



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Gendarmerie Nationale

ÉPREUVES DE SÉLECTION

**« CORPS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF
DE LA GENDARMERIE NATIONALE »**

« ZONE PACIFIQUE – SEPTEMBRE 2022 »

SUJET PRINCIPAL

SPÉCIALITÉ « ADMINISTRATION ET GESTION DU PERSONNEL »

1ère phase

« Mise en situation professionnelle »

Épreuve écrite visant à évaluer les capacités d'analyse et de synthèse du candidat, ses qualités rédactionnelles et son niveau d'orthographe dans le domaine des ressources humaines, de la logistique et des finances.

Durée : 2 heures – Coefficient 2

Le dossier documentaire comporte 4 documents (numérotation pages de 1 à 8)

IMPORTANT

**Toutes les réponses doivent être portées par le candidat
sur la feuille de composition.**

Les mentions figurant directement sur le sujet ne seront pas prises en compte.

**Aucun signe distinctif (ou signature) ne doit apparaître sur la copie
sous peine d'exclusion de la sélection.**

Question n° 1 Réponse 15-20 lignes maximum

Les effectifs au sein de la gendarmerie sont composés d'hommes et de femmes. A partir du document joint, vous étudierez les moyens mis en place par la gendarmerie pour encourager la parité homme-femme. Vous ferez une comparaison avec les plans mis en place avec les armées et préciserez si la gendarmerie répond aux mêmes principes. Enfin, vous indiquerez si le pourcentage de féminisation dans la gendarmerie est favorable ou pas par rapport à celui des armées.

Document 1 : parité hommes-femmes dans les Armées.

Question n° 2 Réponse 10-15 lignes maximum

Vous êtes affecté à la Compagnie de gendarmerie départementale de Bayonne (64). Un militaire de votre unité a cassé l'écran de son téléphone portable pendant son service. Votre commandant d'unité vous demande de voir s'il existe une possibilité d'indemnisation.

Vous préciserez à votre commandant d'unité si le militaire est éligible et quelle est la procédure à suivre?

Document 2 : extrait de l'instruction 5 500 GEND/DSF/SDAF du 7 novembre 2019.

Question n° 3 Réponse 10-15 lignes maximum

Affecté en tant que secrétaire au peloton hors rang de l'escadron de gendarmerie mobile de Perpignan, un gendarme affecté au 2ème peloton de marche (GM) de l'escadron souhaite se renseigner sur le recrutement des officiers de gendarmerie issus du rang (OGR). Ce personnel a été promu au grade d'adjudant le 01.01.2022. Âgé de 45 ans, il réunira 22 ans de service militaire au 31.12.2022.

Indiquez quelles sont les conditions pour candidater au concours OGR, ainsi que les compétences et aptitudes particulières que ce militaire doit détenir pour postuler. Cet adjudant peut-il déposer un dossier de candidature pour l'année 2022 ? Expliquez pourquoi.

Document 3 : extrait de la circulaire n° 61000 GEND/DPMGN/SDGP/BPO du 12.05.2022.

Question n° 4 Réponse 10-15 lignes maximum

Indiquez ce qui peut être mis en œuvre pour un militaire de la gendarmerie inapte à servir ou apte à servir avec des restrictions d'emploi .

Puis vous expliquerez succinctement :

- la démarche du militaire ;
- le rôle du commandement ;
- les décisions possibles rendues par l'administration.

Document 4 : extrait de l'instruction 85000 – Pages 4 et 5 – annexe III.

Extrait de TV5monde

Aujourd'hui, les femmes représentent 15,5% de l'effectif militaire de l'armée (55 026 femmes en 2019). La France se place au 4ème rang des armées féminisées dans le monde (derrière Israël, la Hongrie et les États-Unis). En 1998, les quotas de recrutement qui limitaient l'accès des femmes à certains corps ont été abrogés.

Si le taux de féminisation s'établit autour de 15%, il varie selon les services : 60% au sein du Service de santé des armées (SSA), contre 10% dans l'armée de Terre et 14% dans la Marine. L'armée de l'Air fait figure de bonne élève avec 23% de femmes dans ses rangs. Une proportion qui s'amenuise quand on monte dans les grades. Selon les chiffres du ministère, 9% seulement des officiers généraux sont des femmes.

- **Extrait defense.gouv.fr/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes**

Le ministère des Armées s'est engagé dans une politique volontariste pour y faire progresser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes mais également pour y conduire une gestion des ressources humaines exempte de discriminations.

Depuis 2012, le ministère des Armées mène de nombreuses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de parcours et de progression, mais aussi pour optimiser les conditions d'intégration des femmes, militaires et civiles, à tous les niveaux et dans tous les métiers. Cette politique volontariste est à l'origine de dispositifs et d'actions propres aux spécificités du ministère dont deux plans d'actions :

- Le Plan Mixité

Lancé par la ministre des Armées le 7 mars 2019, le Plan mixité traduit l'ambition collective de performance du ministère en termes d'égalité et le souhait d'apporter de nouvelles réponses, visibles et concrètes pour mieux aider chacun, et notamment les femmes militaires, à conduire la pleine réalisation de leur carrière.

Il s'articule autour de trois axes d'effort déclinés en 22 mesures :

- Le recrutement, pour mieux donner envie aux jeunes femmes qui connaissent peu le ministère de rejoindre les armées, d'y évoluer, et de pouvoir accéder aux plus hauts grades.
- La gestion, pour donner plus de souplesse aux parcours, mieux fidéliser les femmes militaires et accompagner la valorisation des talents.
- Les représentations, en mettant en valeur l'image des femmes dans les armées et en renforçant la culture de la mixité.

Depuis son lancement, le plan mixité a déjà permis de mettre en place des actions concrètes. Mais il nécessite de ne pas relâcher l'effort, notamment en termes d'attractivité et de fidélisation.

- Le Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère

Le Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées a été signé le 14 décembre 2020, par la ministre des Armées et les organisations syndicales représentatives du ministère. Signe fort pour l'ensemble du personnel civil, ce plan a vocation à apporter des réponses nombreuses, variées et concrètes pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Ce plan couvre la période 2021-2023 et s'articule autour des cinq axes suivants :

- Assurer la gouvernance du plan pour garantir un déploiement efficace de la politique d'égalité ;

- Tendre vers l'égalité de rémunération à conditions d'emploi et de parcours identiques ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois sur l'ensemble de la pyramide, des catégories et des statuts ;
- Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes ;
- Renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les cas de harcèlement et les discriminations.

- **Extrait GENDINFO : 8 mars 2021 : être une femme aujourd'hui en gendarmerie**

Quel est le taux de féminisation dans les rangs ?

Aujourd'hui, la gendarmerie compte 22 750 femmes civiles et militaires, soit un taux de féminisation global de 21,6 %. Le nombre de femmes continue d'augmenter dans les différents corps et grades de l'Institution. Depuis 2016, la gendarmerie mobile a ouvert ses portes aux sous-officiers féminins (569 servent actuellement au sein d'escadrons), aussi les femmes ont désormais accès aux mêmes métiers que leurs homologues masculins. Elles sont d'ailleurs de plus en plus nombreuses à exercer des postes à responsabilités, comme le commandement d'une brigade (271), d'une communauté de brigades (75) ou d'une compagnie (58).

Quelles ont été les actions portées par l'Institution en matière d'égalité et de diversité ?

Tandis que des protocoles d'accord sur l'égalité professionnelle et la diversité ont été négociés, en 2014, avec des organisations syndicales, au niveau du ministère de l'Intérieur, un plan d'action conforme aux spécificités du statut militaire a été signé, la même année, par le directeur général de la gendarmerie. Il a permis la mise en place de nombreuses mesures (formations, communication, gestion R.H., création de la plateforme Stop Discrimi, etc.) s'articulant autour de trois axes : encourager les parcours de carrière des femmes, mieux concilier vie professionnelle et personnelle, et lutter contre toute forme de discrimination. [Une Référente égalité et diversité \(RED\)](#) a aussi été désignée, en 2016, au niveau de la direction générale. Elle anime [un réseau national de 248 référents](#), s'étendant jusqu'au niveau des groupements, chargés de sensibiliser les personnels sur la [lutte contre les discriminations](#), d'orienter les victimes présumées et de conseiller le commandement si besoin. Le ministère s'est également vu décerner les labels « égalité professionnelle » et « diversité » par l'AFNOR en 2018 et ce, pour quatre ans dans le cadre du dispositif « Alliance ».

Quels sont les nouveaux projets menés pour promouvoir l'égalité et la diversité ?

La gendarmerie continue de participer pleinement à la démarche de labellisation ministérielle. L'animation du réseau RED se poursuit également, et c'est au tour de la gendarmerie d'organiser cette année le séminaire des référents à l'échelle du ministère. Par ailleurs, l'Institution a décidé de se doter d'un observatoire de l'égalité et de la diversité, chargé d'évaluer et de valoriser la politique menée par la gendarmerie sur le sujet. Cette structure indépendante devrait associer des gendarmes et des personnalités extérieures reconnues pour leur expertise en la matière. La gendarmerie a également participé à la réflexion sur la nouvelle campagne de communication ministérielle contre les discriminations.

Extrait de l'instruction n° 5500/gend/dsf/sdaf du 7 novembre 2019 relative à l'indemnisation des effets et objets personnels des militaires de la gendarmerie nationale détériorés, détruits ou perdus à l'occasion du service

1.1.1 CONDITIONS OUVRANT DROIT À L'INDEMNISATION

1.1.1. Conditions tenant à la qualité de bénéficiaires et leurs ayants-droit

Le militaire qui a subi le dommage matériel est bénéficiaire de droit quand les conditions nécessaires pour l'indemnisation sont réunies.

En cas de constitution de dossier de demande d'indemnisation antérieure au décès d'un militaire de la gendarmerie, le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, les enfants et ascendants directs du militaire, peuvent recevoir l'indemnité qui aurait été allouée au bénéficiaire décédé.

La présente instruction ne s'applique pas aux personnels civils de la gendarmerie nationale dont la gestion relève de la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

1.1.2. Conditions tenant aux caractéristiques et aux circonstances du préjudice

Deux conditions doivent être réunies cumulativement pour permettre l'indemnisation :

- existence d'un préjudice matériel (point 1.1.2.1.) ;
- dommage survenu au cours du service (point 1.1.2.2.).

1.1.2.1. Existence d'un préjudice matériel

Le préjudice doit résulter de la destruction, de la détérioration ou de la perte d'un effet vestimentaire ou d'un objet personnel, dans l'une au moins des conditions suivantes :

- il est détenu par le personnel ;
- il est d'usage de le porter sur soi ;
- il est utilisé pour l'exécution du service sur autorisation du commandement ou il est nécessaire ou admis de l'emporter en service.

Le préjudice matériel est évalué à l'aune des frais de remplacement ou de remise en état selon le cas.

Dans tous les cas, la recevabilité de la demande d'indemnisation est conditionnée à la production de pièces justifiant de la valeur vénale du bien au moment du dommage (cf. le point 3.2).

1.1.2.2. Dommage survenu en service

Par dommage survenu en service, il faut entendre :

- en service ou à l'occasion d'un déplacement en unité constituée ;
- ou dans les conditions prévues à l'article R. 434-19 du code de la sécurité intérieure (CSI) ⁽¹⁾.

2. INSTRUCTION DES DOSSIERS DE DEMANDE D'INDEMNISATION

Le demandeur devra produire un dossier répondant aux caractéristiques décrites au point 2.1.

Le dossier devra être déposé par le demandeur puis instruit par la gendarmerie (point 2.2.) afin que l'autorité compétente pour prendre la décision d'indemnisation puisse se prononcer (point 2.3.) dans les délais prévus (point 2.4.).

Au terme de l'instruction de la demande, la décision d'indemnisation, favorable ou défavorable, devra être motivée et faire l'objet d'une communication au demandeur (point 2.5.). En cas de décision ouvrant droit à indemnisation, celle-ci sera transmise à l'organisme payeur de rattachement pour procéder à la mise en paiement (point 2.6.).

2.1. Constitution du dossier de demande

2.1.1. Modalité de saisine

Le personnel victime d'un dommage relevant du présent droit à indemnisation doit présenter sa demande au moyen du formulaire de demande d'indemnisation figurant en annexe I.

2.1.2. Pièces justificatives obligatoires

Les demandeurs doivent produire au soutien de leur demande les pièces justificatives suivantes :

- un compte rendu du militaire à sa hiérarchie, détaillant les causes de la perte ou de la destruction ou de la détérioration de l'objet ;

- une pièce justificative de la valeur de remplacement de l'effet ou objet, ou d'un objet de capacité et de performance équivalente (devis ou facture), ou à défaut, une pièce justificative de la valeur ou effet ;
- une attestation sur l'honneur du militaire certifiant qu'il n'a reçu aucun dédommagement, partiel ou intégral, de la part d'une compagnie d'assurance personnelle ou le cas échéant de sa mutuelle ;
- un relevé d'identité bancaire dont le libellé permet d'identifier le demandeur, afin éventuellement de procéder au versement de l'indemnisation.

2.1.3. Pièces justificatives complémentaires

Le cas échéant, les demandeurs doivent produire au soutien de leur demande les pièces justificatives suivantes :

- une facture justifiant l'achat du bien et permettant le remplacement à la valeur à neuf (VAN) ou permettant l'application d'un coefficient de vétusté ;
- à défaut de facture, les justificatifs de remise en état, une photographie ou un témoignage ;
- le cas échéant, l'acte médical permettant un remboursement prévu au code de la sécurité sociale (CSS) pour les objets cités en annexe IV (verres, lentilles, prothèses).

2.2. Dépôt et instruction de la demande par la personne dépositaire

2.2.1. Dépôt de la demande

2.2.1.1. Service en charge de l'instruction des demandes d'indemnisation

Le service en charge de l'instruction de la demande d'indemnisation est le secrétariat de l'unité de rattachement du demandeur.

2.2.1.2. Dépôt du formulaire de demande

Le formulaire dûment rempli par le demandeur sera adressé :

- soit par dépôt directement auprès du secrétariat de son unité de rattachement ;
- soit par courrier avec accusé de réception adressé audit service.

Le secrétariat de l'unité de rattachement du demandeur vérifie le caractère complet du dossier.

2.2.2. Mesures d'instruction de la demande

2.2.2.1. Dossier complet

Lorsque le service en charge de l'instruction de la demande considère le dossier comme complet au regard des exigences posées aux 2.1.1 et suivants, il délivre un accusé de réception conformément à l'annexe V.

Cet accusé de réception du dossier complet est contresigné par le demandeur ou, à défaut, envoyé par courrier avec accusé de réception à l'adresse du demandeur mentionnée dans sa demande d'indemnisation.

Les dossiers incomplets ne sont pas traités, et ne peuvent donner lieu à la délivrance d'un accusé de réception.

2.2.2.2. Appréciation par le service de la valeur de l'objet détruit

Il appartient au chef de service ou au supérieur hiérarchique de se prononcer sur l'opportunité de se faire présenter l'objet détruit et de juger de son remplacement par un objet de qualité et de valeur identique.

2.2.2.3. Transmission du dossier à l'autorité compétente pour statuer sur la demande

Le service en charge de l'instruction de la demande transmet le dossier complet à l'autorité compétente pour prendre la décision d'indemnisation. L'autorité compétente est identifiée conformément au 2.3 de la présente instruction.

Ce service joint à la transmission du dossier un avis circonstancié du commandant de l'unité du demandeur sur le sens de la décision à prendre quant à la demande d'indemnisation.

2.3. Autorités habilitées à prendre la décision d'indemnisation selon le montant d'indemnisation sollicité

2.3.1. Préjudice inférieur ou égal à 500 €

Lorsque le préjudice invoqué est inférieur ou égal à 500 €, le dossier est transmis par la voie hiérarchique pour décision au commandant de formation administrative (FA) ⁽²⁾.

2.3.2. Préjudice supérieur à 500 €

Le dossier est transmis par la voie hiérarchique à la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN/DSF/SDAF/BADM).

Le dossier transmis comprend le formulaire, l'ensemble des pièces justificatives produites par le demandeur et les observations de l'autorité hiérarchique.

Extrait - Circulaire n°61000/GEND/DPMGN/SDGP/BPO du 12 mai 2022 relative au recrutement par concours des officiers de gendarmerie issus du rang

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités du recrutement par concours des officiers de gendarmerie issus du rang. Elle définit successivement les dispositions relatives au concours, puis les mesures d'admission dans le corps des officiers de gendarmerie.

1. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONCOURS

Un concours est ouvert annuellement pour une nomination dans le corps des officiers l'année suivant celle du déroulement des épreuves. Le nombre de postes à pourvoir est fixé par arrêté.

1.1. Conditions de candidature

Le concours (année A) est ouvert aux majors, aux adjudants-chefs et aux adjudants de gendarmerie inscrits au tableau d'avancement (ITA) pour le grade d'adjudant-chef réunissant au moins 18 ans de services civils et militaires dont au moins 6 ans effectués en qualité de sous-officier de gendarmerie ou dans un corps de catégorie B et âgés de 50 ans au plus au 1er janvier de l'année de nomination au grade de lieutenant (année A+1)⁽¹⁾.

Les militaires affectés outre-mer ou à l'étranger peuvent se porter candidats.

Les candidats ne peuvent pas se présenter plus de trois fois au concours.

(1) Par exemple, les candidats au concours, qui sera organisé au cours de l'année A, devront réunir 18 ans de services civils et militaires dont 6 ans en qualité de sous-officier de gendarmerie ou dans un corps de catégorie B et être âgés de 50 ans au plus, au 1er janvier de l'année A+1 (année de nomination au grade de lieutenant).

1.2. Établissement et transmission du dossier de candidature

La composition et les modalités de transmission des dossiers de candidature sont précisées par un arrêté et un message organique annuels (commandement des écoles de la gendarmerie nationale/division du recrutement, des concours et des examens - CEGN/DRCE).

1.3. Autorisation à concourir

À l'issue de la période d'inscription définie annuellement par le CEGN, la liste des sous-officiers autorisés à concourir est arrêtée puis diffusée par le CEGN.

1.4. Préparation du concours

Une préparation aux épreuves du concours peut être organisée par le CEGN/BFCF/SFOG et pilotée au niveau des régions⁽²⁾, selon des directives annuelles édictées par la DGGN. L'inscription à cette préparation est distincte de la décision listant les candidats autorisés à concourir.

1.5. Organisation du concours

Les modalités d'organisation et de déroulement des épreuves sont fixées annuellement par la DRCE.

2. ADMISSION DANS LE CORPS DES OFFICIERS DE GENDARMERIE

2.1. Nomination au grade de lieutenant

La nomination dans le corps des officiers de gendarmerie des sous-officiers figurant sur la liste d'admission du concours est prononcée, dans l'ordre du classement, par décret du président de la République publié au *Journal officiel* de la République française (*JORF*). Elle prend effet au 1er août de l'année suivant celle de l'organisation du concours.

2.2. Modalités d'affectation des candidats admis dans le corps des officiers de gendarmerie

2.2.1. Principes généraux

Les sous-officiers admis au concours sont convoqués à l'amphithéâtre du choix d'affectation au cours du dernier trimestre de l'année du concours. Ils choisissent une affectation correspondant aux emplois pour lesquels ils ont reçu des agréments.

Le général de corps d'armée, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale
B. Arviset

**LISTE DES COMPÉTENCES ET/OU
APTITUDES MÉDICALES À DÉTENIR PAR TYPES DE POSTES**

Domaine	Type d'unité ou de formation	Aptitude médicale	Compétences et ou expérience requises
Sécurité publique générale	Communauté de brigades (COB)/ Brigade territoriale autonome (BTA)		avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie départementale
	Peloton de surveillance et d'intervention de la gendarmerie (PSIG), peloton spécialisé de protection de la gendarmerie (PSPG)	aptitude médicale PSIG / PSPG	avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie départementale ou en gendarmerie mobile.
Police judiciaire	Brigade de recherches (BR)		avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie départementale
	Section de recherches (SR), office central		avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie départementale et avoir été affecté ou être affecté en office central ou en unité de recherches de terrain (BR/SR/GOS/DOS/GIR)
	Brigade départementale de renseignements et d'investigations judiciaires (BDRIJ)		avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie départementale
	Groupe d'observation et de surveillance (GOS)		réussite à l'un des stages ou formations suivants : - stage techniques Filature et Observation (code savoir 909420 – GOS) - stage de sélection en vue d'une affectation dans un GOS et réussite à ce stage (code savoir 909421) - formation spécialisée observation-recherche du GIGN (code savoir 206502 - GIGN) et être ou avoir été affecté à la FOR du GIGN
Maintien de l'ordre / défense	Peloton de marche de gendarmerie mobile (GM)	aptitude médicale GM	avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie mobile
	Peloton d'intervention	aptitude médicale peloton d'intervention	avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie mobile et détenir le brevet de moniteur d'intervention professionnelle ou brevet de moniteur d'intervention professionnelle/franchissement obstacle recyclé.
	Garde républicaine (GR) – infanterie	aptitude médicale régiment d'infanterie	avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie mobile
	Garde républicaine (GR) – cavalerie	aptitude médicale militaire servant en qualité de cavalier	avoir exercé des responsabilités d'encadrement ou de commandement dans une affectation en gendarmerie mobile ou en gendarmerie départementale et qualification équestre galop 7 avec des tests préalables
	Garde républicaine (GR) – motocycliste	aptitude médicale motocycliste	Brevet militaire de conduite (BMC) motocycliste et évaluation ou stage de perfectionnement sexennal pour escadron motocycliste et des tests préalables
	Groupe d'intervention de la gendarmerie nationale (GIGN) en central ou en antenne	aptitude médicale GIGN	être ou avoir été affecté dans une des forces du GIGN

Pour les unités à compétences particulières, et en fonction du niveau de qualification des lauréats, des tests préalables ou un avis techniques peuvent être requis.

Selon les postes proposés, des conditions spécifiques et dispositions particulières peuvent être exigées lors de la diffusion des postes.

Extraits circulaire n°85000 /GEND/DPMGN/SDAP/BCHANC du 13 novembre 2015 relative au suivi de l'aptitude médicale des militaires de la gendarmerie nationale

2. CONDUITE À TENIR EN CAS D'INAPTITUDE À SERVIR OU D'APTITUDE À SERVIR AVEC RESTRICTIONS D'EMPLOI

L'octroi d'une autorisation à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude constitue une procédure exceptionnelle dont les militaires de la gendarmerie nationale peuvent bénéficier dans le cadre des orientations de gestion nationales.

2.1. Procédure de dérogation

2.1.1. Généralités

Le militaire de la gendarmerie nationale, déclaré inapte à servir ou apte avec restrictions d'emploi, peut être maintenu dans son emploi à condition d'avoir sollicité et obtenu l'octroi d'une autorisation à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude.

La demande du militaire, impérativement écrite, est un document indispensable à la constitution du dossier pour l'étude d'une demande d'autorisation à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude. À défaut, une procédure de présentation devant la commission de réforme des militaires (CRDM) est engagée. À réception de la demande du militaire, le conseil régional de santé (CRS) doit obligatoirement être saisi selon les modalités définies par l'[arrêté du 20 décembre 2012](#) relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire.

L'octroi de cette autorisation à servir par dérogation relève exclusivement d'une décision du ministre de l'intérieur.

2.1.2. Rôle du commandement

Dès réception de l'avis rendu par le CRS, le commandant de formation administrative ou son représentant reçoit le militaire pour lui exposer les différentes orientations de gestion envisageables, notamment dans l'hypothèse d'un rejet de sa demande d'autorisation à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude. Par délégation, le commandant de formation administrative peut accorder une dérogation à servir aux militaires qui relèvent de son cadre de gestion (branche de gestion définie par l'[arrêté du 5 avril 2012](#) ⁽³⁾).

Pour les populations relevant d'un cadre de gestion national (officiers, sous-officiers spécialistes et sous-officiers du CSTAGN) la demande de dérogation est transmise par le commandant de formation administrative, à la DGGN/DPMGN/SDGP avec un avis motivé.

Le commandement peut émettre :

- soit un avis favorable, s'il estime que le maintien du militaire dans son emploi est possible ou bien qu'une proposition d'une nouvelle affectation est clairement identifiée au sein de la formation administrative avec une échéance précise ;
- soit un avis défavorable, s'il estime que les restrictions d'emploi dont le militaire fait l'objet sont incompatibles avec son statut et/ou son maintien sur son poste actuel, et qu'aucun autre emploi correspondant ne peut lui être proposé.

Cet avis doit prendre en considération la capacité du militaire à participer, effectivement, aux actions de formation continue, et notamment aux recyclages périodiques éventuellement obligatoires, nécessaires au maintien et à la remise à niveau de ses compétences, en rapport avec l'emploi considéré.

Enfin, ce document précise tous les éléments que le commandement estime utile de mentionner afin d'apprécier au mieux la situation de ce militaire (situation sociale, compétences éventuelles de nature à faciliter une nouvelle orientation de carrière).

2.1.3. Traitement du dossier par le commandant de formation administrative ou la DGGN

Pour les populations relevant d'un cadre de gestion national, le commandant de formation administrative constitue le dossier dans des délais raisonnables et le transmet à la DGGN/DPMGN/SDGP.

(3) [Arrêté du 5 avril 2012](#) modifié relatif à la répartition des sous-officiers de gendarmerie par subdivision d'arme, par branche ou par spécialité et fixant les branches et spécialités au sein desquelles l'avancement intervient de façon distincte.

Le dossier doit comporter les pièces et avis suivants :

- le certificat médico-administratif d'aptitude ayant entraîné la demande de dérogation ;
- la note d'information (annexe I) remise au militaire, dès constatation des restrictions figurant sur le certificat médico-administratif, afin qu'il formule sa demande de dérogation, et le récépissé de notification signé du militaire ;
- la demande motivée du militaire (annexe III) ;
- les différents avis hiérarchiques, dont le transmis motivé du commandant de la formation administrative d'appartenance, faisant ressortir tous les éléments de gestion nécessaires à l'étude du dossier ;
- l'état des entretiens de gestion (annexe IV) ;
- le procès-verbal du conseil régional de santé.

Pour les populations gérées dans le périmètre de la formation administrative, la constitution du dossier demeure la même mais s'arrête au niveau du commandant de formation, qui statue sur la demande à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude.

Dans les deux cas, à compter de la réception du dossier complet, par la DGGN (DPMGN/SDGP) ou par le commandant de formation administrative, l'autorité compétente statue sur la demande à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude.

Dans l'attente de la décision, le militaire est employé en respectant l'avis du conseil régional de santé, conformément à l'instruction de dernière référence (paragraphe 4.2.4).

Deux décisions sont susceptibles d'être prises par l'administration :

- la demande à servir par dérogation est agréée en tout ou partie ;
- la demande à servir par dérogation est rejetée.

La décision portant autorisation à servir par dérogation aux normes médicales d'aptitude prise par l'autorité habilitée, n'est valable que pour l'emploi occupé dans son unité, ou la spécialité ou technicité exercée au moment de la demande ou envisagée à brève échéance par son gestionnaire. Elle doit être saisie dans le système d'information « Agorha ». Une copie de cette décision doit impérativement être transmise par le commandant de formation administrative au centre médical de proximité auquel est rattaché le militaire.

Cette décision emporte également dérogation pour suivre les formations continues en rapport avec l'emploi tenu et notamment les recyclages périodiques éventuellement obligatoires.

Par exception, l'accès à certaines formations peut être conditionné par des règles de dérogation spécifiques, fixées par la réglementation qui leur est propre, et relevant de la compétence de la DGGN (DPMGN/SDC).

Si l'évolution de la situation médicale de l'intéressé, ou l'intérêt du service, commande qu'un nouvel emploi soit envisagé, la procédure de demande de dérogation doit à nouveau être mise en œuvre.

2.1.4. Rôle de régulation de la DGGN vis-à-vis des décisions rendues par les commandants de formation administrative

Afin de veiller à la cohérence globale du dispositif et de maintenir un équilibre entre les différentes formations administratives, la DGGN effectue un contrôle *a posteriori* des décisions rendues par les commandants de formation administrative.

2.2. Contestations devant les instances médicales et administratives

2.2.1. Les instances médicales

Les procédures de contestations en matière d'aptitude médicale sont définies par le titre V de l'[arrêté du 20 décembre 2012](#) relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire.

2.2.2. Les instances administratives

La décision relative à une dérogation est une décision administrative. Elle peut être contestée devant la commission des recours des militaires (CRM). Cette procédure ne suspend pas son application.

Les saisines du conseil supérieur de santé des armées (CSSA) (annexe V) et de la commission de recours des militaires peuvent être simultanées.