sont prévus en enquête administrative, pour autant, notamment pour les données personnelles, qu'elles n'aient pas été réservées à un espace reconnu comme distinct et privé, selon les dispositions du service.

Bien sûr, les effets sont radicalement distincts, la sanction, lorsqu'elle est pénale, privant ou restreignant la liberté individuelle alors que disciplinaire, elle est de nature à altérer la situation de travail, voire à priver de l'emploi. La sanction pénale peut produire des effets sur des dizaines d'années, voire toute la vie, alors que la sanction disciplinaire est, le plus souvent, ponctuelle, même si l'effet d'une révocation peut être particulièrement lourd.

Enfin, les enquêtes judiciaire et administrative sont, en principe, indépendantes entre elles.

Pourtant, si les distinctions qui viennent d'être rappelées sont essentielles, une certaine perméabilité transparaît dans le résultat de ces types d'enquête. Curieusement, l'enquête disciplinaire peut produire un effet sur le résultat judiciaire de l'enquête pénale : il arrive que le procureur de la République, ayant la connaissance même informelle d'une poursuite voire d'une sanction dis-

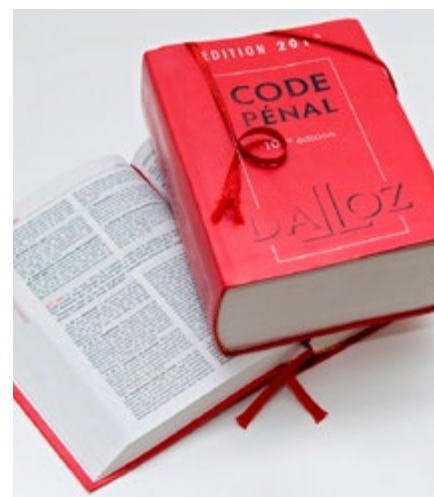
ciplinaire, motive le classement sans suite de la façon suivante : autre poursuite ou sanction de nature non pénales, codé n°61 à la nomenclature des motifs de classement. Mais, le plus souvent, c'est l'enquête pénale qui aura un impact sur l'enquête disciplinaire. Ainsi, le défaut de culpabilité, par acquittement, relaxe ou non-lieu pourra conduire l'autorité administrative à abandonner ses poursuites. S'il y avait identité entre la faute pénale et la faute disciplinaire, l'autorité administrative devra même dans ces cas mettre fin à la procédure administrative. L'article 11-2 IV du Code de procédure pénale prévoit même la suppression de l'information du dossier relatif à l'activité de la personne concernée.

De façon plus intéressante et plus problématique également, les enquêtes judiciaires et administratives peuvent s'alimenter sous certaines conditions, sachant qu'elles sont, en principe, étanches mais que des exceptions peuvent être autorisées ou requises. Logiquement, compte tenu du système d'obtention de preuves nettement plus puissant de l'enquête pénale, c'est le plus souvent l'enquête administrative qui pourrait demander à être alimentée. On peut toutefois imaginer au moins une hypothèse selon laquelle le procureur de la République requerrait l'autorité administrative aux fins de se voir communiquer une procédure disciplinaire. Cette occurrence peut constituer un élément de personnalité d'une personne mise en cause, voire concourir à la preuve pénale si, par exemple, l'enquête judiciaire portait sur des faits anciens déjà disciplinairement poursuivis. En droit processuel, cette communication de l'autorité administrative sur réquisition judiciaire ne pose pas de difficulté particulière, quel que soit le stade de l'enquête administrative. L'exploitation de ces éléments obéira aux règles de la preuve pénale, le procureur et le juge, au stade de l'information ou du jugement en apprécieront l'intérêt et la force probante.

La demande par l'autorité administrative à l'autorité judiciaire d'obtenir des éléments de la procédure judiciaire pénale afin de les exploiter sera plus fréquente mais plus problématique. Il faut distinguer selon le stade d'avancement de la procédure judiciaire.

Nous écarterons de nos hypothèses la perméabilité indirecte entre les deux procédures par l'entremise du bulletin n°2 du casier judiciaire : résultant d'une condamnation pénale, la mention au « B2 », selon les réglementations applicables dans les ministères, peut avoir un effet sur l'emploi mais, a priori, pas sur une enquête administrative, sauf à considérer que cette mention, qui précise l'infraction et sa date de commission, constitue la preuve de la faute disciplinaire. Encore faut-il que la réglementation applicable autorise l'autorité administrative à solliciter un « B2 » au cours de l'exercice de l'emploi et non pas seulement lors du recrutement.

Clairement, si l'enquête est en cours, le procureur de la République ne pourrait que refuser la communication d'éléments de procédure qui seraient sollicités par l'autorité administrative, hormis toutefois les dispositions de l'article 11-2 du Code de procédure pénale qui prévoient une simple



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

information écrite facultative (un courrier du parquet) et non pas le versement de pièces de procédure. Ces dispositions facilitent toutefois les mesures de protection des tiers et, le cas échéant, une mesure administrative conservatoire, telle que la mise à pied ou la suspension conservatoire.

Si la procédure a abouti à une condamnation définitive prononcée, en principe, en audience publique, l'autorité administrative peut en avoir connaissance. Le tiers à la procédure peut demander copie d'un jugement définitif rendu publiquement, sauf décision motivée du procureur ou procureur général pour un arrêt de la cour (articles R.166 à R.169 du CPP). Si le jugement n'est pas définitif, le procureur pourra autoriser la délivrance en appréciant la légitimité de la demande de l'autorité administrative (article R.170 du CPP).

La situation la plus difficile concerne la demande de communication par l'autorité administrative d'éléments de procédure de l'enquête pénale clôturée et classée sans suite. En effet, l'autorité administrative, dans la conduite ou la conclusion de son enquête, peut estimer opportun de solliciter des éléments du dossier de la procédure pénale, voire la copie du dossier classé sans suite. Non seulement les moyens d'investigation judiciaire peuvent compléter ou avantageusement suppléer ceux, beaucoup plus limités, mis en œuvre par l'autorité administrative, mais le classement, selon son motif, ne signifie pas nécessairement que l'infraction n'est pas caractérisée, ni que le suspect n'en soit pas l'auteur. Les éléments de la procédure pénale peuvent donc concourir à la preuve de la faute disciplinaire ou simplement en marquer le contexte ou le degré de gravité.

L'article R.170 du code de procédure pénale prévoit que « les copies des [...] autres actes ou pièces d'une procédure pénale, ne sont délivrées aux tiers qu'avec l'autorisation préalable du procureur de la République ou du procureur général et sous réserve que le demandeur justifie d'un motif légitime ».

En conséquence le procureur de la République a la possibilité d'autoriser la communication à l'autorité administrative, tiers à la procédure, d'une copie de toute ou partie du dossier de la procédure classée sans suite. Il s'agit d'une faculté de communication pour l'autorité judiciaire qui peut, d'une part, exiger de l'autorité administrative la motivation particulière de sa demande de copie de telle ou telle pièce et, d'autre part, accepter ou refuser cette communication en fonction des risques pour l'éventuelle suite de la procédure judiciaire, sachant qu'en droit, la décision de classement par le parquet n'est pas définitive avant la prescription de l'action publique, acquise après 6 ans en matière correctionnelle.

Si l'autorité administrative obtient communication de pièces de la procédure judiciaire, a-t-elle la possibilité d'utiliser librement ces éléments comme moyen de preuve en vue d'une décision disciplinaire, notamment si elle est défavorable à l'agent ? Cette occurrence ne pose a priori pas de difficulté lorsque les éléments proviennent d'une décision de justice publiquement rendue. S'il s'agit d'éléments de procédure, soit de pièces, soit d'informations, qui ne sont pas directement issues de la décision de justice elle-même mais du dossier de la procédure, l'autorité administrative doit vérifier qu'elle a le droit d'utiliser ces éléments dans le cadre de sa procédure administrative, notamment si ces éléments sont eux-mêmes issus d'une affaire classée sans suite.

En effet, nous avons vu que les moyens de nature administrative de constituer la preuve ne reposent pas sur les mêmes prérogatives que ceux prévus pour l'autorité judiciaire. De ce fait, l'autorité administrative devra se poser la question de la recevabilité des moyens de preuves issus

de prérogatives exorbitant ses propres pouvoirs, si elle entend établir une faute disciplinaire. Si ce moyen est seulement tiré de la culpabilité pénale avérée de l'agent pour un fait, l'utilisation par l'autorité administrative ne posera aucune difficulté s'il y a identité entre le fait pénal et le fait disciplinaire. Si, en revanche, l'autorité administrative envisage de faire reposer la preuve de la faute disciplinaire, par exemple sur le résultat de l'exploitation judiciaire de données personnelles de l'agent, telle qu'une interception téléphonique, tirée d'un dossier de procédure classé sans suite, il appartiendra à cette autorité de bien vérifier qu'elle est fondée en droit à faire usage de cet élément.

Les procédures administratives et judiciaires suivent des logiques différentes et obéissent à des procédures bien distinctes déterminées par leur finalité. Si la conduite et l'exploitation de ces procédures peuvent se croiser par un certain partage de l'information en fonction des besoins et attentes de leurs autorités respectives, il convient, avant d'autoriser ces croisements et de valider l'usage d'éléments obtenus, de bien contrôler le fondement juridique de cet usage.

2.6. BILAN D'ACTIVITÉ DE LA DEI

En 2021, les enquêtes judiciaires et administratives internes, conduites à la fois par l'Inspection générale et par les échelons territoriaux de commandement avaient fait l'objet d'une présenta-

tion détaillée. Cette année, ce travail a été enrichi, puisque l'aspect quantitatif a été complété par des éléments visant à exprimer une véritable analyse des manquements¹⁷.

2.6.1. Les enquêtes judiciaires



En 2022, 783 enquêtes judiciaires internes ont été ouvertes en gendarmerie.

L'IGGN a diligenté 54 nouvelles enquêtes en 2022, soit un peu moins de 7% du total. Il s'agit bien entendu des enquêtes les plus complexes et/ou sensibles. À titre d'exemple, l'IGGN est saisie des usages des armes mortels.

Il est important de noter que la gendarmerie est à l'origine de 41% des enquêtes judiciaires internes, suite au signalement des faits à la justice par la hiérarchie, via l'article 40 du CPP¹⁸.

17/ Compte tenu de l'absence à ce jour d'outil automatisé de reporting, et d'une demande tardive adressée par l'IGGN en 2021, l'exactitude des données de l'année dernière ne peut être garantie. Dès lors, la comparaison des données 2022 et 2021 n'est pas toujours possible et pas forcément pertinente.

18/ Cet article impose à toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire, d'informer sans délai le procureur de la République de la commission d'un crime ou d'un délit dont il a connaissance.



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

LES GRANDS AGRÉGATS¹⁹ SONT DONC :

- les violences exercées à l'occasion du service et donc au préjudice de personnes extérieures à la gendarmerie (usages des armes, maintien de l'ordre, interpellations...);
- les affaires de harcèlement, d'atteintes sexuelles et de discriminations, commises la plupart du temps en service, mais dont les victimes sont souvent d'autres personnels de la gendarmerie;
- les atteintes à la probité, à l'occasion du service ou dans la sphère privée;
- les violences intra-familiales qui ne concernent que la sphère privée.

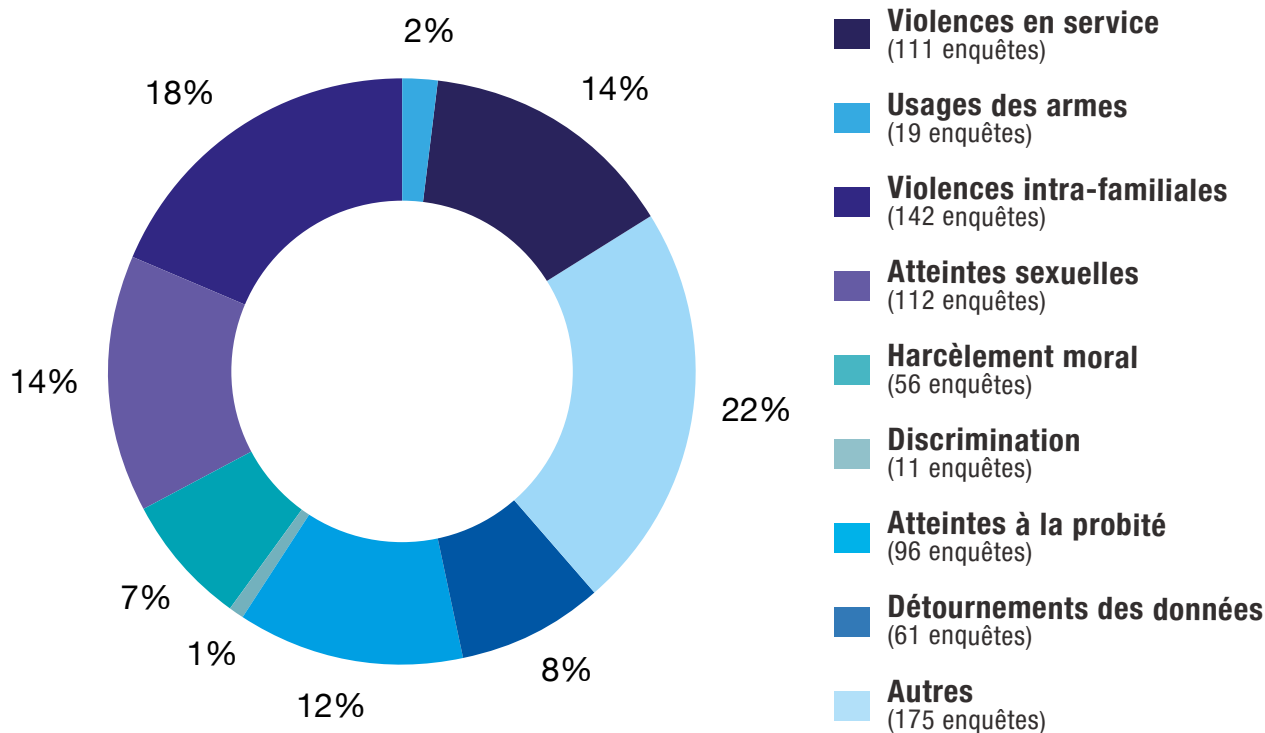
Le bureau des enquêtes judiciaires de l'IGGN traite une part relative plus importante de violences en service et d'affaires de probité, un pourcentage équivalent de harcèlements et de violences sexuelles, mais une part plus faible de violences intra-familiales.

SUITES DONNÉES

À ce stade, plus de 300 enquêtes judiciaires internes étant toujours en cours, les investigations ont donné lieu à :

- 228 poursuites pénales;
- plus de 310 sanctions disciplinaires;
- plus de 90 suspensions de fonctions;
- plus de 80 mutations d'office dans l'intérêt du service.

RÉPARTITION SELON LA TYPOLOGIE DES FAITS¹⁹



19/ Il s'agit bien des incriminations retenues au début des investigations. Les faits ont pu être requalifiés en cours d'enquête ou les accusations s'avérer au final infondées.

2.6.2. Les enquêtes administratives

En 2022, la gendarmerie a mené 231 enquêtes administratives internes.

L'IGGN en a mené 36, soit 15,6% du total. Elle est prioritairement saisie lorsque des services centraux ou des officiers sont concernés.

La hiérarchie directe est à l'origine du déclenchement de la majorité des enquêtes administratives internes. Après avoir détecté des manquements déontologiques, les chefs locaux ont décidé l'ouverture de 134 des 231 enquêtes. L'IGGN est à l'origine de l'ouverture des 97 autres enquêtes, suite à des signalements internes ou externes qui lui parviennent directement.

Près de quarante enquêtes administratives internes ont donné lieu à une information du procureur de la République, via un art.40, pour dénoncer des faits susceptibles de constituer une infraction pénale.

Le Harcèlement moral au travail (HMT) et l'exercice inadapté du commandement constituent les principaux

motifs de déclenchement des enquêtes administratives. Les fautes diverses de comportement et les manquements déontologiques constituent également une source de déclenchement de ces enquêtes. Ces fautes peuvent concerner l'ensemble des personnels de la gendarmerie, chefs comme subordonnés, de tous statuts et grades.

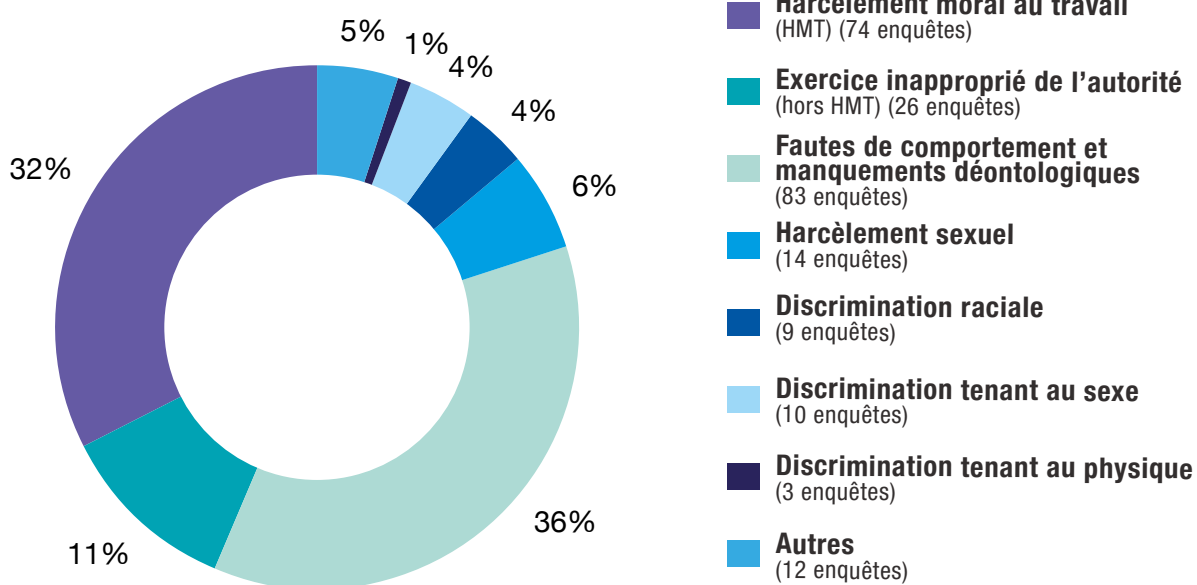
Il convient de noter que les affaires de harcèlement sexuel et de discriminations sont assez faiblement représentées, avec 15,6% du total des enquêtes administratives internes.

SUITES DONNÉES

Les enquêtes administratives internes menées en 2022, et cloturées²⁰, ont donné lieu à :

- près de 40 signalements à l'autorité judiciaire ;
- plus de 110 sanctions disciplinaires ;
- 13 suspensions de fonctions ;
- plus de 60 mutations d'office dans l'intérêt du service.

RÉPARTITION SELON LA TYPOLOGIE DES FAITS²¹



^{20/} Il s'agit bien des enquêtes administratives terminées à la date de rédaction du présent rapport.

^{21/} Il s'agit bien des incriminations retenues au début des investigations, les accusations pouvant s'avérer au final infondées.

2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

2.7. LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DU CONTRÔLE DE LA DÉONTOLOGIE

L'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) et, notamment, son Bureau des enquêtes judiciaires (BEJ), dispose d'un appui privilégié de l'Institut de recherches criminelles de la gendarmerie nationale (IRCGN).

Les moyens humains et techniques de l'IRCGN et le travail des enquêteurs de l'IGGN s'associent et se complètent pour assurer la transparence et la légitimité de l'emploi de la force de la gendarmerie.

L'IRCGN s'efforce d'honorer prioritairement les demandes de concours exprimées dans le cadre des enquêtes judiciaires internes.

Le département balistique s'engage systématiquement aux côtés des enquêteurs du BEJ en cas d'usage des armes mortel, pour compléter, sur le lieu des faits, l'action des Techniciens en identification criminelle (TIC) locaux. Il apporte une analyse scientifique indispensable au traitement objectif de ces situations sensibles, tant pour les familles des victimes que pour les gendarmes impliqués. En cas de collision avec des véhicules en mouvement, le département véhicules peut également être sollicité, comme en août 2020 dans le cadre de la projection conjointe de l'IGGN et de l'IRCGN lors d'un usage des armes mortel sur le conducteur d'un poids lourd qui venait de percuter un véhicule gendarmerie.

Dans ce cas précis, le département véhicules a déployé le Laser scan, technologie de pointe qui a permis de figer la scène d'accident et d'ouverture du feu en trois dimensions : il a ainsi facilité l'analyse de la cinétique de déplacement des véhicules impliqués et des protagonistes.

Les constatations sont de plus en plus régulièrement doublées de prises de vue aériennes, réalisées par le biais de drones qui permettent de disposer ensuite de vues 3D immersives particulièrement utiles à la compréhension ultérieure de la scène de crime et du déroulé des faits par le magistrat et les parties.

En cas d'usage des armes et plus généralement, en cas de suspicions de violences illégitimes en intervention ou au maintien de l'ordre, le département Signal image parole (SIP) est également sollicité pour synchroniser de grands volumes de vidéos. Le visionnage simultané sur un seul écran de plusieurs angles et points de vue différents permet d'expliciter le contexte d'action des gendarmes et aide à répondre aux questionnements sur la conformité de leur action au regard du cadre légal.

Le montage des images recueillies de différentes origines, passe alors par la recherche de points de synchronisation visuelle ou sonore, par le montage synchronisé des vidéos, au besoin par le rehaussement des bandes sons ou des images, par la mise en place de ralentis, l'agrandissement d'images, ou encore par la caractérisation des angles de vues.

Dans ce domaine, l'IGGN observe que des médias ou des organisations non gouvernementales élaborent, à partir de leurs propres images ou de celles recueillies auprès de tiers, des illustrations vidéos particulièrement poussées et percutantes. Ces démarches incitent les enquêteurs et les magistrats à réfléchir à l'amélioration de leurs propres techniques d'exploitation des images, en se gardant évidemment, en permanence, de se prêter à une éventuelle interprétation.

La récupération par les enquêteurs, auprès des médias comme des tiers (manifestants ou observateurs), d'un maximum d'images, si possible en format original – celles rediffusées sur les réseaux sociaux perdent souvent en qualité – revêt dans ce cadre une grande importance pour intégrer l'ensemble des données et restituer la vision la plus complète possible des faits, au service de la manifestation de la vérité.



Modélisation Laser scan d'une scène d'usage des armes impliquant un poids-lourd, réalisée en août 2020.

2.8. LA COORDINATION NATIONALE DES ENQUÊTES INTERNES

Témoignage du général de division Jacques DIACONO, chef de la Division des enquêtes internes (DEI) de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN)



Quelle est l'origine du concept de coordination nationale des enquêtes internes ?

La plus-value des enquêtes réalisées par l'IGGN tient à l'expertise de ses enquêteurs, dotés d'une solide expérience comme d'une maîtrise des doctrines d'emploi et des règles déontologiques s'imposant à tout militaire de la gendarmerie. Le travail de l'IGGN doit être perçu comme un signal fort de la confiance que la société peut avoir dans le fonctionnement de la gendarmerie.

Cependant, les effectifs de la DEI ne lui permettent pas de se saisir de tous les dossiers. Les enquêtes judiciaires sont réparties entre l'IGGN et les sections, voire les brigades de recherches. Pour les enquêtes administratives, un dialogue s'instaure avec les commandants de formation administrative pour déterminer qui, de l'IGGN ou de leurs ressources propres, va mener les investigations.

Mais au final, la qualité des enquêtes doit être la même. Cela suppose de professionnaliser toujours plus le traitement de ces enquêtes internes, de mieux assurer leur suivi et d'harmoniser les méthodologies.

C'est pourquoi, il m'est apparu nécessaire, rapidement après mon arrivée à la tête de la DEI, d'œuvrer pour donner à l'IGGN une véritable fonction d'animation et de coordination ainsi qu'une capacité d'analyse permettant de dégager des retours d'expérience.

Comment cela se traduit-il aujourd'hui ?

La première étape a consisté à faire valider cette idée. C'est chose faite, puisque la mesure 4 de la feuille de route IGGN 20-24 la reprend ainsi : *« Faire évoluer la division des enquêtes internes en lui confiant la coordination nationale des enquêtes internes, à l'image d'un office central de police judiciaire »*.

De même, le plan d'action déontologie, élaboré par l'IGGN, comporte trois mesures qui vont dans ce sens : *« concevoir un module de formation sur les enquêtes administratives afin de normaliser les processus et réduire les délais d'exécution », « créer 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 » et « améliorer l'accompagnement des unités en cas d'usage des armes »*.

Enfin, la proposition n°6 de la table ronde sur le contrôle interne du « Beauvau de la sécurité » indiquait que le rapport annuel des inspections générales devait 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.

La mise en œuvre de ces mesures a commencé dans une seconde étape. Pour la première fois, le rapport d'activité 2021 de l'IGGN, publié en juillet 2022, a fait état des enquêtes internes diligentées par l'ensemble de la gendarmerie et non plus des seules enquêtes de la DEI. Au quotidien, ma division joue de plus en plus un rôle d'appui et de conseil vis-à-vis des échelons locaux en matière d'enquêtes



2. UNE IGGN OBJECTIVE QUI RELÈVE LES DÉRIVES DÉONTOLOGIQUES ET ORIENTE LA RÉPONSE INSTITUTIONNELLE

internes. Les travaux pour créer l'outil de suivi des enquêtes internes ont été lancés l'année dernière. De même, le module de formation sur les enquêtes administratives est désormais finalisé. Il s'agit d'ailleurs plus d'un recueil de bonnes pratiques mis à la disposition des militaires chargés de mener une enquête administrative, que d'un véritable guide méthodologique. Couplé aux séances d'information régulières, délivrées par le bureau des enquêtes administratives ou les antennes déconcentrées de l'IGGN au profit des formations administratives qui en font la demande, ce recueil va permettre une plus grande harmonisation de la méthodologie. Enfin, le bureau des enquêtes judiciaires a diffusé une fiche réflexe sur les mesures à prendre en cas d'usage des armes par des militaires de la gendarmerie.

Quelles sont les perspectives à court et moyen terme?

Le travail relatif au suivi des enquêtes internes est bien avancé et devrait aboutir en 2023-24 à la création du registre de gestion des procédures (RGP). Les enquêtes internes seront bien identifiées dans ce futur registre et l'IGGN sera alertée dès l'ouverture d'une nouvelle procédure.

Si en matière d'enquête administrative, l'IGGN peut, sans difficulté, avoir accès à l'ensemble des investigations, il n'en n'est pas de même pour les procédures judiciaires, en raison du secret de l'enquête. Une modification du décret de création de l'IGGN, lui conférant clairement la mission d'animation et de coordination de la police judiciaire dans son domaine de compétence, à l'image de ce qui existe pour chacun des offices centraux de police judiciaire, sera donc sans doute nécessaire. L'IGGN y réfléchit.

Enfin, la question d'une véritable formation à la conduite d'une enquête administrative²², sanctionnée par l'obtention d'un code savoir, se pose également. Il s'agit là d'une simple piste de réflexion et rien n'est encore décidé.



22/ Pour les enquêtes judiciaires, la question ne se pose pas puisqu'elles sont diligentées par des Officiers de police judiciaire (OPJ).

3. Une IGGN soucieuse de transparence et proche de la population

3.1. LIBRE OPINION DE CHRISTIAN MOUHANNA, CESDIP, CHERCHEUR AU CNRS, SUR LA REDEVABILITÉ.



Dans le cadre d'une comparaison internationale financée par l'Agence nationale de la recherche (ANR), nommée Police Accountability: Towards international standards (POLACS), une équipe du CESDIP analyse, depuis fin 2022, les différents systèmes de contrôles des polices. Outre l'examen des documents disponibles sur ce sujet, cette recherche s'appuie, notamment, sur des entretiens réalisés avec des membres des organismes internes et externes amenés à exercer des missions d'investigation ou d'audit sur les forces de police, c'est-à-dire pour la France la Gendarmerie nationale et la Police nationale. Sont concernés les inspections des deux corps, mais également le Défenseur des droits ou l'autorité judiciaire. Ces entretiens sont réalisés avec les responsables des différents services, mais aussi avec les personnes exerçant directement, au quotidien, le travail d'enquête. L'objectif est de cerner au plus près les principales ques-

tions que pose l'exercice de ce contrôle, notamment l'articulation entre les différents organismes cités, la nature et les conditions de leur mission, le thème de l'indépendance lors des enquêtes, mais aussi les limites et difficultés qu'ils rencontrent.

En complément des informations livrées par les rapports produits, il s'agit de comprendre, à travers la mise en perspective des descriptions faites par le personnel, comment sont exercés ces travaux d'enquête et de contrôle. Pour cela, l'analyse intègre les dimensions les plus variées, depuis les contraintes judiciaires ou administratives jusqu'aux éventuels manques de ressources en temps et en personnel. Elle s'appuie également sur la comparaison avec les quatre autres pays de l'échantillon : Royaume-Uni (avec des fonctionnements différents pour l'Angleterre-Pays de Galles, l'Écosse, et l'Irlande du Nord), la République fédérale d'Allemagne (avec 16 « Länder » et 16 polices locales), le Canada (avec 13 provinces et territoires) et le Japon. Au-delà des polémiques et des jugements émis sur le sujet, cette recherche veut faire émerger les problématiques générales structurant le contrôle des polices.

L'importance des entretiens menés avec les personnes est, dans ce cadre, cruciale. À ce titre, l'équipe de recherche tient à remercier l'Inspection générale de la Gendarmerie nationale, et son chef, pour l'accueil qui lui a été fait. Spontanément, ils ont répondu de manière très positive à notre demande de rencontres avec des personnels. Ceux-ci se sont prêtés volontiers aux échanges libres qui leur étaient proposés. La totalité des entretiens devrait être achevée au printemps 2023.

Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions sur le fonctionnement des organismes de contrôle des polices en France. Néanmoins, de premières interrogations émergent, à partir de l'analyse des entretiens menés dans les différentes structures mais aussi des comparaisons internationales. Elles concernent, en premier lieu, l'articulation entre les autorités de contrôle externes aux forces de sécurité intérieure, nombreuses et assez puissantes, au Québec, par exemple, inexistantes dans certains Länder allemands, et les services internes. Dans quelle mesure y a-t-il ou non complémentarité ? Le classique thème de l'impartialité des enquêtes et du degré d'indépendance des services

3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

d'investigation et de sanction entre aussi dans les préoccupations de la recherche. On notera, qu'en Angleterre, les enquêtes sont assurées par un organe qui veille à n'avoir dans ses rangs que des personnes n'ayant eu auparavant aucun contact professionnel avec la police, alors que d'autres acteurs, majoritaires dans beaucoup de pays, estiment indispensable une connaissance approfondie du travail policier.

L'examen des filières administratives et judiciaires constitue un autre point important pour comprendre les mécanismes à l'oeuvre. Celles-ci se complètent-elles ou sont-elles en concurrence ? Dans chaque pays, la structure des organismes de contrôle amène à des réponses différentes.

Se pose aussi la question des liens entre responsabilité individuelle et causes organisationnelles en cas de dérapage. En d'autres termes, lorsqu'émerge un événement mettant en cause un policier ou un gendarme, quels sont les critères qui permettent de faire la part des choses entre, d'une part, les défaillances d'une personne, le fonctionnaire ou le militaire auteur de délits, et d'autre part les modes de fonctionnement de l'institution dont il fait partie ? Dans beaucoup de cas, les problèmes qui surviennent mêlent les deux. Dès lors, comment les décideurs responsables des sanctions éventuelles peuvent-ils tenir compte des erreurs dont ils sont peut-être, en partie, à l'origine ?

Enfin, la recherche en question s'intéresse également à l'impact qu'ont ces organes de contrôle auprès du public. Sont-ils connus, et surtout, sont-ils utilisés par les personnes qui se sentent, à tort ou à raison, discriminées par les forces de sécurité intérieure ?

Les analyses menées dans le cadre de ces travaux devraient permettre de comprendre comment fonctionne ce système humain, englobant plaignants, auteurs soupçonnés de déviances ou de délits, leur hiérarchie et les autres parties prenantes dans ce contrôle. L'objectif n'est pas de prendre parti, mais d'apporter un regard approfondi et distancié sur ce sujet trop souvent limité à la polémique. Cela n'exclut pas des critiques éventuelles, mais hors de tout cadre partisan, et en cherchant à identifier les points de blocages, s'ils existent. De même, la comparaison internationale proposée ne vise pas à distinguer les « bons » pays des « mauvais », ni à transposer un modèle d'un pays à l'autre. Elle permet de repenser, à partir d'une situation, celle des pays pour lesquels la question n'avait pas émergé spontanément. Et elle invite à s'inspirer, en l'adaptant au contexte local, des solutions apportées ailleurs à des problèmes partagés par tous.

L'équipe de recherche tiendra bien entendu à la disposition de tous les organismes qui ont coopéré avec elle les résultats de ses travaux. Elle se félicitera de leur utilisation par ces derniers s'ils y trouvent un intérêt.



3.2. BÂTIR LA CONFIANCE : « POUR LA POPULATION, PAR LE GENDARME ». COMMENTAIRE DU COLONEL CHRISTOPHE JUNQUA



Vitale pour notre démocratie, moteur de notre économie, la confiance apparaît pourtant particulièrement fragile. Aussi, vient-elle irriguer de nombreux textes législatifs²³, au moment précis où les signes de défiance envers les institutions étatiques et les procès en illégitimité de ses représentants constituent le bruit de fond du débat public. Cette érosion historique de la confiance dans les gouvernants et les responsables publics vient percuter une exigence d'intervention étatique croissante, au fil des crises, de la part des citoyens.

La capacité de la gendarmerie à nouer et à entretenir une relation de confiance avec la population s'articule autour de trois dimensions intrinsèquement liées : la fiabilité, l'agilité et la légitimité.

LE PROFESSIONNALISME, CLEF DE VOÛTE DE LA FIABILITÉ

Arme majoritairement constituée de sous-officiers particulièrement qualifiés, polyvalents, autonomes et disposant de prérogatives, notamment judiciaires, très étendues, la gendarmerie doit ménager dans son organisation un équilibre constant entre verticalité et subsidiarité.

La brigade, unité de base implantée sur l'ensemble du territoire, est, en quelque sorte, le « médecin généraliste »²⁴ de la sécurité publique. « Elle apporte une première réponse à la majeure partie des demandes de sécurité et voit, en cas de besoin, ses capacités renforcées en effectifs et en moyens, par des formations spécialisées »²⁵ de niveau croissant, sous très faible préavis.

Or, l'implantation essentiellement rurale et périurbaine de la gendarmerie lui confère une visibilité et une responsabilité particulières dans des zones où elle ne représente bien souvent que le seul service public. Le gendarme est connu, observé, jugé et, à travers lui, la fiabilité de la puissance publique jaugée. Son professionnalisme, sa maîtrise technique et juridique comme sa connaissance des dossiers font donc l'objet d'un contrôle social permanent à l'instar de sa vie privée.

Son action est d'autant plus scrutée que les gendarmes interviennent lorsque la confiance interpersonnelle est brisée. Ils y substituent une confiance institutionnelle qui amène la victime à s'en remettre et, parfois, à se confier à des représentants de la force publique, souvent en dernier recours. Par la qualité de son accueil et de sa prise en compte, le gendarme rétablit la victime dans sa dignité et dans ses droits en même temps qu'il établit la fiabilité de sa fonction au service du public.

Mais ce qui constitue la force de l'Institution, ce rapport direct et intime à des situations individuelles très dégradées, recèle également sa principale faiblesse, lorsque la réponse opérationnelle ne correspond pas aux attentes de l'utilisateur, que celles-ci soient légitimes ou forgées sur une conception erronée. Dans les deux cas, l'expérience négative emportera un jugement profondément ancré sur la fiabilité de l'Institution et sur sa réputation, tout en nourrissant un fort ressentiment à l'endroit du service public.

23/ « La loi du 10 août 2018 “pour un État au service d’une société de confiance” est un exemple, parmi d’autres, d’une législation pré-tendant associer les gouvernés à la simplification des données administratives. En juillet 2019, le ministre de l’Éducation nationale intitule sa réforme Pour une école de la confiance, signifiant par là sa volonté d’obtenir l’assentiment de toutes celles et ceux impliqués dans l’institution scolaire. » A. Spire, in Cl. Senik, *Crises de confiance ?*, Paris, La Découverte, 2020, p. 37.

24/ F. Dieu, « La proximité dans les pratiques policières. L’expérience de la gendarmerie », *Cahiers de la sécurité et de la justice* n°53, Ithemi, p. 85.

25/ Ibid.

3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

Dans le même temps, l'emploi de la force n'est plus, désormais, le moment symbolique de l'affirmation de la puissance publique. Il est, au contraire, un temps de grande fragilité pour l'État, du gendarme mobile au chef de l'exécutif, l'instant où un geste technique non maîtrisé, un manque de professionnalisme ou une faute individuelle peuvent faire basculer l'opinion publique et compromettre durablement la sortie de crise. La crise des « Gilets jaunes » a démontré, tant du point de vue des gendarmes mobiles que des gendarmes départementaux, la capacité d'absorption de la violence et de maîtrise de la force de l'Institution.

L'AGILITÉ, OU LA CAPACITÉ À S'ADAPTER EN CONSERVANT SON IDENTITÉ

Si la gendarmerie peut s'appuyer sur une organisation efficace et sur une solide culture professionnelle inculquée en école et consolidée tout au long de la carrière au gré des passages de grade ou des instructions collectives dispensées en unité, elle ne pourrait continuer de satisfaire aux attentes par la seule répétition de schémas éprouvés.

C'est pourquoi la Gendarmerie nationale a institutionnalisé le principe de l'innovation centrale et de l'initiative locale, qui laisse de grandes marges d'appréciation et de manœuvre aux échelons territoriaux afin de permettre une offre de sécurité réactive et surmesure.

La réponse organisationnelle apportée, depuis désormais deux ans, à la lutte contre les violences intra-familiales et à la protection des mineurs victimes témoigne, là encore, de la capacité de l'Institution à se mobiliser et à produire des effets, sous plafond d'effectifs et à moyens constants, afin de répondre à une priorité gouvernementale et à un enjeu sociétal de fond.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 constitue également un bon exemple d'adaptation de l'Institution aux événements dans la durée, grâce à deux atouts propres, inhérents à son statut et à sa culture militaires : sa polyvalence et sa capacité de montée en puissance.

Les conséquences de la pandémie sur le service public de santé et le niveau de contrainte imposé à la population ont induit des directives de fermeté et de discernement. Fermeté comme condition d'effectivité et d'efficacité des mesures décidées. Discernement comme garantie d'acceptabilité sociale de ces mêmes mesures. Deux facteurs clefs de succès pour les pouvoirs publics, qui ont permis de produire des effets sur l'ensemble du territoire sans incident majeur, parce que les contrôles étaient réalisés par des militaires en prise directe avec la situation locale et l'état d'esprit de la population au milieu de laquelle ils vivaient.

Mais au-delà, la crise sanitaire fut l'occasion pour la gendarmerie d'incarner un état d'esprit, avec l'opération **#RépondrePrésent**²⁶, et de dépasser le cadre traditionnel des missions de sécurisation pour jouer à plein son rôle d'acteur des solidarités locales et soutenir la confiance dans un État protecteur.

LA LÉGITIMITÉ, OU LA RÉPUTATION AU PRISME DE LA TRANSPARENCE

Le fait d'accorder sa confiance emporte comme corollaires la nécessité du contrôle sans lequel la confiance est aveugle et le risque de voir sa confiance trahie. Dans ce cas, il est impératif que tout écart constaté fasse l'objet d'un processus de remédiation, voire de sanction, permettant de rétablir la conformité à l'idée normative de l'Institution, sa fiabilité et, partant, la confiance que l'on peut lui accorder.

Ainsi, dans une acception logique, la fréquence et le niveau des contrôles comme le volume d'irrégularités constatées et de sanctions délivrées devraient être, loin d'un constat d'échec, le signe d'une recherche vertueuse de qualité. Or, dans une société de la défiance et de remise en cause a priori de l'autorité, pétrie de raccourcis intellectuels et d'aversion pour la complexité, ces

26/ Dispositif voulu par le DGGN pour rapprocher les gendarmes et la population.

indicateurs négatifs peuvent être perçus comme des facteurs de fragilité et tenus sous le boisseau.

Dans ce contexte, un nouveau Schéma national du maintien de l'ordre²⁷ a vu le jour en septembre 2020, avant d'être amendé en décembre 2021. Sa principale évolution repose sur la priorité désormais accordée à la communication des forces de l'ordre avec les organisateurs et les manifestants, d'une part, avec les journalistes, d'autre part, dans un double souci de transparence et de responsabilisation.

En conséquence, durant la manifestation, au-delà de la pertinence des dispositifs retenus et des ordres donnés, la discipline et la maîtrise individuelle et collective comme le niveau d'entraînement et d'aguerrissement des unités demeurent toujours des conditions nécessaires à la confiance. Mais elles ne sont plus suffisantes. Les contours de la manifestation sont désormais les moments privilégiés de l'action de l'État dans le champ des perceptions. Avant, en associant les organisateurs à la définition du parcours, en fixant les lignes rouges et en traçant ces échanges pour pouvoir en rendre compte. Après, en étant capable de présenter le film des événements, images à l'appui, en cas de mise en cause. Confiance rime désormais avec transparence et responsabilité.

Il apparaît donc vital que la Gendarmerie nationale, comme toutes nos institutions démocratiques, puisse produire un discours original et argumenté sur elle-même, sans se laisser définir en creux par les discours complotistes, polémiques ou corporatistes, fondés sur de stricts intérêts individuels. Fonder la confiance, cet oxygène démocratique, c'est donc aussi en matérialiser l'existence, le cheminement et les effets, un peu comme l'on colore l'eau des sources pour distinguer les affluents souterrains d'un fleuve.

Ce double défi de la légitimité et de l'adhésion concerne, dans le même mouvement, aussi bien le personnel de la gendarmerie comme organisation, que l'ensemble des citoyens comme Nation^{28,29}.



27/ Doctrine commune des forces de sécurité : des tactiques plus mobiles et réactives pour contrer les actions violentes et un dialogue permanent afin d'apaiser les tensions.

28/ Ernest Renan fixe les termes de la conception française de la Nation, une conception volontariste et politique, selon laquelle, suivant sa célèbre formule, « l'existence d'une nation est un plébiscite de tous les jours ». Renvoyant au libre droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, la nation se définit à partir de « deux choses qui, à vrai dire, n'en font qu'une. [...] L'une est dans le passé, l'autre dans le présent. L'une est la possession en commun d'un riche legs de souvenirs ; l'autre est le consentement actuel, le désir de vivre ensemble, la volonté de continuer à faire valoir l'héritage qu'on a reçu indivis. [...] Une Nation est donc une grande solidarité, constituée par le sentiment des sacrifices que l'on a faits et de ceux que l'on est disposé à faire encore ».

29/ E. Renan, Qu'est-ce qu'une Nation ?, Paris, Flammarion, 2011, p. 5. Le texte de Renan est issu d'une conférence prononcée à la Sorbonne le 11 mars 1882.

3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

3.3. UNE ACTION ORIENTÉE VERS LES PRÉOCCUPATIONS DE LA POPULATION « UNE ÉVALUATION PERMANENTE DE L'ACCUEIL ET DES VICTIMES DE VIF ».

Les **15**



**chiffres clés
de l'audit 2022**



446
Unités de
gendarmerie
contrôlées

2 situations
prises en compte

548

victimes de violences conjugales
ont répondu aux questionnaires



490 femmes



58 hommes

42 % des situations concernent
une **intervention à domicile**

58 % des situations concernent
une **prise de plainte en gendarmerie**



Prise de plainte

92%



indiquent ne pas avoir eu de
difficultés à déposer plainte



92%

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

69%

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



79%

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



Intervention à domicile



98%

estiment que le premier contact
téléphonique est très et plutôt
positif

92%

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

2%



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

76%

ont fait l'objet d'un
questionnement sur la
présence d'une arme à
domicile



AUDIT 2022 RELATIF À L'ACCUEIL DES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Origine et rappels méthodologiques

Pour la deuxième année consécutive, l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), en charge du pilotage et de la coordination de l'évaluation de l'accueil dans les unités de gendarmerie, a fixé le cadrage pour un audit ciblé de l'accueil des victimes de violences conjugales en 2022. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur les contrôles déclinés localement par les régions de gendarmerie et les commandements de gendarmerie outre-mer, ainsi que sur deux questionnaires dédiés (intervention à domicile ou dépôt de plainte) ciblant les points-clés de prise en compte de ce type de situations³⁰.

Cette démarche conserve une portée opérationnelle et vise à mieux saisir la complexité des différends familiaux ainsi que la nature des attentes des victimes, tout en participant au renforcement de la réponse institutionnelle. Elle s'inscrit dans un processus continu d'évaluation et d'amélioration.

Le déploiement national des Maisons de protection des familles (MPF) est trop récent pour impacter les résultats de cet audit.

En 2022, ce sont ainsi 446 unités de gendarmerie, tant en métropole qu'outre-mer, et 548 adultes victimes de violences conjugales qui ont été sollicités (490 femmes et 58 hommes). Seules 21 personnes sur les 569 qui ont été sollicitées dans ce cadre n'ont pas souhaité répondre.

Les tendances observées entre 2021 et 2022 doivent être relativisées, dans la mesure où les unités auditées sont différentes d'une année sur l'autre.

Bilan de l'audit 2022

Rappelons que la campagne d'évaluation de l'accueil des victimes de violences conjugales, en 2022 comme les années précédentes, s'inscrit dans un contexte opérationnel dense.

À titre d'illustration :

- **110 826** victimes de violences intra-familiales ont été prises en charge par les unités de gendarmerie (soit une baisse de 2,46% par rapport à 2021), étant précisé que les violences conjugales représentent environ 50 à 60% des VIF selon les années ;

- **114 060** interventions ont été motivées par des différends familiaux (-29% par rapport à 2021) ;
- **39 530** signalements de situations sociales à risques ont été transmis par les unités de gendarmerie (+23,7%), dont 23 642 aux intervenantes sociales en gendarmerie (ISG) (+10%) et 10 071 aux associations dans le cadre de violences intrafamiliales (+47,8%) ;
- **41 627** (+57,4%) victimes de violences intra-familiales ont été recontactées par les enquêteurs.

L'analyse des réponses (questions fermées) et des commentaires libres traduit à la fois une stabilité des principaux indicateurs (cf. planche des chiffres-clés p.76) et un sentiment majoritaire de satisfaction qui incitent, au plan central :

- à capitaliser sur les acquis permettant de consolider la phase d'intervention et de prise de plainte des victimes en matière de VIF ;
- à identifier le mécontentement relevant de « causes organisationnelles » et présentant un caractère récurrent.

Bien entendu, à leur niveau de responsabilité, les échelons locaux bénéficient aussi de ces retours d'expérience qui leur permettent de tirer de précieuses indications et évaluations ciblées sur l'activité de leurs unités et de prendre les dispositions correctives et pédagogiques éventuellement nécessaires.

Les résultats traduisent massivement la forte mobilisation des militaires de la gendarmerie autour de la thématique des VIF, qu'il s'agisse de la qualité du premier contact téléphonique, de la prise en compte des facteurs de dangerosité et des conséquences de la présence d'enfants, ou encore du comportement des gendarmes lors des interventions à domicile. Ils révèlent une appropriation croissante des directives dans le domaine de l'accueil et de l'accompagnement des plaignants qui constitue donc une source de satisfaction. À titre d'exemple, 84% des personnes ayant eu besoin de reprendre contact avec un gendarme n'ont pas rencontré de difficultés dans cette démarche.

30/ Le questionnaire, pour lequel l'avis de la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF) a été sollicité, comprend deux « entrées » différentes afin de mieux appréhender et restituer les attentes des victimes de violences conjugales au plus proche des réalités vécues :

- une entrée par situation : prise de plainte (situation de fragilité et de questionnement pour les victimes) et intervention à domicile (situation de crise) ;
- une entrée par domaine d'action : accueil et premiers contacts, recueil de la parole et des éléments, orientation vers les partenaires et protection des victimes.

La méthode employée repose sur des appels téléphoniques réalisés par sondage et directement auprès de victimes choisies aléatoirement par des contrôleurs spécialement formés. Les résultats sont anonymisés. L'étude préalable des dossiers permet d'éviter que les personnes sondées ne soient obligées de relater à nouveau leur situation. Enfin le panel identifié est représentatif des statistiques nationales (au moins 10% d'hommes victimes de violences conjugales ont été sollicités).



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

Pour autant, certains aspects constituent des points d'attention :

- l'objectivité, l'impartialité et l'absence de jugement doivent être la règle, rappelée en toutes circonstances, lors du premier contact avec un plaignant ;
- la présentation systématique du dispositif de sécurisation des interventions et des demandes particulières de protection (SIDPP) doit permettre d'élargir l'inscription « à la demande » et, in fine, de faciliter la prise de décision de l'opérateur du centre des opérations ;
- l'information du plaignant aux divers stades de la procédure et la reprise de contact apparaissent toujours comme des attentes fortes et de nature à limiter le risque de victimisation secondaire.

Ces axes d'effort participent de l'accompagnement des plaignants, en particulier face aux sentiments de crainte, d'angoisse ou d'incertitude régulièrement évoqués préalablement, mais surtout après toute démarche en direction d'une unité de gendarmerie (signalement, dépôt de plainte). En effet, les personnes sondées expriment leur sentiment d'insécurité, respectivement à 15 et 30%, après l'intervention à domicile et après le dépôt de plainte. Notons, au passage, que le recours à la grille d'évaluation des facteurs possibles de danger est de 79% lors des dépôts de plainte (+10 points par rapport à 2021).

Il convient également de faire un effort sur l'accompagnement social, d'une part, en sollicitant davantage les intervenants sociaux en gendarmerie sur les dossiers de violences conjugales et, d'autre part, en améliorant le taux de contact avec les associations d'aide aux victimes (environ 62% des répondants précisent qu'il n'y a eu aucune prise de contact, sans qu'il soit possible de préciser l'absence d'initiative de leur part ou de réponse des associations).

Enfin, il est intéressant de préciser que le chef de l'IGGN a présenté en 2022 au directeur général de la gendarmerie, un état des lieux du suivi des différentes recommandations issues des différents audits relatifs aux violences intra-familiales. L'une des propositions majeures porte sur l'élaboration d'un mémento VIF unique compilant et remettant en cohérence, aussi souvent que nécessaire, les nombreuses directives relatives à la prise en compte des victimes, à la gestion opérationnelle de l'intervention, à l'évaluation des risques, au traitement judiciaire et à l'accompagnement dans le temps, tout en préservant le rôle central des acteurs locaux dans la déclinaison locale et le contrôle des orientations. Ce travail est en cours, sous la responsabilité de la référente nationale VIF gendarmerie, dans un souci de lisibilité, de clarté et de cohérence des documents de référence.

Le déploiement et la montée en puissance des MPF feront l'objet d'une attention particulière en 2023, car elles pourront contribuer à fournir aux unités de gendarmerie un avis ou un appui extérieur particulièrement utile dans le temps de l'action sur une scène de VIF, même si celle-ci est apparemment simple ou maîtrisée.

CONCLUSION

La lutte contre les violences intrafamiliales demeure un axe d'effort pour les unités de gendarmerie. Leur prise en compte représente une part croissante de l'activité opérationnelle et judiciaire pouvant même avoir un impact sur l'activité courante. Pour ce qui relève de la responsabilité exclusive des forces de sécurité, il est important de souligner les avancées réalisées depuis 2019 et celles qui sont en cours (telles que l'expérimentation « parcours victimes » lancée par la gendarmerie à la fin du premier trimestre 2022). Toutes répondent aux attentes exprimées par la société en matière de prise en compte et de traitements diligents et efficaces des VIF.

La démarche d'évaluation de l'accueil des victimes de VIF participe grandement d'un processus permanent d'amélioration de l'action des forces de sécurité dans ce domaine. Toutefois, compte tenu de la dimension interministérielle de la prise en charge des VIF, le véritable levier d'efficacité repose également sur la qualité de l'articulation des actions, non seulement avec tous les autres partenaires institutionnels ou associatifs engagés dans la prévention et la lutte contre les VIF, mais aussi avec les victimes elles-mêmes, comme le révèlent les actions de sensibilisation auxquelles elles contribuent.



3.3.1. Bilan de l'évaluation de l'accueil



En 2022, 446 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. 3 300 questionnaires de satisfaction ont été remis aux victimes et aux usagers et 1 929 appels téléphoniques ont été analysés.

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 mesurer la satisfaction « client » 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 régionaux. Un logiciel dédié est utilisé pour la remontée d'information, notamment statistique (Lime survey).

À noter que ce dispositif est complété par des sondages menés par des organismes indépendants (BearingPoint 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 ».

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 invitées à s'exprimer sur la qualité de la prise en compte de leur plainte et de son suivi. À noter que depuis trois 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 et des Outre-mer. Enfin, deux questionnaires sont dédiés à l'accueil téléphonique, dont l'un spécifiquement aux CORG (Centres 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 dans 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).



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

3.3.2. Podium de la relation client : pourquoi la gendarmerie est-elle autant primée ? Explications de BearingPoint



Muriel MONTEIRO, Associée Expérience Client, BearingPoint

Le « Podium de la Relation Client » est une étude devenue au fil des années une référence en termes d'évaluation de la performance des organisations publiques et privées sur la relation client.

Plus de 4 000 personnes représentatives de la population française sont interrogées chaque année et évaluent 229 entreprises et administrations dans 11 secteurs d'activité qui vont du service public à la distribution spécialisée, les transports, les plate-formes e-commerce, *etc.*...

Dans le panel "secteur public" sont évaluées des organisations comme l'Assurance maladie, l'Assurance retraite, la Gendarmerie nationale, la Police nationale, la DGFIP, les hôpitaux, la CAF ou encore Pôle emploi.

Il est essentiel, pour l'ensemble des administrations, de s'arrimer à la dynamique globale autour de la relation client dans la mesure où le citoyen est aussi un client qui se crée un référentiel à l'aune des différents prestataires de services ou de produits avec lesquels il est en contact.

L'étude repose sur un modèle d'excellence qui prend en compte 15 critères reflétant les attentes clés des Français en termes de relation client.

Ces critères sont regroupés au sein de trois piliers :

l'exécution : ce sont les fondamentaux de la relation client, la capacité à tracer et répondre aux demandes dans les temps, à proposer des réponses adaptées et cohérentes quel que soit le canal ;

le lien : c'est la capacité à personnaliser la relation, à anticiper les attentes des clients, à co-crée les nouveaux services avec les usagers ;

l'émotion : c'est la capacité à faire vivre à l'utilisateur une expérience agréable (autant que faire se peut), à se positionner comme une organisation responsable, notamment en termes de protection des données personnelles et de respect de l'environnement, à soutenir l'autonomie et la responsabilisation de ses collaborateurs.

En 2022, la Gendarmerie nationale remporte la 2^{ème} place du « Podium de la Relation Client » pour le secteur public, après avoir été 6 fois lauréate depuis 2016.

L'Institution se distingue particulièrement sur les

critères de la proactivité et de la personnalisation.

Parmi les sujets clés pour amener de la personnalisation ou de la proactivité, il y a celui de bénéficier d'un outillage adapté et capitalisant sur les données des usagers, ou permettant d'écouter ces derniers, de mieux les embarquer dans des démarches de co-création.

Comme en témoigne le général d'armée Christian RODRIGUEZ, directeur général, la Gendarmerie nationale utilise toutes les potentialités du numérique pour générer plus de contacts humains avec la population, partout sur le territoire. Limiter le temps passé en tâches répétitives, apporter de la rationalité et de l'objectivité sur le travail des gendarmes jusqu'à la gestion de leurs carrières sont les objectifs recherchés. Le déploiement de NEOGEND par exemple, a contribué à faciliter la transmission et la traçabilité des informations en mobilité. Le projet « Brigade hors les murs » permet d'aller à la rencontre d'un citoyen chez lui ou dans un autre lieu.

En synthèse, c'est une très belle année pour la Gendarmerie nationale. Félicitations à tous ses personnels, ils peuvent être fiers de leurs valeurs, de leur engagement et du service rendu aux usagers.



3.4. SÉCURISATION DES CHAMBRES DE SÛRETÉ : L'EXEMPLE DE LA NORVÈGE

LE CAPTEUR DE VIE : UN OUTIL NORVÉGIEEN POUR LA SÉCURISATION DES GARDES À VUE

Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) formule régulièrement, lors de ses visites dans les unités de gendarmerie, des recommandations relatives aux conditions d'accueil des personnes en rétention ou gardées à vue dans les chambres de sûreté. Parmi celles-ci, la mise en place d'une surveillance constante des personnes privées de liberté.

Dans une perspective de maîtrise des risques globale et d'optimisation des ressources, le directeur général de la gendarmerie nationale a décidé de mettre en place un groupe de travail afin d'étudier toutes les possibilités et proposer des solutions concrètes. Dans le cadre de ses travaux, le groupe a été amené à étudier plusieurs solutions, non seulement organisationnelles, mais également techniques, déployées à l'étranger. Une technologie innovante, développée et utilisée en Norvège, a retenu l'attention.

Basée sur la captation à distance des mouvements

respiratoires de la personne qui se trouve dans la chambre de sûreté, elle permet d'alerter immédiatement le surveillant en cas de baisse anormale de la fréquence respiratoire en deçà d'un seuil paramétrable. Ce capteur de vie est une combinaison unique de la technologie radar et de l'intelligence artificielle. Le dispositif, de la taille d'un détecteur de fumée, est fixé au plafond, est étanche (IP66) et répond aux normes de résistance anti vandalisme (IK10).

La Norvège et la Finlande expérimentent ce matériel qui donne pleinement satisfaction et qui a déjà permis de sauver des vies. Ainsi, les locaux du centre de détention du commissariat de police de Trondheim (deuxième ville norvégienne en population après Oslo) en sont équipés depuis 2019. La Suède est également intéressée et en étudie le déploiement. Ce matériel présente également un fort potentiel d'attractivité pour les structures carcérales et hospitalières. Les études juridiques et techniques, préalables à une éventuelle expérimentation de ce dispositif prometteur dans les locaux de garde à vue de la Gendarmerie nationale, sont en cours.

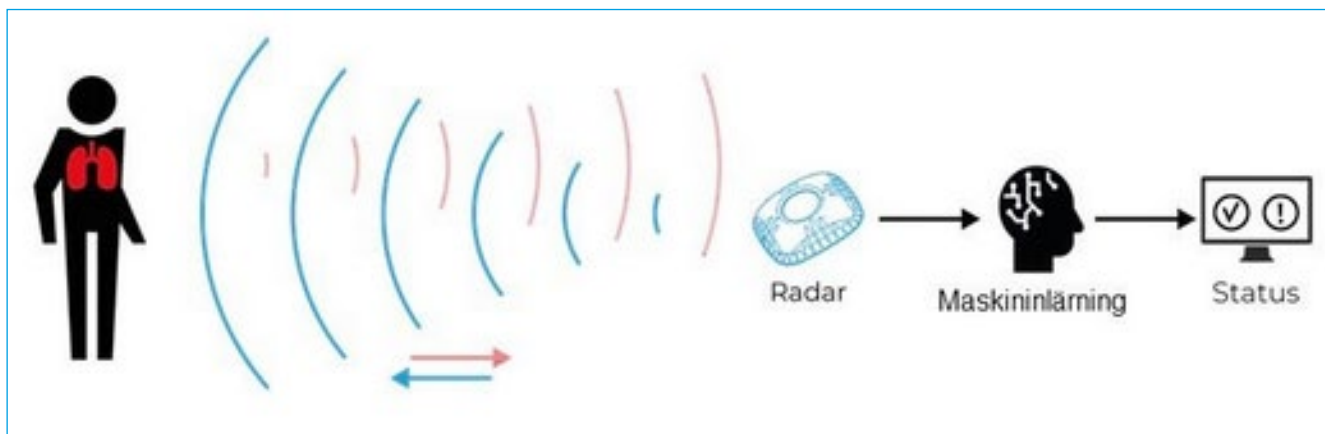


Schéma du dispositif de capteur de vie

3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

3.5. LA COOPÉRATION AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS - BILAN DU TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS EXTERNES

Mentionné dans la Constitution depuis la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, le Défenseur des droits (DDD) a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS). Ses missions et pouvoirs sont définis par les lois organiques (n° 2011-333) et ordinaire (n° 2011-334) du 29 mars 2011.

Le DDD veille au respect des droits et libertés par les administrations. Il peut être saisi par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'un service public ou se saisir d'office d'une situation portée à sa connaissance³¹.

ÉVOLUTION : UN NOMBRE DE SAISINES EN HAUSSE

Sur 10 dernières années, l'Inspection générale de la gendarmerie nationale a été sollicitée à près de 300 reprises par le Défenseur des droits. Ainsi, en 2021 et 2022, l'IGGN a été saisie respectivement à 32 et 36 reprises contre moins d'une vingtaine entre 2017 et 2020.

ANNÉE	NOMBRE DE SAISINES
2018	20
2019	16
2020	18
2021	32
2022	36

BILAN : DE RARES DEMANDES DE POURSUITES

La déontologie de la sécurité (Police nationale, Gendarmerie nationale, police municipale, douanes, administration pénitentiaire et organismes de sécurité privée) n'a représenté en 2021 que 2,2 % des 114 898 saisines³².

Les réclamations concernant la gendarmerie représentent 18,6 % des saisines de ce pôle en 2022. Le DDD n'observe des manquements que dans 10% des décisions qu'il rend sur le comportement de ses membres, et ne réclame l'engagement de poursuites disciplinaires que dans 1% des cas. Cette autorité peut demander (et non imposer) un rappel aux textes et obligations déontologiques voire, dans les cas les plus graves, l'engagement de sanctions disciplinaires. Ces rares cas problématiques représentent environ 10 affaires par an, qui ne reçoivent aucune suite administrative, selon le DDD.

ANNÉE	DEMANDE DE RAPPEL AU TEXTE	DEMANDE DE POURSUITE	SUIVI DEMANDES DE POURSUITE
2017	1	1	Rappel mais pas de poursuite
2018	1	1	Rappel mais pas de poursuite
2019	1	0	Sans objet
2020	2	0	Sans objet
2021	1	1	Suivi partiellement
2022	3	0	Sans objet

31/ Article 71-1 de la Constitution

32/ Rapport annuel 2021 du DDD

DOSSIERS À SIGNALER

Parmi les dossiers instruits au sein de l'IGGN, plusieurs sont à signaler :

- **dossier 1** : décision de clôture en mai 2022 pour absence de manquement à la déontologie du Défenseur des droits dans le cadre d'allégations de contrôle qualifié de discriminant au regard de l'origine de trois adolescents de quinze ans en 2021 dans une gare. Le DDD constate l'existence d'un cadre légal pour l'opération de contrôle, un nombre important de personnes contrôlées ainsi qu'une diversité de profils des personnes contrôlées, tant au regard du critère de l'âge que de celui des patronymes. Cette diversité a été démontrée par l'extraction des consultations du fichiers des personnes recherchées.

- **dossier 2** : dossier ayant conduit à la demande de poursuites disciplinaires en 2021. L'IGGN accepte la décision en ce qui concerne les propos tenus pendant la garde à vue, mais maintient son opposition à la mise en cause des militaires pour avoir menotté un individu de manière continue au cours des auditions eu égard à sa dangerosité (meurtre et tentative de meurtre, tentative d'évasion lors d'une reconstitution) ;

- **dossier 3** : dossier ayant conduit à une demande de rappel des obligations déontologiques en 2021 en ce qui concerne le menottage continu d'un individu placé en garde à vue. Opposition à cette décision eu égard au profil de l'intéressé condamné à de nombreuses reprises pour violences et agressions sexuelles sur mineur. Par ailleurs le menottage était « proportionné », une main restant libre.

ENJEUX ET PERSPECTIVES

- Mme BARROIS DE SARIGNY (adjointe au DDD en charge des lanceurs d'alerte) est intervenue dans le cadre du séminaire inter-inspections du ministère de l'Intérieur

et des Outre-mer. Elle a été interrogée sur ce nouveau rôle d'orientation et de qualification de lanceur d'alerte qui incombe désormais au DDD en matière de déontologie des personnes exerçant des activités de sécurité depuis le décret du 3 octobre 2022 relatif aux procédures d'alertes³³. Si les signalants « Stop-discri » pourraient être considérés comme lanceurs d'alerte, elle estime qu'il n'est pas souhaitable d'attribuer cette qualité de manière systématique, eu égard au nombre de dossiers. En outre, elle indique que l'anonymat induit par ce statut n'est pas recevable pour les cas de harcèlement, lesquels constituent la majorité des signalements internes.

BILAN DES SIGNALEMENTS EXTERNES DE 2021 À 2022 : UNE NOUVELLE HAUSSE

La présente contribution dresse, pour la première fois, le bilan national global de la gendarmerie en matière de signalements externes, que ceux-ci parviennent via la plateforme nationale gérée par l'IGGN ou sur saisines directes des échelons régionaux et départementaux de commandement.

Les limitations que connaît actuellement le système de collecte et les travaux actuellement en cours pour les surmonter ont été présentés dans l'article relatif à la collecte des données locales relatives à la déontologie (paragraphe 2.1 du présent rapport d'activité).

Seules les données concernant des usagers insatisfaits sont présentées ici. La gendarmerie reçoit également de nombreux remerciements et compliments émanant de particuliers.

La GN a réceptionné 5581 signalements en 2022, dont 2952 via la plateforme de l'IGGN dédiée aux particuliers, soit une hausse estimée de 21% par rapport à 2021 (4435).

33/ Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

CONTACT PLATE-FORME IGGN SUR INTERNET

<https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/contact/reclamation-iggn>



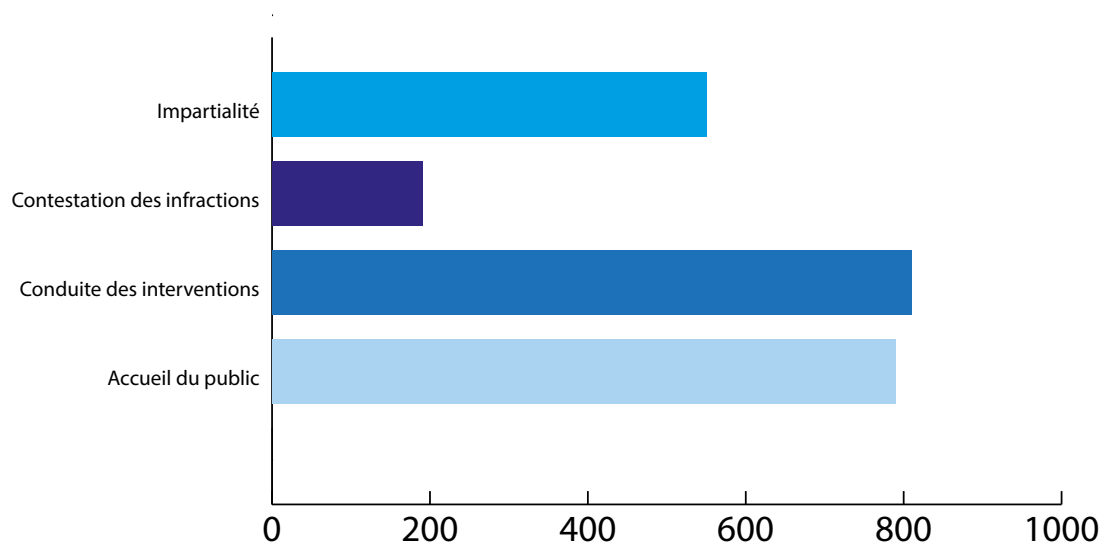
Les échelons locaux ont également répondu aux avis des usagers formulés via l'application « Vox Usagers » de Services publics+ (<https://www.plus.transformation.gouv.fr/>).



Au bilan, 2 610 signalements sur 5 581 (47%) relevaient de la compétence de la gendarmerie.

ILS SE RÉPARTISSENT COMME SUIT :

RÉPARTITION DES SIGNALEMENTS LES PLUS SIGNIFICATIFS



Parmi ceux-ci, 2 144 n'entraient pas dans le champ de compétence de l'IGGN. Ils concernaient des conflits privés ou contestaient des infractions dont certaines ont donné lieu à des mises en cause pénales. Les signalants ont néanmoins tous reçu une réponse individualisée les orientant, le cas échéant, vers l'autorité la plus à même de leur répondre. Les 808 signalements traités par l'IGGN ont fait l'objet d'une analyse spécifique, puis d'une réponse écrite signée par le chef de l'Inspection générale. Parmi ceux qui ont été clôturés, 11,7 % ont révélé un manquement déontologique (contre 10,8 % en 2021). Au niveau local, les modes opératoires ont été différents de ceux pratiqués par l'IGGN, mais ont également visé à honorer les responsabilités qui incombent à l'Institution.

Les modes détaillés de traitement des signalements, tels que présentés dans le précédent rapport de l'IGGN (pages 22 à 25) restent valables pour l'année 2022.

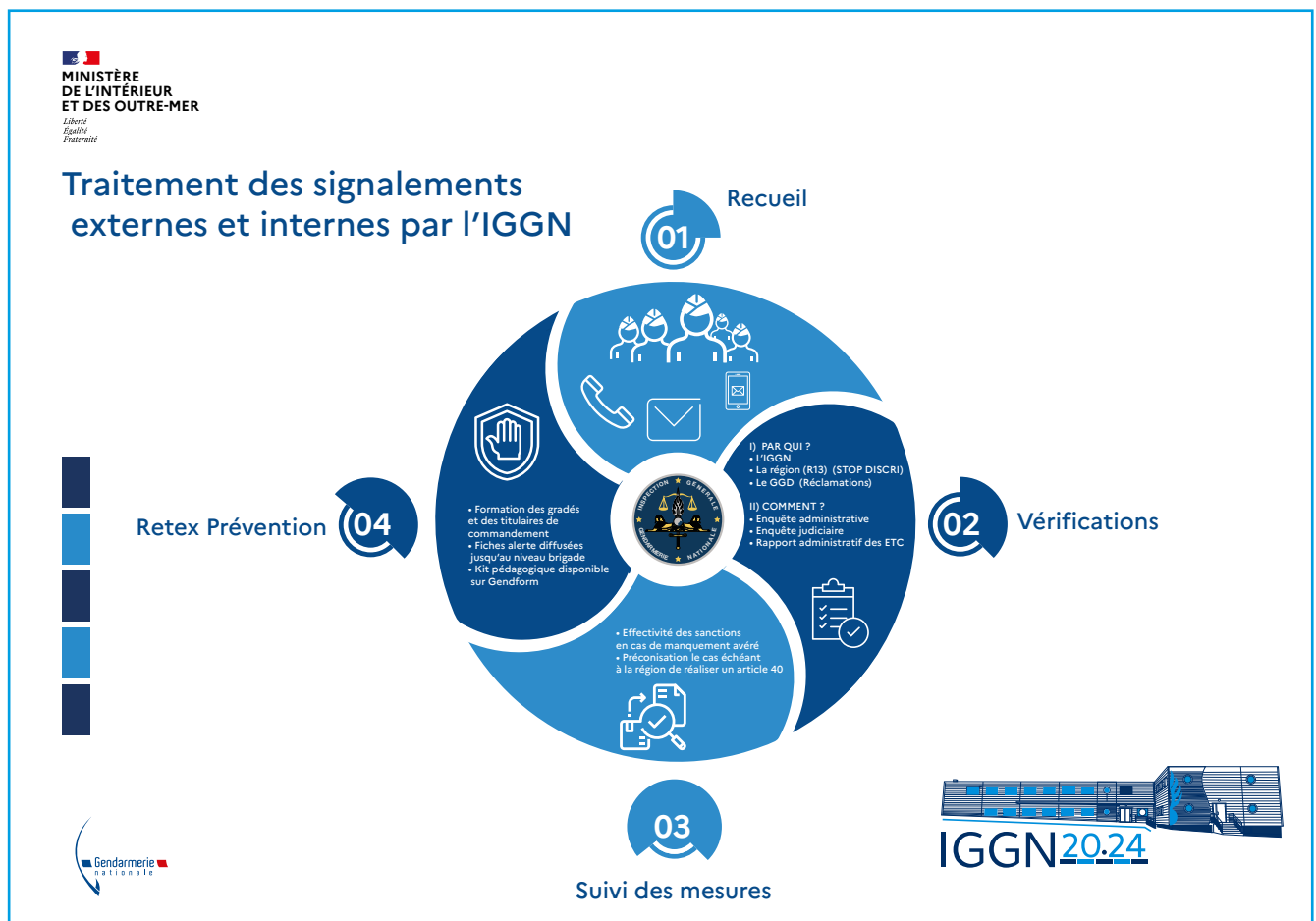
L'IGGN a conduit en janvier 2022 une évaluation de ses dispositifs de recueil et d'exploitation des Signalements externes (SE). Les évaluateurs ont proposé de retenir les trois objectifs suivants :

- alléger, faciliter et harmoniser la prise en compte des SE par l'IGGN comme par les échelons territoriaux de commandement dans un contexte d'augmentation des SE ;
- fluidifier la communication et développer la capacité d'analyse et de retour d'expérience ;
- prévenir les risques de manquements les plus fréquents.

Pour cette 2^e édition de collecte des données locales, les responsables territoriaux de la gendarmerie ont formulé un certain nombre de propositions et partagé leurs bonnes pratiques qui permettront à l'IGGN d'améliorer le dispositif.

Ainsi, certaines formations procèdent à une vision croisée des signalements-réclamations avec les enquêtes de satisfaction réalisées auprès des victimes ou encore les opérations de contrôle de la qualité de l'accueil.

Il convient de relever également que certaines unités ont saisi l'opportunité de revoir leur système de suivi des signalements, tout en formulant certaines propositions d'harmonisation au plan national.



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

3.6. LA DÉONTOLOGIE PRÉSENTE AUSSI OUTRE-MER. TÉMOIGNAGES DU GÉNÉRAL WILLIAM DE MEYER ET DU GÉNÉRAL JEAN-CHRISTOPHE SINTIVE



QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ACTIVITÉ DE LA GENDARMERIE EN GUYANE ?

Avant tout, la Guyane est un merveilleux « bout de France » sur le continent sud-américain. La richesse et la beauté extraordinaires de la forêt, la diversité ethnique, linguistique et culturelle inégalée de la population incitent à la découverte de ce département d'outre-mer.

Ce territoire se caractérise par de vastes frontières fluviales et terrestres avec le Suriname et le Brésil, dont se jouent les organisations criminelles. Aussi, la criminalité revêt-elle ici de nombreux aspects de la délinquance propre aux pays d'Amérique latine, par exemple, des taux d'homicides, de tentatives d'homicides et de Vols à main armée (VAMA) constatés par habitant de 20 à 70 fois supérieurs à ceux de la métropole. Les factions armées, les organisations criminelles, les contrebandiers et les filières d'immigration clandestine profitent de l'immensité du territoire guyanais pour y faire entrer armes, drogue, produits divers importés, immigrés clandestins... La Guyane est ainsi une porte d'entrée ouverte sur l'Europe à portée de pirogue. Les conditions d'exercice de nos missions y sont ainsi très originales et singulières. Le gendarme en Guyane, peut tout à la fois, être projeté plusieurs semaines en forêt équatoriale profonde, découvrir des villages amérindiens isolés et faire face à des groupes criminels dotés d'armes de guerre. Il peut patrouiller et intervenir dans des zones pavillonnaires cossues ou des quartiers informels illégaux, tout en rassurant les commerçants et en devant faire face à de jeunes délinquants particulièrement violents. Il peut naviguer plusieurs heures en pirogue pour rencontrer la population des villages isolés le long du fleuve et, en même temps, tomber nez-à-nez avec des contrebandiers armés. La diversité et l'intensité de ces missions incitent à cultiver sang froid, recul et maîtrise dans l'usage de la force lorsqu'elle s'avère nécessaire.

VOUS AVEZ UNE EXPÉRIENCE DE COMMANDEMENT EN MÉTROPOLE. VOYEZ-VOUS DANS L'ACTION DE VOS UNITÉS L'EXPRESSION D'UNE DÉONTOLOGIE « ADAPTÉE » ?

Absolument pas. Au contraire. La plus fréquente exposition au danger et la possibilité plus probable d'avoir à faire usage de la force ou de ses armes me semblent avoir pour conséquence de davantage recentrer nos personnels sur la militarité. J'observe au quotidien la détermination des gendarmes en Guyane dans l'accomplissement de leur mission mais aussi la rigueur et la discipline avec lesquelles ils l'exécutent. Leur engagement quotidien aux côtés des forces armées en Guyane augmente naturellement leur niveau d'exigence et d'exemplarité envers eux-mêmes. Les conditions rustiques et contraignantes accentuent la cohésion et la camaraderie. Ainsi, le contrôle informel exercé par les pairs dans ce contexte sensible est-il un paramètre important de préservation de la déontologie, en complément d'un encadrement hiérarchique de terrain qui est d'usage en gendarmerie. Je dirais, pour résumer, que la déontologie est un invariant de l'action du gendarme et que plus les conditions extérieures sont exigeantes, plus cette « boussole » s'impose à notre esprit. La délinquance des territoires outre-mer est très similaire à celle de la métropole pour les infractions les moins graves.

En revanche, en raison de la présence de bandes organisées internationales et/ou d'une plus grande circulation d'armes illégalement détenues, la criminalité la plus violente est surreprésentée dans cette zone géographique.



L'OUTRE-MER EN QUELQUES CHIFFRES

- **5,5%** de la population de la totalité de la zone de compétence gendarmerie;
- **5,5%** des effectifs de la gendarmerie;
- **6%** de la délinquance constatée sur la totalité de la zone gendarmerie en France;
- **10%** des violences intra-familiales;
- **25%** des homicides constatés;
- **50%** des vols à main armée;
- **20%** de la totalité des gendarmes blessés;
- **50%** des agressions avec armes à leur rencontre;
- **30%** de la ressource nationale de gendarmes mobiles en service permanent.

3.7. LA FORMATION DES ENQUÊTEURS JUDICIAIRES AUX SUSPICIONS DE VIOLENCES AU MAINTIEN DE L'ORDRE



Entretien avec le capitaine Guillaume NOGUES,
référént du Bureau des enquêtes judiciaires (BEJ) en matière
d'intervention professionnelle et de rétablissement de l'ordre.

VOTRE EXPÉRIENCE PERSONNELLE CONSTITUE-T-ELLE UN ATOUT POUR DILIGENTER DES ENQUÊTES JUDICIAIRES DANS UN CONTENTIEUX TEL QUE CELUI DU RÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE ?

Le Bureau des enquêtes judiciaires de l'IGGN est composé d'officiers et de sous-officiers de gendarmerie expérimentés provenant d'un large panel d'unités de la gendarmerie nationale. J'ai, pour ma part successivement servi en gendarmerie mobile et en Gendarmerie départementale. Après un début de carrière en qualité de gendarme adjoint volontaire de brigade territoriale, mon parcours de sous-officier a commencé au sein de l'escadron 16/6 de gendarmerie mobile à Orange, où j'ai servi quatre ans avant de rejoindre une brigade péri-urbaine en tant qu'officier de police judiciaire. À l'issue de ma formation à l'école des officiers de Melun, au cours de laquelle j'ai été formé en tant que commandant de peloton au maintien de l'ordre et obtenu le monitorat d'intervention professionnelle, j'ai exercé des fonctions de chef de groupe en section de recherches.

Cette richesse d'expériences professionnelles constitue une plus-value pour diligenter des enquêtes judiciaires. Par ailleurs, la connaissance du fonctionnement de la gendarmerie mobile comme des techniques d'investigations confère une réelle légitimité devant nos interlocuteurs.



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

SUIVEZ-VOUS UNE FORMATION SPÉCIFIQUE POUR MENER DES ENQUÊTES JUDICIAIRES INTERNES, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE MAINTIEN OU RÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE ?

Le BEJ reste une unité singulière pour ce qui est de la sensibilité des dossiers traités et des investigations spécifiques à réaliser, notamment dans le cadre du maintien ou du rétablissement de l'ordre, de la mise en œuvre de techniques d'intervention professionnelle et des usages des armes mortels. Dès mon arrivée, j'ai suivi une formation en partie commune à tous les nouveaux affectés à l'IGGN, ainsi qu'un module spécifique aux techniques d'enquêtes judiciaires internes.

Depuis 2021, les nouveaux arrivants suivent également, dès le mois de septembre, une semaine de formation au Centre national d'entraînement des forces de la gendarmerie (CNEFG) de Saint-Astier, encadrée par les experts et instructeurs du centre avec qui nous entretenons des relations de qualité. Nous étions accompagnés, cette année, de M. Jean-Michel GENTIL, magistrat détaché en tant qu'adjoint au chef de l'IGGN, qui venait de prendre ses fonctions le 1^{er} septembre. Cette semaine nous permet d'être formés au cadre juridique de l'emploi de la force au maintien de l'ordre, de suivre les escadrons de gendarmerie mobile en perfectionnement opérationnel et d'actualiser nos connaissances sur les techniques d'intervention professionnelle.

À cette occasion, nous sommes instruits ou recyclés sur l'armement de dotation des unités dédiées au maintien de l'ordre, sur l'utilisation des grenades à main et du lanceur de grenade de gendarmerie mobile LGGM COUGAR, ainsi que du lanceur de balles de défense 40 mm. Nous sommes également formés à l'observation des cas d'emploi non conformes, mais aussi aux techniques d'enquête propres au maintien de l'ordre. Cette acculturation nous permet de prendre en compte efficacement et en toute connaissance, les caractéristiques de l'armement et du matériel utilisés. Les enquêtes mettant en cause des gendarmes mobiles lors d'événements d'ordre public, sont, depuis quelques années, plus nombreuses.

CES ENQUÊTES SONT-ELLES MENÉES DIFFÉREMMENT DES AUTRES ?

Concrétisant cette formation interne et doté de connaissances solides, j'ai été désigné, peu de temps après, comme directeur d'une enquête judiciaire pour des violences commises lors d'une manifestation, sous le contrôle du parquet de Paris spécialisé en matière militaire. Je peux donc témoigner que les actes conduits suivent le même raisonnement et le même objectif de manifestation de la vérité que n'importe quel autre dossier judiciaire. Seuls diffèrent les lieux et les investigations, car nous devons traiter avec les services de la Préfecture de police de Paris et l'Inspection générale de la police nationale (IGPN) notamment, ainsi qu'avec l'unité mise en cause, en sollicitant une documentation ainsi que des données audios et vidéos.

Comme dans tous les contentieux, nous procédons à une recherche et à une exploitation systématique des images de toutes origines qui permettent d'objectiver les faits. Les images tiennent une place très importante dans ces enquêtes et le BEJ développe ses capacités en la matière avec l'appui de l'Institut de recherche criminelle de la gendarmerie nationale (IRCGN), mais aussi en échangeant avec des services étrangers équivalents. Au besoin, nous entendons des « sachants » du CNEFG afin de soumettre les manœuvres litigieuses à leur analyse technique.

Dès que la procédure permettant d'établir le contexte et le plus souvent d'identifier les protagonistes a été remise, le magistrat prend sa décision ; il autorise régulièrement l'utilisation d'éléments de la procédure à des fins disciplinaires ou pour nourrir des retours d'expérience (modes d'action, utilisation des matériels...).

COMMENT LE BUREAU DES ENQUÊTES JUDICIAIRES DÉVELOPPE-T-IL SON SAVOIR-FAIRE EN LA MATIÈRE ?

Le cursus de formation à l'enquête judiciaire interne, dont ce module IP/RO développé depuis deux ans, est en cours de formalisation et de pérennisation en accord avec le Commandement des écoles de la gendarmerie. L'IGGN, comme le CNEFG, y trouvent avantage. Les enquêteurs expérimentés du BEJ partagent, avec les nouveaux arrivants qu'ils encadrent et les experts du centre de formation, des retours d'expérience, évidemment anonymisés, sur les manquements observés dans les enquêtes .

Depuis le départ en décembre dernier, de l'officier enquêteur référent en matière d'intervention professionnelle et de rétablissement de l'ordre, j'ai repris ces fonctions. Elles consistent à recenser et à diffuser à tous les enquêteurs les savoir-faire spécifiques du bureau. Nous garantissons ainsi notre capacité à toujours mieux traiter les cas à venir en métropole, mais aussi outre-mer.



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

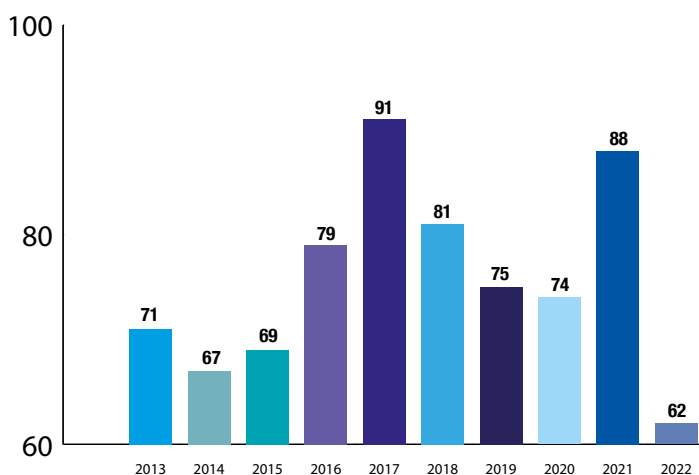


3.8. BILAN DES CONSÉQUENCES DES USAGES DES ARMES EN 2022

En 2022, avec 62 cas, le nombre de situations opérationnelles dans lesquelles il y a eu un usage des

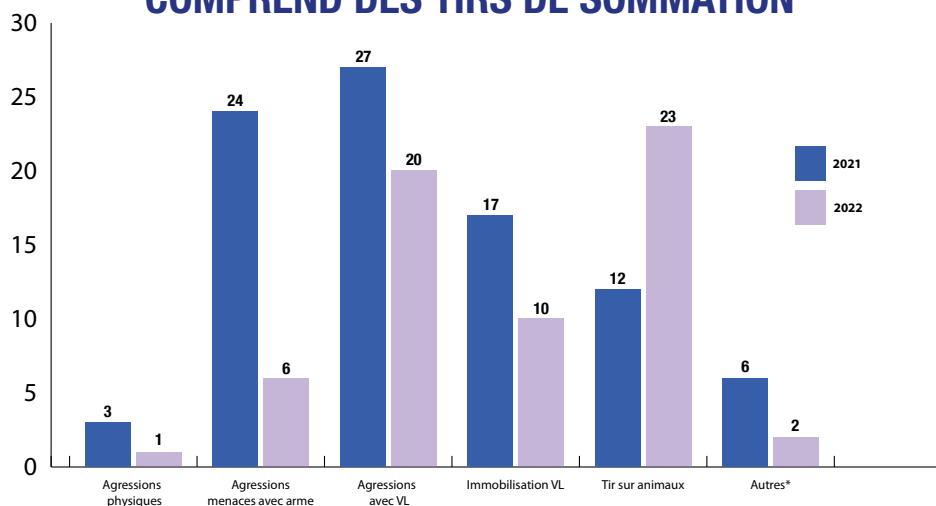
armes à feu par les militaires de la gendarmerie affiche une baisse de 30 % par rapport à 2021.

ÉVOLUTION DES CAS D'USAGE DES ARMES À FEU DEPUIS 2013



Dans 42 % 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 » COMPRED DES TIRS DE SOMMATION



*la catégorie « autres » comprend des tirs de sommation



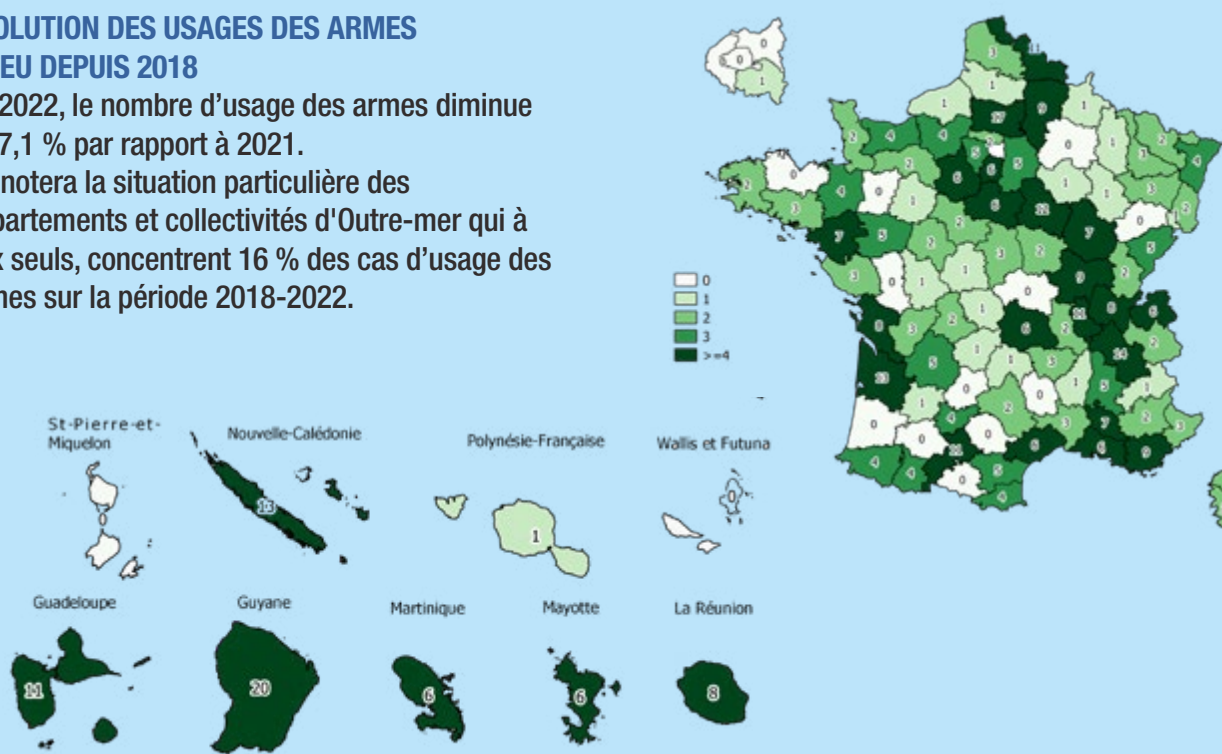
Dans un contexte de violences élevées visant les forces de l'ordre, l'usage des armes à feu par les gendarmes reste toutefois contenu, ce qui traduit la volonté des gendarmes

de considérer l'usage des armes comme l'absolue nécessité. Ainsi, dans 97% des 1 778 cas d'agressions avec arme, les gendarmes concernés ne ripostent pas avec une arme à feu.

ÉVOLUTION DES USAGES DES ARMES À FEU DEPUIS 2018

En 2022, le nombre d'usage des armes diminue de 7,1 % par rapport à 2021.

On notera la situation particulière des départements et collectivités d'Outre-mer qui à eux seuls, concentrent 16 % des cas d'usage des armes sur la période 2018-2022.



En 2022, 38 personnes ont été tuées ou blessées (ITT $\geq$ 8 jours) suite à l'action des gendarmes.

Dans 4 des 12 cas de décès, la force armée a été employée (contre 7 cas sur 10 en 2021).

S'agissant des 26 blessés, l'emploi de la force armée n'en est la cause que dans 25 % des cas (2 usages d'une

arme à feu, 2 usages de pistolet à impulsion électrique et un usage du bâton de protection).

Ces 38 faits ont tous donné lieu à des procédures judiciaires. 13 ont été classées sans suite et 24 enquêtes sont toujours en cours (une enquête concerne à la fois un particulier décédé et un autre blessé).

3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

	2021	2022
Décès de particuliers ayant généré une procédure judiciaire	10	12
• en intervention ou autour	8	9
• au cours d'une mesure privative de liberté	1	8
- dont survenus en cellule	0	2
- dont survenus au cours d'un transport	0	2
• au maintien de l'ordre	0	0
• autres cas ³⁴	1	2

	2021	2022
Blessures de particuliers (ITT>8j) ayant généré une procédure judiciaire	20	26
• en intervention	20	24
• au cours d'une mesure privative de liberté ³⁵	0	0
• au maintien de l'ordre	0	1
• autres cas	0	1

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

35 / 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).

	2021		2022	
	Particuliers décédés	Particuliers blessés (ITT>8 j)	Particuliers décédés	Particuliers blessés (ITT>8 j)
Emploi de la force armée	7	9	4	5
- dont arme à feu	7	8	3	2
- dont Pistolet à impulsion électrique (PIE)	0	1	1	2
- dont bâton de protection	0	0	0	1
- dont diffuseur lacrymogène	0	0	0	0
Suicide ou automutilation	0	0	2	0
Véhicule de l'Arme	1	4	2	8
Autres cas	2	7	4	13



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

1 / PARTICULIERS DÉCÉDÉS : TOTAL 12 CAS

- 4 à la suite d'un usage des armes;
- 8 dans le cadre d'une intervention ou d'une mesure privative de liberté ou dans d'autres circonstances.

A - DÉCÉDÉS SUITE À UN USAGE DES ARMES

DATE DES FAITS	COMMUNE	ARME UTILISÉE PAR LE PARTICULIER	NOMBRE DE PARTICULIERS DÉCÉDÉS	FAITS
02/04/2022	Pierre-Châtel (38)	Arme blanche	1	L'individu armé se dirige, malgré plusieurs sommations, vers les gendarmes qui font usage de leur arme pour se protéger et stopper son action. Il décède des suites de ses blessures. Classement sans suite de la procédure.
27/05/2022	Seyssinet-Pariset (38)	Arme à feu	1	Lors du braquage d'une station service, un individu armé refuse d'obtempérer aux injonctions des militaires qui le neutralisent avant qu'il ne fasse usage de son arme. Classement sans suite de la procédure.
20/07/2022	Douvres (01)	Arme blanche	1	Un individu armé et retranché ayant tué cinq membres de sa famille s'en prend aux militaires qui font usage de leurs armes.
06/08/2022	Remoulins (30)	Arme à feu	1	Un militaire utilise son pistolet à impulsion électrique pour tenter d'immobiliser un individu sur un toit qui s'enfuit en courant. L'individu chute du toit et décède.

B - DÉCÉDÉS À L'OCCASION D'UNE MESURE PRIVATIVE DE LIBERTÉ OU DANS D'AUTRES CIRCONSTANCES

DATE DES FAITS	COMMUNE	NOMBRE DE PARTICULIERS DÉCÉDÉS	FAITS
01/02/2022	Agen (47)	1	Un automobiliste refuse de s'arrêter pour un contrôle suite à son comportement suspect. Il accélère et perd le contrôle de son véhicule venant percuter trois véhicules en stationnement. Éjecté par le choc, il décède malgré les premiers secours prodigués par les gendarmes.
08/03/2022	Grimaud (83)	1	Un motocycliste roulant à très vive allure perd le contrôle de son engin et vient percuter le véhicule des gendarmes. Classement sans suite de la procédure.
23/05/2022	FAA (Polynésie française)	1	Lors de son placement en garde à vue, la personne se pend dans sa cellule. Elle décède malgré les gestes de premiers secours.
14/06/2022	Saulx-Marchais (78)	1	Un véhicule circule à vive allure et son conducteur refuse d'obtempérer pour un contrôle. Il accélère et perd le contrôle de son véhicule. Les gendarmes extraient le conducteur et sa passagère pour leur porter secours. Le conducteur décèdera malgré les premiers secours.
29/08/2022	Quintin (22)	1	Lors de son placement en garde à vue, la personne est extraite de sa cellule pour se restaurer et fait un malaise. L'intervention des pompiers puis du SMUR ne permettront pas de la sauver.
31/08/2022	Givry (71)	1	Un individu très excité se jette sur sa victime avec un tesson de bouteille et la blesse mortellement. Les gendarmes le maîtrisent. Peu après son interpellation, il fait un malaise et décède malgré les gestes de premiers secours. Classement sans suite de la procédure.
04/12/2022	Limours (91)	1	Un motocycliste vient percuter le véhicule d'intervention des gendarmes appelés pour des violences intrafamiliales avec notion de péril. Le pilote du cyclomoteur décède.
05/12/2022	Foix (09)	1	Un piéton semblant alcoolisé et déambulant sur la chaussée en pleine nuit est signalé au Centre opérationnel et de renseignement de la gendarmerie (CORG). Un automobiliste signale plus tard qu'il vient de percuter un piéton. Ce dernier est retrouvé décédé par les secours dépêchés sur place. Une enquête est ouverte par le parquet pour non-assistance à personne en danger. Elle vise les deux opérateurs du CORG.

3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

2 / PERSONNES BLESSÉES ITT ≥ 8 JOURS : TOTAL 26 CAS

- 2 personnes blessées suite à l'usage des armes ;
- 17 durant une intervention ;
- 3 blessés suite à l'emploi d'une arme ou d'un moyen de force intermédiaire ;
- 2 blessés suite à maîtrise sans arme de l'adversaire ;
- 2 blessés dans d'autres circonstances .

A - BLÉSSÉS SUITE À UN USAGE DES ARMES

DATE DES FAITS	COMMUNE	PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT	FAITS
17/01/2022	Chirongui (Mayotte)	1/ 60	Trois individus forcent un barrage et percutent un gendarme mobile qui est projeté sur le capot du véhicule qui poursuit sa route. Le militaire est contraint de faire usage de son arme et blesse le conducteur. Classement sans suite de la procédure.
28/07/2022	Bora Bora (Polynésie française)	1/ 30	Un individu qui s'est échappé lors de sa garde à vue se dirige avec son coupe-coupe vers le gendarme qui fait usage de son arme et le blesse à la cheville.

B - BLESSÉS LORS D'UNE INTERVENTION

DATE DES FAITS	COMMUNE	PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT	FAITS
01/01/2022	Pujaut (30)	1/10	Trois individus forcent un barrage et percutent un gendarme mobile qui est projeté sur le capot du véhicule qui poursuit sa route. Le militaire est contraint de faire usage de son arme et blesse le conducteur. Classement sans suite de la procédure.
06/02/2022	Châtillon (69)	1/8	Un individu se rebelle et refuse le contrôle en menaçant de s'en prendre physiquement aux gendarmes. Pendant son interpellation, il tente de leur porter des coups.
25/02/2022	Aubervilliers	1/15	Un individu perd le contrôle de son véhicule suite à un refus d'obtempérer. Lors de son interpellation, il se rebelle et blesse les gendarmes qui l'ont maîtrisé.

27/02/2022	Tarbes (65)	1/30	La conductrice du véhicule percute à vive allure un véhicule de gendarmerie en intervention.
09/03/2022	Montluçon (03)	1/45	Un gendarme motocycliste percute un cycliste.
10/05/2022	Val-de-Scie (76)	1/15	Un individu défavorablement connu tente de se soustraire à un contrôle. Lors de son interpellation, il se rebelle et porte des coups aux gendarmes qui réussissent à le maîtriser.
31/05/2022	Menton (06)	1/8	Un individu présentant des signes d'ivresse avancée est appréhendé sur la voie publique. Son comportement virulent nécessite de le maîtriser pour remise à l'OPJ territorialement compétent.
13/06/2022	Metz (57)	1/21	Un véhicule de la gendarmerie en intervention est percuté par un scooter.
31/07/2022	Trois-Rivières (Guadeloupe)	1/90	Le pilote d'un cyclomoteur dépourvu d'éclairage vient percuter le motard de la gendarmerie qui s'est porté à sa hauteur. Surpris par sa manœuvre, le militaire ne peut l'éviter.
16/08/2022	Isle-d'Abeau (38)	1/20	Un motocycliste prend la fuite après qu'il ait effectué un rodéo urbain à moto. Il finit sa course dans un champ.
25/08/2022	Saint-Barthélemy (Guadeloupe)	1/10	La victime dépose plainte pour s'être fait rouler sur le pied par le véhicule des gendarmes lors d'un événement festif.
05/09/2022	Courvières (25)	1/24	Le plaignant, mis en cause pour violences conjugales, se présente à la brigade pour déposer plainte contre un gendarme suite à son interpellation.
11/09/2022	Marchemoret (77)	1/21	Lors d'un rodéo urbain, le motocycliste dépourvu de casque vient frotter le véhicule des gendarmes en intervention et chute.
03/10/2022	Saint-Brieuc (22)	1/14	Lors d'une opération judiciaire, le véhicule des gendarmes percute, en manœuvrant, un véhicule circulant sur la voie opposée.
06/12/2022	Huttenheim (67)	1/10	La victime dépose plainte contre un gendarme pour des violences qui auraient été commises sur la voie publique lors de son interpellation pour des faits de dégradation par tirs de mortiers d'artifice.



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

17/12/2022	Ducos (Martinique)	1/42	Le conducteur d'un scooter en infraction perd le contrôle de son engin en cherchant à éviter le contrôle.
19/12/2022	Louviers (27)	1/30	Un piéton muni d'écouteurs est heurté par le véhicule des gendarmes en intervention urgente.

C – BLESSÉS SUITE À L'EMPLOI D'UNE ARME OU D'UN MOYEN DE FORCE INTERMÉDIAIRE

DATE DES FAITS	COMMUNE	PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT	FAITS
06/01/2022	Ahuy (21)	1/60	Suite à des menaces de mort envers son ex-concubine et ses enfants, le mis en cause est interpellé sur la voie publique. N'obtempérant pas aux injonctions des gendarmes, il tente de prendre la fuite. Les militaires font usage du PIE pour le stopper. L'individu se blesse en chutant au sol.
09/01/2022	Ville- mur-Sur-Tarn (31)	1/20	Lors d'une intervention suite à des violences avec arme commises par un homme sur sa femme, les gendarmes neutralisent avec le PIE le mari qui menace de se suicider.
16/08/2022	Peyroules (04)	1/90	Lors d'une intervention, le mis en cause n'obtempère pas aux injonctions des gendarmes et se montre extrêmement virulent. Il est fait usage du bâton de protection télescopique au niveau des membres inférieurs.

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

DATE DES FAITS	COMMUNE	PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT	FAITS
14/02/2022	Lyon (69)	1/8	Des gendarmes mobiles déployés pour assurer le maintien de l'ordre à l'occasion d'une manifestation interdite par arrêté préfectoral sont mis en cause suite à dépôt de plainte initié par un tiers.
26/07/2022	La Ferté-sous-Jouarre (77)	1/45	Lors d'une recherche de l'auteur d'une tentative d'homicide, le gendarme interpelle sur la voie publique un individu correspondant à la description de la personne recherchée. Ce dernier circulant sur sa trottinette, ne répond pas aux injonctions et se retrouve projeté sur un véhicule en stationnement. Lors de sa chute, il se fracture un doigt.

E – BLESSÉS DANS D'AUTRES CIRCONSTANCES

DATE DES FAITS	COMMUNE	PERSONNES BLESSÉES/ JOURS ITT	FAITS
27/01/2022	Modane (73)	1/90	Une personne se rend à la brigade pour dénoncer des nuisances et déposer plainte. En quittant les lieux, elle glisse sur les marches gelées et se plaint de douleurs. Évacuée et conduite à l'hôpital, elle souffre d'une fracture vertébrale. La victime dépose plainte.
14/06/2022	Saulx-Marchais (78)	1/120	Un conducteur circulant à vive allure refuse d'obtempérer. Il accélère et perd le contrôle de son véhicule. Les gendarmes extraient le conducteur et sa passagère pour leur porter secours. La passagère est blessée.

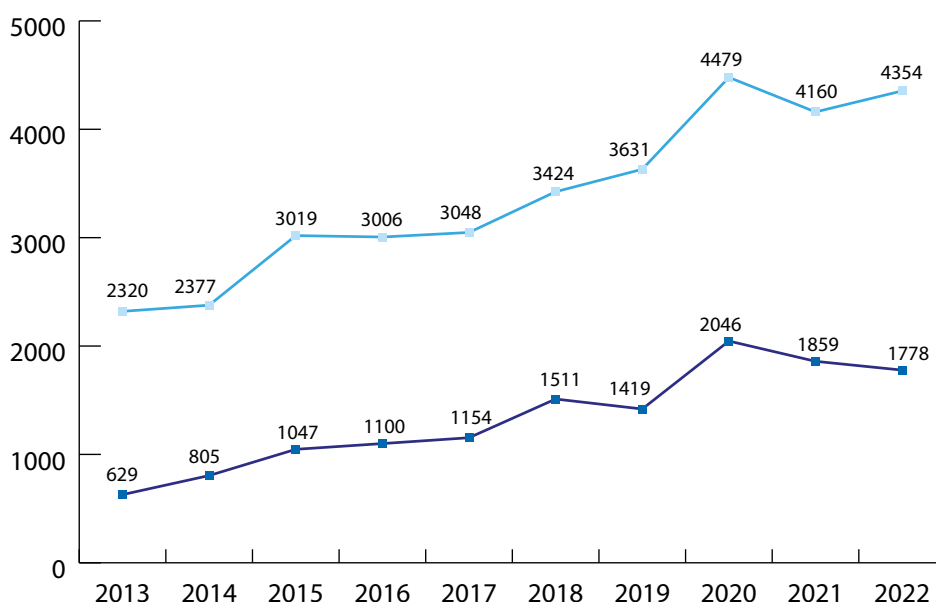
3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

3.9. FOCUS SUR LES AGRESSIONS DONT ONT ÉTÉ VICTIMES LES GENDARMES EN 2022

En 2022, les gendarmes ont été victimes de 7 472 agressions physiques (4 354) et verbales (3 118).

Sur les dix dernières années, ces dernières progressent de 88%, celles commises avec arme de 183% et le nombre de gendarmes blessés de 44%.

ÉVOLUTION DES AGRESSIONS AVEC ARME PAR RAPPORT AUX AGRESSIONS PHYSIQUES DE GENDARMES



Les violences physiques affichent une augmentation de +4,7% par rapport à 2021.

13 669 militaires de la gendarmerie ont été victimes d'une agression physique en 2022. Si aucun décès n'est à déplorer, 2 466 gendarmes ont été blessés (+31% par rapport à l'année précédente).

Les agressions avec arme diminuent globalement (-4,3%). Les jets de projectiles (56% des agressions avec arme), notamment outre-mer (63% des faits constatés et 84% des agressions armées) et les percussions par véhicules (9,2% des faits constatés et 33% des agressions armées en métropole) constituent les deux types d'agressions auxquels les gendarmes ont été le plus souvent confrontés en 2022.

Les militaires affectés outre-mer sont quatre fois plus exposés aux agressions physiques que leurs camarades servant en métropole. Le risque de blessure y est également 3 fois plus élevé. Les agressions avec arme visant les unités opérationnelles d'outre-mer représentent en 2022, 50% du total national.

Mayotte en concentre le plus grand nombre, essentiellement des jets de projectiles (29% du total des actes recensés). Au bilan, 45 % des agressions avec armes constatées au niveau national sont commises dans ce département, en Guyane française et dans la collectivité territoriale de Nouvelle-Calédonie.

Sur cinq ans, l'augmentation des agressions physiques a été plus forte outre-mer (+57%) qu'en métropole (+18%). Ce constat repose notamment sur l'évolution à la hausse des agressions avec arme outre-mer (+62%),

laquelle contraste avec la tendance baissière observée en métropole (-7,8%). À noter que la situation s'est fortement dégradée à Mayotte (547 agressions en 2022 contre 67 en 2018).

3.10. LA GENDARMERIE ET LE DROIT D'USAGE DES ARMES DE 1791 À NOS JOURS. EXPOSÉ DU COMMANDANT BENOÎT HABERBUSCH, DOCTEUR EN HISTOIRE, DU CENTRE DE RECHERCHE DE L'ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE NATIONALE (CREOGN).



Alors que la nécessité d'une « force publique » pour la « garantie des droits de l'Homme et du Citoyen » est admise par la majorité de la population, l'usage des armes par les forces de l'ordre soulève souvent une vague d'émotion largement relayée dans l'opinion publique. Certaines affaires ont pu même être les facteurs déclencheurs d'émeutes urbaines, comme en 2005. Pour sa part, la gendarmerie a toujours doté son personnel des armes nécessaires à l'accomplissement de ses nombreuses missions. L'usage qui en a été fait par ces soldats de la Loi au cours de l'Histoire est riche d'enseignements sur l'approche de leur institution militaire dans ce domaine.

Un pouvoir considérable encadré par une réglementation stricte.

Loin de se limiter à la légitime défense contre les « brigands », le socle réglementaire d'où les gendarmes tirent leur légitimité couvre un vaste champ allant de la police administrative, notamment le maintien de l'ordre (MO), à la police judiciaire et aux activités militaires de défense.

Le premier texte de référence, pour la Gendarmerie nationale naissante est la loi du 28 germinal an VI (17 avril 1798). Inspiré de la loi du 3 août 1791 (article 25), celui-ci fixe les deux grands principes d'usage des armes en dehors de la légitime défense : d'une part, les violences ou voies de fait exercées contre les gendarmes et, d'autre part, l'impossibilité de défendre autrement le terrain qu'ils occupent, les postes ou personnes qui leur sont confiés. Ces deux dispositions sont reprises par le décret du 1^{er} mars 1854 (article 297) et celui du 20 mai 1903 (article 174), en vigueur tout au long du XX^e siècle.

En matière de MO, l'usage des armes relève de l'autorité civile sous la forme de la réquisition (lois des 10 juillet et 3 août 1791). Le décret du 20 mai 1903 précise ainsi dans son article 73 « qu'en cas d'attroupement sur la voie publique », la responsabilité de « l'emploi de la force des armes » incombe « au maire ou à l'un de ses adjoints, à leur défaut, au commissaire de police ou tout autre agent de la force publique et du pouvoir exécutif ».

En l'absence de force spécialisée dans le MO jusqu'au début des années 1920, la gendarmerie intervient en regroupant le personnel de ses brigades. Si les troubles s'aggravent, les autorités ont recours à l'armée, ce qui entraîne des drames, par manque d'une formation adaptée à la gestion des foules. C'est le cas en 1891 à Fourmies (Nord) où neuf personnes sont tuées et 35 blessées.

UN EMPLOI RAISONNÉ DE LA FORCE PAR LES SOLDATS DE LA LOI ?

La gendarmerie fait preuve très tôt d'une volonté de pondération dans l'emploi de la force armée. En témoigne la plaque de ceinture de 1798, portant la devise « respect aux personnes et aux propriétés ». De même, à partir de 1820, les nouveaux gendarmes prêtent serment devant le tribunal de ne faire usage de la force que « pour le maintien de l'ordre et l'exécution des lois ».



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION



Le recensement minutieux, par Aurélien Lignereux, de 3 725 cas de rébellion contre des gendarmes dans l'Hexagone entre 1800 et 1859 apporte une confirmation chiffrée de cet esprit de modération qui imprègne le corps. Les gendarmes veillent généralement à respecter une certaine proportionnalité face à leurs agresseurs : « 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 ».

En janvier 1843, le procureur du roi salue, dans la Gazette des tribunaux, le dévouement des gendarmes Pajot et Marty, qui, menacés par un ancien forçat armé d'un couteau et d'un pistolet, ont « dédaigné de faire usage de leurs armes ». Il rend aussi hommage au brigadier Soucie qui, accompagné d'un paysan armé d'un fusil et voulant tirer sur le fuyard, lui a dit : « Il ne faut pas le tuer mais l'arrêter ».

Dans leur Dictionnaire de la gendarmerie, publié au milieu du XIX^e siècle, le chef d'escadron Cochet de Savigny et le juge Perrève prônent également la retenue : « La force des armes ne peut être employée que dans les circonstances graves et toujours avec les ménagements

compatibles avec l'intérêt public. Lorsque les gendarmes sont réduits à s'en servir contre des rebelles, ils doivent encore tempérer, par leur patience, leur modération et une sorte de longanimité, les moyens à leur disposition, faire usage d'abord de l'arme blanche, ne faire feu qu'en cas de nécessité absolue et seulement sur l'ordre de leurs chefs ».

Il importe cependant de préciser que les gendarmes disposent souvent d'un armement supérieur à leurs adversaires, au moins jusqu'au début du XX^e siècle. Par la suite, on observe une modernisation de l'armement des malfaiteurs qui se dotent en outre d'automobiles. La presse finit d'ailleurs par s'émouvoir de ce décalage qui a parfois des conséquences tragiques, à l'image du brigadier Dormoy abattu en 1912 près d'Angerville.

Plutôt que de se lancer dans une course à l'armement, l'Institution choisit au contraire de mieux former son personnel en lui inculquant, dès les années 1920, des exercices spéciaux, ancêtres de l'Intervention professionnelle (IP). Grâce à des manuels reproduisant des prises, le gendarme apprend comment maîtriser, sans le tuer, un adversaire armé d'un couteau ou d'un pistolet.

Durant l'entre-deux-guerres, la création de la gendarmerie mobile s'accompagne de l'adoption, en août 1930, d'une instruction qui fixe la première doctrine de MO de l'Arme. « Tout dans cette

instruction, estime Édouard Ébel, vise à diminuer la violence d'une confrontation entre forces de l'ordre et manifestants ». Le bilan tragique du 6 février 1934 à Paris, après usage des armes par les forces de l'ordre, ne remet pas en cause le mode opératoire de la Garde républicaine mobile (GRM) qui repose sur une réponse graduée aux réactions violentes des manifestants et sur la réversibilité.

LA TENTATION DU PIRE ? L'ÉVOLUTION DE L'USAGE DES ARMES EN PÉRIODE DE CRISE

Durant l'Occupation, alors que le pays bascule à partir de 1943 dans un climat de guerre civile, les gendarmes, soumis à la double influence des autorités allemandes et du régime de Vichy, deviennent la cible des résistants, qualifiés alors de « terroristes ». À l'époque, les clauses très strictes de l'armistice n'autorisent que le port du pistolet Ruby et neuf cartouches.

Des brigades de gendarmerie subissent des attaques, comme à Arlanc (Puy-de-Dôme) le 9 juin 1943 où des maquisards, venant libérer des réfractaires au STO, tuent un gendarme et en blessent deux autres. « Paralysé par une réglementation inadaptée aux circonstances de l'heure, ce personnel se trouve trop souvent sans défense », déplore le chef du gouvernement le 2 juillet 1943.

Quelques semaines plus tard, la loi du 22 juillet 1943 instaure une extension inédite du droit d'usage des armes pour les gendarmes. Aux conditions déjà prévues par le décret du 20 mai 1903, ce texte étend « la présomption de légitime défense à la menace avec arme ». Deux autres alinéas plus offensifs visent « à interdire la fuite soit d'individus suspects, soit de moyens de transport dont le conducteur n'obtempère pas à l'ordre d'arrêt ». Deux conditions sont cependant nécessaires pour tirer en cas de refus d'obtempérer : « D'abord une situation d'urgence, caractérisée par l'absence de l'autorité judiciaire ou administrative, ensuite la certitude de l'inefficacité de tout autre moyen que la force des armes ».

Après la Libération, contrairement aux policiers qui se voient retirer leur habilitation, les gendarmes continuent à se prévaloir de la loi du 22 juillet 1943. Ce nouveau pouvoir, pas toujours maîtrisé, nécessite vite un sévère rappel à l'ordre. « Il est opportun de préciser que si l'emploi des armes est une mesure salutaire, explique la circulaire ministérielle du 5 février 1945, il importe que le personnel n'en use qu'avec mesure et discernement. Des incidents regrettables ont, en effet, montré récemment que des gendarmes ont parfois manqué de sang froid ou de jugement en déployant systématiquement ou d'une façon intempestive la force des armes contre des personnes souvent inoffensives, en particulier des piétons, ne s'arrêtant pas aux sommations ». Le texte avertit que « des sanctions disciplinaires sévères seront prises contre tout militaire de la gendarmerie qui aura ordonné ou fait un usage inconsidéré des armes ». Pour autant, la loi du 22 juillet 1943 n'est pas remise en cause.

L'espace colonial est également propice à l'usage des armes, notamment lors des émeutes de 1945 dans le Constantinois et le Levant et en 1947 au cours de la révolte de Madagascar. Durant la guerre d'Algérie, alors que la justice constitue « une arme du combat contre les nationalistes » selon Sylvie Thénault, le cadre d'usage des armes connaît une nouvelle extension avec l'instruction du 1^{er} juillet 1955 autorisant d'ouvrir le feu sur « tout rebelle faisant usage d'une arme ou aperçu une arme en main » et sur « tout suspect qui tente de s'enfuir ». Pour Raphaëlle Branche, « l'autorisation de tirer sur les « fuyards » peut être lue comme une légalisation a priori des exécutions sommaires accomplies par les forces de l'ordre ». Dans le contexte des émeutes d'août 1955, les images du cinéaste Georges Chassagne montrant un gendarme auxiliaire abattant un suspect connaissent un retentissement international à leur parution dans le magazine américain *Life*, quelques jours avant l'inscription de la question algérienne à l'ordre du jour de l'ONU. Placé à la tête des gendarmes d'Algérie jusqu'en 1960, le général Morin n'a pourtant de cesse de



3. UNE IGGN SOUCIEUSE DE TRANSPARENCE ET PROCHE DE LA POPULATION

rappeler à ses subordonnés le devoir « d'agir selon les principes traditionnels de la gendarmerie dans le cadre légal et réglementaire » en accordant « le plus grand prix au strict respect de la personne humaine ».

APRÈS 1962, ENTRE LA COMPLEXIFICATION DES TEXTES ET UNE MISE EN CAUSE PLUS FRÉQUENTE, DES GENDARMES EN POSITION D'INSÉCURITÉ JURIDIQUE ?

Après la guerre d'Algérie, la gendarmerie mobile fait encore usage de ses armes en Guadeloupe en 1967 et à Djibouti, à la veille de son indépendance. En métropole, l'évolution du nombre d'usage des armes par les gendarmes devrait encore faire l'objet de recherches complémentaires dans les archives de la direction. Néanmoins, la période se caractérise par une plus grande exposition médiatique des cas d'usage des armes par les forces de l'ordre. La mort d'Éloi Machoro et d'un autre indépendantiste kanak, abattus par le GIGN le 12 janvier 1985 en Nouvelle-Calédonie, suscite une campagne des médias qui réclament toute la transparence sur cette affaire.

Ce débat sur l'usage des armes dépasse largement le cadre national. Au niveau de l'ONU, le pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté en 1966 et entré en vigueur en 1976, souligne l'importance du « droit à la vie » qui est « inhérent à la personne humaine » et « doit être protégé par la loi ». Au niveau de l'Europe, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), instituée en 1959, offre une nouvelle voie de recours, après l'épuisement de celles effectuées en France. La généralisation de cette pratique vaut ce commentaire acerbe d'un sous-préfet : « Lorsqu'une procédure s'achève devant les juges du quai de l'Horloge, à Paris, c'est pour mieux se poursuivre devant ceux de l'Allée des droits de l'Homme à Strasbourg ».

Certaines associations, comme la Ligue des droits de l'Homme, se montrent également très vigilantes sur les cas d'usage des armes par les forces de l'ordre. De son côté, Amnesty International, créée en 1961, publie, en plus de son rapport annuel, des notes circonstanciées sur certaines affaires, comme la mort de Franck Moret en juillet 1993 à Saint-Barthélemy-de-Vals (Drôme) ou celle d'Ibrahim Sy en janvier 1994 près de Rouen.

Le Code de la Défense (L.2338-3), institué en 2004, confirme les quatre dispositions d'usage des armes par les gendarmes déjà définies par le décret du 20 mai 1903 et la loi du 22 juillet 1943.

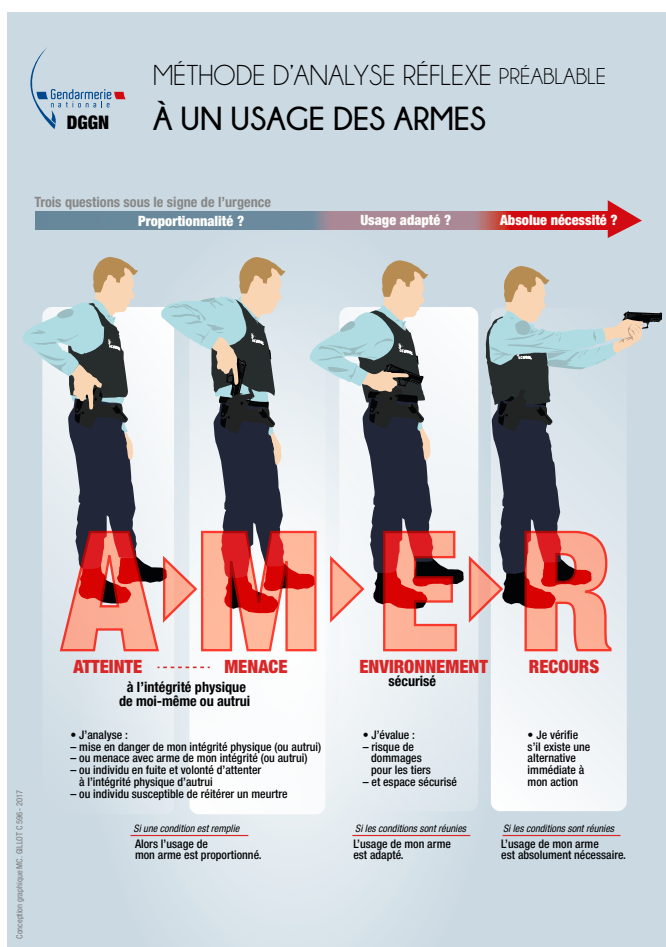
La loi de rattachement de la Gendarmerie nationale au ministère de l'Intérieur reprend dans son article 5 l'une des dispositions du décret du 20 mai 1903 : « Les représentants de la force publique appelés en vue de dissiper un attroupement peuvent faire directement usage de la force si des violences ou voies de fait sont exercées contre eux ou s'ils ne peuvent défendre autrement le terrain qu'ils occupent ».

APRÈS 2010, VERS UN MODÈLE D'USAGE DES ARMES COMMUN AUX FORCES DE L'ORDRE ?

Entre 2010 et 2020, les refus d'obtempérer augmentent de 46,6 %, d'après l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR). Mais, la réflexion sur l'usage des armes par les forces de l'ordre est surtout impactée par la menace terroriste à partir de 2015.

Les attaques perpétrées à Paris et à Saint-Denis, le 13 novembre 2015, conduisent à revoir les conditions d'action des primo-intervenants. De même, l'attentat au domicile d'un couple de policiers, le 13 juin 2016 à Magnanville, entraîne la diffusion d'un message express rappelant aux officiers et sous-officiers de l'Arme qu'ils peuvent emporter leur arme, sous certaines conditions, en dehors du service.

Les graves incidents de Viry-Châtillon en octobre 2016 montrent la nécessité de créer un cadre juridique relatif à l'usage des armes commun à l'ensemble des forces de l'ordre assurant des missions de sécurité publique. Alors que les militaires de la gendarmerie, les douaniers et les agents de surveillance de l'administration pénitentiaire bénéficient à l'époque d'un cadre juridique spécifique en matière d'usage des armes, les agents de la Police nationale sont soumis aux dispositions de



droit commun fixées par le Code pénal.

En octobre 2016, le ministre de l'Intérieur confie à l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) la mission d'examiner « non seulement l'opportunité d'une évolution du cadre juridique d'usage des armes par les forces de sécurité mais encore les conditions de cette évolution ». Auditionné par l'INHESJ, le général d'armée Richard Lizurey, Directeur de la gendarmerie nationale, a exprimé sa volonté de conserver le régime d'usage des armes de la gendarmerie prévu par le Code pénal et par l'article L.2 338-3 du Code de la défense. Il rappelle à cette occasion que le cadre légal réel de l'usage des armes de la Gendarmerie nationale n'est pas aussi permissif que d'aucuns le prétendent.

Visant à renforcer la sécurité juridique des interventions des forces de l'ordre, la loi du 28 février 2017 instaure un cadre d'usage des armes commun aux forces de sécurité intérieure. Ce dispositif est transcrit à l'article L. 435-1 du Code de la sécurité intérieure (CSI). Désormais, les forces de l'ordre peuvent recourir à la force armée dans cinq cas de figure différents. Les quatre premiers reprennent, en les précisant, les quatre cas d'usage des armes prévus antérieurement à l'article L. 2338-3 du Code

de la défense. Quant au cinquième cas, il correspond à celui visé à l'article 122-4-1 du Code pénal, créé par la loi n° 2016-731 du 3 juin 2016.

Face à un refus d'obtempérer, le personnel peut ouvrir le feu sur un véhicule lorsqu'il ne peut immobiliser, autrement que par l'usage des armes, des véhicules, embarcations ou autres moyens de transport, dont les conducteurs n'obtempèrent pas à l'ordre d'arrêt et dont les occupants sont susceptibles de perpétrer, dans leur fuite, des atteintes à sa vie ou à son intégrité physique ou à celles d'autrui.

Dès le 1^{er} mars 2017, une instruction s'empresse de rappeler aux gendarmes que l'usage des armes en situation opérationnelle doit revêtir « un caractère exceptionnel qui exige maîtrise et professionnalisme en toutes circonstances ». La méthode d'analyse réflexe « AMER » est censée leur permettre d'agir dans le strict cadre de la loi, sur la base de l'absolue nécessité et de la proportionnalité.

En dehors des armes à feu, des Moyens de force intermédiaire (MFI), également dénommés « Armes non létales » (ANL), sont développés depuis plusieurs années pour offrir une solution intermédiaire entre l'inefficacité d'une intervention physique au moyen de gestes techniques et le risque de tuer au moyen d'une arme à feu.

4. Une IGGN qui exerce une veille des risques auxquels est exposée l'Institution

4.1. LA MAÎTRISE DES RISQUES ET LES AUDITS.



En 2022, l'activité de la Division des audits inspection et études (DAIE) a consacré le retour à la normale post-Covid avec une activité d'audits, d'études et d'inspections relativement dense. Onze audits ont ainsi été initiés, ainsi que trois inspections et cinq missions d'étude.

Les audits ministériels, menés sous le pilotage de l'Inspection générale de l'administration (IGA), associent les inspections des directions générales concernées. Ils sont pour la plupart menés dans le cadre du comité ministériel d'audit interne, conformément au décret du 22 avril 2022 relatif à l'audit interne au sein des ministères. En 2022, sept d'entre eux ont été initiés impliquant la gendarmerie et l'IGGN.

La mission sur le retour d'expérience de l'emploi des forces de sécurité intérieure et des personnels de la sécurité civile pendant la crise sanitaire a permis de constater la fiabilité des forces de sécurité intérieure en situation de crise.

L'audit sur la gestion et la fidélisation des agents contractuels au sein du ministère relève la gestion fragmentée et de court terme des agents et préconise une approche plus large et décroïsonnée au niveau ministériel, assise notamment sur un échange de bonnes pratiques.

Sujet peu saillant médiatiquement mais utile au sein du ministère, le risque routier professionnel a inspiré un audit qui permet de constater la disparité des modes de comptabilité de ce risque et la nécessaire harmonisation ministérielle de la recension de ces accidents.

La question de la qualité de la donnée étant à la source de la performance des systèmes d'information, qu'il s'agisse de gestion de crise ou de pilotage du soutien, l'IGA s'est vue confier un audit ambitieux à ce sujet, avec la participation de l'IGGN, de l'IGPN et de l'Inspection générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (IGSCGC). L'ampleur du sujet et la pluralité d'acteurs et de systèmes amènent à aborder sous un angle pragmatique cet audit qui est toujours en cours.

Parmi les audits ministériels, ceux relevant de la mission permanente d'**évaluation des politiques locales de sécurité** ont repris leur rythme habituel avec l'évaluation des départements du Calvados, des Landes et des Hautes-Pyrénées. Menés conjointement par l'IGA, l'IGGN et l'IGPN, ils permettent d'évaluer la performance des politiques locales de sécurité publique mises en œuvre sous l'égide du préfet et, de manière plus transverse, de relever des constantes ou des anomalies dans le fonctionnement des forces de sécurité intérieure.

Les audits directionnels sont initiés à la demande du Directeur général de la gendarmerie nationale, le cas échéant sur proposition de chef de l'IGGN. En 2022 ont été initiés quatre audits de ce type, portant, notamment, sur la gestion des formations musicales de la Garde républicaine, la gestion des violences conjugales ou la sécurité de la DGGN.

La mise en œuvre des recommandations retenues par le DGGN est suivie par l'IGGN.

En 2022 ont également été diligentées cinq études, portant sur des sujets d'organisation et de structure des unités, la gestion des ressources humaines ou l'exécution budgétaire.

En particulier a été mené un travail sur une nomenclature des sanctions disciplinaires et leur corrélation avec le code de déontologie. Le bilan déontologique des unités de gendarmerie, synthèse nationale de l'ensemble des manquements et mesures prises dans ce domaine, ressort également de ces travaux.

Témoignage du général de division Ronan LE FLOC'H, chef de la Division des audits, études et inspections (DAIE) de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN).



Mon général, vous avez été nommé le 1^{er} août 2022 à la tête de la DAIE de l'IGGN. Quel a été votre parcours jusque-là ?

J'ai eu la chance, au sein de la gendarmerie, de vivre une carrière variée, essentiellement axée sur le terrain et l'opérationnel. J'ai ainsi pu commander successivement un escadron de gendarmerie mobile, une compagnie de gendarmerie départementale, une section de recherches et deux groupements de gendarmerie départementale. Ces commandements ont alterné avec des périodes de formation ou en administration centrale, à la direction des opérations et de l'emploi, avec une forte orientation renseignement et police judiciaire. J'ai ainsi pu bénéficier d'une expérience riche qui, je crois, me permet de jeter un regard pragmatique sur les organisations et leur fonctionnement.

Justement, quelles sont les missions de cette division de l'Inspection générale de la gendarmerie à la tête de laquelle vous vous trouvez, et de quels moyens dispose-t-elle pour les remplir ?

Comme son acronyme l'indique, la DAIE a vocation à éclairer les chefs, qu'il s'agisse du ministre de l'Intérieur et des Outre-mer, du ministre de la Justice ou de celui des armées ou, plus fréquemment, du Directeur général de la gendarmerie, par des écrits rédigés à froid. Elle porte ainsi son avis non sur les individus, mais sur les structures et leur fonctionnement, dans une démarche explicite de maîtrise des risques.

L'activité d'audit est la première qui vient à l'esprit. Elle est régie par des méthodes formalisées, d'une manière générale, mais également par des textes interministériels, en particulier le décret du 22 avril 2022 qui définit les principes du contrôle interne au sein de l'État. Ces audits peuvent être interministériels, ministériels ou directionnels. Les premiers donnent le plus souvent lieu à une saisine conjointe de la Justice et de l'Intérieur sur des problématiques de police judiciaire. Ils sont pilotés par l'Inspection générale de l'administration (IGA), l'Inspection générale de la justice (IGJ), voire l'Inspection générale des finances (IGF). Il est alors fréquent que l'IGGN, donc la DAIE, soit associée à l'Inspection générale de la police nationale (IGPN), à l'Inspection générale de la sécurité civile (IGSC) ou à l'Inspection générale de la sécurité intérieure (IGSI), voire à plusieurs d'entre elles, selon la thématique abordée. Les audits directionnels sont conduits par la seule IGGN.

La DAIE peut agir dans des cadres moins formels ou plus réactifs. Il peut s'agir d'études, le plus souvent prospectives, ou d'inspections. Dans le premier cas, l'action de la division répond à un besoin de clarification en vue de préparer la décision d'une autorité portant, en général, sur des structures ou des règles d'emploi. Dans le second cas, il s'agit d'étudier les raisons d'un dysfonctionnement, sans s'intéresser aux responsabilités individuelles éventuelles, mais en ciblant les procédures et les moyens mis en œuvre.

Pour ce faire, la DAIE dispose de moyens humains : une quinzaine d'officiers, supérieurs et généraux, qui y sont affectés et qui ont tous exercé un, voire plusieurs commandements de haut niveau.



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

En 2022, quels ont été les principaux travaux réalisés par votre division ?

L'année écoulée s'est caractérisée par une forte reprise de l'activité d'audit, réduite précédemment en raison des contraintes liées à la crise sanitaire. Au bilan, onze audits, dont sept ministériels, un interministériel et trois directionnels ont été ouverts. Trois portent sur l'évaluation des politiques locales de sécurité. Ils ont été réalisés avec l'IGA et l'IGPN, dans l'Aube, la Loire-Atlantique et les Landes. La division a également mené trois inspections, également dénommées « audits flash », suite à des violences conjugales suivies d'homicides. Par ailleurs, quatre études portant sur des problématiques propres à la gendarmerie, en organisation et en ressources humaines, ont été initiées par l'IGGN.

L'année 2022 a également vu la montée en puissance de l'OGED (cf article 1.7.4.) et, point saillant, la mise en œuvre du plan d'action déontologie de la gendarmerie dont la DAIE assure le suivi.

Il convient, enfin, de mentionner la participation d'officiers de la division aux activités de partenariat international de l'inspection, dans le cadre de quatre déplacements à l'étranger (Tunisie, Djibouti, siège de l'ONU à New York et Finlande).

4.2. EXEMPLES D'AUDITS RÉALISÉS PAR LA DAIE



Elle a donné lieu à la consultation d'un nombre important de responsables centraux de la gendarmerie : DOE, SDPJ, ST, STSI², CFMG, direction de programme PPN, COMCYBERGEND ; de praticiens territoriaux de la PJ à tous les niveaux : zone, groupement, compagnie, COB et BTA ; mais également les principaux acteurs en matière de formation : (CEGN, CNFPJ, EOGN, CFD.).

Une activité judiciaire dense et en augmentation

L'activité judiciaire de la gendarmerie connaît une réelle augmentation qui concerne principalement les COB et BTA (de 39 % à plus de 42 % en 4 ans).

Est-il possible d'optimiser le temps consacré à la police judiciaire en gendarmerie ?

À l'heure où, lors de la clôture du Beauvau de la sécurité, le président de la République a donné pour objectif aux forces de sécurité intérieures de doubler leur temps de présence sur la voie publique à l'horizon 2031, la gendarmerie doit étudier les possibilités de dégager des marges de manœuvre dans tous les secteurs « missionnels ».

Représentant une part importante de l'activité des gendarmes, le périmètre relatif à la police judiciaire a ainsi fait l'objet, dans cette perspective, d'une mission d'étude menée par l'IGGN, entre avril et septembre 2022.

Plusieurs raisons l'expliquent : la modification de la physionomie de la délinquance (augmentation des AVIP et principalement des VIF), la complexification de la procédure et des pratiques qui alourdissent la charge des enquêteurs, la multiplication des canaux de dépôt de plainte. À cela s'ajoutent l'évolution du service de la gendarmerie ainsi qu'un pilotage encore insuffisant de l'activité par manque d'outils adaptés et en raison d'une trop faible implication de l'échelon compagnie, mobilisé par d'autres priorités.

Des pistes d'optimisation

La maîtrise et l'optimisation du temps consacré à la PJ sont soumises à une approche globale incitant à emprunter les pistes d'évolution suivantes :

- renforcement du partenariat avec la justice avec comme objectifs : la simplification de la procédure pénale à laquelle il convient de ne pas renoncer, la gestion des procédures en stock auxquelles des suites adaptées doivent être apportées, l'établissement d'un réel dialogue de gestion au niveau départemental qui pourrait être facilité par la désignation d'un procureur départemental, la généralisation des bureaux d'ordre et la montée en puissance de la procédure pénale numérique ;
- pilotage de l'activité judiciaire au travers d'une réappropriation de cette mission par la hiérarchie en la dotant d'un outil analytique adapté et en s'appuyant sur la généralisation de la gestion collaborative des enquêtes ;
- optimisation des nouveaux outils, essentiellement numériques, dont l'apport important en termes de gain de temps ne pourra être transformé en véritables gains d'efficacité que par le pilotage précédemment évoqué ;
- efforts nécessaires à fournir en matière de formation, principalement continue, qui nécessite notamment que les nouvelles et bonnes pratiques soient rapidement diffusées et généralisées et que la mise en place de nouveaux outils soit parfaitement accompagnée.

Un exemple d'inspection, ex audit flash

Le 25 juillet 2022 en fin de nuit une patrouille de la gendarmerie du Vaucluse alertée par un témoin intervient au domicile d'une femme, dans le cadre d'une dispute qui l'oppose à son compagnon, inconnu de la justice et de la gendarmerie et ne vivant pas ordinairement sous le même toit. Le même jour vers midi, la femme est tuée sur son lieu de travail à trente kilomètres, de plusieurs coups de couteau assénés par son compagnon. Ce dernier est ensuite interpellé par les gendarmes à son domicile.

Une enquête judiciaire pour homicide volontaire est alors confiée à la Police nationale et, dans le même temps, l'IGGN est dépêchée pour faire la lumière sur l'enchaînement précis des événements et identifier si d'éventuels dysfonctionnements, voire manquements, dans la prise en compte et la gestion de la situation auraient pu provoquer cette issue fatale.

L'exploitation des enregistrements des échanges



téléphoniques entre l'appelant, le centre opérationnel et les militaires de la patrouille d'intervention, puis l'audition de ces derniers ainsi que les déclarations des témoins de l'altercation initiale et de l'intervention des gendarmes, et enfin la reconstitution méticuleuse de la chronologie des événements, permettent rapidement à l'IGGN de conclure à une absence de manquement, d'omission ou même d'erreur d'appréciation de la part des gendarmes.

Pourtant, malgré cette absence de dysfonctionnement, une femme est morte sous les coups de son compagnon. Aussi, dans une logique d'amélioration des process et de « retour d'expérience », l'IGGN tente alors d'identifier si un élément (directive, réflexe, dispositif technique...) aurait été, le cas échéant et dans des circonstances identiques (mêmes protagonistes, mêmes intervenants, mêmes circonstances...), susceptible de modifier le cours des événements. Elle s'attache donc à recenser a minima les difficultés d'une telle intervention et à envisager des moyens pour en faciliter la prise en compte par les gendarmes.

C'est ainsi qu'ont pu être envisagés, dans le cadre d'échanges avec les différents acteurs (chargés du recueil des appels, chargés d'intervention, enquêteurs, hiérarchie de proximité, gendarmes de la maison de protection des familles...) :

- la rédaction d'un mémento VIF unique permettant de gérer une situation donnée de la prise en compte de la victime à la gestion opérationnelle de l'intervention, en prenant en compte l'évaluation des risques, le traitement judiciaire, le suivi de l'auteur présumé et l'accompagnement dans le temps ;
- la diffusion d'une directive nationale ordonnant



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION



l'ouverture immédiate d'une procédure judiciaire en bonne et due forme en cas de menaces de mort ou de violences physiques avérées, quel qu'en soit le degré de gravité et indépendamment d'un dépôt de plainte, et recommandant le placement en garde à vue de l'auteur présumé ;

- l'obligation faite aux intervenants de solliciter, dans le temps de l'action et sur toute situation de VIF, même apparemment simple ou maîtrisée, un regard ou un

conseil extérieur ;

- l'activation d'une « hot-line » VIF, éventuellement mutualisée avec la Police nationale, dont l'objectif serait de proposer un soutien « expert » aux intervenants dans le temps de l'action (évaluation de la menace, mesures recommandées...) ou dans la durée.

DE L'AUDIT FLASH À L'INSPECTION

Pour répondre très rapidement à un questionnaire à fort enjeu institutionnel, par exemple suite à un incident critique fortement médiatisé, l'IGGN met en œuvre des missions rapides d'inspection.

Formalisées en 2020 sous le vocable « d'audit flash », elles ont pour finalité d'identifier les causes d'un dysfonctionnement supposé et de proposer rapidement des corrections à apporter.

Cette méthode n'est évidemment pas mise en œuvre lorsque l'incident a manifestement pour cause un manquement individuel. Dans ce cas, en effet, une enquête judiciaire ou administrative, ayant pour but d'évaluer les responsabilités, est naturellement diligentée.³⁶

La normalisation des méthodes d'audit, dans le cadre de la Mission ministérielle de l'audit interne (MMAI), régie par le décret du 22 avril 2022, a entraîné un risque de confusion, « l'audit flash » ne répondant pas formellement aux canons de l'audit. Il a donc été décidé d'utiliser désormais le terme d'inspection, plus conforme à la réalité.

Menée dans des délais contraints par nature, s'agissant la plupart du temps d'une situation de crise, l'inspection obéit nécessairement à une méthode et à un formalisme moins contraignants que ceux d'un audit. Le glissement sémantique entre « audit flash » et inspection emporte donc également une évolution méthodologique. S'il y a un certain nombre de points communs entre audit et inspection, en particulier l'information et l'implication de l'unité inspectée, le travail en amont sur documents, si les délais le permettent, la livraison de recommandations ainsi que les échanges contradictoires sont fortement réduits. Le rapport est envoyé au demandeur, le plus souvent le DGGN ou le chef de l'Inspection, sans passer nécessairement par l'étape de la relecture par la formation inspectée.

Une autre différence avec l'audit tient à la possibilité, au-delà de la revue des organisations et des process, de relever le cas échéant des manquements personnels.

En 2022 quatre inspections de ce type ont été menées, dont trois portant sur une suspicion de dysfonctionnement dans la gestion d'un « féminicide ». Il est intéressant de noter que dans les quatre cas, l'Inspection a identifié une organisation inadaptée ou perfectible, sans pour autant relever de faute individuelle caractérisée dans trois cas sur quatre.

L'inspection déclenchée dans l'urgence est donc un outil de l'IGGN permettant de répondre à une interrogation d'importance et d'apporter rapidement un éclairage sur un dysfonctionnement potentiel au sein de la gendarmerie en y apportant, le cas échéant, un correctif immédiat.

36 / Le cas d'une inspection menée parallèlement à une enquête judiciaire peut cependant se présenter. En effet, le procureur de la République peut ouvrir une enquête pour une infraction pénale supposée ou avérée mais ne visant pas un militaire de l'Arme, sans pour autant exonérer la hiérarchie de la recherche des causes d'un dysfonctionnement ayant conduit à une mauvaise prise en compte de la situation.



4.3. EN AVAL DES AUDITS : LE SUIVI DES RECOMMANDATIONS D'AUDIT DIRECTIONNEL



L'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), attentive à la confiance que le public voue à la gendarmerie et à la légitimité de son action, conduit avec rigueur et mesure des missions d'inspection, d'enquête, d'évaluation et d'audit pour s'assurer de la mise en œuvre des instructions du ministre de l'Intérieur et des Outre-mer ainsi que du Directeur général de la gendarmerie nationale.

Expression de son indépendance à l'égard de l'ensemble des formations de la gendarmerie, la mission d'audit de l'IGGN veille à la pertinence de la maîtrise des risques. Elle vérifie que ceux-ci sont couverts par des dispositifs de contrôle interne et formule des recommandations qui font l'objet de plans d'action des responsables concernés.

Le suivi de l'état d'avancement des recommandations et de leur mise en œuvre par les inspections est un principe fondamental énoncé dans le Cadre de référence de l'audit interne dans les administrations de l'État (CRAIE) et constitue un enjeu majeur de l'audit interne.

Le chef de l'IGGN a la responsabilité d'assurer le suivi des mesures mises en place par les audités d'après les recommandations émises et validées, lors des audits directionnels.³⁷

L'IGGN, dans un souci de méthode, de transparence et d'objectivité a rédigé en 2021 un second guide pratique³⁸ sur le suivi des recommandations d'audit.

Ce guide présente les principes fondamentaux de la validation des recommandations, de la co-construction de leur suivi entre les auditeurs et les directions ou services concernés, ainsi que le processus de définition, de mise en place et de clôture des plans d'action visant les mesures correctrices, selon un phasage périodique et limité dans le temps.



37 / Le suivi des audits ministériels et interministériels est de la responsabilité de l'Inspection générale de l'administration (IGA) au sein du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (MIOM).

38 / Dans la continuité du « guide pratique de l'audit Flash » rédigé et mis en place à l'IGGN en 2020.

4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

4.4. BILAN DE L'ACTIVITÉ DE LA DAET

4.4.1. La Division des audits et expertises techniques (DAET), une structure hétérogène mue par une volonté commune : le service rendu au terrain



Entretien avec le général de division Guillaume GRIMAU

1) Mon général, vous êtes le nouveau chef de la DAET depuis l'été, quelles sont vos premières impressions ?

La physionomie de la division est singulière par rapport aux autres divisions de l'Inspection générale, en ce sens qu'elle agit au travers de ses six composantes sur un large éventail de domaines, tous très spécifiques et spécialisés. Néanmoins, cette entité n'est pas hétéroclite puisqu'elle est habitée par une même volonté.

Je m'explique : le point commun tient au souci permanent d'accompagner les unités visitées en prodiguant des conseils adaptés, au-delà des préconisations de respect de la norme, voire en réalisant des formations *in situ*, ajustées au besoin local.

2) Quel bilan pouvez-vous tirer de l'année 2022 ?

Tout d'abord, après une année encore très marquée par la crise Covid, 2022 est la première année qui permet d'appliquer fortement et uniformément la transformation prévue par le plan « IGGN 20-24 » dans aspect « proximité ». Les témoignages recueillis à l'issue des visioconférences, inspections et audits confirment que l'évolution entreprise est non seulement ressentie par les unités visitées, mais surtout appréciée car vécue comme bénéfique. Ainsi le lieutenant-colonel Julien BOURRIE, chef d'état-major du COMGEND de la Guyane française, déclare-t-il :

*« ... dès les premiers contacts, l'équipe d'auditeurs, sous l'impulsion du colonel Pilfert, a su rappeler les objectifs, rassurer les audités et expliciter la méthode, ce qui nous a facilité la tâche pour mobiliser les services durant toute cette phase préparatoire, essentielle dans la réussite de la manœuvre ;
- lors de la phase en présentiel, je retiens des moments d'échanges très enrichissants, dans un état d'esprit bienveillant et constructif, qui n'a pas empêché une réelle exigence ;
- la phase de « service après-vente » est très appréciable et très appréciée en ce qu'elle permet de conforter tous les acquis de l'audit et d'assister le personnel sur les points les plus techniques... ».*

Ensuite, 2022 aura vu la division s'investir très fortement, pour faire connaître nos compétences et faire bénéficier de nos expertises dans le cadre de nombreux déplacements en métropole comme outre-mer, et même à l'étranger.

Elle consacre, enfin, la montée en puissance d'une nouvelle mission qui consiste à favoriser ou participer à la création et au développement des réseaux d'entre-aide et d'échanges, aussi bien vers l'échelon central de la DGGN et vers les partenaires institutionnels, que vers les échelons de commandement des zones, régions et groupements, et les unités de terrain. Cette dynamique se poursuivra l'année prochaine.

3) Un dernier mot ?

« À cœur vaillant, rien d'impossible ! » pourrait être notre devise au vu de la faiblesse de nos effectifs ! L'échéance de la démétropolisation d'une partie de l'IGGN à Cahors en 2025 constitue un autre défi auquel nous nous préparons.

4.4.2. L'activité du Bureau de l'audit, de la protection et de la gouvernance des données (BAPGD)

LA PROTECTION DE L'ARME ET DES GENDARMES DANS L'USAGE DE CERTAINES APPLICATIONS « MÉTIER »

Le risque découlant d'un mauvais usage des fichiers a augmenté en 2022, notamment en raison de la généralisation de l'accès aux applications « métier » via les téléphones NEOGEND désormais attribués à tous les militaires de la gendarmerie. Dès lors, l'activité et la vigilance du BAPGD ne pouvaient que se maintenir.

Poursuite des actions de sensibilisation

Les tableaux de bord statistiques, à nouveau transmis aux commandants de région et de groupement de gendarmerie départementale, ont été commentés aux référents informatiques et libertés lors de visioconférences organisées pour chaque formation administrative. Il en ressort que le nombre de comportements à risque décelés a régressé entre les deux semestres de l'année 2022, notamment en ce qui concerne les consultations du Fichier des personnes recherchées (FPR).

Les rappels successifs de l'année 2021 ont donc porté leurs fruits. La pratique répandue de tester NEOGEND avant chaque départ en service au moyen de sa carte d'identité personnelle a ainsi fortement reculé parmi nos personnels.

L'analyse des traces relevées au titre du premier semestre a cependant incité le BAPGD à solliciter également les groupements de gendarmerie mobile en 2022.

Parallèlement à l'exploitation de ces outils d'aide à la décision, la présentation d'un cas concret sous forme de fiche diffusée à l'ensemble des utilisateurs via leur chaîne hiérarchique intervient tous les trimestres. Ces fiches sont très appréciées et participent indéniablement au recul des pratiques non conformes.

Les contrôles ont été poursuivis

Pour autant, les contrôles réguliers restent indispensables et contribuent à la baisse du nombre de consultations « déviantes ». Celles qui sont décelées par le BAPGD et qui méritent une levée de doute sont habituellement portées à la connaissance de la hiérarchie du personnel incriminé, à charge pour elle d'en confirmer le bien-fondé. Selon sa gravité, le mésusage avéré peut entraîner une mesure allant d'un simple rappel de la réglementation en vigueur à une dénonciation à l'autorité judiciaire en application de l'article 40 du CPP. En tout état de cause, ces levées de doutes constituent autant d'occasions de rappeler les règles et l'existence des contrôles.



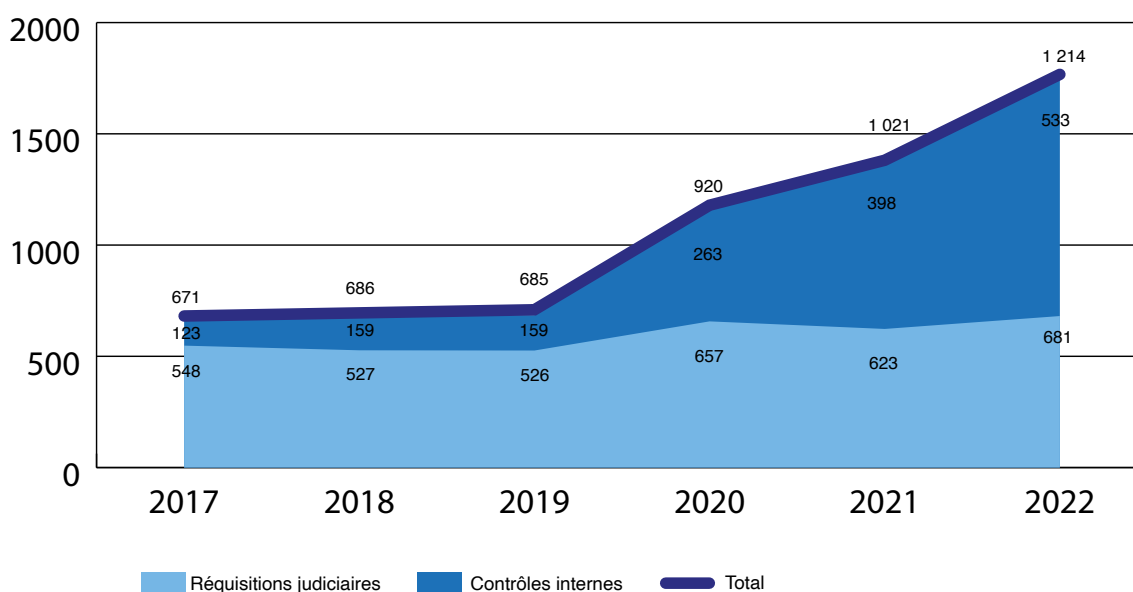
4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

La hiérarchie a demandé davantage de recherches de traces de consultation

La mise en service des NEOGEND au profit de tous les militaires de la gendarmerie s'est traduite, en 2022, par une sollicitation croissante du BAPGD par les chefs hiérarchiques (+34% par rapport à l'année précédente). Les situations personnelles difficiles vécues par certains militaires, la suspicion ou la constatation de comportements potentiellement déviants révélés par des

fautes professionnelles ou des propos répréhensibles tenus en public, incitent de plus en plus souvent la hiérarchie de contact à requérir des recherches de traces permettant d'infirmer ou de confirmer ses doutes. La proximité de ces chefs favorise le contact avec les personnes incriminées et permet de mieux cerner leurs motivations. La hiérarchie est également à même de prendre les mesures locales qui s'imposent lorsque la gravité des faits le justifie.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE RÉQUISITIONS ET DE CONTRÔLES INTERNES (2017-2022)



4.4.3. Bilan d'activité du Bureau de l'audit financier, administratif et technique (BAFAT) : une offre de service étendue en 2022.

Une activité très soutenue accompagnée d'une offre de service étendue en 2022.

Le plan de charge post-Covid du BAFAT de la Division des audits et expertises techniques (DAET) s'est traduit par :

- la réalisation de 10 audits et 7 missions d'accompagnement qui ont permis de proposer plus de 450 recommandations, dont environ 20 % portent sur des risques considérés comme « critiques », c'est à dire susceptibles de compromettre l'activité ou d'engager de lourdes responsabilités. Les Cercles mixtes, CSAG³⁹, GSRH⁴⁰, et COMGEND⁴¹ qui en ont bénéficié ont ainsi pu initier ou mettre en œuvre les mesures correctives et établir des plans d'action. La réalisation de ces derniers est ensuite suivie dans le cadre des échanges entre le BAFAT et les unités visitées ;
- une offre de service élargie intégrant, pour la première fois, des formations *in situ* (SI LOGMI⁴² et CHORUS⁴³, marchés publics, etc.), des conseils pédagogiques et un suivi dans la durée qui, en lien avec la DGGN⁴⁴, le CGOM⁴⁵ et le SAILMI⁴⁶, a permis de lever des points de blocage administratif, logistique et RH.

La pertinence de ce « nouveau » modèle d'audit, allant au-delà du contrôle de conformité réglementaire pour préconiser des pistes d'amélioration des processus de maîtrise des risques adaptés aux difficultés locales, a été soulignée à l'issue de la mission en Guyane par les audités eux-mêmes. L'état d'esprit constructif instauré lors de la préparation de la mission s'est poursuivi et permet désormais des échanges confiants malgré la distance, comme l'expriment le chef d'état-major du COMGEND Guyane qui souligne l'importance accordée au service post-mission : « *je continue d'avoir des relations suivies avec le BAFAT, notamment pour la mise en place des recommandations, pour la résolution de certaines problématiques, et pour son expertise dans la rédaction de certains documents administratifs (convention)* ».

In fine, un degré supérieur, dont c'était le deuxième audit, montre que le but est atteint : « *ce dernier [audit, ndlr], même*



s'il a été chronophage et stressant pour l'équipe, a été des plus profitables. Je tiens expressément à souligner la qualité des échanges entre les auditeurs et le personnel».

Une nouvelle activité de conseil et d'échange d'informations

Dans l'esprit du plan d'action « IGGN 20-24 », en lien avec les besoins de modernisation des processus pilotés par la DGGN, cette nouvelle activité s'est traduite par :

- des contributions importantes à six groupes de travail relatifs au schéma directeur en mobilité et à l'infrastructure des stands de tir ;
- l'organisation de réunions périodiques avec de nombreux services (DSF⁴⁷, SDIL⁴⁸, BPCSTAGN⁴⁹, CGOM et SAILMI) ;
- la diffusion de l'expertise des auditeurs (révision de cours de l'EONG⁵⁰, participation à la refonte des textes réglementaires, etc.) ;
- la réalisation de douze sessions de formation préventive à la maîtrise du risque au profit des militaires de différents corps, CSTAGN, OCTA⁵¹ et PCA⁵².

En outre, la forte participation de la DGGN au séminaire annuel des SCCB⁵³ a illustré le renforcement de la coordination promu par l'IGGN.

39 / Centre de soutien automobile de la gendarmerie

40 / Groupe soutien -RH

41 / Commandement de gendarmerie (outre-mer)

42 / Système d'information logistique du ministère de l'Intérieur

43 / Application de pilotage des finances publiques

44 / Direction générale de la gendarmerie nationale

45 / Commandement de la gendarmerie outre-mer

46 / Service de l'achat, de l'innovation et de la logistique du ministère de l'Intérieur

47 / Direction des services financiers

48 / Sous-direction de l'immobilier et du logement

49 / Bureau des personnels du corps de soutien administratif et technique de la gendarmerie nationale

50 / École des officiers de la gendarmerie nationale

51 / Officiers du corps technique et administratif

52 / Présidents des conseils d'administration des cercles mixtes

53 / Sections du contrôle et du conseil budgétaire

4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

4.4.4. Le Bureau de l'audit et de la sécurité des systèmes d'information (BASSI) en 2022 : davantage de saisines et une reprise vigoureuse des audits

La tendance à l'augmentation du nombre de saisines se confirme en 2022. Plutôt stable dans le domaine judiciaire, il est, en revanche, en forte hausse dans le domaine administratif.

Les missions d'audit ont repris en s'adaptant à la fois au nouveau format des régions de gendarmerie et aux exigences

de la méthode EBIOS Risk Manager⁵⁴.

L'aptitude du bureau à adapter son organisation et ses méthodes a permis de conjuguer ces contraintes fortes avec des capacités humaines limitées et de répondre aux sollicitations.

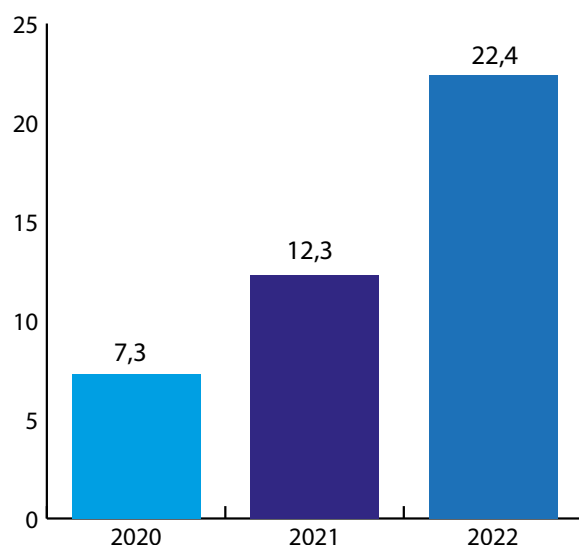
TOUJOURS PLUS DE SAISINES ADMINISTRATIVES ET DE TEMPS CONSACRÉ À LEUR TRAITEMENT

La hausse du nombre de saisines, déjà observée au cours des précédents exercices, s'amplifie.

Au-delà de la volumétrie des saisines administratives en nette augmentation, la complexité des actes techniques

à accomplir s'accroît également. Cette situation aura exigé non seulement une montée en compétence des techniciens du bureau, mais également une adaptation des plans de charge afin de dégager plus de temps pour leur traitement.

MOYENNE MENSUELLE DU NOMBRE DE SAISINES SUR LA PÉRIODE 2020-2022



54 / EBIOS Risk Manager (EBIOS RM) est la méthode d'appréciation et de traitement des risques numériques publiée par l'Agence nationale de la sécurité et des systèmes d'information (ANSSI) avec le soutien du Club EBIOS.

UNE ORGANISATION DES MISSIONS OPTIMISÉE POUR PERMETTRE D'AUDITER RÉGULIÈREMENT DES FORMATIONS ADMINISTRATIVES

L'amélioration de la situation sanitaire a autorisé une reprise des missions d'audit. Six formations administratives ont ainsi pu être visitées. Elles disposent à présent d'une feuille de route SSI actualisée, sur laquelle elles pourront s'appuyer pour construire leurs plans d'action et effectuer des arbitrages budgétaires.

À cet égard, un net renforcement de la prise en compte des risques SSI a été observé de façon relativement constante. Les documents de gouvernance sont à jour et l'organisation du contrôle interne est pertinente. La

résilience est assurée par l'actualisation des plans et moyens de continuité et de reprise d'activité.

Enfin, outre l'adoption de la méthode EBIOS RM, le bureau s'est adapté au changement de format des régions. Leur superficie beaucoup plus étendue exige désormais plus de temps pour la réalisation des missions d'audit, ce qui induit une adaptation des plans de charge. Inversement, le déploiement des postes de travail « Ubiquity⁵⁵ » a permis de poursuivre à distance le traitement des réquisitions adressées au bureau.

4.4.5. Santé et sécurité au travail (SST) : la culture de la prévention au cœur du quotidien



Engagé résolument dans une démarche d'accompagnement et de conseil au profit du terrain, le Bureau de l'audit de la santé et de la sécurité au travail (BASST) a, au cours de l'année 2022, réalisé :

- quatre audits de Formation administrative (FA) dont un à distance⁵⁶ ;
- deux évaluations thématiques de Cellules d'identification criminelle (CIC)⁵⁷ ;
- une mission de soutien⁵⁸ au profit des chefs de bureau/section SST des FA dans l'accomplissement de leur mission de prévention ;
- **le guide d'accompagnement pour l'organisation de la prévention des risques professionnels**, élaboré en

liaison avec le Coordonnateur national de la prévention (CNP) au profit de la cinquantaine de formations administratives que compte la Gendarmerie nationale.

Ce guide est le fruit des retours d'expériences des vingt-six audits réalisés entre 2016 et la fin 2020 par le BASST, soit plus de cinq cents recommandations mettant en évidence des fragilités récurrentes. Rassemblant cinquante-cinq questions réparties en cinq thèmes majeurs (gouvernance de la SST, évaluation des risques professionnels, prévention liée à l'appui opérationnel, prévention liée à l'opérationnel, environnement), il permet d'aborder les quinze aspects qui constituent la matière de la SST.

Les réponses alimentent un diagramme « radar » qui permet d'identifier les axes d'effort à suivre.

En 2023, l'analyse des réponses aux questions abordées par le guide, permettra au BASST d'établir une cartographie dynamique des points de vigilance en matière de SST en gendarmerie et, ainsi de conseiller au mieux les échelons territoriaux comme la hiérarchie.

De cette manière, la culture de la prévention garantit tout à la fois la santé et la sécurité des gendarmes au sens large et la capacité opérationnelle des unités de terrain.

55 / Poste informatique mobile sécurisé permettant d'enregistrer les plaintes depuis un lieu autre qu'une gendarmerie.

56 / Gendarmerie de l'armement, COMGEND Réunion, RG Centre-Val-de-Loire et RG Provence-Alpes-Côte-D'Azur

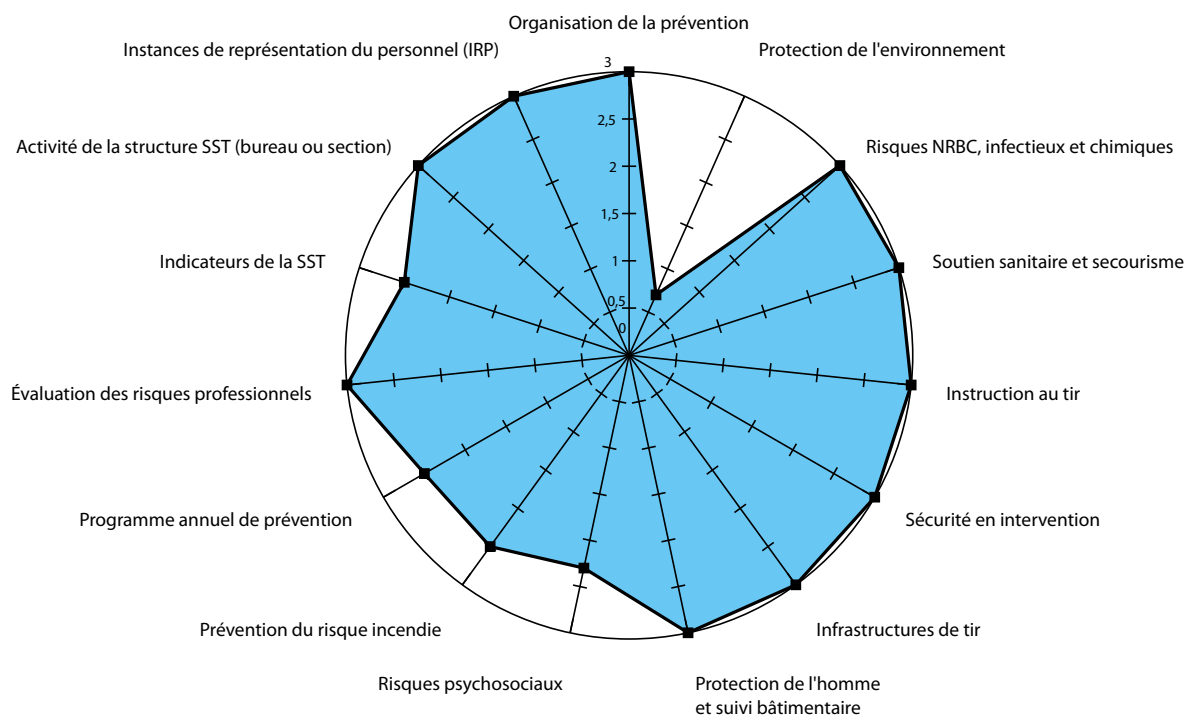
57 / CIC Lyon et Pontoise.

58 / Par messagerie, visioconférence et téléphone.

4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION



DIAGRAMME DE RÉPARTITION DES AXES D'EFFORT



Interprétation : chaque axe du diagramme « radar » correspond à l'un des domaines permettant d'analyser l'organisation des risques professionnels. Plus un point atteint le bord du rayon, plus le domaine est maîtrisé. À l'inverse, un point proche du centre indique une faiblesse dans le domaine considéré.

Le Saviez-vous

La Commission nationale de prévention, qui s'est tenue le 14 décembre 2022, a chargé le BASST de réaliser un premier bilan sur la mise en place des bureaux SST dans les R13 (adaptation de la gendarmerie sur le format des 13 régions administratives) et, plus généralement, de dresser un état des lieux des 43 entités SST que compte la Gendarmerie nationale. Des propositions seront ensuite formulées lors de la prochaine commission prévue fin 2023, dans l'objectif de renforcer encore la performance de la chaîne de prévention au regard des « besoins du terrain ».



4.5. LE RETOUR D'EXPÉRIENCE : ENTRETIEN AVEC LE GÉNÉRAL MATHIEU FRUSTIÉ.



Mon général, en quoi consiste le retour d'expérience (Retex) ?

Le Retex vise à tirer les enseignements des situations rencontrées, en analysant les pratiques mises en œuvre, en dépassant les apparences pour aller chercher les causes profondes des éventuels dysfonctionnements, en partageant les enseignements obtenus dans une logique de performance et de transformation.

Il permet à l'organisation de vérifier que sa doctrine d'emploi et ses règles internes sont adaptées, que les formations initiale et continue qu'elle dispense préparent bien ses personnels aux situations auxquelles ils seront confrontés, que les moyens techniques et les organisations sont adaptés.

Il est donc susceptible de provoquer des adaptations de la doctrine d'emploi ou de la réglementation, des transformations des organisations, des évolutions techniques et la mise à niveau de la formation.

De nombreuses organisations le pratiquent, parfois de façon très construite, mais toujours dans une logique métier et de manière nuancée. Ainsi, l'approche otanienne des état-majors confie le retour d'expérience au J7. Le monde aéronautique a développé, quant à lui, le « Crew Resource Management » (CRM), également décliné dans le monde médical dans une logique corrective d'évènements non désirés. Le Retex, tel qu'il est conçu par la Brigade des sapeurs pompiers de Paris (BSPP), se distingue par sa capacité à valoriser toutes les situations, qu'elles soient positives ou négatives.

Comment le Retex doit-il être conduit ?

Il s'agit de collecter des événements utiles en faisant effort sur ceux qui ne sont pas conformes, sur ces situations qui appellent des réponses gérées, c'est-à-dire sortant du champ de la doctrine ou de la réglementation interne.

Cette collecte doit être complétée par une analyse objective en travaillant, notamment, sur les facteurs techniques, organisationnels et humains, en recherchant les causes profondes des incidents. Dans la plupart des cas, le Retex permet de mettre en évidence des difficultés qui relèvent de l'organisation de l'entité ou de l'humain. Il est alors possible de travailler sur ces causes profondes dans une logique de performance, de qualité et de réduction des incidents. Le Retex est donc une incitation à la transformation. Il rejoint ainsi l'approche par la maîtrise des risques.

Le retour d'expérience, est-ce finalement une nouvelle pratique managériale pour la gendarmerie ?

Les choses ne peuvent pas s'exprimer de cette manière.

Le retour d'expérience est une pratique ancienne, fondée sur le bon sens. Les gendarmes n'ont pas attendu la création de la cellule Retex pour pratiquer l'analyse des situations rencontrées et les transformer en enseignements dans le cadre de briefings.

De nombreuses initiatives locales ou fonctionnelles relèvent d'une démarche de Retex.

Par exemple, dans les écoles de formation, les instructeurs illustrent les savoir-faire qu'ils enseignent par des cas concrets qu'ils ont vécus. C'est un premier niveau de retour et de partage d'expérience.



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

Pour la préparation à l'École de guerre, les candidats devaient, jusque dans un passé récent, s'appuyer sur un mentor, un ancien expérimenté, qui se chargeait de les soumettre à des cas concrets permettant de les former à la résolution de crises opérationnelles réelles et récentes.

Depuis plusieurs décennies, des unités spécialisées comme le Groupe d'intervention de la gendarmerie nationale (GIGN), les forces aériennes de gendarmerie et, plus récemment, le Centre national d'instruction de ski et d'alpinisme de la gendarmerie (CNISAG), confrontés systématiquement à des situations non conformes où la sanction d'un choix opérationnel inadapté peut être dramatique, ont développé des process internes permettant de tirer des enseignements en répondant à leurs besoins.

Incontestablement, ce sont les forces aériennes de la gendarmerie qui ont construit le dispositif le plus abouti, avec un système d'information qui prend en compte le signalement des événements aériens en permettant un suivi et une traçabilité des préconisations et en assurant une diffusion des enseignements, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue.

Depuis 2015, la DGGN a bien identifié le Retex comme un levier puissant de transformation, de performance et de fiabilité et a décidé de se doter d'une fonction adaptée.

La première pierre a été posée avec la circulaire n° 42 000/GEND/DOE du 15 décembre 2016 sur le retour d'expérience. En 2019, la création de la Cellule nationale du retour d'expérience (CNRetex) commandée par un officier général, est venue entériner la démarche et réaffirmer la volonté de la gendarmerie de progresser dans ce domaine. Cette cellule, initialement rattachée au cabinet du DGGN, fut ensuite placée auprès du Commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN) avant d'intégrer l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) en 2021.

Le rattachement à l'IGGN ne semble pas être une évidence.

Pouvez vous nous expliquer ce qui y a conduit ?

Historiquement, l'Inspection technique, dont est issue l'Inspection générale, a effectivement été une organisation fondée sur la recherche des manquements et de fautes aboutissant à la mise en évidence de responsabilités individuelles. On est donc loin de la démarche du retour d'expérience qui promeut une culture de l'erreur comme levier de performance.

L'un des objectifs de l'IGGN actuelle consiste à renforcer la confiance que la population porte à la gendarmerie. Or, celle-ci attend de notre institution un management et une qualité de service irréprochables. Cela sous-entend évidemment que les fautes de ses membres doivent être sanctionnées, mais l'approche purement hiérarchique a fait progressivement place à un mode de contrôle interne exercé par les pairs qui constitue désormais le cœur de métier de la Division des signalements et de la déontologie (DSD), chargée d'exploiter le dispositif «Stop-discri». Parallèlement, la maîtrise des risques dans l'administration et dans les inspections générales est venue élargir le référentiel de notre inspection. La Division des audits, des inspections et des études (DAIE) ainsi que la Division des audits et des enquêtes techniques (DAET) s'y consacrent, chacune dans leur domaine de compétence.

Le fil rouge de ces évolutions, c'est de garantir à nos concitoyens une fiabilité toujours plus grande du service de la gendarmerie.

Il était, dès lors, logique d'aller encore plus loin, en rattachant à l'IGGN la Sécurité et la santé au travail (SST), la sécurité des vols (par le truchement du Conseiller permanent de la sécurité aérienne de la gendarmerie - CPSAG -), la sûreté de ses personnels et installations (au travers de la Mission sûreté de la gendarmerie - MSG -) et bien sûr, la fonction Retex.

Pouvez-vous définir l'activité de la CNRetex?

La CNRetex offre une capacité d'analyse rétrospective de situations porteuses d'enseignements pour l'Institution qui répond aux besoins exprimés par le directeur général et le chef de l'Inspection générale de la gendarmerie.

Il s'agit, notamment, de comprendre les causes profondes d'évènements et d'identifier des fragilités systémiques en vue de définir des options de remédiation.

Ainsi, en 2022, la CNRetex est intervenue sur l'analyse d'interventions dans le cadre de violences intra-familiales, de refus d'obtempérer et des feux de forêts survenus en été. Elle a également été mandatée pour travailler sur la sécurité des interventions sur les voies rapides et sur certaines opérations de maintien de l'ordre.

Le directeur général a également souhaité qu'elle s'implique dans une mission prospective sur les conséquences de la guerre en Ukraine pour la gendarmerie.

Quelles sont les perspectives de la CNRetex ?

L'enjeu est de passer d'une capacité Retex de niveau national (bibliothèque de situations et capacité d'analyse) à la mise en place d'une véritable fonction Retex faisant vivre une culture de l'erreur au sein de la gendarmerie, en capitalisant l'expérience acquise et en transformant l'Institution en organisation apprenante.

Les exemples de la force aérienne de la gendarmerie et de la BSPP, déjà évoqués, sont particulièrement inspirants.

Dans cette perspective, l'élaboration d'un système d'information dérivé de celui qui a été mis en place au sein des forces aériennes est à l'étude. Il pourrait constituer le prochain défi de la gendarmerie dans le domaine du Retex institutionnalisé.



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION



4.6. MSG - 2022 : PREMIERS JALONS D'UNE « FEUILLE DE ROUTE SÛRETÉ » POUR LA GENDARMERIE



Le premier comité stratégique de la sûreté, présidé le 23 mars 2022 par le major général, a été le moment clef de la Mission sûreté de la gendarmerie (MSG) en 2022.

Au cours de ce comité qui regroupait l'ensemble des directeurs et chefs de service de la DGGN, les grands axes de la politique de sûreté de la gendarmerie ont été validés.

Ceux-ci s'inscrivent dans la stratégie d'anticipation et de maîtrise des risques de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), tout particulièrement lorsqu'ils pèsent sur l'ensemble des personnels et de leurs familles.

Ils constituent ainsi les premiers jalons d'une « feuille de route sûreté » particulièrement concrète, à court, moyen et long termes.

Dès à présent, la MSG est en mesure de renforcer ponctuellement la protection des unités, des personnels et de leurs familles. Elle dispose pour ce faire de matériels

mobiles de protection électronique performants. 40 000 euros ont été consacrés en juillet 2022 à l'achat de trois caméras dômes et de deux réseaux de sept capteurs de vidéo-détection. Ces équipements ont été immédiatement engagés pour renforcer la sécurisation de deux importantes saisies de produits stupéfiants et la protection de deux unités territoriales de gendarmerie d'un groupement situé dans le secteur de fortes tensions liées aux projets de « bassines ».

Toujours en termes d'appui ciblé aux unités, mais cette fois directement au profit des personnels et de leurs familles, la MSG a poursuivi le développement de l'application d'alerte sur smartphone « WaryMe » (déclenchement d'une alerte avec géolocalisation de l'appelant et messagerie dédiée à la sécurité notamment). Une nouvelle expérimentation a été lancée en janvier 2023 sur la plaque parisienne. Il s'agit de proposer une application pertinente et facile à mettre en œuvre par toutes les unités, quel que soit leur niveau, afin de renforcer la protection des personnels et des familles.

Cette démarche a également profité au COMGEND de Mayotte, dépourvu jusqu'alors de référent sûreté : deux personnels de la MSG s'y sont déplacés du 15 au 21 mai 2022 pour y apporter un appui technique sous la forme de préconisations concernant l'ensemble des emprises.

Au cours du second semestre, la MSG a initié la consolidation des « fondations » de l'architecture de sûreté qui faisait encore défaut dans la stratégie globale de maîtrise des risques de la gendarmerie. Le premier pilier de ces fondations repose sur la rédaction d'une instruction établissant la gouvernance de la sûreté au sein de l'Institution. Toutes les directions et services de la DGGN, ainsi que plusieurs échelons territoriaux et le Conseil de la fonction militaire gendarmerie (CFMG) ont été sollicités pour participer à la construction conjointe de cette gouvernance. On y retrouvera les grands principes de la politique de sûreté de la gendarmerie, ses différents acteurs et ses mécanismes de pilotage. Elle devrait être adoptée à la fin du premier trimestre 2023.

Le second pilier repose sur l'élaboration d'une cartographie des vulnérabilités qui pèsent sur nos emprises. Les travaux engagés ont déjà permis de définir une grille d'audit normalisée et automatisée qui sera mise à disposition sur le système d'information de gestion des affaires



immobilières de la gendarmerie (Geaude 2GAI). Chaque niveau de menace sera simultanément défini au moyen d'informations sélectionnées sur le Système d'information des événements graves (SI Evengrave), de données de délinquance infocentrées et de données issues de la Base de données de sécurité publique (BDSP). Le travail de sélection et de pondération qui en résultera offrira à tous les échelons de commandement une analyse partagée, actualisée et la plus objective possible de l'état de vulnérabilité de leurs emprises, ouvrant ainsi la voie à une répartition optimisée des efforts et des ressources consacrées à leur sûreté.

À plus long terme, la MSG mène à bien un projet capacitaire de sûreté électronique des emprises. Ce projet structurant a été validé le 21 novembre 2022 par le comité de pilotage des programmes capacitaires présidé par le

major général de la gendarmerie. S'il se déroule de façon optimale, il portera ses premiers fruits d'ici trois ou quatre années. Son objectif final est que chaque emprise soit dotée d'une protection standardisée en matière de contrôle d'accès, de détection d'intrusion et de vidéo-protection. Au-delà des aspects purement techniques, il s'agit de normer le traitement opérationnel de l'information et de définir les modalités budgétaires ainsi que les conditions de l'achat public. C'est un défi majeur à relever compte tenu de l'ampleur de la tâche et de la grande hétérogénéité des systèmes existants.

Pour la MSG, créée en 2021, l'année 2022 aura donc été celle des choix et des premiers jalons concrets d'une politique de sûreté de proximité qui porte d'ores et déjà ses fruits dans la perspective des défis structurants à venir.



Témoignage du lieutenant-colonel Christophe BARON, commandant en second le groupement de gendarmerie départementale des Deux-Sèvres (79).

Comment avez-vous connu la Mission sûreté de la gendarmerie (MSG) ?

Il y a peu j'ai travaillé sur un projet de coopération internationale entre l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) et son homologue en Tunisie. À cette occasion, j'ai découvert l'existence de la MSG au sein du périmètre global de l'Inspection. Confrontés à une problématique de renforcement de la sûreté d'une emprise du groupement de gendarmerie départementale des Deux-Sèvres (GGD 79), le commandant de groupement et le référent sûreté ont été conduits dans un premier temps, à contacter la MSG par mail avant d'échanger téléphoniquement avec elle pour détailler nos difficultés et évaluer conjointement des solutions d'appui.

Que s'est-il passé ensuite ?

Le GGD 79 est confronté à une opposition radicale violente contre les réserves de substitution pour l'irrigation agricole (dites « bassines »). Dans ce cadre, quelques jours avant une manifestation d'ampleur à Sainte-Soline (79), les opposants les plus radicaux ont appelé à surveiller les services de la gendarmerie et nos casernes. Deux brigades étant situées à proximité immédiate des deux sites les plus contestés, nous avons donc souhaité renforcer la sûreté de ces emprises. La MSG a rapidement pris en compte le besoin, validé au préalable par la Région de gendarmerie de Nouvelle-Aquitaine (RGNA), et un déplacement sur site a été effectué aux fins de réaliser une évaluation. En lien avec la Section opérationnelle de lutte contre les cybermenaces (SOLC) et le référent sûreté du GGD 79, des dispositifs de détection et de vidéosurveillance particulièrement performants ont été mis en place. Cette intervention a également contribué à rassurer nos personnels et leurs familles. La durée de prêt du matériel a permis de couvrir en amont, mais également bien en aval, les troubles à l'ordre public d'une rare violence qui sont effectivement survenus.



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

4.7. LE CONSEIL PERMANENT DE LA SÉCURITÉ AÉRIENNE GENDARMERIE (CPSAG), SUPERVISEUR DU DISPOSITIF DE SÉCURITÉ AÉRIENNE



Entretien avec le colonel Marc-François DUCLOS

L'année 2022 a confirmé la nécessité d'affermir la structuration de la chaîne « Sécurité aérienne » (SA) afin de garantir un niveau de risque consenti et maîtrisé dans l'accomplissement des missions aériennes dévolues à la gendarmerie et compatible avec les enjeux de ces missions.

Le CPSAG, dans ce domaine, poursuit son analyse du niveau de SA qui, à l'instar de tout système socio-technique complexe à risque, constitue un enjeu majeur pour la Gendarmerie nationale.

Avec 400 drones, 56 hélicoptères et demain, dix H160, le profil aéronautique de la gendarmerie est en train d'évoluer. Ce changement d'échelle implique une diffusion de la culture de sécurité et une appropriation de la SA à tous les niveaux.

Au-delà de la sauvegarde de la vie humaine qui reste l'enjeu prioritaire, il s'agit de préserver une capacité opérationnelle forte avec des équipements de plus en plus coûteux et une gestion de la maintenance de plus en plus complexe.

L'action coordonnée du CPSAG avec le BMRA (Bureau de maîtrise des risques aéronautiques) des forces aériennes...

Le Commandant des forces aériennes de la gendarmerie (COMFAG⁵⁹) est chargé de décliner le Programme de sécurité de l'aéronautique d'État (PSAE) et de conduire, pour le DGGN, une politique de SA pour l'ensemble des activités aériennes de la gendarmerie.

Il s'appuie pour cela sur le BMRA qui met en œuvre et anime cette politique reposant sur quatre piliers principaux :

- la structuration de la sécurité aérienne qui définit une organisation et une chaîne de responsabilité ;
- un processus proactif de maîtrise du risque aérien qui éclaire les décisions des employeurs opérationnels ;
- la promotion de la culture de SA auprès de tous les acteurs de la 3D ;
- l'assurance du niveau de SA qui surveille et mesure les performances des actions de sécurité et la conformité aux objectifs fixés.

Le BMRA, sous la supervision du CPSAG, est, en quelque sorte, le médecin de prévention qui, au-delà du traitement des symptômes existants, doit identifier les virus présents et potentiels et les traiter avant qu'ils ne produisent des effets indésirables et préjudiciables.

... dans l'identification des aspects à renforcer de la structure « SA » ...

L'action du CPSAG vient « coiffer » cette structure « SA » en s'assurant de la performance du dispositif de gestion de la sécurité aérienne, dans la prévention des incidents et accidents aériens. Cette action s'appuie notamment sur les référents « SA ».

Le réseau des référents SA des unités, rouage essentiel de la mise en œuvre de cette nouvelle politique de SA, est un exemple concret de la structuration de la sécurité aérienne.

Le CPSAG supervise l'action de cette « chaîne SA » qui fait « remonter » les événements aéronautiques afin de les analyser.

Ses liens avec le BMRA sont très étroits et se matérialisent par des échanges réguliers concernant l'analyse des événements aériens et des signaux faibles (précurseurs), ainsi que sur les mesures visant à améliorer les fragilités identifiées au sein du dispositif de gestion de la sécurité aérienne.

... se traduit par des actions concrètes sur le terrain :

- inspections d'unités aériennes avec une analyse collective de certains événements majeurs pour une appropriation des faits par les plus jeunes ;
- clôtures d'enquêtes aéronautiques au sein de la gendarmerie ;
- rapport d'activité pour le comité stratégique « SA » et nombreux avis sur les projets de réformes structurelles ;
- réponses aux recommandations des enquêtes du Bureau enquêtes accidents État (BEAE) ;
- refonte de la circulaire sur le fonctionnement du CPSAG ;
- élaboration de diverses solutions informatiques pour le suivi et le traitement de tous les événements aéronautiques, au travers d'une matrice de risques ;
- conception de fiches sur l'utilisation de certains matériels opérationnels prenant en compte les retours d'expérience, notamment en treuillage ;
- exploitation des données de vols issues des enregistreurs de paramètres pour une analyse et une exploitation pédagogiques ;
- mise en place de « cursus de lecture » individuels permettant une transmission inter-générationnelle des événements marquants dans les FAG, au titre du partage de l'expérience et de la culture commune.

**Le
Saviez-
vous**

La gendarmerie compte 56 aéronefs (AS350-EC135-EC145) et plus de 400 drones.

L'ACTIVITÉ DU CPSAG EN 2022 :

- 10 inspections d'unités aériennes ;
- 161 recommandations de sécurité ; 3 enquêtes aéronautiques internes ;
- 18 recommandations du BEAE traitées.

**À
Noter**
+

L'arrivée prochaine des premiers H160 représentera un véritable défi pour la gendarmerie. L'utilisation opérationnelle d'un aéronef de la gamme des 6 tonnes doté d'équipements de dernière génération, nécessitera une période d'adaptation des équipages qui devront s'approprier progressivement l'aéronef et ses missions. Avec le H160, ce sera une autre façon de faire, que le CPSAGN accompagnera avec, comme finalité, la sécurité des vols.



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION



TROIS QUESTIONS

au capitaine **Éric GUICHARD**, commandant de la
Section aérienne gendarmerie (SAG) de Briançon

Quel regard portez-vous sur les inspections du Conseil permanent de la sécurité aérienne (CPSAG) de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) ?

L'action du CPSAG est un excellent moyen de garantir le respect des règles et réglementations édictées par la DGGN et le COMFAG. Les inspections et audits réguliers nous permettent de pointer des anomalies de procédures opérationnelles ou le mauvais usage de matériels aéronautiques en résolvant immédiatement des problèmes sur des sujets mal compris, voire oubliés. Les unités, comme celle de Briançon (deux pilotes, quatre mécaniciens-treuillistes et un opérateur-aérosurveillance), sont fortement engagées. L'implication et l'activité des équipages sont importantes (entre 900 et 1 000 interventions par an). Par force d'habitude, malgré des procédures rodées, des dérives peuvent survenir progressivement, en fonction de la pression temporelle, des contraintes environnementales, des partenaires, mais aussi des équipages. Cela se solde par une réduction progressive de notre marge de sécurité pour réussir nos missions, sans que l'on s'en rende compte.

Cette inspection, qui pourrait paraître comme une contrainte, ne l'est pas concrètement. Tous les échanges avec le CPSAG sont constructifs parce qu'ils sont menés par des inspecteurs qui connaissent très bien le personnel et notre système. C'est grâce à ce regard extérieur et expérimenté que des recommandations sont établies.

Comment remontent les témoignages des personnels ?

Actuellement, l'officier inspecteur du CPSAG est un pilote moniteur qualifié montagne. Il est sensible à nos problèmes. Au fil des années, il a su créer un véritable climat de confiance avec la majorité des militaires des forces aériennes. Il n'est jamais évident de parler de soi, de ses doutes, des difficultés techniques auxquelles nous sommes confrontés. Mais nous savons pouvoir faire confiance aux inspecteurs, de par notre culture des facteurs humains, car on en tire toujours un bénéfice pour la sécurité.

Et le lendemain de l'inspection ?

La réponse aux recommandations se fait progressivement. Ces recommandations sont souvent mineures (exemple : mise en place d'un ordinateur dédié aux webcams de la région pour avoir des aperçus météorologiques immédiats), mais elles peuvent s'agréger à d'autres préconisations et éviter un incident. Certaines d'entre elles sont traitées immédiatement, pendant l'inspection.

Le traitement des recommandations majeures nous impose de mener une véritable réflexion sur notre manière d’opérer ou sur l’organisation de notre structure interne (aménagements pour éviter de heurter un palan avec une pale, par exemple). En outre, les rapports d’inspection m’ont permis d’obtenir des budgets pour faire des travaux d’amélioration (marquages au sol pour guider le déplacement de l’aéronef, diminution de la hauteur des lampadaires à proximité de l’aire de poser).

Toutes ces recommandations visent à réduire ou supprimer des facteurs accidentogènes qui peuvent générer un événement grave. Grâce à la vision transverse du CPSAG et à sa connaissance de toutes les unités, nous gagnons en sécurité, ce qui reste le fil conducteur de nos missions.

4.8. LE COORDONNATEUR NATIONAL DE LA PRÉVENTION

Prévenir pour mieux agir. « La prévention est avant tout un état d’esprit : développons-le et insufflons-le »



TROIS QUESTIONS

au colonel **Jean CARREL**,

Coordonnateur national de la prévention (CNP)

Pourquoi avoir intégré la chaîne de prévention des risques professionnels de la Gendarmerie nationale à la chaîne de décision et de commandement ?

La Gendarmerie nationale a, depuis longtemps, fait le choix de se doter d’une chaîne de prévention des risques professionnels spécifiques intégrée à la chaîne de décision et de commandement. Cette chaîne est distincte de l’organisation de la prévention de la fonction publique et répond aux besoins et aux structures de la gendarmerie. Elle s’appuie sur le commandement et la représentation des personnels et implique tous les gendarmes, au sens large, premiers acteurs de leur propre prévention.

Plusieurs considérations expliquent ce choix.

Tout d’abord, une raison juridique car, comme tous les employeurs, les commandants de formation administrative ont l’obligation d’assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des personnes placées sous leur autorité⁶¹, y compris dans le cadre des activités à caractère opérationnel⁶³.

Ensuite, parce que la Gendarmerie nationale a intégré la prévention dans son organisation dès les années 70, car elle constitue un élément essentiel de sa

60 / Articles L.4121-1 du Code du travail et R.4123-53 du Code de la défense

61 / Article R.4123-54 du Code de la défense



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION



culture militaire. En leur qualité de chefs militaires, les commandants d'unité et les chefs de service sont chargés et ont à cœur de veiller à la santé et à la sécurité au travail des personnels placés sous leur autorité⁶².

Le maintien de la capacité opérationnelle et l'accomplissement des missions passent nécessairement par une prise en compte, au plus près, des risques auxquels le personnel de la gendarmerie est confronté et ce, dès la conception de manœuvre et l'organisation du service. Les mesures de prévention ne sont efficaces que lorsqu'elles sont comprises et adaptées.

Enfin, parce que la SST est considérée comme un levier de performance collective et un élément indispensable et indissociable de la qualité de vie au travail. L'organisation de la prévention de la Gendarmerie nationale, avec, notamment, l'existence d'un coordonnateur national et d'une Commission nationale prévention (CNP), a été citée au titre des pratiques inspirantes dans le rapport de 2019 « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance⁶³ ».

Il convient désormais de stabiliser cette organisation, de poursuivre dans cette dynamique et de renforcer, dans toutes ses acceptions, la formation à la prévention des acteurs de terrain.

En 2022, la CNP s'est réunie pour la cinquième fois. Pouvez-vous nous préciser son rôle et sa composition ?

La CNP est une commission pluridisciplinaire et représentative chargée de définir les grandes orientations de la politique de prévention des risques professionnels de la gendarmerie nationale et de dresser le bilan des actions qui ont été menées.

Mise en place en 2018, elle est unique dans la fonction publique, et est présidée par le directeur général ou le major général. Elle est animée par le Coordonnateur national qui en assure le secrétariat général.

Elle comprend, notamment, le chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), l'ensemble des directeurs, des titulaires de commandement, des commandants des formations administratives et de groupements, des représentants du corps social militaire (Conseil de la fonction militaire gendarmerie) et des organisations syndicales. L'Inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG) y siège également.

À l'occasion de sa cinquième édition, le 14 décembre 2022, le commandement de la gendarmerie de l'Outre-mer ainsi que le commandement des écoles sont venus étoffer la CNP.

Pouvez-vous nous faire part de l'avancée de la « professionnalisation » de la chaîne de prévention lancée depuis 2020 ?

Je préfère employer le terme de « densification ». En effet, les acteurs à temps plein de la prévention qui travaillent dans les domaines de la SST

62 / Arrêté du 13 mai 2011 portant organisation de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les militaires servant au sein de la gendarmerie nationale -

63 / https://www.gouvernement.fr/upload/media/default/0001/01/2019_10_rapport_version_definitive_sante_au_travail_dans_la_fonction_publique_231019.pdf – page 58 et 59.



(le bureau SST de la DGGN, les BSST de régions et les sections SST des autres formations administratives), remplissent leurs missions avec un grand professionnalisme.

Ce projet se traduit en 2022 par la création d'un bureau SST au sein de chacune des 13 régions de gendarmerie, en lieu et place des sections. À sa tête est mis un personnel disposant des compétences indispensables pour mettre en œuvre la politique de prévention et conseiller efficacement le commandant de formation, qui est le responsable juridique de la SST des personnes placées sous son autorité. En 2023, le bureau de l'audit de la SST de l'IGGN sera chargé d'auditer ce dispositif animé par le bureau SST de la DGGN.

Deux commandants de formation administrative – la région de gendarmerie Auvergne – Rhône-Alpes et le Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale (COMSOPGN) - ont également créé un poste pour un chargé de prévention à temps plein qui a vocation à les aider à définir et piloter la politique locale de prévention. Cette décision, justifiée au regard des enjeux en matière de SST et de la complexité des thématiques abordées, est une belle illustration de la prise en compte au bon niveau de la prévention de risques par ces grands commandeurs.

Ces deux initiatives méritent d'être saluées. Leur évaluation au terme d'une année d'existence pourrait conduire à en proposer la généralisation, ce qui constituerait une nouvelle étape de la densification de la chaîne de prévention dans l'intérêt du personnel et de l'Institution.

Le Saviez-vous

LES MISSIONS DE CONSEIL AUX COMMANDANTS DE FORMATION ADMINISTRATIVE

Dans le cadre de sa mission de conseil aux formations administratives, le CNP s'est déplacé en novembre 2022 à Sathonay-Camp à la rencontre du chargé de prévention et du Bureau santé sécurité au travail de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Il est également intervenu à l'ouverture de la formation des chargés de prévention délégués des unités de la région.



4. UNE IGGN QUI EXERCE UNE VEILLE DES RISQUES AUXQUELS EST EXPOSÉE L'INSTITUTION

Le Saviez-vous

LES ORIENTATIONS RETENUES LORS DE LA CNP 2022

- **prévention du risque suicidaire : un module de sensibilisation sur la prévention du risque suicidaire viendra compléter les outils de prévention déjà existants ;**
- **prévention du risque chimique dans les missions de la chaîne criminalistique ;**
- **prévention du risque pyrotechnique ;**
- **prévention des addictions.**

FOCUS

L'activité du CNP en 2022

- suivi et coordination des mesures arrêtées lors de la CNP 2021, présidée par le major général et organisation de la commission de 2022 ;
- représentation du directeur de la gendarmerie dans les instances représentatives ministérielles (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT - ministériel) ;
- participation à l'élaboration du programme annuel de prévention 2022 du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer ;
- contribution à la finalisation du module de sensibilisation à la prévention du risque suicidaire conçu par les négociateurs de crise du Groupe d'intervention de la gendarmerie nationale (GIGN) et la DGGN ;
- finalisation des travaux de ré-écriture du décret 2012-422 du 29 mars 2012, relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense, qui concerne la Gendarmerie nationale au titre des quatre gendarmeries spécialisées placées sous l'autorité du ministre des Armées (gendarmerie maritime, gendarmerie de l'air, gendarmerie de l'armement et gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires) ;
- missions de conseil et d'expertise au profit des régions Auvergne – Rhône-Alpes et Centre - Val de Loire ;
- participation aux travaux de formalisation et de mise en œuvre du dialogue social pour le personnel civil travaillant au sein de la Gendarmerie nationale pour la partie SST ;
- avec la Mission sûreté gendarmerie (MSG) de l'IGGN, participation au groupe de travail relatif aux infrastructures de tir de la gendarmerie piloté par la Direction générale.

4.9. MIEUX COORDONNER POUR MIEUX MAÎTRISER LES RISQUES : UN COORDONNATEUR NATIONAL DU TIR POUR LA GENDARMERIE



Entretien avec le général de division Bertrand FRANÇOIS

Chaque cas d'usage des armes par les militaires de la gendarmerie nous rappelle que porter une arme et, à plus forte raison, s'en servir, implique une lourde responsabilité. La montée des menaces depuis les vagues d'attentats de 2015 et de 2016 et la succession des crises ont renforcé le « lien » entre le gendarme et son arme. Il la reçoit désormais dès sa sortie d'école, la conserve toute sa carrière et peut la porter hors service.

Cette responsabilité et ce « lien » justifient une maîtrise toujours plus parfaite de l'arme et du cadre légal qui encadre son emploi.

C'est la raison pour laquelle le directeur général a décidé de porter un effort sur la cohérence et le pilotage de la formation à l'usage des armes dispensée aux militaires de la gendarmerie.

Pour ce faire, le général de division Bertrand FRANÇOIS, chef de la Mission sûreté de la gendarmerie de l'IGGN, a été désigné Coordonnateur national du tir pour la gendarmerie.

Cette fonction s'inscrit clairement dans la dynamique de maîtrise des risques et d'appui aux unités développée par l'Inspection générale. Elle aborde, de surcroît, un domaine sensible qui concerne non seulement chaque militaire individuellement dès lors qu'il est porteur d'une arme au quotidien, mais aussi, et plus globalement, l'ensemble d'une institution dont la crédibilité et l'enjeu réputationnel reposent, entre autres, sur la capacité de ses personnels à maîtriser l'emploi de l'arme qui leur est confiée.

La mission du Coordonnateur national du tir vise à harmoniser l'action des acteurs centraux et territoriaux, à l'exception des unités d'intervention, notamment au travers de la formation initiale et continue des militaires de la gendarmerie.

L'objectif final consiste à améliorer l'appréhension de l'usage des armes en gendarmerie d'ici les cinq prochaines années.

Il s'agira ainsi de :

- mettre à disposition des personnels des infrastructures de tir plus sûres, conformes aux normes de santé et d'environnement, proches de leur unité et accessibles pendant des créneaux adaptés ;
- fournir des munitions d'entraînement de qualité en quantité suffisante ainsi que des moyens de simulation et de mise en situation adaptés leur permettant de s'entraîner au plus près des conditions réelles.

Ce dernier point s'inscrit naturellement dans la dynamique de prévention du risque déontologique du quotidien qui vise à améliorer la prise de décision individuelle en matière d'usage des armes en exploitant les possibilités ouvertes par les nouvelles technologies (axe 4 du plan déontologie de l'IGGN).

D'une manière générale, la coordination de la formation au tir et à l'usage des armes trouve toute sa légitimité dans la stratégie IGGN 20-24 qui vise à limiter le risque déontologique à tous les niveaux de responsabilités, notamment lorsque ce dernier se traduit par une action pouvant entraîner la mort ou de graves blessures.

Cette stratégie contribue à **#RépondrePrésent** aux échelons territoriaux de commandement, soucieux de mieux former leurs personnels mais ne disposant pas toujours des installations, de l'expertise et de l'appui nécessaires.



5.Perspectives 2022-2024

Réalisation de la stratégie de transformation IGGN 20.24

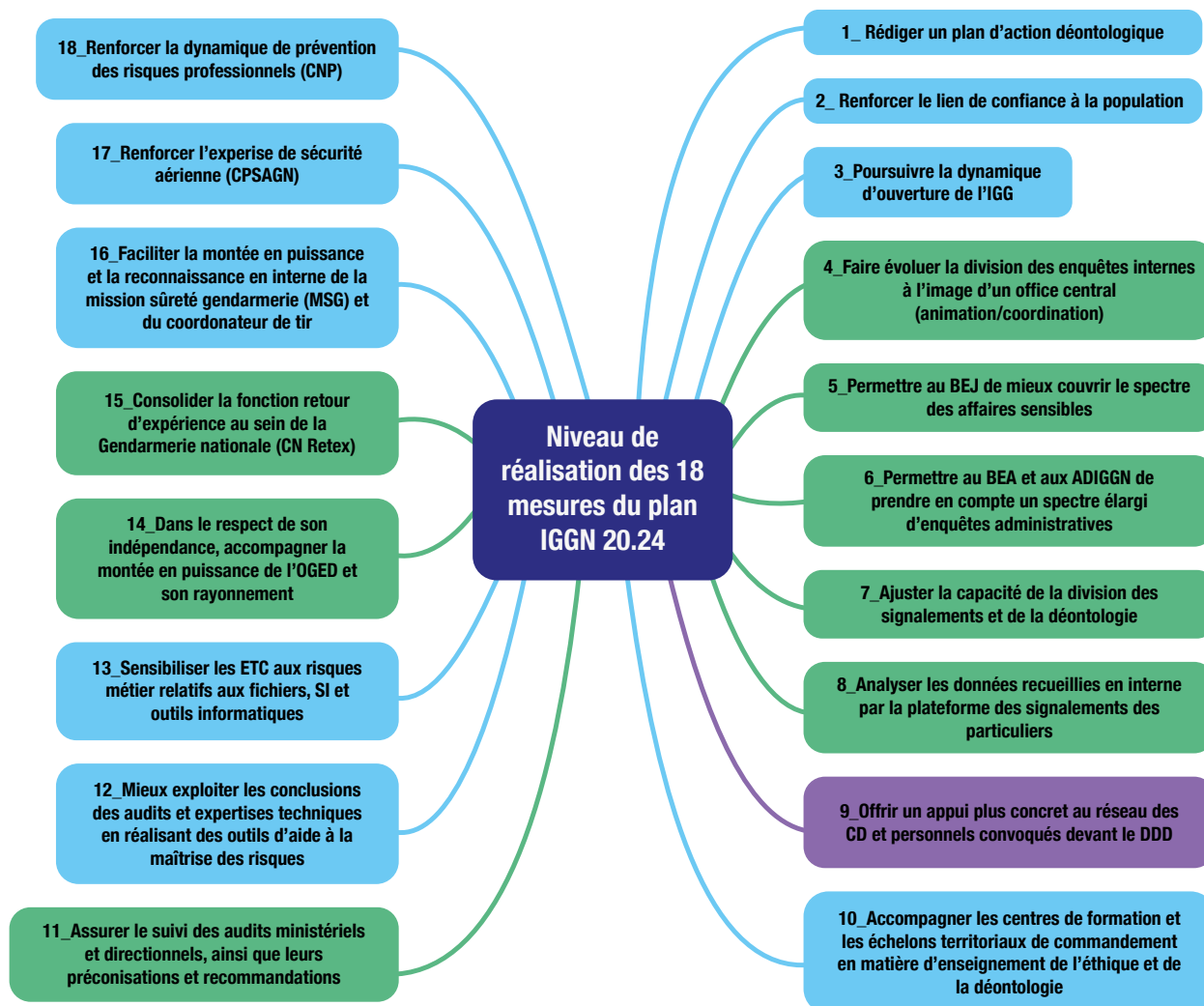
Né de la volonté de donner à l'Inspection générale de la gendarmerie nationale un nouvel élan afin d'aborder ses missions avec toujours plus d'efficacité, mais également encouragé par les conclusions du Beauvau de la Sécurité qui faisait de l'ouverture et de la transparence des priorités, le plan stratégique de transformation, baptisé «IGGN 20.24», mis en œuvre à compter de janvier 2022, se décline en trois axes. L'arrivée d'un magistrat de l'ordre judiciaire en qualité d'adjoint, le 1^{er} septembre 2022, participe à la réalisation du 3^e axe.

Le graphique ci-dessous donne l'état d'avancement de ce plan stratégique. Même s'il reste à faire, de nombreux

travaux ont d'ores et déjà été finalisés ou sont en cours de réalisation. Parmi les ambitions de moyen terme, on peut, notamment, citer la volonté d'augmenter de manière substantielle le nombre d'enquêtes administratives et judiciaires internes traitées par la Division des enquêtes internes en augmentant son effectif, condition obligatoire pour libérer des marges de manœuvres au profit des unités de recherches territoriales.

À partir de ces évolutions majeures, l'Inspection générale sera en mesure de relever les défis auxquels elle doit faire face.

Bilan du plan d'action IGGN 20-24 à mi-parcours



Annexes



Charte d'éthique et de déontologie de l'IGGN	132
Charte du gendarme	137
Bilan des sanctions disciplinaires	140





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'infirmier 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.



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.

CHARTRE DU GENDARME

PRÉAMBULE

En complément de la loi relative à la Gendarmerie nationale du 3 août 2009, qui réaffirme le statut de force armée de la gendarmerie tout en la plaçant dans les attributions du ministre de l'Intérieur, cette charte traduit le socle commun de valeurs qui s'impose à chaque gendarme.

Au moment où il revêt l'uniforme pour la première fois, le gendarme ne souscrit pas seulement un engagement juridique : il adhère librement à une somme de valeurs et de représentations qu'ont fait vivre avant lui les hommes et les femmes qui l'ont précédé dans la gendarmerie au service de la France.

Ce sont ces valeurs qui doivent guider son action en tous lieux et en tous temps, des missions de sécurité aux missions de souveraineté, du temps de paix au temps de guerre.

Dessinant une culture et une éthique professionnelles modernes, cette charte doit permettre à chaque gendarme de bien appréhender le sens de son action au profit de la population.

CHAPITRE 1^{ER}

Une force armée juste et contenue

Art. 1. La gendarmerie est une force armée. Le gendarme est membre à part entière de la communauté militaire.

Art. 2. Le gendarme adhère sans réserve au statut général des militaires.

Art. 3. Le statut militaire ne se résume pas à un état juridique. Être militaire, c'est surtout adopter un comportement marqué de la manière la plus intense par le sens de l'honneur, la discipline, la disponibilité, le courage et l'abnégation.

Art. 4. Au titre de la défense et de la sécurité nationale, le gendarme contribue à la liberté et à la continuité de l'action du gouvernement et des institutions. Il peut être engagé individuellement ou avec son unité, en tout temps, en tout lieu et en toute circonstance, notamment en période de crise ou de conflit armé, pour maintenir ou rétablir la paix ou l'ordre public. Cette adaptation à un environnement précaire, voire hostile, exige des qualités d'endurance physique et de résistance morale, qui peuvent aller jusqu'au sacrifice ultime.

Art. 5. Le gendarme défend l'État de droit qui fonde la République et il agit dans le respect des conventions internationales, des lois et des règlements. Il refuse d'exécuter un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'utilise jamais de sa qualité pour en tirer un avantage personnel. Le serment qu'il prête solennellement devant l'autorité judiciaire, gardienne des libertés individuelles, est le symbole fort de son engagement.

Art. 6. Le gendarme préserve la dignité humaine en luttant contre les traitements inhumains et dégradants et toutes les formes de discrimination. Les exigences d'éthique et de déontologie guident son action, notamment lorsqu'il prend des mesures coercitives ou intrusives. Par respect d'autrui, le gendarme s'interdit toute attitude, parole ou geste déplacés, quelles que soient les situations et les personnes auxquelles il se trouve confronté.



Art. 7. Sous la direction, la surveillance et le contrôle de l'autorité judiciaire, le gendarme accomplit les actes d'enquête, selon les conditions et modalités prévues par la loi dans le respect de la dignité des personnes. Il applique en particulier les prescriptions légales relatives aux fichiers de données à caractère personnel.

Art. 8. Le gendarme fait preuve de discernement dans l'exercice de ses fonctions par un usage mesuré et juste des pouvoirs que lui confère la loi. Il privilégie la dissuasion et la négociation à la force. Il se montre impartial lorsqu'il s'interpose entre groupes ou individus qui s'opposent ou s'affrontent. Il ne recourt à la force nécessaire que de manière graduée, proportionnée et adaptée, et à l'usage des armes qu'en cas d'absolue nécessité.

Art. 9. Le gendarme contribue à la recherche d'informations et de renseignements à destination des autorités ayant à en connaître. Hormis les cas où la loi le prévoit, il s'abstient de toute enquête sur les personnes relative à leur origine, leurs orientations sexuelles, leur état de santé, leur appartenance à une organisation syndicale, leurs opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

Art. 10. Le gendarme, en raison de ses attributions et de ses missions, est détenteur d'informations confidentielles. Il fait preuve de discrétion professionnelle à l'égard de toutes les informations dont il prend connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il respecte le secret de la défense nationale et le secret professionnel, notamment le secret des enquêtes et de l'instruction.

CHAPITRE 2

Une force humaine

Art. 11. Dans la zone dont elle a la responsabilité, la gendarmerie a une vocation de service public dont la finalité est d'offrir aux citoyens des conditions de protection et de sécurité égales pour tous, quel que soit leur lieu de résidence ou de travail. Son maillage territorial, la disponibilité, la mobilité et la réactivité du gendarme, notamment en cas d'urgence, se conjuguent pour garantir la continuité de l'action de l'État et la permanence du service public de sécurité.

Art. 12. Dans l'exercice quotidien de ses missions, le gendarme s'inscrit dans une démarche de qualité qui le conduit à tout mettre en œuvre, quelles que soient les difficultés rencontrées, pour répondre aux demandes légitimes des autorités et de la population.

Art. 13. Le militaire de la gendarmerie en charge d'une mission de soutien est solidaire des unités de terrain, en temps normal comme en temps de crise. Par sa disponibilité et sa compétence technique, il contribue directement à leur efficacité opérationnelle.

Art. 14. Le gendarme, en service et en dehors du service, porte assistance et secours aux personnes en difficulté, tout spécialement lorsqu'elles sont en péril.

Art. 15. Le gendarme applique avec conviction les principes énoncés par la Charte d'accueil du public et d'assistance aux victimes. Il répond sans réserve aux sollicitations fondées.

Art. 16. Le gendarme est respectueux des autres. Conscient du sens accordé par la population à son uniforme et à ses fonctions, il a une tenue, une attitude et un maintien exemplaires, manifestant ainsi de la considération à l'égard du citoyen et contribuant par là-même à la crédibilité de l'Institution.

Art. 17. Le gendarme s'approprie son territoire. Par son esprit d'initiative, il développe une action de proximité au sein de sa circonscription en déclinant les instructions des échelons supérieurs, selon les spécificités locales. Il met en œuvre les directives du préfet et soutient l'action des maires dans les domaines relevant de leurs attributions en matière de sécurité publique et de prévention de la délinquance.

Art. 18. Le gendarme assume son rôle d'acteur de la vie locale et de la cohésion sociale. En préservant son indépendance, il saisit toute occasion pour rechercher le contact avec la population. S'adaptant à son environnement, il s'intègre dans les réseaux humains qui irriguent son territoire. Il développe des partenariats avec les acteurs publics ou privés et coopère avec ses partenaires de la Police nationale, des douanes, de l'administration pénitentiaire, de la sécurité civile et des polices municipales ou rurales. En cela, il amplifie son action au service de la sécurité des personnes et des biens.

Art. 19. Intervenant au cœur d'une société qui revendique un droit à l'information, le gendarme communique, dans les limites fixées par les autorités d'emploi et en cohérence avec les orientations de la direction générale et de ses échelons hiérarchiques. Il explique son action et sensibilise le citoyen aux politiques de sécurité. Il rassure ainsi les personnes les plus vulnérables en luttant contre le sentiment d'insécurité. Comme tous les agents publics, il respecte un devoir de réserve dans son comportement et son expression.

Art. 20. La richesse de la gendarmerie repose sur les femmes et les hommes d'active et de réserve qui la composent. S'ils contribuent à l'efficacité du service, le matériel et les équipements ne remplaceront jamais le professionnalisme et le sens de l'humain du gendarme. Celui-ci a l'obligation de porter sa compétence professionnelle au plus haut niveau en approfondissant et en élargissant sa formation tout au long de sa carrière.

Art. 21. Le militaire de la gendarmerie qui exerce un commandement a des responsabilités et des devoirs proportionnels à son rang, à son grade et à ses fonctions. Les rapports qu'il entretient avec ses subordonnés sont fondés sur une loyauté et un respect mutuels.

Art. 22. Le militaire de la gendarmerie participe au dialogue interne indispensable à la cohésion de l'institution, à son progrès et à l'adhésion de chacun au projet collectif. Ce dialogue se manifeste quotidiennement dans une écoute confiante et réciproque, et dans une circulation transparente de l'information. Il s'exprime de manière plus institutionnelle au travers des instances de concertation, au sein desquelles chacun s'investit.

Art. 23. L'esprit de corps de la gendarmerie est fondé sur le partage d'une histoire, de valeurs et de traditions communes. Membre d'une communauté humaine qui transcende la diversité des statuts, le gendarme est solidaire de ses camarades d'active ou de réserve, des personnels civils et de leurs familles, notamment lorsqu'ils sont dans l'épreuve.

Art. 24. L'efficacité de la gendarmerie est subordonnée à la coïncidence géographique des lieux de vie et de travail. L'harmonie de la vie au sein de la caserne exige l'acceptation par le militaire et sa famille de règles de vie en collectivité empreintes de respect, de convivialité et de simplicité. Elle s'enrichit des actions d'entraide et de soutien mutuel qui marquent un rejet de l'indifférence.

Art. 25. Les manifestations de cohésion interne participent de la vie de la communauté en même temps qu'elles conditionnent l'efficacité opérationnelle. La hiérarchie les soutient et promeut l'action de celles et de ceux qui se dévouent pour la communauté militaire dans un cadre mutualiste, associatif, ou au sein des instances dédiées à l'amélioration du cadre de vie.

Art 26. Le gendarme contribue à la solidarité entre les générations en maintenant le lien avec les retraités, les veuves et les orphelins de l'Arme. Il accomplit son devoir de mémoire en participant aux cérémonies en souvenir des anciens ou des camarades ayant fait le sacrifice de leur vie.



BILAN DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES INFLIGÉES ENTRE 2021 ET 2022

BILAN DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES INFLIGÉES ENTRE 2021 ET 2022		
Par corps	2021	2022
Officiers	70	85
Sous-officiers	2 185	2 291
GAV	554	616
Total	2 809	2 992
Par typologies de fautes	2021	2022
Typologie sanction		
Armement	160	171
Infractions au règlement	561	508
Manière de servir	603	570
Travail illégal	6	9
Dettes	3	3
Mensonges/falsifications	105	79
Mœurs	47	62
Harcèlement moral	24	12
Fautes de comportement	281	343
Détériorations	20	21
Indiscrétions	41	31
Infractions diverses	57	79
Insultes	172	176
Pertes	71	74
Retards/abandons de poste	41	64
Violences	92	124
Ivresse (G3 en cas de récidive)	213	305
Accidents	139	168
Vols	26	22
Manquements en intervention	58	81
Recels/escroqueries	14	7
Absences/désertions	3	7
Relations gênantes	6	3
Menaces	19	12
Scandale	35	53
Stupéfiants	12	8
Total	2 809	2 992

Par types de sanctions	2021	2022
Sanction 1^{er} Groupe		
Avertissement	147	140
Consignes	231	368
Réprimandes	50	63
Blâme	94	93
Arrêts	2 172	2 183
Blâme du ministre	65	71
Sanction 2^{ème} Groupe		
Exclusion temporaire de fonction	6	6
Radiation du tableau d'avancement	5	4
Abaissement temporaire d'échelon	2	9
Sanction 3^{ème} Groupe		
Retrait d'emploi	6	24
Radiation des cadres	25	19
Résiliation du contrat d'engagement	6	12



GLOSSAIRE

IAD-IGGN : Antenne déconcentrée de l'IGGN

AFNOR : Association française de normalisation

BAFAT : Bureau de l'audit financier, administratifs, technique

BAPGD : Bureau de l'audit, de la protection et de la gouvernance des données

BEA : Bureau des enquêtes administratives

BEJ : Bureau des enquêtes judiciaires

BDAJ : Bureau de la déontologie et des affaires juridiques

BPCSTAGN : Bureau des personnels du corps de soutien administratif et technique de la GN

BMRA : Bureau de maîtrise des risques aéronautiques

BSPP : Brigade des sapeurs-pompiers de Paris

BSR : Bureau des signalements et des réclamations

BTA : Brigade territoriale autonome

CDM : Commission de déontologie des militaires

CEDH : Convention européenne des droits de l'homme

CEGN : Commandement des écoles de la Gendarmerie Nationale

CESDIP : Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales

CFD : Centre de formation des dirigeants

CFMG : Conseil de la formation militaire Gendarmerie

CGLPL : Contrôleur général des lieux de privation de liberté

CGOM : Commandement e la gendarmerie Outre-mer

CIOP : Cellule image ordre public

CNCDH : Commission national consultative des droits de l'homme

CNFSP : Centre national de formation à la sécurité publique

CNP : Coordonnateur national de la prévention

CNRP : Centre national de ressources pédagogiques

CNRETEX : Cellule nationale de retour d'expérience de la gendarmerie

COB : Communauté de brigades

COMCyberGEND : Commandement de la gendarmerie dans le cyberspace

CPMGN : Centre de production multimédia de la Gendarmerie Nationale

CPSAG : Conseil permanent de la sécurité aérienne de la gendarmerie

CNEFG : Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie

CNFPJ : Centre national de formation à la police judiciaire

CNFSP : Centre national de formation à la sécurité publique

COMFAG : Commandement des forces aériennes de la gendarmerie

CRAIE : Cadre de référence de l'audit interne dans les administrations de l'Etat

CREOGN : Centre de recherche de l'EONG

CSAG : Centre de soutien automobile de la gendarmerie

CSTAGN : Corps de soutien et administratif de la Gendarmerie Nationale

DAET : Division des audits et expertises techniques

DAIE : Division des audits, études et inspections

DDD : Défenseurs des droits

DEI : Division des enquêtes internes

DGGN : Direction Générale de la Gendarmerie Nationale

DILCRAH : Délégation interministérielle contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT

DMED : Département management éthique et déontologie

DOE : Direction des opérations et de l'emploi

DPG : Direction Générale de la Police Nationale

DSD : Division des signalements et de la déontologie

DSF : Direction des soutiens et finances

EA : Enquête administrative

EAD : Enseignement à distance

ECRI : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance

EDR : Eléments de réponse

ELIG : Equipe de liaison de la Gendarmerie

EMOG : Equipe médicale opérationnelle de la gendarmerie

EOGN : Ecole des officiers de la Gendarmerie Nationale

EPAC : Réseau des partenaires européens contre la corruption

ERIS : Equipe régionale d'intervention et de sécurité de l'administration pénitentiaire

FA : Formation administrative

FEXA : Formation à l'exercice de l'autorité

FLAG : Association LGBT plus des agents des ministères de l'intérieur et de la justice

FPR : Fichier des personnes recherchées

FSI : Forces de sécurité intérieure

GNT : Garde nationale tunisienne

GRECO : Groupe d'Etats contre la corruption

GSRH : Groupe de soutien RH

HMT : Harcèlement moral au travail

IGA : Inspection générale de l'administration

IGAG : Inspection générale des armées - Gendarmerie

IGGN : Inspection générale de la Gendarmerie Nationale

IGGNT : Inspection générale de la garde nationale tunisienne

IGSC : Inspection générale de la sécurité civile

IGSI : Inspection générale de la sécurité intérieure

INHESJ : Institut national des hautes études
de la sécurité et de la justice

JUNALCO : Juridiction nationale de la
lutte contre la criminalité organisée

MARD : Mode amiable de résolution des différends

MBA : Master of business administration

MGMRH : Mission de gouvernance ministérielle
des ressources humaines

MSIA : Mission du système Agorh@

MMAI : Mission ministérielle de l'audit interne

MPF : Maison de protection des familles

MRE : Méthode de raisonnement éthique

MSG : Mission sûreté de la gendarmerie

OCTA : Officier du corps technique et administratif

CEIL : Observation et exploitation de l'imagerie légale

OG : Officier de Gendarmerie

OGED : Observatoire de la Gendarmerie pour l'égalité et contre les
discriminations

OPIC : Optimisation du potentiel individuel et collectif

ORFA : Optimisation des ressources des forces armées

OSCE : Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe

PAD : Programme « alerte chambre sûreté », déploiement des caméras
piétons

PAR : Pôle des affaires réservées

PPN : Procédure pénale numérique

PSIG : Peloton de surveillance et d'intervention de la Gendarmerie

PSMP : Peloton de sûreté maritime et portuaire

PSPG : Peloton spécialisé de protection de la Gendarmerie

RED : Réseau égalité diversité

RIL : Référent informatique et liberté

RGPD : Règlement général sur la protection des données

RPS : Risques psycho sociaux

SAILMI : Service de l'achat, de l'innovation et de la logistique du
ministère de l'intérieur

SDIL : Sous-direction de l'immobilier et du logement

SDPJ : Sous-direction de la police judiciaire

SGAE : Secrétariat général pour les affaires européennes

SNFEO : Stage national de formation à l'encadrement opérationnel

SNMO : Schéma national du maintien de l'ordre

SOLC : Section opérationnelle de lutte contre les cybercriminels

SST : Santé et sécurité au travail

STSISI : Service des technologies et des systèmes d'information de la
sécurité intérieure

SUGE : Surveillance générale de la sûreté ferroviaire

TC : Temps de commandement

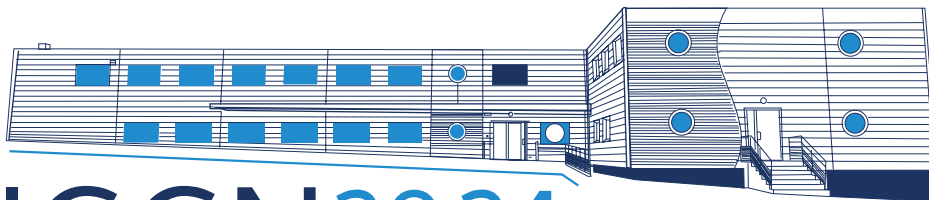
VAMA : Vol à main armée

VI : Violences intrafamiliales





OBJECTIVITÉ Être juste
TRANSPARENCE ÉCOUTE
RIGUEUR COMPRÉHENSION ACCOMPAGNEMENT
ABSENCE DE JUGEMENT
EXEMPLARITÉ IMPARTIALITÉ LOYAUTÉ
PROFESSIONALISME
INDÉPENDANCE EXPERTISE
RESPECT
Discernement
EXIGENCE
COLLÉGIALITÉ
VALEURS PARTAGÉES



IGGN20.24

