

Le commandement et le soutien social

Général d'armée (2s) Jean-Régis Véchambre

Président de la Société nationale de l'histoire et du patrimoine de la gendarmerie - société des amis du musée de la gendarmerie

Plonger dans l'histoire de la caisse nationale du gendarme (CNG), qui connaît un nouveau tournant majeur, offre des perspectives d'études et de questionnements, non seulement sur la personnalité extraordinaire du capitaine PAOLI, mais sur l'action sociale, dans son objet, ses modalités, son articulation avec les autres acteurs du domaine et enfin ses transformations permanentes liées aux évolutions sociétales. Parmi ces questionnements, je voudrais retenir ceux de la responsabilité et du rôle du commandement dans le soutien social.

Évoquer ces questions impose d'abord d'interroger les fondements modernes de ce devoir et donc sa légitimité. Il s'agit ensuite, en saisissant son champ, d'évoquer quelques-unes des modalités puis enfin d'ouvrir des perspectives.

Un devoir social frappé de suspicion dans la société : le paternalisme

Le Professeur Arnaud-Dominique HOUTE, dont la contribution ouvre notre dossier, présente la gendarmerie du XIX^e siècle comme « une institution paternaliste ». S'il en explique les bienfaits, il indique que la caisse serait construite en réaction aux « dérives d'un système paternaliste fondé sur la faveur » et sur les principes d'indépendance et de gouvernance démocratique que les modèles mutualistes naissants et bâtis sur le droit offrent alors. Madame Patricia TOUCAS-TRUYEN complète ce point dans sa conclusion dans le même dossier : « Sans doute la CNG doit-elle à son fondateur, le romanesque capitaine Paoli, de s'être forgé dès l'origine une identité singulière, nourrie à la fois des valeurs de la Mutualité et de la Gendarmerie, proches quand il s'agit de solidarité et de sens du collectif, antagonistes lorsque la hiérarchie militaire ne pouvait s'accommoder de la conception égalitaire de la mutualité ».

Ce paternalisme est celui qui est en vogue à l'époque de PAOLI. « Fin XIX^e, début XX^e, face à la contestation ouvrière et aux velléités républicaines de réglementation du travail, un discours et des pratiques paternalistes vont proposer de régler la question sociale. Un patronat éclairé tente alors de réenchanter le monde de l'entreprise en consacrant des moyens importants au

logement, à l'éducation, à la santé, aux loisirs des travailleurs⁽¹⁾ ».

Le Maréchal LYAUTEY, alors capitaine et contemporain de PAOLI, évoque⁽²⁾, l'exemple des officiers russes : « le corps des officiers russes (...) exerce sur l'âme de son armée une action immédiate et forte parce qu'il est pénétré de cette idée de patronat, de devoir social, qui fait défaut chez nous ».

Le paternalisme reste pour autant connoté négativement. Il caractérise « l'attitude bienveillante du chef d'entreprise qui, de sa seule initiative, octroie à son personnel des avantages sociaux dans le but d'affermir son autorité⁽³⁾ ». La bienveillance, fait de vouloir le bien de l'autre, est interrogée par la philosophie : jusqu'où vouloir le bien de l'autre malgré lui ?⁽⁴⁾ Le dirigeant décide seul. L'octroi d'avantages ne viserait qu'à garantir l'obéissance au bénéfice des seuls intérêts du capital et du patron. L'action sociale et l'attachement du patron à ses salariés sont irrémédiablement entachés.

(1) Dans **Du paternalisme au managérialisme : les entreprises en quête de responsabilité sociale** par Henri JORDA Lab. RII, Université de Reims Champagne-Ardenne – article paru dans la revue INNOVATIONS numéro 29 2009/1

(2) *Le rôle social de l'officier* publié en 1891 dans la revue des deux mondes

(3) Définition source www.cnrtl.fr/definition/paternalisme.

(4) Voir à cet égard l'article **Le paternalisme peut-il être « doux » ? Paternalisme et justice pénale** par Christophe BÉAL docteur en philosophie et chargé de cours à l'université de Toulouse dans la revue *Raisons politiques* n° 44 2011/4. Cette question est aussi celle de la confrontation entre liberté et État providence.

Paradoxalement, au côté de la solidarité nationale exprimée dans l'impôt, c'est aujourd'hui l'entreprise qui porte une part importante du système de santé ou d'autres dispositifs tels que le chômage mais dans une gouvernance partagée avec les autres partenaires sociaux. Sa responsabilité est engagée de manière ancienne dans la sécurité et la santé au travail (SST) mais cette responsabilité s'est accrue avec la prise en charge croissante des risques psychosociaux, intégrés désormais dans la qualité de vie au travail (QVT)⁽⁵⁾ et avec le concept plus large de responsabilité sociale des entreprises (RSE)⁽⁶⁾. Ces concepts, validant les enjeux de performance des entreprises, offrent de nouveaux espaces de légitimité aux dirigeants. « *Le patron ne se présente plus comme un père pour ses ouvriers, mais les managers se font gestionnaires conscients de leur rôle citoyen au sein de la société tout entière, voire de la planète dans le cadre de la responsabilité environnementale* ». Il s'agirait, comme pour le paternalisme, de « *constituer les salariés en une communauté unie, heureuse et réglementée selon les liens, les bienfaits et la volonté des organisations* »⁽⁷⁾.

Si certains parlent aujourd'hui de néopaternalisme pour mieux le fustiger, qu'en est-il pour les militaires-gendarmes ?

Un devoir social pour le cadre militaire-gendarme⁽⁸⁾ fondé sur la mission et ses exigences, appuyé sur une organisation et une gouvernance qui en facilitent l'exercice

LYAUTEY, tout en déplorant le défaut d'esprit de « patronat » chez les officiers français, jugeait idéales les conditions d'un paternalisme vertueux dans le monde militaire : « *Nul n'est mieux placé que l'officier pour exercer sur ses subordonnés, une action efficace. En contact avec eux, il partage entièrement leurs travaux, leurs fatigues et n'en tire néanmoins aucun profit. Son gain ne*

dépend pas, comme celui des industriels, de la peine de ses hommes. Leurs intérêts sont non plus opposés, mais semblables. L'autorité dont il est investi repose sur la loi (...). Des règlements précis fixent la limite de ses exigences professionnelles. Tout concourt à dégager son indépendance personnelle et le désintéressement de son action ».

Le cadre législatif et réglementaire actuel, dont les devoirs du chef datent de 1975, définit un **paternalisme, consultatif et participatif**⁽⁹⁾.

La loi fixe (article L4111-1 du code de la Défense) la mission et les exigences liées, dont l'obéissance au travers de la discipline. En parlant de « *l'armée de la République* », elle renvoie à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Il s'agit de ce principe que le Maréchal de BELLE-ISLE rappelait à son fils nommé à la tête d'un régiment⁽¹⁰⁾ : « *N'oubliez jamais que les officiers de votre régiment sont des hommes, Français, vos égaux, (...) personnes dont l'honneur est le mobile* ». Cette égalité de condition concerne les militaires de tous grades qui ont fait le choix librement de servir. C'est aussi la soumission à la Nation et le désintéressement mis en avant par l'article 12 : « *La garantie des droits de l'Homme et du Citoyen nécessite une force publique : cette force est donc instituée pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée* ». Insistant sur les devoirs et sujétions liées, vient le contrat moral avec les citoyens et la Nation qui lui doivent respect et considération. La loi depuis 2015 fonde ensuite l'appui à la reconversion professionnelle, comme la prise en charge des retraités et elle définit ce qu'est la condition militaire, celle-ci n'ayant jusqu'alors jamais connu de définition de ce niveau. Elle inclut à cet égard, ce qui est sans équivalent, le moral et la condition des ayants droit et le soutien aux familles, le plan famille déployé par le ministère des armées en étant la traduction concrète⁽¹¹⁾.

Interdisant la grève et l'appartenance à des groupements à caractère syndical, ouvrant en revanche depuis 2015 la possibilité d'adhérer à des associations professionnelles de militaires (APNM), elle attribue « *au chef, à tous les échelons, la mission*

⁽⁵⁾ « *La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises (...)* » - préambule de l'ANI QVT-EP de juin 2013.

⁽⁶⁾ En 2011 la commission européenne définit la RSE comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ».

⁽⁷⁾ Cf. note de bas de page 1.

⁽⁸⁾ Dans une force décentralisée comme la gendarmerie reposant encore sur un encadrement de proximité constitué pour une part très importante de sous-officiers gradés supérieurs, ce devoir social repose également sur eux.

⁽⁹⁾ Comme synthèse de trois des quatre styles de directions théorisés en 1967 par Rensis LIKERT : autoritaire et exploiteuse, bienveillante, consultative et participative.

⁽¹⁰⁾ Charles, Louis, Auguste FOUQUET de BELLE-ISLE (1684-1761), maréchal en 1741, élu à l'Académie française en 1749, ministre de la Guerre de 1758 à 1760.

⁽¹¹⁾ Cf. bilan social 2017 du ministère des armées – page 296 - <https://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/ressources-humaines/bilan-social/bilan-social-2017>.

de veiller aux intérêts de ses subordonnés (...) » (article L4121-4 du code de la Défense), notion de bienveillance qui dépasse la notion de condition. Cette disposition est reprise dans la partie réglementaire qui fixe les devoirs et responsabilités du chef et du subordonné militaires⁽¹²⁾ : « *Lorsqu'il exerce une autorité en tant que chef, le militaire porte attention aux préoccupations personnelles des subordonnés et à leurs conditions matérielles de vie ; il veille à leurs intérêts et, quand il est nécessaire, en saisit l'autorité compétente* ».

La **bienveillance** est donc un principe réglementaire de commandement militaire et qui, à partir de 1975, est devenu institutionnellement et progressivement plus consultatif et participatif⁽¹³⁾. Le rapport annuel sur le moral porté par le commandement en est l'une des expressions les plus fortes même si depuis 2005 (article L4111-1, dernier alinéa), le haut comité à l'évaluation de la condition militaire (HCECM) est venu donner un nouvel outil mandaté pour en rendre compte au Président de la République et à la représentation nationale. L'indépendance, la vision comparative avec la société, accroissent la légitimité et la crédibilité des constats et analyses. La publicité apportée à ses travaux vient par ailleurs combler la difficulté pour le commandement de s'exprimer dans sa fonction d'acteur social, les rapports sur le moral ayant rarement donné lieu à publicité, ceux-ci étant alors critiqués pour leur manque de transparence. Sa lourdeur enfin a conduit à en espacer la réalisation et à lui substituer dans les intervalles des sondages auprès des militaires.

Mais à côté de la bienveillance liée au souci de pédagogie : « *Je veux un commandement bienveillant, agile et éclairé, qui sanctionne si besoin mais qui explique* »⁽¹⁴⁾, il est nécessaire d'en faire un état d'esprit et une compétence.

Après ce que j'ai développé dans l'éditorial de cette revue concernant l'état d'esprit, je voudrais ajouter trois aptitudes du chef : émerveillement (dominé à la fois par l'idée d'étonnement

et celle d'**admiration**), **gratitude** et **reconnaissance** à l'égard de ce que font ses subordonnés. C'est vrai de la gendarmerie où les actions quotidiennes sont conduites par de petites équipes dont on attend une forte capacité d'initiative et où il n'y a pas d'exécutants mais des hommes et des femmes qui portent en propre des responsabilités et en répondent individuellement. C'est vrai aussi d'une force dont les membres donnent leur vie ou sont blessés. Le capitaine PAOLI avait raison de porter sur la place publique le sacrifice du gendarme. Il reste d'actualité comme en témoignent les chiffres présentés dans l'encadré 1.

À ce stade, il est important de lever un possible malentendu. La bienveillance n'est pas « *complaisance* » C'est ce qu'il faut comprendre des deuxième et troisième alinéas de l'article L4111-1. « *Garanties* » et « *compensations* » sont en effet dues à « *ceux qui ont choisi cet état* », librement. Respect et considération ne sont donc dus qu'à partir du moment où devoirs et sujétions sont mis en œuvre. Toute action sociale ne saurait donc viser à fragiliser les exigences du métier et ses contraintes mais s'attachera à les compenser ou en faciliter la mise en œuvre. C'est ce que rappelait dans la lettre précitée le Maréchal de BELLE-ISLE : « *Vous vous tromperiez grossièrement si vous vous imaginiez que, pour obtenir l'amour de votre régiment, vous devez laisser fléchir la discipline ou affecter une complaisance extrême pour les désirs de chacun des officiers qui le composent (...)* ». C'est ce que dit le CEMAT en parlant de « *l'exigence de générosité* » : « *Méfions-nous toutefois de ne pas inverser la cause et l'objet. Il ne s'agit pas de commander dans le but d'être aimé mais plutôt d'aimer dans le but d'être obéi* »⁽¹⁵⁾.

Les qualités humaines qui précèdent supposent l'exemple des chefs. Elles requièrent des dispositions personnelles. Elles supposent une adhésion profonde à un enseignement éthique, déontologique, l'apprentissage du sens de la justice, une connaissance pratique des devoirs et sujétions et de leurs conséquences pour les militaires et leurs familles ainsi que des compensations liées (en droit et en opportunité), la connaissance des hommes et des femmes avec lesquels il est donné de servir, une volonté de travail avec tous les acteurs du soutien humain et social et un intérêt pratique pour les outils à disposition, enfin une **capacité d'écoute** que le DGGN a décidé de renforcer au sein de la

⁽¹²⁾ Articles D4122-1 à D4122-6 du code de la Défense ; article D4122-. Cf. également les différences notables qui existent entre ces dispositions et celles du code déontologie de la police et de la gendarmerie nationale (articles R 434-4 à R 434-13 du code de la sécurité intérieure).

⁽¹³⁾ Article D4121-3 du code de la Défense : « *Les militaires participent à la prise des décisions relatives à la vie courante de leur formation par l'intermédiaire de commissions (...)* ».

⁽¹⁴⁾ Article paru dans Ouest France le 18 juillet 2018. <https://www.ouestfrance.fr/politique/defense/gendarmerie/baisse-du-moral-suicides-le-patron-des-gendarmes-revient-sur-l-etat-de-ses-troupes-5883915>.

⁽¹⁵⁾ Livre bleu sur l'exercice du commandement dans l'armée de Terre – édition 2016. Cf. aussi « *Commandement et fraternité dans l'armée de Terre* » – éditions ECONOMIC, 2016.

Encadré 1

5250 gendarmes morts en service entre 1884 et 2017.

Source DELPAT. Estimation jugée fiable, en dépit d'incertitudes :

- rien n'assure que le livre d'or 1791-1912 donne une liste exhaustive des morts en service (90 recensés de 1884 à 1912). Le tableau 2 infra confirme cette divergence, tous les militaires décédés en service n'étant pas inscrits au livre d'or ;
- les chiffres pour la Première Guerre mondiale reposent sur une extrapolation du nombre de morts pour la France établi par Louis Napoléon PANEL dans sa thèse portant sur les gendarmes dans la Grande Guerre ;
- pour la Seconde Guerre mondiale, les bilans varient au sein même de l'institution. L'évaluation repose sur les travaux du Lieutenant (H) Raymond DUPLAN.

Ratio du nombre de tués en service par rapport aux effectifs totaux de la gendarmerie de l'année considérée (effectifs issus des travaux du Professeur Jean-Noël LUC).

Tableau 1 - Proportion de gendarmes morts en service (source DELPAT)

Année	Morts	Effectifs	Prorata (10 000)
1884	6	29744	2,01
1895	3	28344	1,05
1913	3	27487	1,09
1936	7	44150	1,58
1947	30	63470	4,73
1958	34	66470	5,12
1965	26	63443	4,10
1975	21	77104	2,73
1980	25	81933	3,05

hiérarchie et au sein de la chaîne de concertation, faite d'**empathie**, de **compassion**, de **considération positive**, et qui ouvre donc à la **relation aidante**.

Aider, appuyer, suppose des leviers. Telle est la force d'une force militaire « intégrée » dans laquelle le chef opérationnel est aussi l'organique et dispose de tous les leviers RH et soutien de l'homme (budgétaire, immobilier, matériel...). Cette mise en synergie permanente (opération/soutien) est la responsabilité du directeur général au commandant d'unité élémentaire et au commandant de caserne. Les commandants de région et assimilés sont en outre les responsables locaux de toutes les politiques : prévention des risques professionnels (SST), impliquant notamment la médecine du travail par le service de santé des armées et dont ils animent les commissions *ad hoc* (CCHPA et CHSCT) ; prévention des risques psy-

2003	7	102 603	0,68
2007	6	105 975	0,57
2012	6	100 079	0,60
2015	3	100 553	0,30

Les gendarmes décédés en position d'activité depuis 2003

Depuis l'institution de la journée du 16 février en 2003, le bureau de l'action sociale (BAS) tient à jour le nombre de militaires décédés en position d'activité et en service (hors livre d'or).

Tableau 2 – Nombre de gendarmes décédés en position d'activité (source BAS)

Année	Décédés en position d'activité	Dont décès en service
2003	135	6
2004	102	4
2005	114	10
2006	117	16
2007	98	6
2008	100	9
2009	119	10
2010	110	13
2011	111	7
2012	99	8
2013	92	8
2014	79	4
2015	94	5
2016	98	18
2017	82	8
Total	1 550	132

chosociaux (COPIL RPS) ; action sociale (ministère des armées) ; aide à la reconversion. Ils coordonnent et animent les différentes ressources en matière d'appui : état-major RH, assistants de service sociaux, psychologues cliniciens, médecins d'unités, aumôniers militaires, chaîne de concertation...

Un soutien au rendez-vous quotidiennement et au clair avec le sens de sa mission, de nombreux problèmes d'ordre social se trouvent prévenus. Ceci se voit en situation de crise. À cet égard, l'opération conduite par la gendarmerie à St MARTIN au moment du cyclone IRMA est exemplaire de ce qui vient d'être évoqué, aucune autre organisation implantée localement n'ayant eu son niveau de résistance d'une part, de mobilisation rapide d'autre part, de résilience enfin, familles comprises.

L'action sociale du chef épouse le cadre vaste tant de la prévention que celui des risques psychosociaux (RPS).

La prévention revêt trois aspects distincts :

Les trois volets de la prévention

PRIMAIRE = réduire les sources et causes de stress après les avoir identifiées et analysées.

SECONDAIRE = aider les individus à développer des capacités à faire face au stress.

TERTIAIRE = prendre en charge les individus affectés par le stress.

Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Point clé, qu'il faut préciser sur trois axes :

- « *La genèse d'une souffrance au travail ne saurait être réduite à une variable indépendante et extérieure au sujet. Elle résulte véritablement d'une rencontre entre un sujet, ses expériences précoces, les aléas de sa vie affective, ses échecs et réussites, ses aptitudes relationnelles, sa personnalité (par exemple sa capacité à tolérer les situations de frustration ou à tenir compte de l'expérience vécue) avec une situation qui va le solliciter fortement, le heurter ou le dépasser, et provoquer une souffrance psychologique* ».
- « *La réaction de stress s'avère même être un formidable processus d'adaptation, tant biologique que psychologique, de l'individu à son environnement, quand celui-ci devient plus difficile. Le stress n'est donc pas une maladie, mais une réaction de notre organisme pour s'adapter aux menaces et aux contraintes de notre environnement. Sans cesse sollicitée et indispensable à notre bon fonctionnement, cette réaction de stress devient en revanche nocive si elle est activée à un niveau très élevé, si elle est répétée (sans possibilité de récupération) ou si elle est chronique, poussant à leurs extrêmes nos réactions biologiques et psychologiques. Physiques ou psychologiques, les pathologies liées au stress peuvent alors se développer* ».
- « *L'expression risques psychosociaux rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation aux*

autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie ».

Le schéma en encadré 2 présente 12 facteurs de stress, regroupés en trois facteurs thématiques. Pour autant, sept autres méritent d'être ajoutés :

- **dangerosité du métier** - risque de mort et de blessures avec leurs conséquences ;
- **soutien santé/aptitude** - risque d'inaptitude métier ;
- **conditions de vie dans la caserne** ;
- **mobilité professionnelle, fonctionnelle et géographique** ;
- **confrontation à la mort**, à la violence, à l'horreur, au mensonge, à la contestation ;
- **contrôle social sur vie privée par concitoyen** ;
- **mise en cause judiciaire**.

Le soutien social est un facteur parmi les autres, alors que le rôle social du chef concerne l'ensemble. Si certains risques ne sont pas maîtrisés, ils peuvent entraîner des effets sur les individus et le collectif présentés à droite.

Le schéma en encadré 3 (page 74) montre l'organisation adoptée en région Lorraine en 2015. La cellule de prévention est révélatrice de l'ampleur des compétences à disposition : commandant en second, médecin militaire, assistante sociale, chef du bureau de l'accompagnement social, psychologue clinicienne, conseillère conjugale et familiale, chef de la cellule, cheffe du centre d'orientation et de reconversion, aumôniers, référents officier et sous-officier. Le COPIL, chargé de décider puis de suivre, associe, outre les acteurs précités, tous les acteurs opérationnels et de l'appui opérationnel (RH, logistique...).

Il faut enfin noter trois suivis spécifiques : les militaires placés à la suite, les inaptes et les familles de militaires tués et blessés ainsi que les militaires eux-mêmes (cf. encadré 1 - 1 418 décédés en position d'activité - maladie, accident hors service, suicides - depuis 2003). Il faudrait y ajouter les militaires mis en cause judiciairement.

Quels points d'attention ?

La performance de la gouvernance :

- préserver l'ancrage militaire – ministère des armées et le statut de force autonome ;
- maintenir et placer administration, services et structures sous l'autorité du commandement, organique chaque fois que nécessaire, à défaut fonctionnelle ;
- n'envisager aucune mutualisation qui pourrait fragiliser le caractère intégré de la force ;
- garantir une vision stratégique globale du soutien social, grâce à une vision élargie de la commission nationale de prévention et du plan de prévention, dont l'accompagnement du personnel et l'action sociale, ne sont que des aspects (rémunérations, positionnement fonctionnel, satisfaction des besoins immobiliers et matériels, concertation... mobilisent le DGGN et la DGGN et ont un impact social majeur).

S'agissant de l'action sociale :

- afin de renforcer la capacité de coordination et de conseil, en lien avec la sous-direction de l'action sociale du ministère des armées, créer un outil de présentation synthétique des actions, interministérielles, ministérielles, gendarmerie, CNMSS, opérateurs référencés (assurances et mutuelles livre 2), mutuelles livre 3 dont CNG, fondation Maison de la Gendarmerie, associations ;
- créer une conférence annuelle d'expression de préoccupations et besoins auprès de tous les acteurs précités en y associant le HCECM ;
- recréer à l'échelon régional le district social ;
- renforcer le pilotage et l'audience des deux outils dont sont propriétaires les gendarmes, en lien avec les associations, Fondation MG et CNG et réunis au sein de l'entraide, expression d'une double solidarité. Le maintien de deux modes distincts de gouvernance semble adaptée : une gouvernance classique de mutuelle pour la CNG, hors son président, nommé par le ministre, assurant le lien avec l'institution, à la fois garantie d'appui de la DGGN pour la CNG et vecteur de mise en cohérence des préoccupations du commandement avec celle portée par les adhérents de la CNG ; une gouvernance commandement qui n'exclut pas une participation de la concertation pour la Fondation MG et qui est de nature en prendre en compte plus spécifiquement des mesures compensant devoirs et

Encadré 2



Effets sur collectif

Conflits sur lieu de travail et dans la caserne
 Démotivation
 Perte cohésion/esprit équipe
 Perte qualité travail
 Absentéisme et conséquences pour les autres en surcharge, retards et conséquences pour les usagers
 Perte confiance en hiérarchie
 Accroissement « *turn-over* » dans l'unité

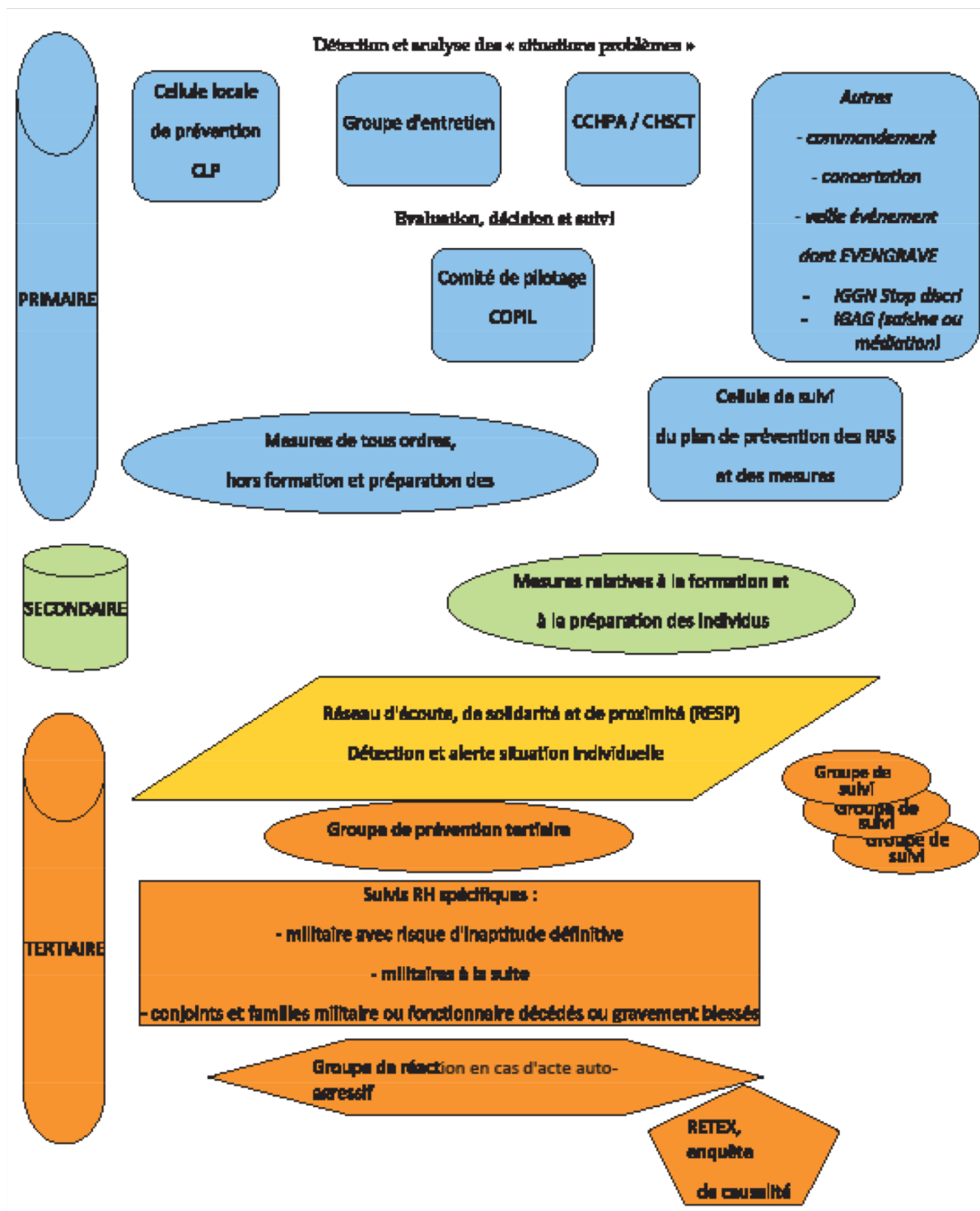
Effets sur individus

Stress, mal-être, inquiétude
 Angoisse, souffrance, épuisement au travail (*burn-out*), dépression
 Pathologies professionnelles

sujétions. Quelques exemples récents ou qui pourraient être envisagés :

- inaptitudes/conséquences : l'aide mise en place par la MG pour les militaires faisant l'objet d'une décision médico-statutaire d'inaptitude, compensation d'une sujétion particulière,
- logements étudiants : l'investissement partagé en matière de réalisation de logements étudiants, dans une logique nationale ; dans le cadre du développement régional de l'offre, réfection de logements surnuméraire dans certaines casernes (MG) et gestion par les mess avec l'appui de la CNG,
- le couple un sujet majeur de préoccupation : la MG pourrait porter l'appui et la constitution d'un réseau de conseillers conjugaux et familiaux, ainsi que leur acculturation au

Encadré 3. Schéma d'organisation de la prise en compte des risques psychosociaux



milieu et la CNG prendre à son compte le financement de tout ou partie des consultations; Ces conseillers cumulant de plus en plus la compétence de sexologues, l'approche pourrait être la même.

À l'heure où la CNG retrouve l'indépendance qui était la sienne et la vocation que PAOLI lui avait donnée, il est de la responsabilité de tous les Gendarmes, en service et en retraite, de se mobiliser pour que tous, en y adhérant, soient signes de cette solidarité et de cet esprit de corps, eux-mêmes conditions du meilleur engagement au service de la sécurité de nos concitoyens.