MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

RAPPORT 2025

IG GN

INSPECTION GÉNÉRALE DE
LA GENDARMERIE NATIONALE

Gendarmerie
nationale

SOMMAIRE

ÉDITORIAL DU CHEF DE L'IGGN 1

Avant-propos du chef adjoint de l'IGGN : prôner l'exigence, garantir l'intégrité 3

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'IGGN 5

Organigramme de l'IGGN 6

Chiffres clés 8

BILAN DÉONTOLOGIE 10

Activité de la division des signalements et de la déontologie 11

FOCUS Bilan de l'accueil du public dans les unités de gendarmerie 17
Bilan de l'accueil des victimes de violences conjugales 20

Activité de la division des enquêtes internes 28

FOCUS Circonstances dans lesquelles un tiers a été tué ou blessé en 2025 à la suite d'une action directe ou indirecte de la Gendarmerie 34

BILAN MAÎTRISE DES RISQUES 37

Activité de la division des audits, inspections et études internes 38

Activité de la division des audits et expertises techniques 41

Activité de la mission sûreté gendarmerie 47

VALORISATION DES EXPERTISES 48

Activité de la cellule nationale RETEX 49

L'OGED, un observatoire au service de l'égalité et de la lutte contre les discriminations 50

L'engagement de l'IGGN auprès d'instances extérieures 52

Les actions à l'international de l'IGGN 53

ANNEXE 54

Bilan des sanctions disciplinaires 55

GLOSSAIRE 58

ÉDITORIAL DU CHEF DE L'IGGN

M. Jean-Michel GENTIL

Au terme de trois années d'exercice en tant que chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale, et à l'heure de clore une carrière très riche, c'est un honneur pour moi de présenter, pour la dernière fois, l'activité annuelle de l'IGGN en 2025.

Servir à la tête de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale constitue, pour tout officier général, un honneur exceptionnel. Pour un magistrat, appelé à exercer ces responsabilités pour la première fois dans l'histoire de cette institution, cette mission revêt une portée encore plus singulière. Elle incarne la volonté de renforcer l'exigence d'indépendance, de transparence et de rigueur dans le contrôle interne des forces de sécurité, dans un contexte où la confiance entre la population et les institutions demeure un enjeu cardinal.

Cette responsabilité, je l'ai voulue et assumée avec la conviction profonde que l'exigence déontologique est indissociable de l'efficacité opérationnelle. Fort de mon parcours de magistrat du siège, ayant plus spécifiquement lutté contre la criminalité organisée, j'ai voulu insuffler, loin de toute complaisance, l'indépendance que j'ai toujours cultivée dans mon parcours de magistrat et qui est régulièrement questionnée dans le débat public, mais aussi partager ma parfaite connaissance des mécanismes judiciaires et phénomènes criminels.

J'ai ainsi souhaité accélérer la transformation de l'Inspection générale, marquée notamment par une ouverture accrue et une adaptation de ses méthodes, pour m'inscrire dans cette dynamique de modernisation engagée à la suite des réflexions nationales sur la sécurité et initié par mon prédécesseur, le général de corps d'armée Alain Pidoux.

Au cours de ce mandat, plusieurs chantiers structurants ont été conduits pour mieux prévenir et traiter les dérives déontologiques.

La visibilité donnée aux dispositifs de signalement, tant interne qu'externe, témoigne à la fois d'une grande attention portée aux comportements et situations à risque et d'une exigence accrue de redevabilité vis à vis des citoyens.

Dans le même temps, l'Inspection générale a poursuivi le renforcement des enquêtes internes, qu'elles soient judiciaires ou administratives, afin de garantir une réponse adaptée à chaque situation, conciliant exigence de contrôle et compréhension des réalités opérationnelles, et préserver l'exemplarité des personnels. Pour répondre à cette exigence, l'empreinte territoriale de l'Inspection générale a été renforcée afin d'intervenir rapidement en tout lieu et tout temps, là où les sujets les plus sensibles et graves surviennent.

Une attention particulière a été portée par ailleurs à la lutte contre la corruption et les atteintes à la probité, désormais

identifiées comme des risques majeurs pour toute organisation publique. Cette priorité s'est traduite par des actions concrètes : développement d'outils de contrôle interne, consolidation des dispositifs de traçabilité des usages des systèmes d'information et diffusion d'une culture de prévention au sein des unités.

Ces transformations participent d'un objectif constant : faire de la déontologie non pas une contrainte, mais un levier de performance et de légitimité.

Parallèlement, la structuration de la maîtrise des risques s'est affirmée comme un axe central. L'Inspection générale a ainsi élargi son offre de service en matière d'audit, de conseil et de formation, contribuant à diffuser une approche intégrée de la gestion des risques, condition indispensable à la robustesse de l'institution.

Mais les défis à venir pour l'Inspection générale de la gendarmerie nationale sont à la hauteur des mutations profondes que connaît notre environnement sécuritaire. L'intensification des sollicitations opérationnelles, la hausse des violences auxquelles sont confrontés les gendarmes et la complexification des missions exigent un contrôle toujours plus rigoureux, mais aussi plus agile. L'Inspection devra poursuivre sa transformation numérique, renforcer davantage ses capacités d'analyse et d'anticipation et approfondir encore son articulation avec les partenaires institutionnels, nationaux comme internationaux.

Elle devra également répondre à une attente croissante de transparence et d'impartialité, dans un contexte où chaque action des forces de sécurité est susceptible d'être immédiatement exposée au regard du citoyen. À cet égard, l'ouverture à des profils diversifiés constitue une évolution structurante qu'il conviendra de consolider. Enfin, la prévention des risques émergents – qu'ils soient éthiques, technologiques ou organisationnels – devra être au cœur de son action, afin d'accompagner durablement la gendarmerie dans ses évolutions.

Le 1er août 2026, je transmettrai le flambeau à mon ou ma successeur. Je souhaite exprimer toute ma reconnaissance et ma gratitude envers les personnels militaires et civils servant au sein de l'Inspection, mais également envers tous nos partenaires, inspections métiers ou autorités administratives indépendantes, qui œuvrent à nos côtés au respect des règles déontologiques des forces de l'ordre et à la maîtrise des risques au sein de nos institutions.

Je souhaite enfin au nouveau chef de l'IGGN de s'épanouir dans ces fonctions exigeantes mais passionnantes et appelle de mes vœux que l'Inspection générale, fidèle à sa vocation, continue d'être à la fois une vigie, un recours et un appui à l'Institution. Une vigie, parce qu'elle éclaire les zones de fragilité ; un recours, parce qu'elle garantit l'impartialité du contrôle ; un appui, parce qu'elle contribue à l'amélioration continue du service public rendu. C'est à cette condition qu'elle continuera de participer pleinement au renforcement du lien de confiance entre la gendarmerie nationale et la Nation.

› Site de l'IGGN

Avant propos

Général de division Jean-Christophe SINTIVE, CHEF ADJOINT DE L'IGGN

Prôner l'exigence, garantir l'intégrité

Alors que l'IGGN s'apprête à accueillir en 2026 un nouveau chef, elle a poursuivi son évolution tout au long de l'année 2025 afin d'adapter sa réponse aux enjeux de sécurité, de déontologie et de maîtrise des risques. À la fois garante d'un fonctionnement optimal de la gendarmerie et force de proposition pour son amélioration, l'IGGN relève au quotidien le défi de la continuité et du mouvement.

Pour y parvenir, l'IGGN puise sa force dans son organisation, dans son expérience et dans ses ressources humaines. Si elle évolue et innove en permanence, elle ancre profondément ses racines dans son histoire et y trouve l'inspiration pour avancer.

Ainsi, en 2025, l'IGGN a largement rénové ses textes d'organisation internes (arrêté, instruction, note de service) mais également les textes relatifs au fonctionnement des plateformes de signalements, à la conciliation et aux règlements des conflits. Par ailleurs, l'IGGN a déployé le logiciel de Contrôle interne des traces des applications et du réseau (CITAR), en a défini la doctrine d'emploi, lancé les formations en région et accompagné sa prise en compte par les échelons de commandement.

Accompagnant les évolutions internes, l'IGGN a également pleinement inscrit ses actions dans le « commandement par finalités » voulu par le directeur général de la gendarmerie nationale. En relançant les inspections des grands subordonnés, l'Inspection participe, au côté des commandants territoriaux, à l'évaluation de l'efficacité opérationnelle, de la qualité des résultats atteints et de la performance collective. En dépassant, la seule vérification de la conformité aux normes et de la maîtrise des risques, les inspections rénovées accordent la priorité aux résultats et évaluent l'adéquation des moyens et des décisions prises à la finalité de la mission.

Avec sa capacité de conduire des études et des audits, l'IGGN propose et initie les changements internes nécessaires. A ce titre, l'année 2025 a été particulièrement productive avec la remise de rapports sur la Direction générale de la gendarmerie nationale, l'Académie militaire de la gendarmerie nationale, le Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale, la chaîne SST, les unités de circonstances, le maintien en condition opérationnel aéronautique... Leurs recommandations validées préfigurent des modifications profondes et durables de l'organisation et du fonctionnement de la gendarmerie.

Dans le même registre, la Cellule nationale « retour d'expérience » (CN RETEX) et la Mission sûreté gendarmerie (MSG)

ont dirigé des études particulièrement structurantes sur la crise en Nouvelle-Calédonie, sur le dispositif estival de protection des populations, sur la sécurisation des casernes, sur la cartographie des risques malveillants. Ces études contribuent pleinement à accroître le niveau de résilience de la gendarmerie dans les crises.

C'est aussi l'objectif principal de la Division des audits et des expertises techniques (DAET) qui mène de nombreux audits dans ses domaines de compétence (SSI, SST, sécurité aéronautique, finances, logistiques, restauration) et qui concourt ainsi à gommer les fragilités de notre contrôle interne. Par ce travail de fond au cœur des formations administratives hexagonales et ultra-marines, c'est notre résilience face aux imprévus, aux difficultés du quotidien et aux crises qui se renforce progressivement. En 2025, et pour la première fois, la DAET a remis un rapport de synthèse de ses audits qui expose les principales vulnérabilités systémiques de la gendarmerie, mal couvertes par notre contrôle interne, et qui propose des mesures de correction.

En s'appuyant sur ses deux piliers que sont la déontologie et la maîtrise des risques, tout en se nourrissant des RETEX et des exigences de la sûreté, l'IGGN éclaire la gendarmerie sur ses faiblesses. Elle la protège des écueils, propose des mesures d'atténuation des risques dans tous les domaines d'activité, et cherche à conserver un temps d'avance sur les nouvelles problématiques, grâce à sa capacité d'audit et d'étude.

Par son action résolue, « l'IGGN participe pleinement du lien de confiance qui lie la population à la gendarmerie nationale » (extrait de l'arrêté du 24 avril 2025). Avant tout forte de ces 127 militaires et personnels civils tous mus par l'intérêt public et appliquant scrupuleusement sa charte d'éthique et de déontologie, l'IGGN veille, agit, concilie, assure et remédie.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'IGGN

ORGANIGRAMME DE L'IGGN

Officier supérieur adjoint
Chef de cabinet
Secrétariat et soutien

Fonction internationale

Chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale

Chef adjoint de l'IGGN

Déontologie

Division des enquêtes internes

Bureau des enquêtes judiciaires

3 détachements judiciaires

- Bordeaux
- Montpellier
- Malakoff

Bureau des enquêtes administratives

6 antennes déconcentrées

- Bordeaux
- Lille
- Lyon
- Montpellier
- Metz
- Rennes

Cellule animation-assistance-analyse

Division des signalements et de la déontologie

Bureau des signalements et des réclamations

Bureau de la déontologie et de l'analyse juridique

Conseillers

Cellule nationale RETEX

Mission sûreté gendarmerie

Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations

Maîtrise des risques

Division des audits, inspections et études

Département des inspecteurs généraux chargés d'études et de missions

Département des inspecteurs chargés d'études et de missions

Division des audits et des expertises techniques

Conseil permanent de sécurité aérienne de la GN	Coordonnateur national de la prévention
Bureau de l'audit de la sécurité des systèmes d'information	Bureau de l'audit financier, administratif et technique
Bureau de l'audit de la santé et de la sécurité au travail	Bureau de l'audit de la protection et la gouvernance des données

Groupe des inspecteurs santé et sécurité au travail

Légende

Hiérarchie normale	Thématique
Fonction	Rattachement fonctionnel sans lien hiérarchique
Soutien	Rattachement fonctionnel au chef

LES CHIFFRES CLÉS

Les effectifs de l'IGGN*

127
PERSONNELS

36
FEMMES
29%

+

91
HOMMES
71%

7
RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS

6
PERSONNELS CIVILS
5 CATÉGORIE A
(1 ADMINISTRATEUR ET 4 CONTAA)
ET 1 CATÉGORIE B.

*chiffres au 31/12/2025

L'activité

614
MISSIONS
DONT **6** À L'ÉTRANGER
4 EN OUTRE-MER

58
ENQUÊTES JUDICIAIRES
OUVERTES PAR L'IGGN

34
ENQUÊTES ADMINISTRATIVES
OUVERTES PAR L'IGGN

5193
SIGNALEMENTS EXTERNES
TRAITÉES

248
SIGNALEMENTS INTERNES REÇUS
VIA STOP DISCRI

99
AUDITS, ÉTUDES ET INSPECTIONS RÉALISÉS

BILAN DÉONTOLOGIE

ACTIVITÉ DE LA DIVISION DES SIGNALEMENTS ET DE LA DÉONTOLOGIE

Général de brigade Frédéric MONIN, chef de la DSD

5193 signalements externes
→ + 23 % par rapport à 2024
→ + 18 % de saisines pour mauvaises conditions d'accueil, absence de prise de plainte, paroles inadaptées ou manque d'impartialité.
248 signalements « Stop-Discri »
→ -2,7 % par rapport à 2024
→ 67 % de saisines pour harcèlement moral au travail
→ autour de 8 % de manquements avérés
→ stabilité par rapport aux années passées
43 saisines émanant de la Défenseure des droits (DDD)
9 saisines émanant de la Contrôleuse générale des lieux de privation et de liberté (CGLPL)

Appui au quotidien du chef de l'IGGN dans ses fonctions de référent déontologue de la gendarmerie, la DSD assure le recueil, l'examen et le traitement des signalements internes et externes mettant éventuellement en cause le personnel de la gendarmerie.
Garante de la cohérence et du respect de la politique de déontologie de la gendarmerie nationale, elle anime le réseau des correspondants déontologues présents dans chaque formation administrative, qui conseillent les commandants de région, autorités disciplinaires et de gestion.

Recueil et traitement des signalements

Le Bureau des signalements et réclamations (BSR) de la DSD instruit tant les signalements de particuliers qu'internes afin d'identifier d'éventuels manquements aux règles déontologiques. Selon la gravité ou la sensibilité du dossier, elle se tourne vers les échelons locaux de commandement pour obtenir des éclaircissements, voire le cas échéant initier une enquête administrative.

Dans les cas les plus sensibles ou complexes, elle fait appel à la Division des enquêtes internes (DEI), en mesure de mobiliser rapidement ses ressources pour mener des investigations approfondies, y compris dans des délais contraints.

En 2025, le périmètre d'action de la DSD a évolué en recevant dorénavant des signalements de « lanceurs d'alerte ».
Au plan statistique, 2025 a connu plusieurs évolutions notables. Les sollicitations internes, reçues sur la plate-forme « Stop-discri » concernant les faits de violences physiques, de harcèlement ou violences sexuelles, de discriminations et de harcèlement moral au travail ont diminué de 2,7 % pour la deuxième année consécutive, passant de 255 à 248. Le nombre total de signalements internes est quant à lui relativement stable depuis six ans.

Les signalements externes ont en revanche connu une nouvelle augmentation. Les mises en cause de l'action de la gendarmerie sur le terrain sont passées de 4209 à 5193 (+23 %) et le nombre de manquements déontologiques constatés a cru proportionnellement.

Analyse juridique

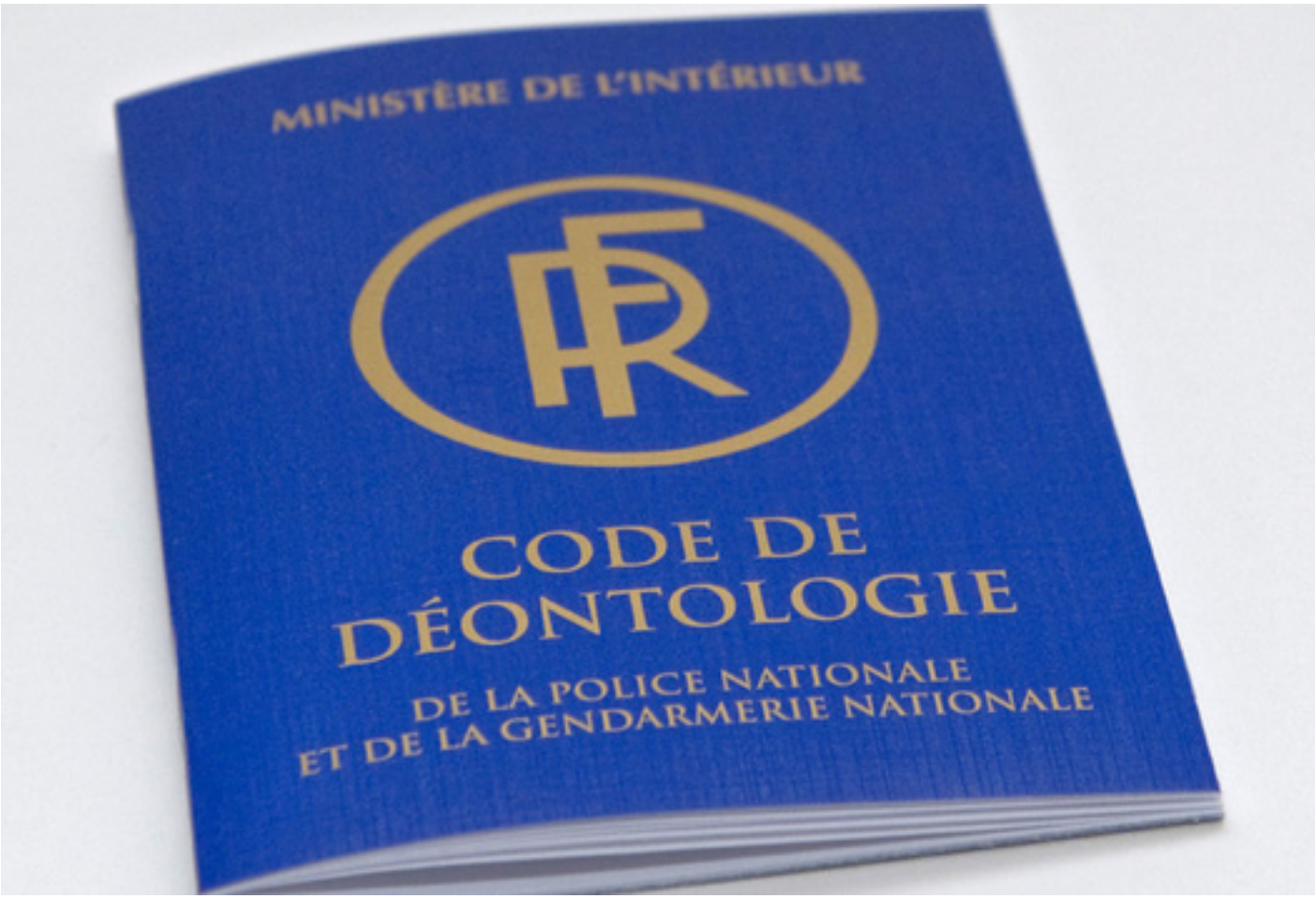
Le Bureau déontologie et analyse juridique (BDAJ) assure le suivi des questions de déontologie et de laïcité, conduit des études juridiques sur les questions déontologiques et formule des recommandations relatives au respect des droits des personnes et des règles professionnelles. Il contribue à la prévention des manquements, par le conseil individuel aux militaires et civils de la gendarmerie, notamment en cas de conflit d'intérêt, et par l'animation du réseau des correspondants déontologues.

Ainsi, 25 demandes de conseils (contre 19 en 2024) ont été adressées au BDAJ par des militaires de la gendarmerie ou leur hiérarchie, en matière de cumul d'activités ou de règlements électoraux. Quatre demandes concernaient des questions de respect des principes de laicité. Par ailleurs, 46 signalements de manquements déontologiques touchant à des problématiques diverses (atteinte à l'image de la gendarmerie, au devoir de réserve, cumul d'activités, etc.) ont été reçus, souvent sur les réseaux sociaux, contre 42 en 2024.
L'IGGN est par ailleurs saisie par des organismes de contrôle externe, nationaux, européens et internationaux : Commission nationale consultative des droits de l'homme, Cour européenne des droits de l'Homme, Comité européen pour

la prévention de la torture, Organisation des Nations Unies mais aussi par des autorités administratives indépendantes. Le BDAJ est notamment l'interlocuteur direct et quotidien du pôle déontologie de la sécurité de la Défenseure des droits (DDD) avec laquelle des rencontres et déplacements sont organisés. Le BDAJ assure en outre les réponses aux sollicitations de particuliers ayant saisi la DDD : en 2025, les demandes sont restées stables (43 contre 41 en 2024, 55 en 2023 et 35 en 2022).
Le BADJ assure enfin le suivi de l'action de la Contrôleuse générale des lieux de privation de liberté (CGLPL) en gendarmerie. Cette autorité administrative indépendante, qui contrôle les locaux de garde à vue de la gendarmerie a effectué en 2025, 9 « parcours judiciaires » contre 6 en 2024.

Prévention et sensibilisation

La DSD participe à la prévention du risque déontologique au travers de la publication de « fiches alertes », à destination des personnels de la gendarmerie, mais aussi par les interventions effectuées tant en formation initiale que continue.
En 2025, environ 1 500 personnels civils et militaires, officiers et sous-officiers, ont été sensibilisés par la DSD au respect des règles déontologiques soit au cours de la formation initiale des officiers à l'Académie militaire de la gendarmerie nationale (AMGN), lors de la formation des formateurs affectés en écoles de gendarmerie ainsi que pendant les stages de formation continue qui jalonnent la carrière des gendarmes.
Par ailleurs, fin 2025, dans le cadre d'un enseignement à distance, la totalité des personnels militaires et civils de la gendarmerie a obtenu leur attestation de formation au principe de la laïcité.


MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
CODE DE
DÉONTOLOGIE
DE LA POLICE NATIONALE
ET DE LA GENDARMERIE NATIONALE

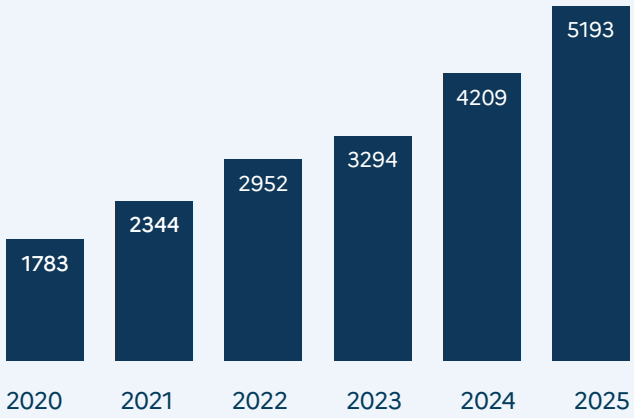
Séminaire 2025 des correspondants déontologues de l'IGGN

Du 21 au 23 mai 2025, les correspondants déontologues ont été réunis par la DSD. L'objectif était de sensibiliser ce réseau à la prévention et la lutte contre les atteintes à la probité, considérées comme un risque substantiel d'altération du lien de confiance entre l'administration et la population.

Cette sensibilisation a également porté sur les signaux susceptibles de révéler des fragilités chez les personnels. Des intervenants extérieurs, corps en tenue de l'administration (administration pénitentiaire, direction générale des douanes et droits indirects) et des entreprises de premier plan (SNCF et Aéroports de Paris) ont par ailleurs partagé leurs bonnes pratiques déontologiques.

1. SIGNALEMENTS EXTERNES

1.1 Évolution du nombre de signalements de particuliers reçus par l'IGGN



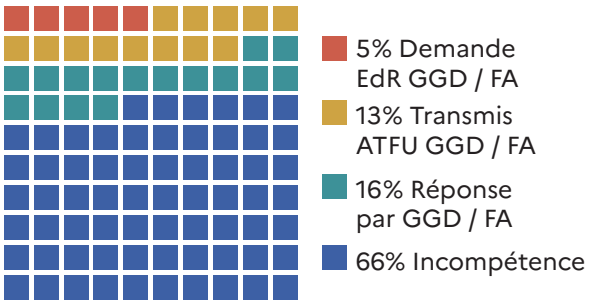
→ **le taux de progression est de 23 % en 2025 par rapport à l'année 2024 et de 75 % par rapport à l'année 2022.**

› Le nombre de signalements n'a fait qu'augmenter depuis la création de la plateforme en ligne et de manière encore plus significative depuis 2023.

1.2 Principaux manquements invoqués par les signalants

- Les manquements dans les **conditions d'accueil, la relation à la population, la prise de plainte et l'impartialité** demeurent les principales causes de saisine de l'IGGN **(18 % des cas)**.
- Les cas invoqués d'**usage inapproprié de la force demeurent très faibles (39** en 2025).
- **Un seul cas de discrimination** est invoqué par un particulier. Une attention particulière est apportée à ces principaux manquements, notamment dans le cadre de l'évaluation de l'accueil du public et des victimes de violences conjugales, que pilote l'IGGN en lien avec les formations administratives (cf focus).

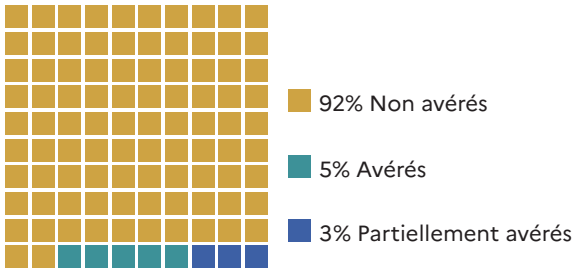
1.3 Orientation donnée aux signalements reçus



- 66 % de clotûre pour incompétence[1] :
  part stable d'une année sur l'autre (67 % en 2024)
  → Sur 5193 signalements, 1792 sont effectivement traités. Pour autant, le classement pour incompétence[2] fait l'objet d'une réponse systématique au requérant.
- 13 % des demandes sont transmises à toutes fins utiles à la formation administrative (FA) (part stable par rapport à 2024).
- 21 % sont transmis aux FA pour traitement : réponse directe au signalant (16 %) ou envoi d'éléments de réponse à l'IGGN (5 %).

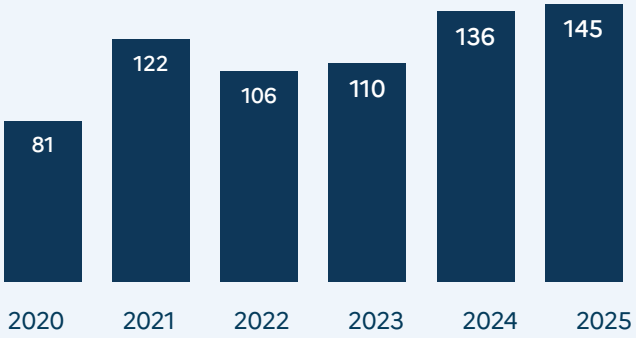
[1]Enquête judiciaire, contestation d'infraction, relance ou complément de saisine, compétence d'autres services de sécurité, demandes fantaisistes…
[2]Chaque signalement, même classé pour incompétence, fait l'objet d'un traitement par l'IGGN : exploitation, orientation, courrier de clôture…

1.4 Nombre et typologie de manquements constatés



- **97 motifs invoqués avérés** (A) **et 48 partiellement avérés** (PA)
  → **145 manquements déontologiques constatés**
  (contre 136 en 2024) ;
- rapporté aux 1792 signalements traités, cela représente **8 % avérés ou partiellement avérés** (contre 9 % en 2024).

Augmentation du nombre de signalements mais relative stabilité du nombre de manquements constatés



BILAN DE L'ÉVALUATION DE L'ACCUEIL DANS LES UNITÉS DE GENDARMERIE

LES CHIFFRES CLÉS 2025

AVIS DES VICTIMES ET DES USAGERS

182 VICTIMES
interrogées a posteriori sur les conditions de leur dépôt de plainte

85 ENTRETIENS
avec des usagers présents à l'accueil des unités

CONTRÔLE SUR SITE

431 DÉPLACEMENTS
en unités, contrôlées de manière anonyme (« client mystère »)

457 ÉVALUATIONS
des conditions de garde à vue au sein des unités de gendarmerie

ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE

1394 ENREGISTREMENTS
d'appel aux centres opérationnels analysés

273 UNITÉS
contactées par téléphone de manière anonyme (« client mystère »)

IGGN
INSPECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Le saviez-vous ?

Depuis 2011, l'évaluation de la qualité de l'accueil au sein des unités de gendarmerie a été confiée à l'IGGN, qui s'appuie sur l'échelon régional pour réaliser les évaluations *via* sept questionnaires et fait remonter les informations collectées à l'aide d'un logiciel dédié (LimeSurvey).

Ce critère de performance et de redevabilité est aussi évalué à l'occasion des missions d'inspection des formations administratives conduites par l'IGGN.

Avis des victimes et usagers

	2025	2024
Difficulté pour faire enregistrer la plainte	**2,2 %**	2 %
Satisfaction quant au traitement de la plainte	**94,5 %**	96,9 %
Satisfaction relative aux horaires d'ouverture de l'unité	**97,6 %**	95 %
Accueil satisfaisant	**98,8 %**	98 %

Contrôles sur site

	2025	2024
Propreté des locaux	**96,1 %**	97 %
Temps d'attente inférieur à 15 mn	**97,9 %**	94 %

Accueil téléphonique

	2025	2024
Obtention d'une réponse par l'opérateur du centre opérationnel (CORG) (appel 17)	**96,9 %**	92,5 %
Gestion de l'appel par l'opérateur CORG (bonne et très bonne)	**96,8 %**	97,5 %
Courtoisie du chargé d'accueil de l'unité	**97,8 %**	91,5 %
Réponse apportée par le chargé d'accueil de l'unité	**97,4 %**	91,5 %

Points d'attention

	2025	2024
Difficulté pour faire enregistrer la plainte	**34,1 %**	34 %
Satisfaction quant au traitement de la plainte	**11,8 %**	-

L'exercice 2025 confirme, d'une manière générale, l'excellence de l'accueil physique avec un taux de satisfaction de 98,8% et une amélioration sensible des délais d'attente en unité. La qualité de la réponse téléphonique *via* le 17 progresse nettement, portée par une courtoisie et une réactivité accrues des opérateurs des CORG.

Toutefois, la légère hausse des difficultés signalées lors de l'enregistrement des plaintes nécessite un suivi attentif des procédures de prise en charge initiale.

Le principal enjeu demeure le déficit de notoriété des outils numériques et de l'application « Ma Sécurité », dont l'appropriation par les usagers reste marginale.

La stratégie pour 2026 devra donc concilier le maintien de ce haut niveau de service de proximité avec une promotion active des dispositifs dématérialisés ou d'échanges téléphoniques avec des militaires de la brigade numérique joignables 24h/24.
L'objectif poursuivi par la gendarmerie est en effet d'offrir une prise en compte personnalisée 24h/24, soit par le biais des brigades fixes ou mobiles sur tout le territoire, soit par celui de la brigade numérique. Elle développe aussi son service de visioplainte pour s'adapter aux nouveaux usages d'une population toujours plus connectée et expérimente des outils d'assistance (IAgent), ayant recours à l'Intelligence artificielle pour rendre les militaires encore plus efficaces dans leur fonction d'accueil.

Focus : En 2025, la gendarmerie a reçu le 1er prix du Podium de la relation client, dans la catégorie « Service public », par Bearing Point et Kantar/TNS. C'est la 9° fois qu'elle se hisse en tête des huit administrations faisant partie des 185 entités du panel étudiées.

BILAN DE L'ÉVALUATION DE L'ACCUEIL DES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

LES 15 CHIFFRES CLÉS DE L'ÉTUDE 2025

479
VICTIMES
de violences conjugales ont été sollicitées pour répondre aux questionnaires

589
UNITÉS
de gendarmerie contrôlées

423 FEMMES

50 HOMMES

2 SITUATIONS PRISES EN COMPTE

44% des situations concernent une **intervention à domicile**

56% des situations concernent une **prise de plainte en gendarmerie**

INTERVENTION À DOMICILE

91%
estiment que les gendarmes ont bien ou plutôt bien pris en compte la présence des enfants

7%
indiquent avoir eu besoin des gendarmes pour trouver un hébergement en urgence

93%
estiment que le premier contact téléphonique est très ou plutôt positif

79%
ont fait l'objet d'un questionnement sur la présence d'une arme à domicile

PRISE DE PLAINTE

82%
indiquent avoir fait l'objet de questions sur les facteurs possibles de danger

96%
indiquent ne pas avoir eu de difficultés à déposer plainte

63%
indiquent avoir été orienté(e) vers une structure médicale

89%
estiment que l'enquêteur a pris en compte leur situation dans tous ses aspects

IGGN
INSPECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Répondant aux attentes de transparence de l'action des forces de sécurité et contribuant à la préservation du lien de confiance avec les usagers, une cinquième campagne d'évaluation de l'accueil par les unités de gendarmerie des victimes de violences conjugales a été pilotée par l'IGGN.

Méthodologie

Ces violences recouvrent les violences psychologiques, physiques, sexuelles et/ou économiques, qui s'expriment au sein du couple, quelle que soit la nature du lien entre les personnes.
Pour réaliser une campagne, l'IGGN s'appuie sur un réseau de contrôleurs internes, présents dans les régions de gendarmerie et les commandements de la gendarmerie d'outre-mer. Les contrôleurs utilisent deux questionnaires distincts correspondant à deux situations : l'intervention d'une patrouille de gendarmerie au domicile d'une ou d'un signalant et le dépôt de plainte dans une unité de gendarmerie.
En 2025, 639 personnes ont été sollicitées et le taux de réponse s'élève à 97 %. L'analyse se fonde sur les 473 questionnaires renseignés dans leur intégralité par 89 % de femmes et 11 % d'hommes. 209 questionnaires ont concerné les interventions d'une patrouille de militaires au domicile. 264 questionnaires ont évalué les conditions d'un dépôt de plainte dans une brigade de gendarmerie.

Évaluation de la qualité de la prise en charge des victimes de violences conjugales.

Parmi les 473 répondants, près de 94 % des personnes concernées par une intervention à domicile ont été très ou plutôt satisfaites. Ce taux est identique pour les situations de dépôt de plainte en brigade.

Après exploitation des réponses et des commentaires libres, il est constaté que les fondamentaux de l'accueil des victimes sont maîtrisés. La posture des gendarmes est très majoritairement appréciée et conforme aux attentes institutionnelles. Point particulièrement positif, à l'issue d'une intervention ou d'une prise en charge en unité, les victimes se sentent davantage en sécurité. Elles évoquent principalement une réactivité très satisfaisante, le sentiment d'avoir été pris au sérieux et le recueil d'explications claires.

Les bonnes pratiques soulignées sont :
- la qualité du premier contact téléphonique, à l'accueil d'une brigade ou à domicile ;
- la considération accordée à la victime et la qualité de l'écoute ;
- l'évaluation de la dangerosité d'une situation et l'attention apportée à la présence d'enfants ;
- le professionnalisme des intervenants.

L'insatisfaction de certains répondants résulte souvent de la crainte d'une menace persistante de violences physiques ou morales par le conjoint, post-intervention des gendarmes. Mais des axes de progrès demeurent. Quelques réponses révèlent en effet une prise en compte perfectible pouvant affecter le lien de confiance.

Il est ainsi essentiel de continuer à sensibiliser chaque gendarme sur la nécessité de :
- délivrer une information précise et simple sur les démarches à venir ;
- proscrire tout jugement de valeur et rester professionnel ;
- présenter systématiquement les dispositifs de protection existants ;
- faire connaître les structures de prise en charge et d'accompagnement des victimes.

Concernant la proposition d'accompagnement vers un hébergement d'urgence, les répondants indiquent très majoritairement ne pas souhaiter s'orienter vers cette démarche. Celles et ceux qui sont demandeurs restent très minoritaires mais sont souvent dans les situations les plus critiques. Même peu utilisé, l'hébergement d'urgence constitue un enjeu à fort impact humain et un point de bascule potentiel dans le ressenti de la prise en charge initiale. Pour favoriser celle-ci, 280 intervenants sociaux sont insérés dans les unités de gendarmerie (dont 85 sont mutualisés avec la police nationale).

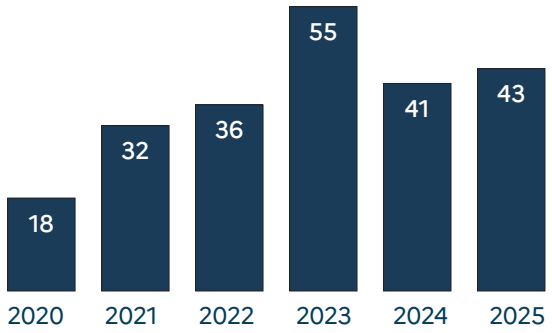
Dispositif gendarmerie

Le parcours victimes/usagers dont le déploiement est national depuis mi-2024, a induit une inflexion sur le volet formation des gendarmes ayant désormais accès à des outils et à des ressources pédagogiques disponibles en ligne pour améliorer le traitement des signalements de violences conjugales.

Une circulaire interne prône également la forte appropriation de cette thématique par les échelons de commandement à travers des actions de contrôle interne et de remédiation des pratiques inadaptées. Dans chaque département, en métropole et outre-mer, la gendarmerie dispose d'une Maison de protection des familles (MPF). Très engagées dans les champs de la prévention et de la protection des publics sensibles, les MPF devraient voir leur rôle d'appui opérationnel et judiciaire croître en 2026.

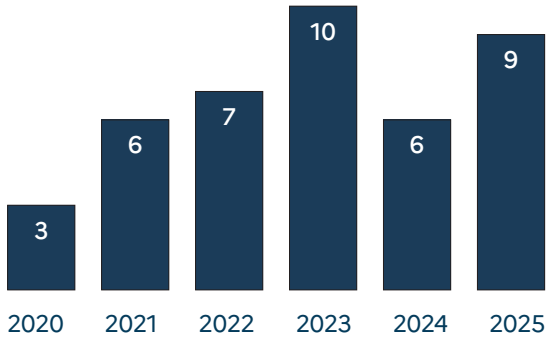
2. LE CONTROLE PAR LES AUTORITÉS ADMINISTRATIVES INDÉPENDANTES (AAI)

2.1 Évolution du nombre de saisines de la Défenseure des droits de 2020 à 2025



› Stabilité du nombre de saisine en 2025 par rapport à 2024.

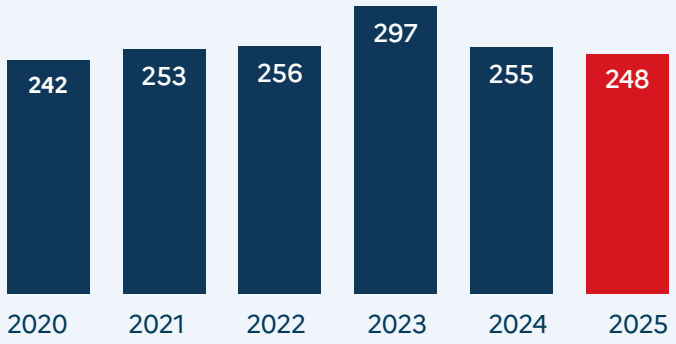
2.2 Évolution du nombre de saisines de la Contrôleuse des lieux de privation de liberté de 2020 à 2025



› Le CGLPL procède désormais à des contrôles sous la forme de « parcours judiciaire » au cours duquel il visite non plus une emprise gendarmerie mais plusieurs ainsi que des commissariats et le tribunal judiciaire couvrant leur ressort.

3. SIGNALEMENTS INTERNES

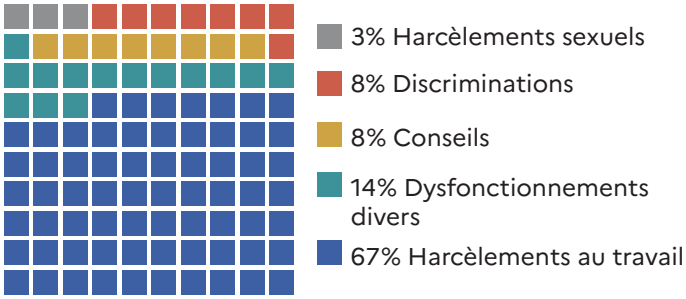
3.1 Évolution du nombre de signalements « Stop-Discri » enregistrés par l'IGGN



→ **-2.7 % par rapport à 2024 qui conforte le retour au niveau des années 2020 à 2022.**

› **219 dossiers** Stop-Discri ont été ouverts pour 248 signalements effectifs. En effet, les signalements multiples et simultanés au sein d'une même unité font l'objet de l'ouverture d'un seul dossier. Sur les 219 signalements enregistrés en 2025, 20 sont des demandes de conseils, ne donnant pas lieu à l'ouverture d'une procédure (45 en 2024 et 58 en 2023).

3.2 Motif invoqué lors du signalement



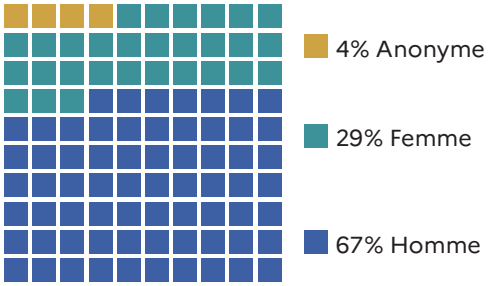
› **Les faits invoqués par les 248 signalants portent dans 67 % des cas (163) sur des faits de harcèlement moral au travail.**

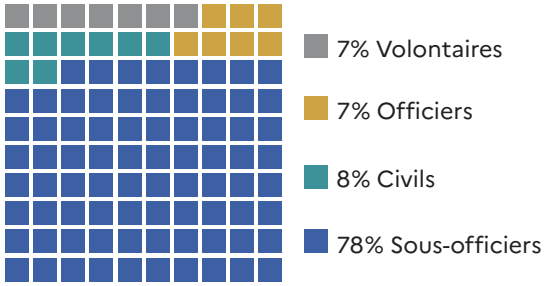
› Les 33 cas de dysfonctionnements invoqués portent majoritairement sur des comportements inadaptés (13), l'organisation du service (12), des manquements hiérarchiques (6) ou un relationnel maladroit (2).

› Sur les 20 cas de discriminations, 35 % portent sur l'origine, la race ou la religion (7), 20 % sur la situation de famille (4), 15 % sur une situation de handicap (3) et 10 % sur l'orientation sexuelle (2). L'âge, le sexe, les mœurs et l'état de santé n'ont été invoqués qu'une fois chacun cette année.
À l'inverse, en 2024, 50 % des faits de discriminations invoqués portaient sur l'âge et les caractéristiques physiques.

› Le harcèlement sexuel et les violences sont invoqués de façon résiduelle (respectivement 2 et 4 fois cette année).

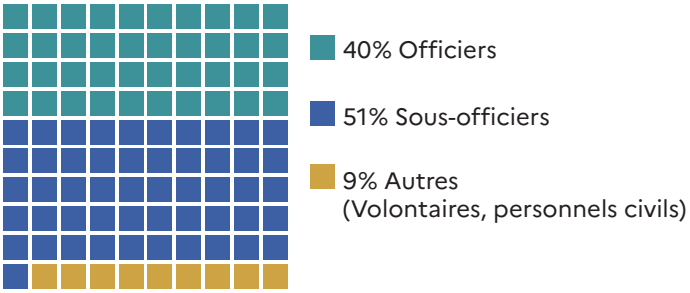
3.3 Profil du signalant





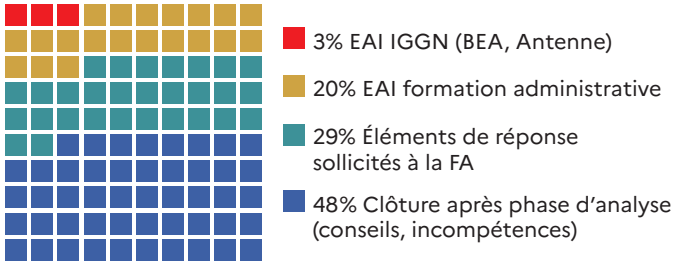
- Le signalant est majoritairement un homme (166 contre 73 femmes et 9 signalements anonymes). Ce chiffre, ramené au taux de féminisation de la gendarmerie (24 %) montre une **légère sur-représentation des personnels féminins (29 %)**.
- Les sous-officiers sont à l'origine de 78 % des signalements, les officiers de 7 % et les personnels civils 8 %.
  Cette répartition est proportionnelle à la part que représente chaque corps et statut au sein de la gendarmerie.
- L'âge moyen des signalants est de 36 ans et ils sont issus majoritairement de la gendarmerie départementale (64 %).

3.4 Profil de la personne, objet du signalement



- Les sous officiers de gendarmerie représentent 51 % des personnes, objets du signalement, les officiers 40%. Un lien hiérarchique existe entre les protagonistes dans 80 % des signalements.

3.5 Traitement / orientation du signalement

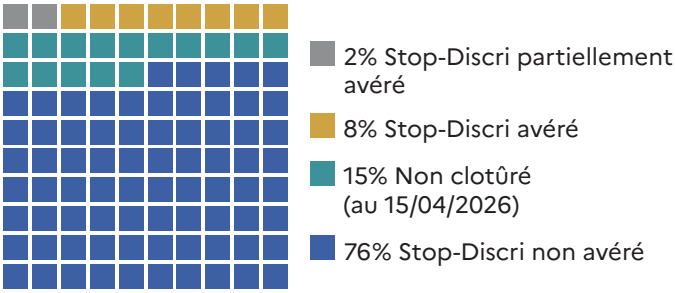


La répartition entre les dossiers clôturés après la phase d'analyse et ceux ayant donné lieu à des investigations est stable par rapport aux années passées.

Sur les 219 dossiers ouverts (pour 248 signalants) :

- **48 % ont été clôturés après la phase d'analyse, sans investigation** (conseils, incompétence ou insuffisamment caractérisé) ;
- 29% ont fait l'objet d'éléments de réponse sollicités auprès de la formation administrative (FA),
- 20 % ont abouti à une enquête administrative interne (EAI) de la FA (réalisée sur demande ou d'initiative) ;
- 3 % ont entraîné une EAI réalisée par l'IGGN.

3.6 Réalité des signalements et nombre de manquements constatés



10 % des 219 dossiers Stop-Discri sont avérés (18) ou partiellement avérés (4), soit 22 **au total.**

Parmi les faits avérés ou partiellement avérés : 5 cas de harcèlement moral au travail (HMT), 3 cas de harcèlement sexuel (HS), 2 dossiers liés aux origines, 4 faits de violences (3 physiques et 1 sexiste), 6 dysfonctionnements (dont 4 comportements inappropriés, 1 manquement hiérarchique et 2 autres cas.

Si peu de signalements sont avérés ou partiellement avérés, le dispositif constitue un révélateur de manquements individuels ou de dysfonctionnements internes aux unités, source du mal-être du signalant.

Par ailleurs, dans 64 dossiers (29 %), d'autres manquements que ceux initialement dénoncés ont été constatés. Parmi les plus fréquemment rencontrés : le relationnel maladroit, le comportement inadapté, des dysfonctionnements dans l'organisation du service, la gestion de l'unité, des manquements dans le contrôle hiérarchique.

Le règlement des conflits en gendarmerie

Un travail conjoint entre l'IGGN et l'Inspecteur général des armées - gendarmerie (IGAG) a été mené au cours de l'année 2025 pour clarifier leur rôle respectif dans la prévention et la résolution des conflits au sein de la gendarmerie nationale.

Ainsi deux nouvelles circulaires, publiées le 2 janvier 2026, définissent une approche structurée pour prévenir et résoudre les conflits internes, en soulignant le rôle clé du commandement. Elles redessinent le rôle de « tiers de confiance » dans la résolution amiable des conflits en remplaçant le dispositif de « déconfliction » par une « **conciliation** », piloté par l'IGGN, se différenciant de la **médiation militaire** à la main de l'IGAG.

La conciliation

Outil de résolution amiable des conflits internes, piloté par l'IGGN, la conciliation vise à prévenir les tensions entre personnels avant qu'elles ne dégénèrent, en favorisant le dialogue et complétant l'action du commandement sans s'y substituer. La conciliation répond à des caractéristiques clés :

- Un champ d'application **circonscrit** :

Axée sur une culture de prévention plutôt que de répression, la conciliation peut prendre en compte les conflits entre personnels, de tous grades et unités, à condition de volontariat et de bonne foi des parties. Des exclusions sont néanmoins prévues : le harcèlement, les discriminations, les violences ou l'insubordination relèvent de procédures disciplinaires.

- Un processus normé :

Lancée par le commandement, la conciliation, d'une durée maximale d'un mois, s'articule autour :

- d'un principe de confidentialité : des entretiens individuels confidentiels avec un conciliateur sont réalisés pour restaurer la confiance,
- de réunions dans le cadre d'une approche collective impliquant hiérarchie, médecins, psychologues et syndicats (pour les personnels civils) pour trouver des solutions.

La recherche de conclusion du conflit est formalisée soit par un accord (avec clause de revoyure), soit par un arrêt de la procédure si l'une des parties, le commandement ou le conciliateur, y met fin. En cas d'échec, une enquête administrative peut être déclenchée. La conciliation s'inscrit donc dans une logique de modernisation des pratiques managériales au sein de la gendarmerie.

Au-delà de ce dispositif, la gendarmerie démontre une volonté de professionnaliser la gestion des conflits, en privilégiant la prévention, la collaboration et une approche standardisée. Ainsi l'intervention de l'IGGN et de l'IGAG dans la gestion des conflits est totalement alignée avec les enjeux de bien-être au travail, de cohésion, de prévention des risques, de performance collective et d'efficacité opérationnelle.

TÉMOIGNAGE de Mme Léanne CLAEYSEN, juriste et analyste du harcèlement moral au travail à l'IGGN

Pouvez-vous vous présenter et expliquer votre rôle au sein de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale ?

Doctorante en droit international public, spécialisée en droits humains et santé mentale, j'ai rejoint l'IGGN dans le cadre d'un stage de haut niveau afin de conduire une étude comparée des régimes juridiques du harcèlement moral au travail (HMT) en droit social, administratif et pénal. Je poursuis aujourd'hui ce travail de recherche au sein de l'institution en tant que juriste contractuelle.

Spécialisée dans la qualification juridique du harcèlement moral au travail, ma mission consiste à structurer une approche de la matière, adaptée aux spécificités du cadre militaire et administratif de la gendarmerie nationale.
J'apporte également un appui analytique aux enquêteurs de la DEI, en participant notamment à l'examen transversal de certains dossiers, à l'analyse des situations signalées, à la clarification des critères juridiques applicables ainsi qu'à la construction d'outils méthodologiques permettant d'harmoniser les pratiques d'analyse.

Quels sont les enjeux liés à votre présence particulière au sein de l'IGGN ?

La question du harcèlement moral touche directement aux conditions de travail et au respect des personnes. Pour la gendarmerie, l'enjeu est à la fois de prévenir les situations à risque, de protéger les personnels et de garantir une analyse juste et rigoureuse des faits signalés.

La hausse des signalements susceptibles de relever du harcèlement moral demande ainsi une réponse adaptée, d'autant que la qualification des faits demeure délicate en raison de la nature même de l'infraction. Une étude approfondie des situations permet d'identifier les comportements pouvant porter atteinte aux conditions de travail ou à la dignité des personnels, tout en les distinguant d'autres difficultés professionnelles.

Personnel externe de la hiérarchie militaire et des logiques organisationnelles de l'Institution, mon statut civil facilite une approche fondée uniquement sur les éléments factuels et juridiques des dossiers, et favorise une vision transversale de plusieurs situations, contribuant à objectiver certaines analyses et nourrissant la réflexion collective menée avec les enquêteurs.

Vous avez participé au développement d'un outil d'aide à l'analyse du harcèlement moral au travail. En quoi consiste-t-il ?

Nous avons travaillé à la mise en place d'un tableau d'analyse destiné à structurer l'examen des situations signalées. Cet outil permet d'identifier les faits rapportés, les éléments de preuve disponibles et les qualifications juridiques susceptibles d'être envisagées.

Il s'agit avant tout d'un support méthodologique qui aide à organiser l'analyse et à faciliter l'examen de situations parfois complexes. Il est actuellement en phase d'expérimentation.

ACTIVITÉ DE LA DIVISION DES ENQUÊTES INTERNES

Général de division Hubert CHARVET, chef de la DEI

En 2025, la gendarmerie nationale a initié :

- **1062** enquêtes judiciaires internes (+47 par rapport à 2024, soit +4,6%), dont 557 enquêtes en lien avec le service (violences volontaires ou involontaires, violation du secret, violences sexuelles, atteintes à la probité, etc.)

- **219** enquêtes administratives internes (-19 par rapport à 2024, soit -8 %).

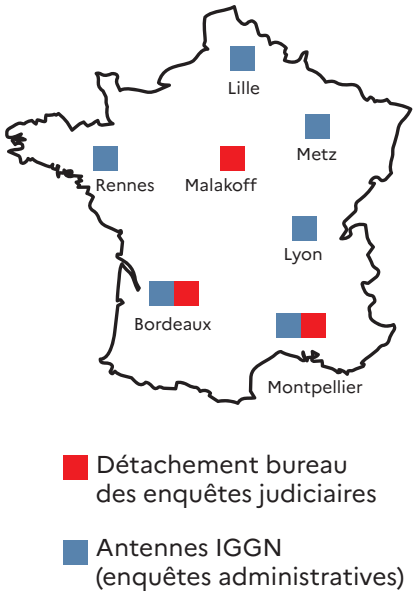
La DEI s'est vu saisie de :
- 58 nouvelles enquêtes judiciaires (contre 85 en 2024), soit 5,4 % du total des enquêtes judiciaires internes, dont 98 % en lien avec le service ;

- 34 enquêtes administratives (contre 35 en 2024) soit 15,8 % du total.

Elle a par ailleurs poursuivi le travail initié les années précédentes sur 154 enquêtes judiciaires (contre 175 en 2024) et 43 enquêtes administratives (contre 50 en 2024).

À l'effectif de 53 militaires, la Division des enquêtes internes (DEI) a vu à l'été 2025 ses capacités d'investigations renforcées par la création du détachement du Bureau des enquêtes judiciaires (BEJ) de Bordeaux, armé de six enquêteurs. Comme les détachements de Montpellier et de Malakoff, celui-ci est engagé selon une gestion nationale du portefeuille d'enquêtes. Le maillage territorial dont dispose la DEI, qui prolonge les implantations historiques du Bureau des enquêtes administratives (BEA) et du bureau des enquêtes judiciaires à Malakoff, est désormais bien ancré dans le paysage de la gendarmerie, avec ses six antennes déconcentrées pour les enquêtes administratives ou des deux détachements provinciaux pour les enquêtes judiciaires.

Les antennes et détachements de la DEI



Le corollaire de ce maillage est une croissance notable des sollicitations par les échelons de commandement territoriaux ou spécialisés.

Ainsi, s'agissant des **activités « hors enquêtes[3] » des antennes déconcentrées et du BEA** au profit des formations administratives, celles-ci sont passées pour 2025 de 120 à 156, soit 30 % de sollicitations supplémentaires réalisées.
Les missions de « conciliation » menées par les antennes déconcentrées restent appréciées mais contraintes par la priorité donnée aux enquêtes administratives : 18 évaluations de conciliation ont été conduites en 2025 (25 l'année précédente) ; 8 d'entre elles ont été considérées comme abouties, soit autant qu'en 2024. Les conciliations confirment donc pour les commandants de formation administrative tout leur intérêt alternatif et préventif dans le traitement souple des conflits de personnes (cf focus).

[3]Évaluations de dossiers , appuis-conseils ou interventions au titre de la formation ou de la sensibilisation (concertation, écoles, Armées…).

Les sollicitations du BEJ « hors enquêtes » soulignent, un recours accru aux compétences particulières de l'IGGN. Ainsi 194 interventions (formations, sensibilisations, appuis-conseils ou évaluations de dossiers d'enquête) ont été conduits en 2025 par les BEJ, renforcé depuis 2024 par la Cellule animation-assistance-analyse (C3A), soit au total + 29 % d'activité par rapport à l'année précédente.

Les enquêtes internes conduites par l'IGGN

S'agissant de la mission principale que constitue la conduite des enquêtes administratives et judiciaires, leur baisse statistique ne doit pas occulter la prégnance de dossiers manifestement plus complexes. De la sorte, la multiplication du nombre de mis en cause et/ou de victimes dans les dossiers traités emporte une augmentation sensible du volume d'entretiens[4] et des actes d'investigations techniques.

Ainsi, en 2025, 43 enquêtes administratives ont été travaillées par le BEA et les antennes déconcentrées (50 l'année précédente). Pour le BEJ, 154 enquêtes judiciaires ont été travaillées en 2025, contre 175 en 2024. La raison principale tient dans l'évolution qualitative des dossiers, c'est-à-dire leur densification qu'ils soient administratifs ou judiciaires. Les caractéristiques tendancielles sont :

- des enquêtes plus nombreuses impliquant des échelons hiérarchiques élevés (groupement et formations administratives, ou équivalents) ;
- l'outre-mer davantage concerné depuis deux ans ;
- les enquêtes administratives impliquant des unités à forts effectifs et/ou mobiles (EGM et écoles,...), souvent prises en compte par des antennes à petit effectif ;
- une succession des « repriorisations » opérationnelles en raison de la sensibilité politico- médiatique ou des risques internes. Il s'agit par exemple de l'enquête sur la manifestation de Sainte-Soline en novembre 2025, exceptionnelle par la dimension et la technicité des investigations à conduire.
- l'émergence accélérée des enquêtes pour corruption a nécessité également une réactivité accrue.

Le BEJ, qui travaillait plutôt jusqu'à présent des dossiers « à froid », est désormais tenu à une agilité opérationnelle qui ne se limite plus, s'agissant des investigations de terrains, aux usages des armes mortels.

Pour les enquêtes internes, l'année 2025 marque donc une accélération du « temps réel », nécessitant de travailler davantage « à chaud » les dossiers, tandis que le traitement « à froid » se caractérise par des enquêtes plus denses, engendrant de fait un certain ralentissement.

[3]À titre d'exemple, le volume des entretiens du BEA a augmenté de plus de 10 % au cours de l'année écoulée, passant de 441 à 488.

Les enquêtes judiciaires internes

L'examen du portefeuille du BEJ marque une évolution nette de la nature des contentieux qui touche la gendarmerie.

En matière de **corruption présentant un lien avec la criminalité**, le BEJ n'avait traité, en 2023, qu'un seul dossier. Cinq saisines de même nature étaient intervenues en 2024 pour le BEJ, tandis que 17 autres affaires mettant en cause au moins un militaire de la gendarmerie étaient traitées par une unité de recherches tierce, avec pour l'ensemble une détention provisoire.
La tendance poursuit son accélération en 2025 avec 11 saisines du BEJ et 27 pour le reste de la gendarmerie, soit 38 au total, ayant débouché sur quatre détentions provisoires de militaires, confirmant un phénomène auquel la gendarmerie n'échappe pas à l'instar des autres administrations.

Selon une analyse d'Europol « 60 % des réseaux criminels opérant dans l'UE utilisent des méthodes de corruption pour atteindre leurs objectifs illicites » (2021)[5], cette proportion passant à « 71 % des réseaux ont recours à la corruption pour faciliter leurs activités criminelles ou pour faire obstacle aux enquêtes des forces de police et de la justice » (2024)[6]. L'accès aux bases de données régaliennes apparaît en gendarmerie comme l'un des premiers objets de cette corruption.

C'est donc un voile qui continue de se lever en 2025 sur un phénomène par nature occulte. Cette transformation du portefeuille du BEJ, qui au travers du groupe anti-corruption mis en place à l'été 2025 avec la spécialisation de huit enquêteurs, nécessite une conduite opérationnelle beaucoup plus réactive, avec entre autres un recours accru aux techniques spéciales d'enquête. L'adaptation à ce nouvel enjeu capital n'est évidemment pas neutre dans le traitement parfois retardé des autres affaires qui restent par nature sensibles.

Le phénomène de corruption interne vient donc bousculer le contentieux traditionnel du BEJ et nécessite des arbitrages de priorités. Les dossiers travaillés du BEJ se réduisent en nombre, mais s'épaississent dans leur densité et leur complexité.

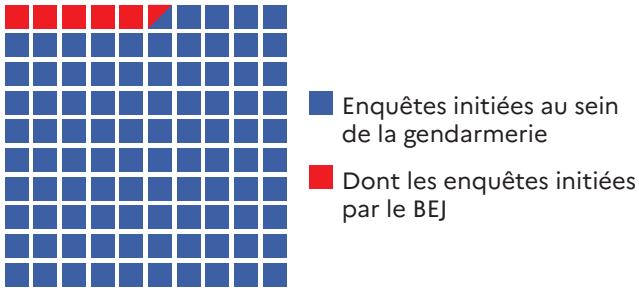
Sur les 154 dossiers travaillés par le BEJ en 2025, rapportés aux 175 de l'année 2024 :

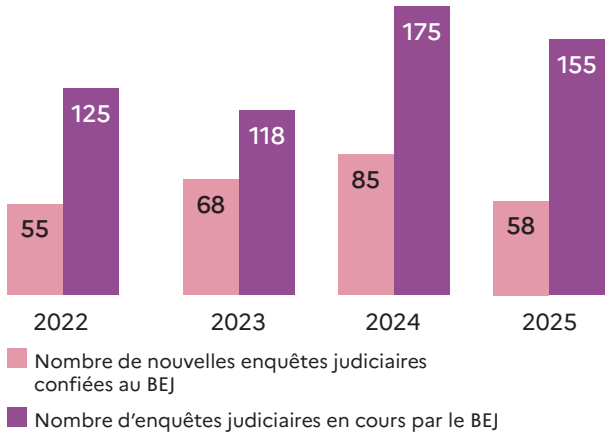
- 67 dossiers constituent au sens large des violences non sexuelles (contre 85 en 2024), essentiellement commises à l'occasion de missions de PJ ou de PA (30) ou au MO (17) ;

[5]The Other Side of the Coin : An Analysis of Financial and Economic Crime – Report (2023), données issues des données SOCTA de 2021.
[6]Decoding the EU'S most threatening criminal network (2024)

- 28 dossiers (contre 35 en 2024) constituent des infractions de harcèlement (14), de mœurs (13) ou exceptionnellement de haine (1) ;
- parmi les « autres atteintes », soit 59 en 2025 (contre 55 en 2024), les dossiers de corruption, trafic d'influence, prise illégale d'intérêt, ou encore de violation du secret passent de 32 à 45.

Le traitement des 1062 enquêtes judiciaires internes





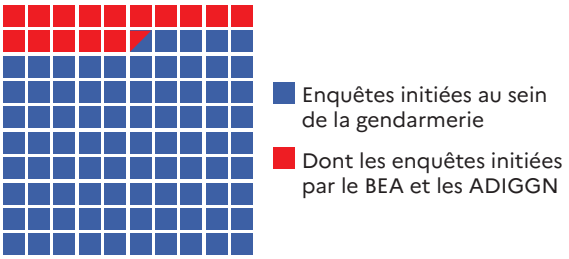
Les enquêtes administratives internes

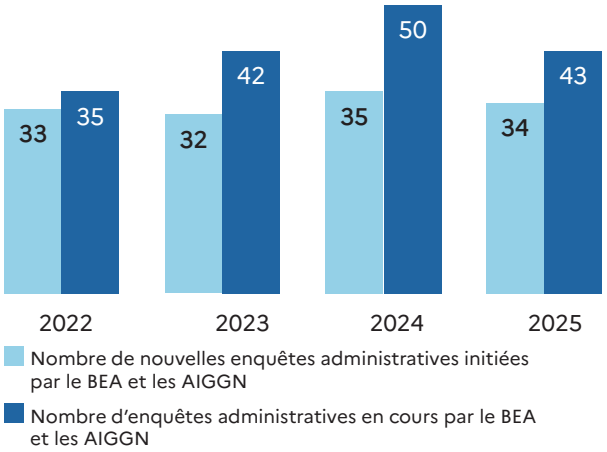
Dans le contexte évoqué ci-dessus, la question de l'exercice du commandement ou de l'autorité constitue évidemment soit l'objet principal, soit le sous-jacent de la grande majorité des enquêtes administratives diligentées par le BEA ou les antennes déconcentrées.

Une moitié de ces enquêtes procède d'un signalement Stop-Discri dont il a été conclu, après analyse, que leur sensibilité ou leur imbrication avec les échelons de commandement supérieurs, nécessitait une prise en compte par l'IGGN. L'autre moitié des enquêtes procède de l'initiative des commandants de formations administratives, du directeur général ou du major général, d'autorités gouvernementales ou extérieures à la gendarmerie, parfois de lettres anonymes dès lors que celles-ci apparaissent suffisamment circonstanciées.
Ainsi, 60 % des enquêtes administratives internes en 2025 ont concerné des agissements susceptibles d'être caractérisés comme « harcèlement moral au travail », selon la définition prévue par le Code de la Défense (article L4123-10). Les autres situations traitées se répartissent entre des dysfonctionnements graves dans le service, du harcèlement sexuel, des violences externes ou internes en lien avec le service, ou encore des cas d'improbité. Dans les situations les plus difficiles, il apparaît souvent une pluralité de causes et d'objets.

Ainsi le travail d'investigations, mené à charge et à décharge par les enquêteurs de l'IGGN, révèle parfois d'autres manquements non invoqués lors de la saisine. Quatre enquêtes internes ont donné lieu à un signalement auprès de l'autorité judiciaire, pour des cas critiques de harcèlement moral, de harcèlements sexuels, ou encore à l'exploitation illégale des traitements de données à caractère personnel.

Le traitement des 219 enquêtes administratives internes





FOCUS : ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ET ENQUÊTE JUDICIAIRE : CHOIX, COEXISTENCE OU EXCLUSION

La gendarmerie est attachée, dans son contrôle interne, à marquer une différence entre les procédures disciplinaires simples, qui ne nécessitent pas d'investigations poussées, et les situations complexes, qui nécessitent d'être éclairées par une enquête interne, qu'elle soit administrative et/ou judiciaire.

L'enquête administrative et l'enquête judiciaire répondent à des finalités différentes mais peuvent porter sur les mêmes faits. La première vise à établir d'éventuels manquements disciplinaires ou déontologiques afin d'assurer le bon fonctionnement du service, tandis que la seconde relève de l'autorité judiciaire et a pour objet de caractériser une infraction pénale.

En principe, ces deux types d'enquête peuvent coexister. Aucun principe de droit n'interdit en effet leur conduite simultanée, y compris lorsqu'elles concernent les mêmes circonstances et les mêmes personnes. Cette possibilité tient à la distinction entre faute disciplinaire et infraction pénale : un même comportement peut être sanctionné sur le plan administratif indépendamment de son éventuelle qualification pénale .
Toutefois, cette coexistence connaît une limite essentielle. Lorsque les faits reprochés et leur qualification pénale se confondent strictement avec les manquements disciplinaires, l'autorité administrative doit s'effacer au profit de l'autorité judiciaire. Cette primauté s'explique par le respect de la présomption d'innocence et par le secret de l'enquête judiciaire, qui encadre strictement la circulation des informations (article 11-2 CPP).

Dans la pratique, le choix entre enquête administrative et judiciaire relève d'une appréciation opérationnelle. Le signalement immédiat au parquet, au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, permet de sécuriser juridiquement la situation mais peut entraîner des délais importants. À l'inverse, l'engagement préalable d'une enquête administrative permet de clarifier rapidement les faits, de traiter les aspects disciplinaires et de recueillir des éléments non encore couverts par le secret judiciaire .

En définitive, il n'existe pas de solution unique. Le choix entre enquête administrative, enquête judiciaire ou leur articulation dépend de la nature des faits et leur juxtaposition, de leur degré de gravité et des impératifs du service. Il suppose de concilier efficacité de l'action administrative et respect des garanties fondamentales du droit.

Crédit photo : Ministère de l'Intérieur/F.BALSAMO

La lutte contre la corruption interne : un enjeu majeur pour la gendarmerie

Entretien avec le colonel Gérard CLIGNY
chef adjoint de la division des enquêtes internes au sein de l'IGGN.

Comment sont détectés les cas de corruption au sein de la gendarmerie ?

Dans la majorité des cas, les suspicions de compromission sont détectées incidemment au cours d'une enquête judiciaire ou administrative. Les investigations alors initiées permettent de remonter jusqu'au militaire corrompu, parallèlement à l'identification du ou des corrupteurs. Plus rarement, l'alerte émane de la hiérarchie ou d'autres militaires, après observation d'un comportement suspect. La détection résulte enfin de plus en plus souvent d'un contrôle d'initiative mené par les commandants territoriaux qui disposent dorénavant d'un outil informatique (Contrôle interne des traces des applications et du réseau) ou d'une détection algorithmique mise en place par le Bureau de l'audit, de la protection et de la gouvernance des données (BAPGD) de l'IGGN. Toute anomalie détectée donne lieu à des investigations hiérarchiques, et si nécessaire à l'ouverture d'enquêtes judiciaires. Les mailles du filet se resserrent !

Existe-t-il un profil type du gendarme corrompu ?

Parmi les mis en cause, on observe une surreprésentation de jeunes gendarmes, plus vulnérables face à la corruption. Des militaires de tout grade et de toute fonction peuvent néanmoins être compromis, y compris des commandants d'unité. Quel que soit leur niveau dans la chaîne hiérarchique, les gendarmes impliqués s'exposent à des conséquences extrêmement graves : souvent une radiation des cadres, parfois un emprisonnement.
La corruption intervient le plus souvent dans un contexte de proximité affective, familiale ou amicale, entre le militaire corrompu et le délinquant, avec fréquemment et de surcroît un intérêt financier.

Quelles sont les compromissions les plus courantes ?

S'il y a encore des divulgations ponctuelles de données issues de fichiers ou de violation de secrets de l'enquête en amont d'une opération judiciaire, deux types de compromissions sont en augmentation et très préoccupantes : d'une part des consultations et parfois modifications illicites de fichiers en grand nombre, souvent faites à la demande d'intermédiaires qui offrent ce service sur des réseaux sociaux ; d'autre part, la participation directe et active aux activités d'un groupe criminel identifié, que le militaire compromis aide en partageant régulièrement des informations sensibles, en orientant des investigations sur des groupes concurrents, en facilitant la logistique, ou encore en les alertant s'ils sont l'objet d'enquête.
Quelle que soit la situation, la corruption d'un gendarme ne peut être considérée comme étant de « basse intensité ». La fourniture d'une information en apparence modeste peut engendrer de graves conséquences, jusqu'à la facilitation d'un crime.

Quelle place tiennent la formation et la sensibilisation dans la lutte contre la corruption des gendarmes ?

La formation et la sensibilisation sont des outils essentiels pour prévenir et lutter contre la corruption.
Des modules de déontologie intégrant les questions de corruption, de probité et de conflit d'intérêts sont ainsi dispensés par l'IGGN à tous les gendarmes lors de leur formation initiale, comme à l'occasion de formations continues. Un MOOC de sensibilisation sur les atteintes à la probité se concluant sur un questionnaire d'auto-évaluation de l'exposition du militaire au risque corruptif, a été élaboré avec l'Agence française anticorruption (AFA) et les Douanes.

Comment l'IGGN interagit-elle avec ses partenaires ?

Les liens avec nos partenaires participent à une prise de conscience collective face aux phénomènes de corruption. Ils nous permettent en outre de confronter nos analyses et nos stratégies de lutte. L'AFA a ainsi mis en place, parallèlement aux travaux parlementaires préparatoires de la loi contre le narcotrafic et de la préparation du Plan national de lutte contre la corruption 2025-2029, des groupes de travail dédiés à la corruption liée au crime organisé, rassemblant les inspections des administrations publiques touchées par ce phénomène (police nationale, administration pénitentiaire, justice, douanes…). L'IGGN participe aussi à différents échanges internationaux dont les constats nourrissent également ses travaux.

Quelles sont les perspectives ?

La division des enquêtes internes prépare activement un plan de lutte contre la corruption et l'improbité en gendarmerie, que celles-ci soient liées à l'exercice de missions opérationnelles (police administrative ou judiciaire), ou de missions administratives (commande publique, détournement de ressources, etc.). Nourris pas les échanges interministériels, il s'agit de rendre plus intelligibles et visibles les actions déjà menées par la gendarmerie et de les renforcer selon trois axes : mieux « prévenir », mieux « détecter » et mieux « remédier » aux situations.

CIRCONSTANCES DANS LESQUELLES UN TIERS A ÉTÉ TUÉ EN 2025 À LA SUITE D'UNE ACTION DIRECTE OU INDIRECTE DE LA GENDARMERIE (SOURCE DOE)

Les différentes situations ayant causé le décès d'un tiers :

	2022	2023	2024	2025
Décès ayant généré une procédure judiciaire	**12**	**13**	**22**	**11**
suite à un usage des armes en intervention (A)	8	8	12	**8**
suite à un accident de la route avec ou sans lien avec une intervention (B)	1	5	5	**2**
Dans d'autres circonstances liées à une intervention[7] (C)	1	0	0	**1**
Au cours d'une mesure privative de liberté (D)	2	0	4	**0**
Au maintien de l'ordre (E)	0	0	1	**0**

NB : L'IGGN peut intervenir en saisine ou co-saisine, initiale ou ultérieure. Pour une situation, la formation administraive a été saisie exclusivement.
[7]Accidents, chutes, mort subite, malaise, évasion, Maîtrise sans arme de l'adversaire (MSAA).

(A) Décès consécutifs à un usage des armes en intervention (8 cas)

Date des faits	Commune	Nombre de tiers décédés	Circonstances
21/02/25	NOYAL SUR VILAINE (35)	1	La patrouille intervient pour des violences intrafamiliales et retrouve l'individu en cause accompagné de ses trois enfants, qui sont rapidement mis en sécurité. Lors de l'intervention, l'homme adopte un comportement menaçant en se dirigeant vers un militaire. Après sommations, un gendarme fait usage de son arme à une reprise pour faire cesser la menace.
20/05/25	AUGE (79)	1	Engagés sur une intervention pour tapage, les militaires de la brigade locale font face à un individu menaçant qui se dirige vers eux, porteur d'une matraque. L'un des militaires ouvre le feu à deux reprises en direction de l'homme.
26/05/25	MORCENX-LA-NOUVELLE (40)	1	Un militaire, hors service, porteur de son arme, est témoin d'une altercation violente au sein d'un couple de voisins. Lors de son intervention pour faire cesser le trouble, il est menacé par un des individus muni d'un couteau. Le gendarme fait alors usage de son arme en direction de l'individu.
19/07/25	PONS (17)	1	Suite à un appel 17 sur un différend familial, les militaires de la patrouille font face à un individu armé d'un fusil de chasse qui les menace. Malgré l'usage du PIE pour maitrîser l'individu, ce dernier blesse par balle un des gendarmes, amenant les militaires à riposter.
09/08/25	TADEN (22)	1	Suite à un féminicide par arme blanche, les militaires interviennent pour interpeller le suspect qui s'empare d'une machette et les menace. Alors qu'il est fait usage du PIE à deux reprises, les gendarmes sont contraints d'utiliser leur arme à feu pour neutraliser l'individu.
18/09/25	MONT DORE (988)	1	Au cours d'une intervention sur une rixe devant une propriété privée, un des militaires constatant qu'un véhicule se dirige vers eux à vive allure, ouvre le feu dans sa direction, blessant mortellement un individu.
05/11/25	SAINTE ROSE (974)	1	Les militaires sont engagés au domicile d'un individu de 69 ans connu pour des troubles psychiques qui menace les ambulanciers, armé d'un couteau. Lors de leur intervention, les gendarmes sont eux-mêmes menacés et l'un des militaires fait usage de son arme.
13/11/25	BLAINVILLE SUR ORNE (14)	1	Lors d'une intervention, un homme agité refuse de se laisser transporter par les services de santé alors qu'il nécessite une prise en charge médicale urgente. Après une phase de négociation, l'individu porteur d'un couteau menace les gendarmes qui font usage du PIE avant d'ouvrir le feu.

(B) Décès consécutifs à un accident de la route avec ou sans lien avec une intervention (2 cas)

Date des faits	Commune	Nombre de tiers décédés	Circonstances
02/10/25	VIREY SOUS BAR (10)	1	Au cours d'une mission de déferrement d'un gardé à vue, trois militaires circulent en agglomération sur un axe prioritaire et sont impliqués dans un accident de la circulation avec un véhicule venant de leur droite et ayant franchi une intersection. Les trois passagers du véhicule tiers ainsi que le gardé à vue sont gravement blessés. Une victime décède des suites de ses blessures.
06/12/25	PONT SAINTE-MAXENCE (60)	1	Lors d'une intervention sur une altercation violente entre deux personnes, les militaires, circulant avec leur VL de service, sont impliqués dans un accident de la route, en franchissant un carrefour. Dans le choc, un des passagers du véhicule tiers décède.

(C) Autres situations ayant conduit au décès d'un tiers (1 cas)

Date des faits	Commune	Nombre de tiers décédés	Circonstances
25/06/25	BRUYÈRES (88)	1	Les militaires interviennent au domicile d'un individu alcoolisé, auteur de violences avec arme et destruction par incendie. Alors que les militaires tentent de l'interpeller, l'homme chute lourdement sur la tête et perd connaissance. Transporté au centre hospitalier, il décède le lendemain.

Les différentes situations ayant généré une ITT≥ 8 jours pour un tiers :

	2022	2023	2024	2025
Blessures ayant généré une procédure judiciaire	**25**	**23**	**25**	**46**
suite à un usage des armes en intervention (A) ==> (13 armes à feu - 2 PIE)	6	4	4	**15**
suite à un accident de la route avec ou sans lien avec une intervention (B)	11	8	10	**15**
dans d'autres circonstances liées à une intervention[8] (C)	6	2	8	**16**
au cours d'une mesure privative de liberté (D)	0	3	1	**0**
au maintien de l'ordre (E)	1	6	2	**0**
autres cas (F)	1	0	0	**0**

[8]Accidents, chutes, mort subite, malaise, évasion, MSAA, non assistance à personne en danger

Ces chiffres sont à mettre en corrélation avec les agressions, physiques et verbales, exercées contre les militaires de la gendarmerie, qu'ils soient d'active ou de réserve.

En 2025, le nombre d'agressions physiques a légèrement diminué **(-0,8%) : 5410** contre **5456 en 2024.**

Pour la première fois, le nombre de blessés dans l'exercice des fonctions a dépassé le seuil symbolique des 10000 : **10816**.
Le volume de blessés en mission opérationnelle est de 5155 (3284 en 2020), dont 3057 suite à agressions.

Aucun gendarme n'est décédé dans cette circonstance en 2025 (2 en 2024) (-3,3%).

- Les agressions avec arme évoluent de **-10%**. Les violences perpétrées avec un véhicule (+11,4%), par jet de projectiles (**-14,3%**), avec une arme blanche (**+6,3%**), avec une arme à feu (**-58%**), avec un bâton (**-34,5%**) et par l'emploi d'un engin explosif ou incendiaire (**-8,8%**) participent à cette évolution.

- La **menace principale** à laquelle sont confrontés les gendarmes est constituée par les **jets de projectiles** (**55%** des agressions avec arme), notamment en outre-mer (**63%** des agressions physiques et **85%** des agressions armées). L'utilisation d'un véhicule, comme moyen de percussion, reste cependant la menace principale en métropole (**12,8%** des agressions et **40,7%** des agressions armées).

La mise en ligne de vidéos d'instruction de mise en situation à l'Usage des armes (UDA)

Initié par l'officier général coordonnateur national du tir, le projet visant à proposer à l'ensemble des gendarmes des vidéos de mises en situation à l'UDA a été finalisé en 2025 avec l'appui du Commandement des écoles de la gendarmerie nationale et du Centre de production multimédia de la gendarmerie. Au regard de son mandat général de protection des gendarmes, l'IGGN, par le biais de la Mission de sureté gendarmerie (MSG), a accompagné cette première phase de diffusion.

Près de 210 vidéos immersives de formation aux conditions d'UDA proposent les champs de vision différents des gendarmes de la patrouille confrontée à une menace ou du dispositif d'intervention. Elles varient en fonction des différents cadres opérationnels, du statut des militaires (militaires du rang, sous-officiers, officiers) et des nombreuses possibilités de réaction de l'adversaire (fuite, confrontation avec arme blanche, arme à feu, arme par destination, obéissance aux injonctions des forces de l'ordre, refus d'obtempérer, présence d'un tiers sans lien avec l'action principale, etc.). Ces mises en situation permettent à chaque gendarme de s'entraîner au processus décisionnel conduisant ou non à faire usage de ses armes, de manière nécessaire et proportionnée au regard des circonstances. Actuellement 17 thématiques sont proposées et elles seront prochainement portées à 24.

Les premières vidéos ont été mises en ligne le 04 juillet 2025. Le choix a été fait de limiter dans un premier temps l'accès à ces vidéos aux seuls officiers et moniteurs d'intervention professionnelle, afin que ces cadres formateurs puissent commenter et accompagner la diffusion de ces moyens pédagogiques à haute valeur ajoutée. 11 712 cadres apprenants ont ainsi été inscrits sur « l'espace documentaire UDA ». Dès les premières semaines, ce sont des dizaines de milliers de visionnages en ligne qui ont été comptabilisés de façon cumulée. Les premiers retours d'expérience des utilisateurs ont permis de confirmer la pertinence des vidéos mises à disposition.

À terme, ce seront près de 300 vidéos qui seront mises en ligne au profit de la formation à l'UDA. Elles illustrent la volonté institutionnelle d'accompagner et de préparer au mieux sur les plans juridique, opérationnel et technique chaque gendarme à l'exercice de cette faculté singulière de faire usage d'une arme.

Crédit photo : SIRPA/F.GARCIA

Crédit photo : SIRPA/F.GARCIA

MAÎTRISE DES RISQUES

ACTIVITÉ DE LA DIVISION DES AUDITS ET ETUDES INTERNES

Général de division Eric GOSSET chef de la DAIE

L'activité de la DAIE est marquée en 2025 par l'obligation, comme tout service d'audit de l'État, de se conformer à la directive du Comité interministériel du contrôle et de l'audit internes (CICAI) relative à l'application directe des nouvelles normes internationales édictées en 2024 par l'Institute of Internal Auditors (IIA).
En effet, les conséquences sont doubles. D'une part, l'audit doit intégrer les principes fondamentaux d'indépendance et d'objectivité avec une rigueur accrue. D'autre part, il doit adapter ces standards aux spécificités de la puissance publique. Là où le secteur privé privilégie la rentabilité, l'audit public, sous l'égide du Cadre de référence de l'audit interne de l'État (CRAIE), fait primer la continuité du service, la régularité juridique et la protection de l'intérêt général.

Cette évolution s'inscrit dans la continuité du décret du 22 avril 2022, qui impose à chaque ministère un système de contrôle interne fondé sur une analyse rigoureuse des risques. En gendarmerie, le contrôle interne est un processus permanent et intégré dans l'activité quotidienne des unités et services. Le chef du Service de la transformation (ST) de la GN est responsable de la politique de maîtrise des risques pour la gendarmerie.

Dans le cadre d'interactions non hiérarchiques avec le ST mais en synergie, l'IGGN réalise des audits de manière régulière et indépendante pour :

- s'assurer que les dispositifs de contrôle interne sont appliqués et efficaces (audits de conformité) ;
- démontrer un alignement avec la stratégie et les objectifs de l'organisation (audits conseil évaluant les processus de contrôle, mais aussi le fonctionnement, la gouvernance et le management des risques).

En 2025, la DAIE s'est engagée dans 16 nouveaux audits et études commandés par le ministre de l'Intérieur ou le directeur général de la gendarmerie nationale.
Ces missions sont effectuées :

- en appui de l'Inspection générale de l'administration (IGA) mobilisant certaines ressources des inspections générales concernées au vu du mandat ministériel ou interministériel ;
- ou de manière autonome.

En cas d'urgence signalée, les inspecteurs de la DAIE s'engagent avec une forte réactivité pour accomplir des missions en prise avec l'actualité. Dans ce contexte, il s'agit de fournir une appréciation de situation se fondant sur une approche par les risques, pour objectiver la mise en œuvre de politiques publiques sensibles ou pour analyser un dysfonctionnement systémique dont la criticité élevée nécessite des mesures immédiates de remédiation. Pour répondre à l'exigence de professionnalisme accrue pour les inspections générales impliquant une élévation des compétences des auditeurs publics, un parcours annuel de formation des inspecteurs de la DAIE est mis en place.

Formation initiale	Formation complémentaire et de perfectionnement	Formation continue
Donner aux nouveaux affectés les outils de base pour participer à audit interne.	• Permettre aux auditeurs de conduire une mission d'audit (enjeux, organisation et pilotage d'équipe). • Détenir des compétences dans des domaines techniques ou approfondir des compétences spécifiques.	**Acquérir des compétences complémentaires au titre de l'assurance qualité de la démarche d'audit et échanges sur bonnes pratiques.**
• séminaire DAIE (4 j) • formation IGA (1 j) • formation IGPDE (2 j)	• formation IGPDE (4 j) ou CFMD (5 j) sur audit organisationnel. • formation IGA (1 j) sur les audits SSI. • formation CFMD (2 à 8 j) sur contrôle interne, cartographie et management des risques, pilotage des processus, etc).	• Règles et usage outils IA (1 j) • Enseignements IFACI (1 j) • Réunions internes DAIE (6 j)

Des recommandations d'audits à la mise en œuvre d'actions concrètes et opérationnelles

Audits internes réalisés en 2025

Thème	Exemples de recommandation	Décisions validées en COMEX
Audit sur l'Académie militaire de la gendarmerie nationale (AMGN)	Construire un stand de tir dans l'enceinte de l'AMGN et adapter le capacitaire école aux enjeux et besoins.	Financement du stand de tir inscrit au budget 2026 et intégration de l'AMGN dans la révision du schéma directeur immobilier de l'Île-de-France.
	Fournir sur une période triennale glissante le volume d'élèves à incorporer par typologie de recrutement.	Transmission par la DRHGN du tableau prévisionnel des effectifs en décembre 2025.
Audit sur le Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie (COMSOPGN)	Accompagner la montée en puissance et favoriser le bon fonctionnement du Service d'infrastructure et d'hébergement (SIH) en charge du campus data Center.	Création du poste de COMSITE et affectation d'un colonel à l'été 2026 ; renforcement des effectifs du SIH dans le cadre de la politique des effectifs 2026.
	Affermir la compétence du Représentant du pouvoir adjudicateur (RPA) sans seuil du COMSOPGN.	Dans le cadre du projet CapSatory, le RPA est associé à toutes les étapes.
	Conduire un travail sur les processus à optimiser en vue de dégager de nouvelles marges en organisation au profit du COMSOPGN	Lancement d'un GT sur les processus et les outils numériques afférents, dont les conclusions sont attendues avant fin 2026.
Audit de la chaîne Santé et sécurité au travail (SST) de la gendarmerie	Adapter le cadre réglementaire de la SST pour prendre en compte les activités opérationnelles.	Préparation d'un arrêté d'application du décret n°2012-422.
	Incarner la fonction SST au sein de la chaîne commandement et densifier la formation des futurs commandants de Formation administrative (FA).	Les mesures suivantes seront mises en œuvre dès 2026 : - la fonction de coordinateur de la chaîne de prévention sera confiée à un adjoint du DRHGN ; - le pilotage de la prévention dans les FA sera attribué au commandant en second ; - un module SST sera intégré dans le stage de formation des futurs commandants de FA et adjoints ; - un chargé de prévention à plein temps sera désigné dans les FA les plus sensibles.

Focus sur des perspectives d'évolution majeure qui impacteront la DAIE en 2026

√ La création du Comité ministériel des risques (CMR), par arrêté du 17 janvier 2026, et la validation d'une cartographie des risques bruts du ministère de l'Intérieur conduiront nécessairement à renforcer la politique ministérielle de contrôle interne et à orienter les réflexions de la Mission ministérielle d'audit interne (MMAI) pour prioriser les futures thématiques d'audit. Ce travail préparatoire devrait aboutir à terme à un plan annuel d'audits ministériels, se concentrant sur les enjeux à forte valeur ajoutée et transformant le constat de risques résiduels à criticité élevée en une stratégie de contrôle proactive.

√ Les inspections des grands commandements seront à nouveau initiées par l'IGGN pour évaluer la maturité du commandement par finalités, le degré d'appropriation des cadres nationaux d'action, mais aussi la capacité à conduire et à soutenir les opérations majeures ou supra-départementales.

√ Autre évolution majeure, l'impact croissant de l'Intelligence artificielle (IA) dans les méthodes de travail des auditeurs. Tirer pleinement parti des opportunités offertes par l'IA tout en garantissant un cadre d'utilisation maîtrisé, sécurisé et conforme aux principes fondamentaux du service public deviendra une nécessité impérieuse.

Les conséquences de la mise en œuvre de la Norme IIA 2024 :

Les normes sont désormais regroupées en cinq domaines interconnectés : finalité, éthique et professionnalisme, gouvernance, management de la fonction, réalisation des services.
L'audit n'est plus une fonction isolée. Le Conseil, qui désigne l'organe le plus élevé de la gouvernance au sein d'une organisation (conseil d'administration par exemple), doit activement superviser l'indépendance de l'audit, approuver sa stratégie et veiller à l'adéquation des ressources.
L'intégrité et l'objectivité deviennent des exigences opérationnelles directes, vérifiables lors des évaluations de qualité.
L'IIA a introduit, pour la première fois, une section spécifique intitulée « Application des normes dans le secteur public », avec :

- une clarification et une faculté d'adapter la gouvernance ;
- la possibilité de déroger à une norme si une contrainte légale s'impose (certaines lois ou règlements publics peuvent entrer en conflit avec les normes internationales) en appliquant le principe « se conformer ou expliquer » ;
- un élargissement officiel de la finalité de l'audit pour ne plus seulement protéger la « valeur » de l'organisation, mais servir aussi l'intérêt public, la transparence et la responsabilité devant le citoyen ;
- une obligation de professionnalisme accru pour les inspections générales impliquant une élévation des compétences des auditeurs publics.

ACTIVITÉ DE LA DIVISION DES AUDITS ET EXPERTISES TECHNIQUES

Général de division Olivier NICOUD chef de la DAET

La DAET occupe une place singulière d'expertise technique de la maîtrise des risques collectifs au sein de l'IGGN.

Capable d'évaluer le niveau de maîtrise des risques de l'ensemble des formations administratives et des unités spécialisées de la gendarmerie nationale, elle vérifie que les processus mis en place sont conformes aux réglementations en vigueur afin d'améliorer de manière durable la performance opérationnelle des unités auditées.
Elle apprécie également l'existence, la régularité et la fiabilité des dispositifs de contrôle interne mis en place par les chaînes hiérarchiques, éclaire et accompagne les échelons de commandement dans l'amélioration de la gouvernance de la chaîne de contrôle interne.
2025 est une année d'engagement, de synergies et d'innovation au service de la maîtrise des risques, de l'appui aux unités et de la protection des gendarmes et de la gendarmerie.

Jouant un rôle-clé dans la gestion des risques, la division se définit comme une communauté de spécialistes à l'expertise technique solide, à la méthodologie rigoureuse, indépendante et objective, résolument engagée dans la prévention des risques, au service du terrain.

En cela, elle a su renforcer directement, grâce aux 36 personnels, répartis en sept équipes, la sécurité et la fiabilité des opérations et des processus, favoriser la réduction des risques et l'optimisation des coûts – en identifiant les défaillances et les inefficacités et proposant des mesures de remédiations –, soutenir la prise de décision stratégique et affermir la confiance des autorités extérieures et des partenaires ainsi que la crédibilité de l'institution.

Le champ d'action de la division

Les équipes de la DAET interviennent dans tous les domaines où la maîtrise des risques techniques est essentielle : santé et sécurité au travail, sécurité numérique et protection des données, sécurité aéronautique, soutiens-finances. Dans ces quatre domaines, les auditeurs et inspecteurs de la DAET s'assurent du respect des prescriptions légales, réglementaires et déontologiques dans les formations administratives de la gendarmerie. Ils inscrivent leur action dans le cadre déontologique de l'IGGN.

Les missions d'audit ou d'inspection sont menées selon une méthodologie conforme aux principes du contrôle et de l'audit interne au sein de l'État et ne se limitent plus à constater : elles accompagnent, conseillent, orientent.
Elles s'inscrivent dans moins de verticalité et plus d'appui ; moins de contrôle-sanction, plus de prévention ; moins de silos, plus de transversalité.

Elles se terminent par un suivi des recommandations les plus significatives, permettant leur clôture au bout d'un an.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

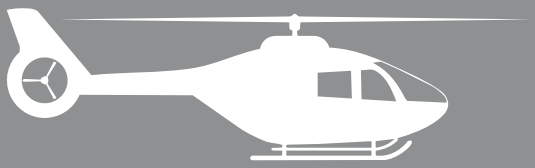
Coordonnateur national de la prévention (CNP)

Bureau d'audit de la santé et de la sécurité au travail (BASST)

Groupe des inspecteurs en santé et sécurité au travail (GISST)

SÉCURITÉ AÉRONAUTIQUE

Conseil permanent de sécurité aérienne gendarmerie (CPSA-GN)



SÉCURITÉ DES PROCESSUS FINANCIERS, ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Bureau d'audit financiers, administratifs et techniques (BAFAT)

SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET LA SÉCURITÉ ET RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS LIÉES À LA DONNÉE

Bureau d'audit de la sécurité des systèmes d'information (BASSI)

Bureau d'audit de la protection et gouvernance des données (BAPGD)

En 2025, le rythme d'audits et d'inspections réalisés par la DAET a été soutenu, avec :

								BAFAT	
		Total réalisé	CNP	BASST	ISST	BASSI	SA	LOG-FI	RHL
Nombre de rapports DAET 2025		83	19	8	4	7	18	13	14
Unités auditées ou inspectées	États-majors de formation administrative	**34**	5	8	4	5	10	2	
	Groupes soutien-RH départementaux	**21**	14			3		4	
	Ateliers automobiles (SNAM et CSAG)	**5**						5	
	Cercles-mixtes	**14**							**14**
	Sections aériennes	**8**					8		
	Cellules d'identification criminelle	**14**	14						
	Centres de formation	**2**						2	
	Autres	**1**				1			

La DAET est aujourd'hui, au delà de son rôle de contrôle, un acteur d'appui, un référent technique et un partenaire des unités reconnu dans quatre domaines.

- **Prévenir les risques professionnels, humains et organisationnels**

La prévention des risques professionnels constitue l'un des axes les plus structurants de l'action de la DAET. Au regard de l'accidentologie constatée en mission, en service ou à l'occasion du service, la Santé et la sécurité au travail (SST) reste une priorité absolue.

Développer une culture de prévention intégrée au commandement et renforcer le lien entre prévention, performance opérationnelle et qualité de vie au travail sont les deux impératifs des trois acteurs de la DAET dans ce domaine : le Coordonnateur National de la Prévention (CNP), le Bureau d'audit de la santé et de la sécurité au travail (BASST) et le Groupe des inspecteurs en santé et sécurité au travail (GISST).

Le **CNP** assure la cohérence globale d'ensemble, la diffusion des orientations ministérielles, le suivi des évolutions réglementaires et doctrinales, l'animation de la politique de prévention des risques professionnels, notamment au travers des commissions nationales de prévention dont il est le secrétaire général, l'appui aux régions, écoles, unités territoriales et spécialisées, et la promotion des méthodes de prévention (dont la méthode d'optimisation des ressources des forces armées - ORFA).

Il a réalisé, en 2025 deux commissions nationales de prévention et 19 missions d'animation/conseil dont une école, quatre formations administratives et 14 groupements de gendarmerie départementale/Cellule d'investigations criminelles (CIC).

Les audits menés par les deux auditeurs du **BASST** dans les régions, les écoles et les unités spécialisées permettent d'évaluer la maîtrise des risques professionnels dans toutes leurs dimensions : organisation du travail, sécurité des infrastructures, prévention des risques physiques, NRBC (nucléaire, radiologique, biologique et chimique) ou psychosociaux, sécurité des entraînements, des activités opérationnelles et des interventions. Huit formations administratives ont été auditées en 2025, donnant lieu à des recommandations classées de modérées à critiques.

Le **GISST**, pour emploi à la DRH-MI, complète ce dispositif avec un déploiement zonal des sept inspecteurs de santé et sécurité au travail (ISST), apportant leur expertise terrain sur le volet des personnels civils et des activités de soutien dans le cadre des instances locales de dialogue interne – Formations spécialisées des comités sociaux d'administration (FS-CSA, ex-CHSCT) et Comités consultatifs d'hygiène et de sécurité (CCHS). Il joue un rôle d'appui aux formations administratives et aux bureaux spécialisés, et participe à la structuration de la chaîne de prévention du ministère de l'Intérieur.
Il rend compte trimestriellement au collège des inspections générales du ministère de l'Intérieur chargé de la santé et sécurité au travail en présence du CNP et des sous-directeurs de l'accompagnement du personnel de la gendarmerie et de la police nationale.

Une transversalité accrue en 2025

Pour un impact maximal sur le terrain, l'année écoulée a été marquée par une collaboration accrue de la DAET avec les autres divisions de l'IGGN (DSD, DEI, DAIE) et les partenaires institutionnels (SDAF, SDAP), au travers :

- de missions d'évaluation, conjointes avec la DAIE, au bénéfice des commandants de formations administratives nouvellement nommés pour les aider à consolider des domaines techniques souvent complexes ;
- des expertises techniques dans le cadre de signalements déontologiques ;
- des appuis aux enquêtes administratives ou judiciaires de la DEI ;
- du partage des criticités majeures récurrentes dans le domaine SST et Ressources humaines/logistiques (RHL) avec les sous-directions métier ;
- l'accompagnement d'une section du conseil et du contrôle budgétaire lors d'un contrôle d'un cercle mixte outre-mer ;
- de la production d'une note stratégique de synthèse des criticités majeures adressée au major général de la gendarmerie nationale.

- **Sécuriser les Systèmes d'information (SSI), les données et les usages numériques**

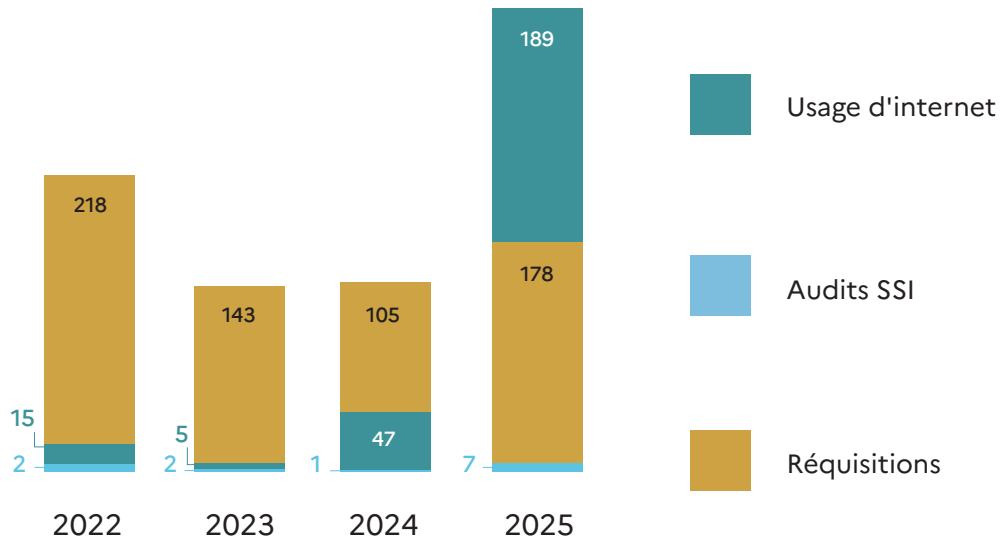
La transformation numérique de la gendarmerie, la généralisation des terminaux mobiles, l'évolution réglementaire (RGPD, doctrine SSI) et la complexité croissante des cybermenaces modifient les risques auxquels l'Institution est exposée et a nécessité une adaptation des missions de la DAET.

Le Bureau de l'audit de la sécurité des systèmes d'information (BASSI) et le Bureau de l'audit de la protection et de la gouvernance des données (BAPGD) constituent aujourd'hui un pôle numérique cohérent, l'un tavaillant sur la sécurité technique, et l'autre oeuvrant sur la conformité et les usages.

Appuyant au quotidien le chef de l'IGGN dans son rôle d'Inspecteur SSI national (ISSIN), les deux bureaux partagent un même constat : la montée en puissance des outils numériques s'accompagne d'une augmentation de la complexité technique et d'une nécessité accrue d'accompagnement. Leur action conjointe permet de sécuriser un environnement numérique devenu central pour l'activité opérationnelle.

Le périmètre de compétence des trois auditeurs du **BASSI** s'étend sur tous les sites dans lequel la gendarmerie met en œuvre tout ou partie de son système d'information.
Par ses audits, le BASSI évalue la robustesse des dispositifs de sécurité numérique, analyse les vulnérabilités et émet des recommandations à destination des OSSI et des unités SIC.
L'adoption en 2024 de la méthode EBIOS Risk Manager a renforcé la qualité des audits en optimisant l'appréciation et le traitement des risques numériques, l'évaluation des gravités et l'élaboration des recommandations.

Dans une approche plus coercitive, il contrôle la volumétrie individuelle et la traçabilité des accès sur le SI pour détecter les mésusages et répond également aux réquisitions administratives et judiciaires, internes et externes, par la recherche de traces techniques sur les systèmes d'information centraux. Ainsi 2025 a été marquée par une augmentation des réquisitions, un triplement des contrôles de volumétrie et une multiplication des audits techniques.



Le BASSI a enfin participé en 2025 à deux formations au profit des acteurs de la chaîne SSI, au Centre national de formation aux systèmes d'information et de communication de la gendarmerie (CNFSICG) au profit des Officiers adjoints des opérations (OAO) et des gradés des Sections opérationnelles de lutte contre les cybermenaces (SOLC) des régions et groupements.

En parallèle, les trois enquêteurs PJ du **BAPGD** veillent à la prévention des mésusages des fichiers centraux et à la protection des données personnelles.
Pour aider au renforcement de la protection des informations sensibles et contribuer à une meilleure appropriation des règles, le BAPGD a réalisé un panorama statistique 2021-2025 des consultations inappropriées des fichiers centraux en gendarmerie et poursuivi la diffusion d'une fiche trimestrielle de cas concrets. En complément, il a conduit des actions d'animation du réseau des Référents informatique & libertés (RIL) et de sensibilisation des personnels aux risques de mésusages, permettant de partager les bonnes pratiques, de sensibiliser les personnels aux conséquences encourues sur les plans pénal et/ou disciplinaire et de rappeler les capacités d'appuis techniques que l'IGGN peut apporter aux Échelons territoriaux de commandement (ETC).

Contrôle interne des traces des applications et du réseau (CITAR)

Dans le cadre du renforcement du contrôle interne en gendarmerie et de la lutte contre la corruption, le BAPGD a été leader dans la mise en place du projet CITAR, outil d'extraction des traces de connexions aux fichiers métiers centraux tels que FPR, FOVES, TAJ et SVH.

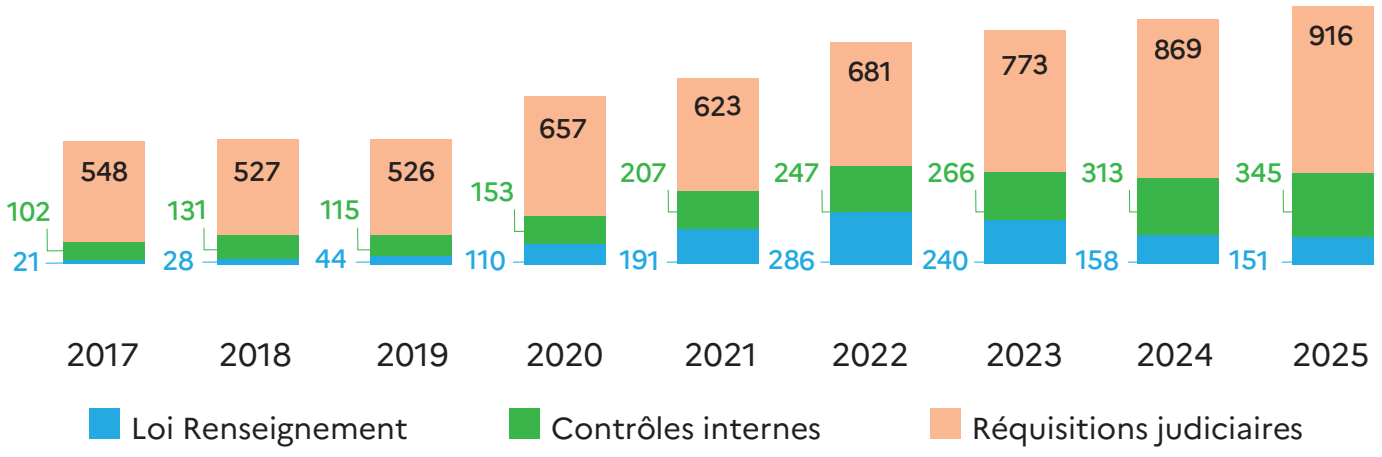
En lien avec les équipes techniques de l'ANFSI et du STIG, l'application a été déployée en décembre 2025 auprès des ETC pour leur permettre de réaliser en autonomie des contrôles des connexions de leurs subordonnés susceptibles de révéler de manquements déontologiques et/ou de commissions d'infractions.

Cet outil consolide l'action de la gendarmerie et la positionne comme précurseur dans la prise en compte des menaces endogènes en mutation. Une version exportable de CITAR à d'autres administrations et services partenaires est en cours de développement.

Le BAPGD a également renforcé la détection des cas de compromission pouvant porter atteinte à la réputation et à la légitimité de la gendarmerie en développant des algorithmes facilitant le ciblage et l'identification de pratiques suspectes. Par son expertise, avec l'appui de l'ANFSI, il a en outre consolidé la traçabilité sur certains fichiers (SIV notamment), supprimant ainsi les angles morts préjudiciables aux actions de contrôle.

Il répond également aux réquisitions administratives et judiciaires et aux demandes de traces de connexion dans le cadre d'enquêtes confiées aux sections de recherche.

Au total, en raison de la multiplicité des fichiers et de l'importance croissante accordée à la traçabilité dans les enquêtes judiciaires et à la prise en compte du risque corruptif, le BAPGD connaît d'année en année une augmentation sensible de son activité globale : de l'ordre de 110 % sur 8 ans (2017-2025), de 38 % sur 4 ans (2021-2025).

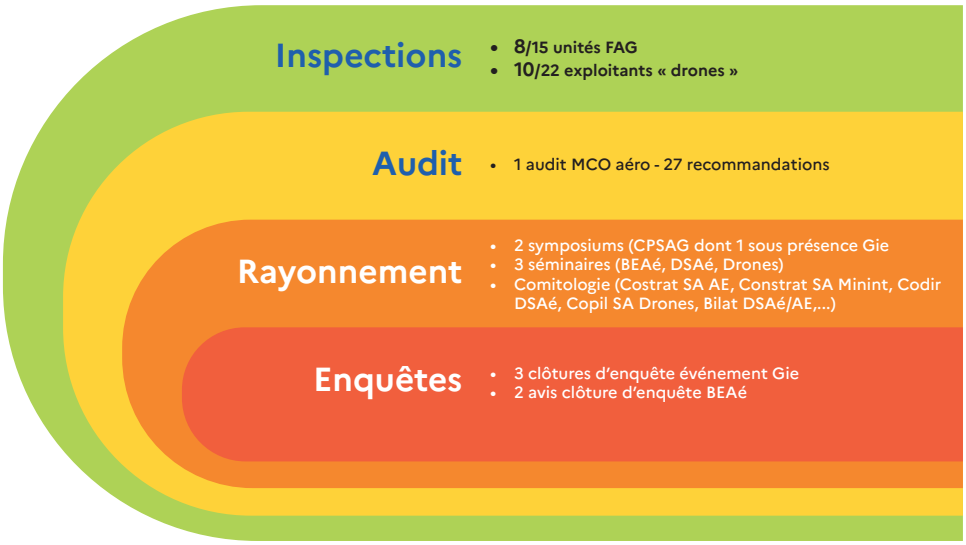


- **Renforcer la sécurité aéronautique**

Si 2024 marquait l'élargissement des compétences du Conseil permanent de la sécurité aérienne gendarmerie (CPSAG), 2025 s'impose comme celle de la maturité avec une optimisation de l'action du président ainsi que du conseiller de sécurité aérienne pour accompagner la prise en charge des 22 nouveaux exploitants de drones, tout en assurant la supervision historique du Commandement des forces aériennes gendarmerie (COMFAG), riche de 72 ans d'histoire aéronautique.
Ainsi en 2025, huit unités FAG et dix exploitants de drones ont été inspectés.

Ces missions ont permis de déployer une approche plus transversale du Manuel de gestion de la sécurité aéronautique de la gendarmerie (MGS-A) et mis en lumière des enjeux majeurs pour l'avenir : montée en puissance inéluctable et massification des drones, formation des personnels pour concilier performance opérationnelle et sécurité des vols.

Parallèlement, face au rajeunissement des cadres et aux tensions sur la ressource humaine au sein des FAG, le CPSAG maintient une vigilance accrue sur les facteurs humains et la maîtrise des fondamentaux techniques, indispensables tant pour les équipages que pour les techniciens.



En sécurisant l'écosystème aéronautique de la gendarmerie, le CPSAG garantit que l'expansion de la 3D serve, sans compromis, la sécurité des militaires et des missions.

- **Sécuriser les processus financiers, administratifs, logistiques et immobiliers**

Fort de 16 auditeurs, dont sept sous-officiers, le Bureau de l'audit financier, administratif et technique (BAFAT) joue un rôle déterminant dans la maîtrise des risques liés aux soutiens, essentiels à la continuité opérationnelle.
Ses audits, ses missions d'accompagnement et ses offres de service contribuent à fiabiliser les processus techniques et administratifs et à renforcer la capacité des formations à piloter leur soutien.

« Un soutien maîtrisé est un soutien qui protège l'unité et garantit sa performance opérationnelle. »

Les audits, à vocation d'assurance et/ou d'accompagnement, permettent d'identifier les fragilités, mais aussi de valoriser les bonnes pratiques et de proposer des solutions adaptées aux réalités locales pour optimiser les processus financiers et logistiques.

Ainsi 28 audits ont été conduits en 2025, dont 13 logistiques et 14 RHL au bénéfice de huit régions zonales ainsi que du COMSOPGN et du CEGN.

Par ailleurs, une nouvelle méthodologie d'audit-flash RHL a été expérimentée et généralisée, prenant en compte le recours des directeurs de cercles à des cabinets comptables. Plus léger et plus court, ce process permet de se déplacer plus souvent (6 en 2024) afin d'être au plus près des unités.

Le BAFAT contribue enfin à la modernisation des processus et à l'amélioration des pratiques en participant à un certain nombre de réflexions nationales – schémas directeurs, réformes immobilières, modernisation des systèmes d'information logistiques (VULCAIN-MI, SI-MCO), évolution des marchés publics. Son expertise irrigue l'ensemble de la chaîne du soutien de la gendarmerie.

ACTIVITÉ DE LA MISSION SURETÉ GENDARMERIE

Général de division Benoit GAUTIER, chef de la MSG

La diffusion d'une circulaire relative à la gouvernance de la fonction sûreté en gendarmerie en 2024 a permis à la Mission sûreté de la gendarmerie (MSG) de disposer d'un cadre réglementaire consolidé et fixant le champ et les modalités d'exercice de ses attributions. L'année 2025 a ainsi permis pour ce tout jeune acteur institutionnel, rattaché organiquement à l'IGGN, de s'ancrer officiellement dans le paysage de la gendarmerie et d'être identifié à part entière par les différents Échelons territoriaux de commandement (ETC).

La MSG se consacre prioritairement à la protection des emprises de la gendarmerie contre lesquelles les atteintes ont doublé en dix ans. Jets de projectiles de toutes sortes, dégradations, intrusions et même tirs d'armes à feu, les casernes de gendarmerie constituent des cibles singulières dont il faut questionner avec pragmatisme la sécurité.

La perception de la menace étant souvent subjective et à géométrie variable, la MSG objective par la donnée les niveaux réels d'adversité, de menaces et de sécurisation des emprises afin d'établir une cartographie des vulnérabilités et de fixer des priorités d'investissements financiers et/ou matériels. Après une expérimentation lancée en fin d'année 2025 en Normandie pour valider la pertinence de ce travail d'objectivation et faire évoluer les paramètres d'analyse le cas échéant, cette cartographie va permettre avant l'été 2026 à chaque ETC de disposer d'une vision précise de la vulnérabilité de ses emprises qu'il pourra corriger en investissant notamment sur des dispositifs de Contrôle des accès (CA), de Détection intrusion (DI), de Vidéo surveillance (VS) ou encore de Protection mécanique (PM).

Une vision clarifiée du niveau de vulnérabilité de chaque emprise doit s'accompagner d'une volonté d'y apporter les corrections et les évolutions nécessaires. Pour ce faire la direction d'un programme de dotation en moyens électroniques (CA, DI, VS) a été confiée à la MSG qui s'emploie à en définir, en liaison avec toutes les parties prenantes à ce dossier transverse, les tenants et aboutissants méthodologiques, les prérequis et les fonctionnalités.

Mission d'appui de la MSG au profit des casernes de la Nouvelle-Calédonie

Les émeutes survenues en Nouvelle-Calédonie en 2024 ont constitué une crise ultra-marine majeure nécessitant le plein engagement de la GN dans des conditions particulièrement éprouvantes et sensibles. Au regard des risques avérés d'une nouvelle flambée de violence, l'IGGN a apporté sa contribution à l'examen des adversités et circonstances auxquelles les unités de gendarmerie déployées ont pu être confrontées.
La sécurité des casernes, qui ont été les cibles de nombreuses atteintes caractérisées ont notamment fait l'objet d'un retour d'expérience qui a conduit à la saisine de la MSG pour réaliser un point de situation des moyens de défense et d'autonomie des emprises locales les plus exposées.
Courant décembre 2025, une quinzaine d'unités considérées comme les plus exposées ont été visitées. Des propositions d'amélioration de leur sécurité et de leur résilience ont ainsi été formulées à l'issue de ces visites de terrain. Elle se répartissent, d'une part, en mesures à mettre en œuvre rapidement au regard notamment de leur coût maitrisé et de la simplicité de leur mise en oeuvre, et d'autre part en mesures structurelles qui exigeront des investissements lourds et plus complexes à décliner. L'accent a ainsi été mis sur le caractère pragmatique des travaux et solutions à promouvoir pour mieux protéger les gendarmes et leurs familles.

VALORISATION DES EXPERTISES

ACTIVITÉ DE LA CELLULE NATIONALE RETOUR D'EXPÉRIENCE

Général de division Philippe LECLERCQ, chef de la CNRETEX

Totalement renouvelée à l'été 2025, l'équipe de la CNRetex a poursuivi la dynamique mise en place par ses prédécesseurs, dans un cadre réglementaire rénové.

Elle s'appuie sur un réseau de référents Retex, implantés notamment à l'échelon zonal, en charge de l'animation territoriale du retour d'expérience, encore trop souvent perçu comme une démarche chronophage et inquisitoriale.

La CNRetex a par ailleurs renforcé ses liens avec les structures en charge du Retex au sein des Armées, notamment le CICDE[9], qui bénéficient d'une culture du retour d'expérience plus ancrée.

Le Retex, au sein d'une structure « apprenante », contribue à la performance collective. L'analyse à posteriori des actions répond à des objectifs simples :

- corriger les fragilités ou vulnérabilités identifiées ;
- conforter, valoriser et partager les bonnes pratiques ;
- anticiper les besoins et adapter les capacités à l'évolution des contraintes, menaces et missions.

La construction d'une mémoire collective est également un des buts suivis. Dans ce cadre, une bibliothèque Retex est à disposition des unités sur le site de l'IGGN.

Bilan 2025

L'année écoulée a conduit aux analyses de nombreux événements d'ampleur, dont le deuxième Retex à froid de la crise sécuritaire en Nouvelle-Calédonie.
Les différents épisodes des contestations agricoles ont également permis la mise à contribution au profit des échelons zonaux concernés, des enseignements tirés des séquences précédentes, en matière de gestion des troubles à l'ordre public.

Par ailleurs, plusieurs documents de portée stratégique et de nombreuses productions réalisées par les échelons territoriaux, concernant autant le phénomène des rassemblements musicaux illégaux que la gestion sécuritaire des phénomènes climatiques (feux de forêts, inondations) sont venus enrichir la bibliothèque RETEX à disposition des personnels de la gendarmerie.

Enfin, au titre de sa mission liée au contrôle gouvernemental de l'armement nucléaire et au contrôle opérationnel des transports sensibles de la dissuasion, la CNRetex a appuyé la Gendarmerie de la sûreté des armements nucléaires (GSAN), dans le cadre d'un exercice annuel relatif au transport d'éléments d'armes nucléaires.

[9]Centre interarmées de concepts, de doctrines et d'expérimentations.

Retex à froid relatif au Dispositif estival de protection des populations (DEPP)

- un mandat : optimiser l'emploi des renforts déployés par la gendarmerie nationale pour adapter sa manœuvre aux migrations saisonnières.
- En effet, soucieux d'une analyse exhaustive et objectivée d'un dispositif annuel majeur, le directeur général de la gendarmerie nationale a demandé à la CNRetex d'évaluer le DEPP, en l'interrogeant sous différents aspects :
  - la méthode de planification mise en œuvre ;
  - l'adéquation des moyens engagés à la réalité des besoins ;
  - la soutenabilité de la manœuvre.
- une méthode : l'analyse de l'ensemble des directives produites aux échelons national, zonal et départemental, des entretiens conduits dans toutes les zones, des questionnaires adressés à tous les groupements de gendarmerie départementale bénéficiaires.

13 préconisations pour :
- améliorer la répartition des ressources et des moyens, en substituant une logique de besoins à une logique d'effectifs ;
- évaluer au plus juste le volume des renforts nécessaires, sans se limiter à la simple reconduction des dispositifs antérieurs ;
- se doter d'un outil permettant d'évaluer de manière homogène et objectivée les besoins en renforcement ;
- mesurer la charge opérationnelle réelle en cours de DEPP et apprécier la performance, ainsi que la pertinence de l'emploi des effectifs mobilisés.

L'OGED, UN OBSERVATOIRE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

En 2023, la gendarmerie nationale a fait le choix de se doter d'un observatoire dont le périmètre recouvre l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences, tant pour ce qui concerne son fonctionnement interne que dans le cadre de ses missions de sécurité au contact de la population.

En 2025, l'Observatoire a pris l'initiative de structurer un réseau interministériel réunissant les référents « égalité » des principaux corps en uniforme de la fonction publique de l'État.

Ce réseau, dénommé Uniformixité, a été conçu comme un espace de coopération et d'analyse comparative, destiné à renforcer la coordination des actions menées en matière d'égalité professionnelle.

Réseau Uniformixité : émergence de l'axe de travail pour « l'adaptation des équipements à la morphologie des personnels »

Dès les premières rencontres, le croisement des retours d'expérience a permis d'identifier plusieurs axes de travail sur des enjeux partagés. Parmi ces sujets, l'adaptation des équipements à la morphologie des personnels s'est imposée comme un enjeu central.
Les échanges interministériels ont mis en évidence des interrogations communes relatives :

- à la prise en compte des différences morphologiques femme/homme ;
- aux évolutions morphologiques au cours de la carrière ;
- à l'adaptation des équipements de protection.

Au-delà de la question du confort individuel, les réflexions partenariales ont révélé que l'inadaptation des équipements à la morphologie peut emporter des conséquences négatives de natures multiples.
Les constats établis au sein de la GN confirment une prise en compte des enjeux d'adaptation, notamment grâce à une large déclinaison des effets en version masculine et féminine, et des tailles intégrant les spécificités morphologiques sur la base de campagnes de mesures nationales.
Mais certains points d'attention subsistent :

- l'absence de déclinaison féminine pour certains effets spécialisés, principalement pour des raisons de volume ;
- une remontée des besoins du terrain perfectible ;
- des stratégies individuelles d'adaptation des tenues traduisant une recherche d'optimisation du rapport confort / performance, mais pouvant potentiellement exposer à des risques, notamment opérationnels. Ces éléments justifient une vigilance méthodique afin d'éviter l'installation de pratiques non sécurisées. L'adaptation des équipements aux morphologies peut utilement être analysé selon une grille de lecture relevant de la maîtrise des risques.

→ Risque opérationnel (sécurité et performance)
L'habillement constitue un équipement fonctionnel. Une inadéquation entre ce dernier et la morphologie du militaire peut, selon les contextes, affecter la mobilité, limiter l'aisance gestuelle et altérer l'usage optimal d'équipements de protection.
Dans le champ du maintien de l'ordre, la conformité des effets portés aux exigences de sécurité, notamment en matière d'ignifugation, constitue un point de vigilance identifié.

→ Risque en matière de prévention
Des effets imparfaitement ajustés peuvent générer notamment des contraintes posturales, un inconfort durable et des stratégies compensatoires individuelles.
La structuration de la remontée des besoins participe ainsi de l'obligation générale de sécurité.

→ Risque RH et de cohésion
Une adaptation insuffisamment visible peut produire des effets indirects sur l'engagement et la fidélisation.
À l'inverse, une approche consolidée de cette problématique renforce le sentiment d'équité sans altérer le principe d'uniformité.

Dans le prolongement de l'initiative ayant conduit à la création d'Uniformixité, l'OGED a proposé d'intégrer l'axe de l'adaptation des effets vestimentaires et d'équipements dans une logique d'amélioration continue reposant notamment sur l'objectivation des besoins, l'identification priorisée des effets sensibles, le renforcement de la coordination et de la représentativité dans les processus décisionnels et l'analyse des marges d'évolution compatibles avec les contraintes industrielles, contractuelles et budgétaires.

Cette approche, privilégiant la proportionnalité et l'anticipation, vise à traiter un risque diffus avant qu'il ne produise des effets négatifs (opérationnels ou préventifs) avérés. Il inscrit en cela cette réflexion dans une logique de maîtrise des risques (opérationnels, préventifs et RH), l'OGED contribuant à la sécurité des personnels et du modèle opérationnel.

L'ENGAGEMENT DE L'IGGN AUPRÈS D'INSTANCES EXTÉRIEURES

Le rôle de l'IGGN au sein de la commission de déontologie des militaires

Créé en 1996 pour sécuriser la reconversion des militaires dans le secteur privé, la commission de déontologie des militaires s'assure, par ses travaux, de la compatibilité entre la nouvelle activité professionnelle envisagée et les fonctions précédemment exercées au sein des armées, afin d'éviter la prise illégale d'intérêts.

Le Code de la défense précise qu'un militaire ne peut intégrer, dans un délai de trois années après sa cessation de fonction, une entreprise pour laquelle il a assuré des fonctions de surveillance ou de contrôle, avec laquelle il a conclu ou formulé des avis sur des contrats, ou pour laquelle il a proposé des décisions ou formulé des avis sur ses opérations.
Si la saisine de la commission de déontologie est obligatoire dans certaines situations et conseillée dans d'autres, elle reste toujours à l'initiative des militaires.

Composée, d'un président conseiller d'État, d'un conseiller maître de la Cour des comptes, d'une personnalité qualifiée, d'un contrôleur général des armées et de cinq officiers généraux, dont un général de gendarmerie, d'un représentant de la DRH-MD et de la DRH-GN, la commission se réunit mensuellement pour étudier les dossiers qui lui sont soumis et remettre un avis au ministre des Armées (compatibilité avec ou sans réserve, incompatibilité, incompétence).

Deux officiers généraux de l'IGGN sont ainsi nommés, par décision du ministre de l'Intérieur, membres titulaire et suppléant de cette commission. Traditionnellement, le chef adjoint de l'IGGN occupe le poste de titulaire et la suppléance est assurée par un général de la DAIE.

Chaque année, la commission instruit entre 250 et 350 dossiers dont une cinquantaine concerne des gendarmes. Par son expertise déontologique et sa connaissance approfondie de l'organisation et des missions de la gendarmerie, l'IGGN apporte un éclairage nécessaire à la commission pour toutes les questions qui relèvent de son champ de compétence.

L'IGGN, au cœur de la commission de discipline du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)

La commission de discipline du CNAPS constitue un acteur central de la régulation du secteur de la sécurité privée.
Compétente pour prononcer les sanctions les plus sévères (interdictions temporaires d'exercice et sanctions financières majeures), elle statue également sur les Recours administratifs préalables obligatoires (RAPO) formés contre les décisions disciplinaires prises par le directeur de l'établissement.
Aux côtés de magistrats et de représentants qualifiés du secteur, la gendarmerie nationale y est représentée par l'IGGN, agissant au nom du directeur général de la gendarmerie nationale. Cette participation s'inscrit pleinement dans la continuité des missions de sécurité publique et de police administrative exercées par l'Institution, contribuant ainsi à garantir l'exigence de probité et de professionnalisme attendue des acteurs de la sécurité privée.

Chaque année, la commission rend plus de 200 décisions disciplinaires, représentant près de deux millions d'euros de sanctions pécuniaires. Ce volume d'activité traduit une action soutenue face aux manquements les plus graves, notamment en matière de sous-traitance irrégulière et de travail dissimulé, susceptibles d'altérer la loyauté de la concurrence et de fragiliser l'ordre public.

Par son expertise opérationnelle et sa connaissance approfondie des réalités territoriales, l'IGGN contribue à l'appréciation des situations disciplinaires et participe activement à la régulation d'un secteur désormais pleinement intégré au continuum de sécurité.

Crédit photo : Ministère de l'Intérieur/E.DELELIS

LES ACTIONS À INTERNATIONAL DE L'IGGN

L'année 2025 a été une fois encore riche de déplacements à l'étranger et d'échanges avec des homologues étrangers qui ont été accueillis dans les locaux de Malakoff.

- À l'occasion de l'audition de la France lors de la 82ème session du Comité contre la torture des Nations-Unies, du 7 avril au 2 mai 2025, trois représentants de la DAIE se sont rendus à Genève afin de composer la délégation du ministère de l'Intérieur.

- Dans le cadre d'un cycle de formation initié en 2022 au profit des Forces de sécurité intérieure tunisiennes, sur demande de la Direction de la coopération internationale de sécurité (DCIS), deux officiers de la DSD se sont rendus à Tunis, en décembre 2025, pour délivrer une formation spécifique à la déontologie.

Structurée en deux volets théorique et pratique, la formation visait à exposer les principes déontologiques suivis par les FSI françaises et à promouvoir les modèles de transparences et de redevabilité. S'agissant du volet théorique, les fondements idéologiques et juridiques de la déontologie ont été abordés ainsi que ses mécanismes de préventIon, de détection et de contrôle. S'agissant du volet pratique, des exercices illustrants des manquements constatés et réprimés ont été mis en place afin de promouvoir un modèle déontologique vertueux.

ANNEXE

BILAN DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

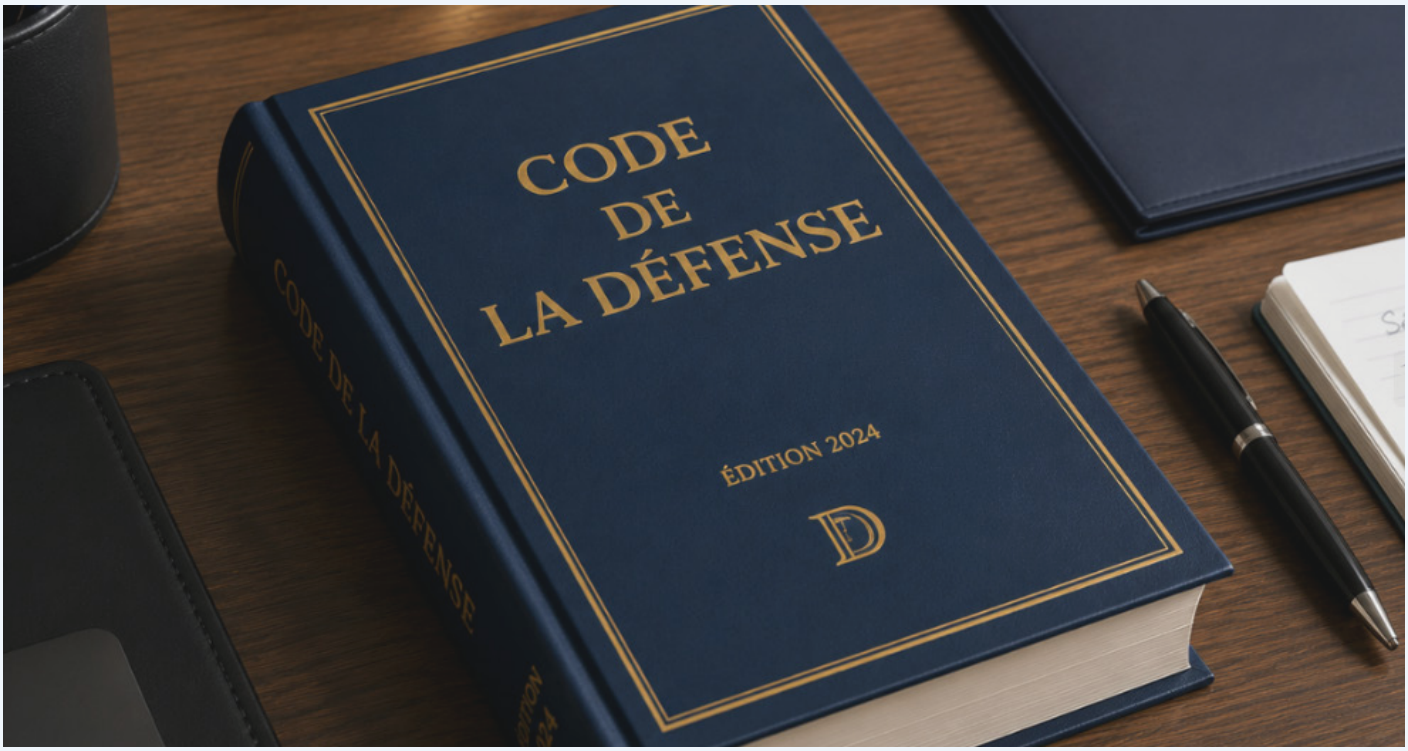
SOURCE : SDAP

L'IGGN N'INTERVIENT PAS DANS LE DOMAINE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total sanctions du Groupe 1	**2 229**	**2 747**	**2 905**	**3 037**	**3 585**	**3 770**
Avertissement	120	147	140	169	188	**225**
Réprimande	60	50	61	44	81	**73**
Consigne	109	231	368	425	349	**429**
Arrêts	1 788	2 161	2 172	2 238	2 754	**2 839**
Blâme	104	93	93	74	117	**99**
Blâme du ministre	48	65	71	87	96	**105**
Total sanctions du Groupe 2	11	13	18	19	16	**18**
Exclusion temporaire de fonctions	8	6	6	8	12	**7**
Abaissement temporaire d'échelon	-	2	9	10	4	**11**
Radiation du tableau d'avancement	3	5	3	1	-	**-**
Total sanctions du Groupe 3	28	37	55	62	67	**46**
Retrait d'emploi	8	6	24	21	28	**19**
Radiation des cadres	15	25	19	31	29	**22**
Résiliation du contrat	5	6	12	10	10	**5**
Total G1/G2/G3	2 268	2 797	2 978	3 118	3 668	**3 834**
OG	57	64	82	93	100	**100**
OCTA	5	4	1	3	4	**3**
SOG	1 697	2 121	2 211	2 247	2 799	**2 888**
CSTAGN	46	53	70	79	74	**86**
GAV	463	555	614	696	691	**757**
Total par corps	2 268	2 797	2 978	3 118	3 668	**3 834**

Typologie des fautes

Typologie des fautes	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Accidents	135	136	166	217	32	**404**
Fautes de comportement	200	280	340	312	441	**461**
Manière de service	440	598	569	616	813	**897**
Mentir/Falsifier	99	104	80	93	160	**180**
Violences	78	93	123	116	100	**94**
Retards/abandons de poste	41	41	64	66	82	**76**
Indiscrétions	36	41	30	42	53	**39**
Ivresse	222	213	305	330	368	**327**
Infractions au règlement	369	560	503	416	368	**372**
Insultes	150	171	174	216	161	**166**
Armement	136	160	173	212	251	**288**
Stupéfiants	7	12	8	7	9	**10**
Harcèlement moral	22	23	12	21	11	**8**
Scandales	44	35	53	46	83	**94**
Vols	25	29	24	24	27	**25**
Absences/désertions	0	3	7	2	1	**2**
Pertes	37	70	74	84	97	**113**
Dettes	2	3	3	4	3	**5**
Recels/escroqueries	14	11	5	32	15	**10**
Travail illégal	2	6	9	4	15	**17**
Détériorations	17	20	21	28	18	**32**
Mœurs	40	47	61	59	57	**58**
Infractions diverses	58	57	78	69	78	**53**
Manquements dans intervention	75	58	80	89	108	**81**
Menaces	14	19	12	9	11	**17**
Divers	1	1	1	2	3	**1**
Relations	4	6	3	2	3	**4**
Total	2 268	2 797	2 978	3 118	3 668	**3 834**



La spécificité des sanctions disciplinaires militaires

En droit français, la sanction disciplinaire militaire s'inscrit dans un cadre spécifique lié aux exigences des forces armées (discipline, hiérarchie, disponibilité). Elle se distingue sensiblement de celle applicable aux agents de la fonction publique civile.

Cette sanction disciplinaire est une mesure prise par l'autorité militaire compétente à l'encontre d'un militaire ayant commis une faute dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors, dès lors que cela porte atteinte à la discipline.

Elle est encadrée par le Code de la défense notamment les dispositions relatives au statut général des militaires.

Elle vise à :
- maintenir la discipline et l'ordre au sein des forces armées ;
- garantir la capacité opérationnelle ;
- sanctionner des manquements aux obligations militaires (obéissance, neutralité, disponibilité, etc.)

Les sanctions disciplinaires militaires présentent ainsi plusieurs particularités :
- une logique de discipline renforcée, le militaire étant soumis à un lien de subordination plus strict que dans le civil (principe d'obéissance hiérarchique) ;
- une gamme de sanctions spécifiques qui peuvent inclure notamment les jours arrêts (restriction de liberté dans un cadre militaire), la radiation du tableau d'avancement, l'exclusion temporaire ou la radiation des cadres (équivalent d'un licenciement) ;
- une procédure plus rapide (importance de l'immédiateté pour maintenir la discipline) et hiérarchique (décision souvent prise directement par le supérieur hiérarchique).

La finalité de la sanction militaire est donc différente de celle de la sanction disciplinaire civile. Encadrée notamment par le statut général des fonctionnaires, la sanction disciplinaire prise par l'administration à l'encontre d'un agent public ayant commis une faute professionnelle a pour objectif de rétablir le bon fonctionnement du service public. La sanction militaire, pour sa part, priorise le respect de la discipline et l'efficacité opérationnelle.

GLOSSAIRE

ADIGGN	Antenne déconcentrée de l'IGGN
AFA	Agence française anti-corruption
AFNOR	Association française de normalisation
AI	Affaires immobilières
AMGN	Académie militaire de la gendarmerie nationale
ANFSI	Agence du numérique des forces de sécurité intérieure
BAFAT	Bureau de l'audit financier, administratif et technique (IGGN)
BAPGD	Bureau de l'audit, de la protection et de la gouvernance des données (IGGN)
BASSI	Bureau de l'audit et de la sécurité des systèmes d'information (IGGN)
BASST	Bureau de l'audit de la santé et de la sécurité au travail (IGGN)
BEA	Bureau des enquêtes administratives (IGGN)
BEJ	Bureau des enquêtes judiciaires (IGGN)
BMRA	Bureau de maîtrise des risques aéronautiques
CC3	Conseiller concertation de troisième niveau (région de gendarmerie)
CD	Correspondant déontologue
CEGN	Commandement des écoles de la gendarmerie nationale
CGLPL	Contrôleur général des lieux de privation de liberté
CIC	Cellule d'identification criminelle
CFMG	Conseil de la fonction militaire gendarmerie
CIAPT	Certificat individuel d'aptitude à la pratique du tir
CNAPS	Conseil national des activités privées de sécurité
CNP	Coordonnateur national de la prévention
CNRETEX	Cellule nationale de retour d'expérience de la gendarmerie (IGGN)
COMSOPGN	Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale
CORG	Centre d'opérations et de renseignement de la gendarmerie nationale
CPMGN	Centre de production multimédia de la gendarmerie nationale
CPSAG	Conseil permanent de la sécurité aérienne de la gendarmerie (IGGN)
CNEFG	Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie
CNFPJ	Centre national de formation à la police judiciaire

COMFAG	Commandement des forces aériennes de la gendarmerie
CMAI	Comité ministériel d'audit interne
CRAIE	Cadre de référence de l'audit interne dans les administrations de l'État
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale
DAET	division des audits et expertises techniques (IGGN)
DAIE	Division des audits, inspections et études (IGGN)
DCIS	Direction de la coopération internationale de sécurité
DDD	Défenseur des droits
DEI	Division des enquêtes internes (IGGN)
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DOE	Direction des opérations et de l'emploi (DGGN)
DSD	Division des signalements et de la déontologie (IGGN)
DSF	Direction des soutiens et des finances (DGGN)
EAI	Enquête administrative interne
EJI	Enquête judiciaire interne
ETC	Échelon territorial de commandement
FA	Formation administrative
FSI	Forces de sécurité intérieure
GISST	Groupe des inspecteurs santé sécurité au travail
GSRH	Groupe de soutien RH (niveau groupement de gendarmerie)
HMT	Harcèlement moral au travail
IFACI	Institut français de l'audit et du contrôle interne
IGA	Inspection générale de l'administration
ISST	Inspecteurs santé sécurité au travail
MMAI	Mission ministérielle de l'audit interne
MSG	Mission sûreté de la gendarmerie (IGGN)
OGCNT	Officier général coordonnateur national du tir (IGGN)
OGED	Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations
OPSMD	Outil de prévention et de suivi des manquements déontologiques
ORFA	Optimisation des ressources des forces armées
PCA	Président de conseil d'administration (cercles mixtes)
RAPO	Recours administratif préalable obligatoire
RED	Réseau égalité diversité
RHL	Restauration, hôtellerie, loisirs
RIL	Référent informatique et libertés
SDIL	Sous-direction de l'immobilier et du logement (DGGN)
SDSIRH	Sous-direction des systèmes d'information RH (DGGN)
SIC	Système d'information et de communication
SSI	Sécurité des systèmes d'information
SST	Santé et sécurité au travail
ST	Service de la transformation (DGGN)

© Conception & réalisation SIRPA Gend 2026-205 AB