

GENDARMERIE NATIONALE

Le 31 mai 2006

Force de Gendarmerie Mobile d'Intervention
**GROUPEMENT DE SECURITE ET D'INTERVENTION
DE LA GENDARMERIE NATIONALE**

N° 86/4 GSIGN/SEC.

Quartier MONCEY - RP 1313
78013 VERSAILLES CEDEX
Tél : 01.39.02.93.56

R A P P O R T

du colonel **CORMIER**, commandant le groupement de sécurité et
d'intervention de la gendarmerie nationale.

O B J E T : proposition d'évolution du GSIGN et de ses unités subordonnées

Référence : circulaire n° 29050 DEF/GEND/OE/DO/LAT/DR du 22/10/1986
(classement 12.40)

Pièces jointes : annexe 1 : schéma des fonctionnalités
annexe 2 : proposition d'organigramme mettant en exergue les
structures de commandement
annexe 3 : proposition d'organigramme mettant en exergue les
structures capacitaires

DESTINATAIRES :

- Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale
(Voie hiérarchique)

à **PARIS**.

Copies :

Lieutenant-colonel, commandant le GSPR
Chef d'escadron (TA), commandant le GIGN
Chef d'escadron, commandant l'EPIGN

à **VERSAILLES**.

Chef d'escadron, commandant le GISa

à **BEYNES**.

Acteur de la réforme de l'Etat mais également des problématiques de sécurité et de défense, la gendarmerie se doit de rechercher l'optimisation et l'amélioration des performances de ses moyens et structures.

Dans cette même logique, le GSIGN, outil de pointe et de référence, mérite une attention particulière car, depuis plus de 20 ans qu'il existe, son environnement a évolué de façon radicale (création de la FGMI, problématiques de crises majeures, application de la LOLF, contraintes budgétaires, positionnements des unités comparables militaires et civiles...). Dès lors, des adaptations semblent nécessaires afin de rendre encore plus performantes l'ensemble de ses capacités actuellement compartimentées mais dont la vocation commune est de traiter les situations de risques ou de crise les plus difficiles ou les plus sensibles auxquelles l'Etat peut être confronté.

Avant d'envisager des orientations possibles, il convient de faire un bilan des capacités existantes au sein du GSIGN et de motiver le besoin d'évolution de ses unités.

1 - Etat des lieux

11 – évolution historique

En 1984, la création du GSIGN ne visait pas à donner une homogénéité aux unités regroupées (GIGN et EPIGN dans un 1er temps, puis GSPR). Néanmoins, il s'agissait d'optimiser des moyens existant (GIGN et escadron parachutiste) en les rapprochant physiquement afin de créer des complémentarités (appuis, soutien) et de renforcer les capacités de lutte anti-terroriste de l'Etat. L'organisation restait centrée sur une « colonne vertébrale » constituée du GIGN, les autres unités ayant vocation à décharger celui-ci des missions trop spécialisées (protection PR, protections diverses, observation-recherche...)

Or, les orientations prises au cours de ces 22 années ont créé des divergences entre les unités. Même si la vocation globale des unités est d'oeuvrer dans la gestion des situations exceptionnelles ou nécessitant des moyens inexistant ailleurs en gendarmerie, on ne peut que déplorer l'absence de cohérence et l'existence de « chapelles » qui se sont exacerbées au fil du temps, tant en raison des cultures internes¹ aux unités, que des événements et de l'incapacité du commandement (du GSIGN à la DGGN) à canaliser et fédérer les potentiels et à croiser les savoir-faire.

Cet état de fait ainsi que certaines décisions (ou absence de décisions) prises par le passé ont conduit à une autonomisation des unités les unes par rapport aux autres. Si le GIGN et le GSPR ont continué d'assumer leur vocation initiale, l'EPIGN, lui, a évolué notablement, en répondant à des missions émergentes, qui ont rapidement pris le pas sur ses missions initiales. En effet, l'histoire de cette unité démontre que les missions d'appui au profit du GIGN et du GSPR ont été rares. Dès lors, elle a été longtemps considérée comme une variable d'ajustement pour assumer certaines missions pour lesquelles la gendarmerie ne disposait pas de capacités dédiées (protection, observation-recherche...) et dont le GIGN ne pouvait être chargé à titre permanent. Cette évolution, imposée par les faits et les besoins d'y répondre, a conduit à priver le GIGN et le GSPR d'appuis et de soutiens tels que cela avait été conçu en 1984-86 et réalisé jusqu'au milieu des années 90. Néanmoins, le besoin demeure.

¹ Parfois proche du « communautarisme »

Corrélativement, par choix ou par défaut, l'EM/GSIGN s'est essentiellement positionné comme un échelon de commandement essentiellement organique. A ce titre, des évolutions utiles mais incomplètes ont pu être conduites dans le domaine du soutien à partir de 1997-98. Sur le plan opérationnel, tant les événements que la conception du rôle du commandant du GSIGN, n'ont pas permis à ce dernier et à son état-major d'assumer convenablement ses responsabilités.

Enfin, les implantations immobilières séparées et éloignées, les histoires, les cultures, les contentieux et les ego individuels et collectifs sont autant de facteurs inhibiteurs de toute synergie et de mise en commun des énergies dans l'intérêt général.

12 – organisation

La structure GSIGN semble assumer correctement ses attributions organiques, notamment dans le domaine du soutien même si cette perception a été fluctuante au fil des années en fonction des personnalités en place. Les unités ont parfois le sentiment d'un éloignement (géographique et psychologique) excessif de l'état-major par rapport à elles. Cet éloignement des uns par rapport aux autres, notamment entre les échelons de commandement, conduit inmanquablement à des perceptions fractionnées et parcellaires des besoins. Par ailleurs, l'isolement des unités les conduit naturellement à raisonner de façon isolée sans avoir de perception globale des sujets.

Corrélativement, les unités ont été amenées à développer des échelons « d'environnement » très étoffés (secrétariats, bureau de planification et des services, bureau instruction, soutien automobile, soutien SIC, moyens spéciaux...). Dès lors, l'état-major se retrouve plus dans un rôle de facilitateur (ou d'empêcheur...) et de payeur.

Dans le domaine de la formation (sélection, recrutement, formation initiale...), il convient de reconnaître que l'état-major n'assume que très partiellement ses responsabilités au bénéfice des unités qui sont organisées en conséquence. Ce constat est fortement lié au cloisonnement qui s'est instauré dès 1984 et qui s'est accru au fil des années entre les unités. Le groupe « instruction » n'a pas, jusqu'à présent, joué le rôle qui lui est dévolu par la circulaire 29050 dans ce domaine.

Globalement, le fonctionnement organique du GSIGN est très étroitement lié à l'absence de cohérence et de ligne directrice commune dans le fonctionnement des unités.

13 - capacités

Les unités du GSIGN ont développé au fil des ans des capacités permettant de répondre aux besoins et attentes de l'Etat à l'occasion de situations exceptionnelles ou nécessitant des moyens et des méthodes rares et induisant un extrême professionnalisme (contre-terrorisme, arrestations de forcenés ou individus dangereux, protections de personnalités sensibles ou en situation d'extrême vulnérabilité, opérations de police judiciaire demandant l'engagement de moyens ou de méthodes rares et spéciales soit au titre de la phase préparatoire soit au titre de la phase finale, sécurité de sites ou d'événements présentant des enjeux majeurs pour le pays...).

Ces capacités opérationnelles sont un atout de poids pour l'Etat qui dispose d'outils de pointe capables de répondre à des sollicitations ou des situations d'exception avec des moyens et des méthodes de très haut niveau dans un spectre de missions comprenant :

- des actions d'évaluation et de prévention des risques et crises :
 - évaluations/audits,
 - protection/sécurité de personnes¹,
 - sécurité de sites ou d'événements
 - réalisation de dossiers d'objectifs de niveau national et d'une base de donnée...
- la gestion en souplesse (négociation) ou, si nécessaire en force (pouvant aller jusqu'à des actions de « combat », y compris en atmosphère viciée), des situations conflictuelles :
 - forcené,
 - prise d'otage,
 - enlèvement,
 - extorsion de fonds,
 - chantage,
 - récupération et évacuation de ressortissants ou de personnalités à l'étranger,
 - réaction à des menaces directes sur les personnalités protégés,
 - prise d'otages massive...
- la réalisation d'actes préparatoires et d'appui aux enquêtes liées au terrorisme et au grand banditisme, nécessitant des moyens de très haute technicité ou réalisés dans des milieux non permissifs voire hostiles (opérations extérieures) :
 - ouverture fine,
 - pose de moyens d'enregistrement sonore ou vidéo,
 - suivi de cible à vue ou par moyens techniques,
 - infiltration et tenue de points en milieu bâti ou non bâti,
 - arrestations présentant des difficultés de réalisation en raison de la personne ou de la configuration des lieux...
- la contribution à la lutte anti-terroriste au niveau international par la diffusion de ses savoir-faire grâce :
 - à un organisme dédié à cette fonction et qui n'existe pas au sein des autres services de l'Etat,
 - à des infrastructures d'accueil et d'entraînements que la gendarmerie est la seule à consacrer à ces missions et pour laquelle elle a investi et continue d'investir lourdement,
 - à une ouverture, des échanges et des partenariats avec les administrations, unités et services français et étrangers...

¹ dont celle du président de la République pour lequel la gendarmerie a conçu, créé et doté un outil qui n'existait pas en France jusqu'en 1982

2 - les motivations d'une réorganisation

Les besoins actuels de l'Etat (gestion des situations complexes nécessitant l'emploi de méthodes et de moyens « spéciaux », notamment dans le domaine de la lutte anti-terroriste) conduisent désormais à prôner une évolution d'un dispositif qui n'a pas évolué de façon marquée depuis plus de 20 ans. En outre, les problématiques de gestion de grands événements (G8, anniversaire des débarquements...) ou de crises majeures potentielles (prise d'otages de masse...) ont clairement montré que l'organisation actuelle du GSIGN avait atteint des limites d'efficacité tant du point de vue de la lisibilité des capacités de la gendarmerie (par rapport à la police et aux armées) que du point de vue opérationnel (coordination de l'action des unités, synergies, mutualisations...).

Composé d'unités distinctes, le GSIGN est un vivier d'outils utiles à la résolution ou la gestion de telles situations.

Sans remettre en question le niveau d'excellence atteint et les capacités développées jusqu'à ce jour par les unités, il s'agit désormais de **construire, à parti de ces outils performants mais extrêmement compartimentés, un système plus cohérent** de gestion des crises qui, **sous un commandement opérationnel unique**, offrirait **des capacités « spéciales » modulaires** en fonction de l'effet attendu sur le terrain.

21 - une meilleure lisibilité

211 – au sein de la gendarmerie

L'évolution de la FGMI, notamment dans sa capacité à projeter un état-major de circonstance sur des crises majeures, induit une difficulté de positionnement opérationnel pour l'état-major du GSIGN. Jusqu'à présent investi de fonctions opérationnelles qu'il a eu peu d'occasion de mettre en oeuvre (Ouvéa en 1988 ? Moulins-Yzeure en 1992 ? Marignane en 1994 ? sommet du G8 ? anniversaire des débarquements ? Paoli en 2005 ? prise d'otages de masse ?), l'état-major du GSIGN va désormais représenter un échelon intermédiaire dont le rôle et le fonctionnement risquent d'être redondants soit avec la FGMI soit avec les unités subordonnées.

Un resserrement des échelons de commandement s'inscrirait pleinement dans l'esprit de la rationalisation de la chaîne de commandement telle qu'elle a été réalisée récemment au sein de la gendarmerie. La suppression d'un échelon hiérarchique permettrait dès lors de clarifier les attributions de la FGMI à l'égard des unités du GSIGN tant au plan opérationnel qu'au plan organique.

Par ailleurs, même au sein de la gendarmerie, notamment à l'égard des unités territoriales (de la brigade à la région), cette lisibilité semble nécessaire afin d'éviter les confusions et surtout de mieux appréhender les capacités du GSIGN actuel. En effet, beaucoup de commandants d'unités, y compris officiers supérieurs, ne connaissent pas réellement l'organisation, les capacités et le fonctionnement du GSIGN.

212 - en interarmées

Vis à vis des armées, notamment du COS, avec lesquelles la gendarmerie est appelée à travailler, la création d'une unité unique avec des capacités modulaires serait un gage de clarification du positionnement des uns par rapport aux autres. Le « GSIGN » refondé se présenterait selon un modèle connu des armées : un corps avec un commandant unique et des capacités adaptées aux besoins du moment. Le commandant de cette unité, du grade de colonel, trouverait ainsi un parallélisme avec les colonels, « chefs de corps » dans les armées.

Cette grande unité serait vraisemblablement mieux identifiée qu'à l'heure actuelle où des commandants de régiment (voir de grand commandement) ont parfois des commandants d'unités élémentaires comme interlocuteurs... L'interlocuteur serait unique, d'un grade représentatif et disposant de capacités multiples et modulaires.

213 - en interministériel

Sur le plan de la sécurité intérieure, la création d'une grande unité destinée à traiter des situations d'exception, inscrite dans une chaîne logique et cohérente au niveau national avec la FGMI, serait de nature à conforter la gendarmerie dans son rôle de conception et de commandement des événements d'exception sur le territoire national (France, outremer, emprises diplomatiques).

A ce titre, la présence de près de 400 militaires dans ses rangs serait un atout majeur dans le positionnement interministériel, affichant là des capacités non négligeables tant du point de vue de leur volume que du spectre des missions couvertes.

La lisibilité, enfin, sera meilleure pour les échelons décisionnels politiques qui ne voient souvent que le GIGN comme seul outil de gestion des situations exceptionnelles, faisant un parallèle réducteur avec le RAID¹.

La gendarmerie serait ainsi capable de présenter, quel que soit le type de situation à traiter (forcené, contre-terrorisme, prise d'otage, sécurité d'événement, protection de personnalité, concours à la police judiciaire,...), un interlocuteur unique, d'un grade équivalent à celui du chef du RAID, disposant de capacités spécialisées ou modulaires, dans un spectre étendu de missions.

Au titre de cette lisibilité, une seule dénomination commune devrait être donnée à cette unité recomposée. Celle de GIGN, Groupement d'Intervention de la Gendarmerie Nationale, paraît la plus pertinente.

22 – une optimisation des ressources et des capacités

221 – par les coûts d'investissement et de fonctionnement

Les allocations budgétaires du GSIGN sont relativement élevées et sont consacrées tant aux investissements qu'aux coûts de fonctionnement. Toutefois, force est de constater que certaines dépenses doivent être engagées de façon redondante (ex : matériel de suivi de « cible », embarcations, voitures, lot et formation en serrurerie...). Or le fonctionnement actuel et l'articulation immobilière sont des freins sérieux à toute évolution notable vers une mise en commun.

Dans l'esprit de la LOLF et des directives de gestion actuelles, il est évident que des progrès pourraient être réalisés de façon plus marquée afin que les moyens détenus au sein du GSIGN soient gérés de façon plus analytique, c'est-à-dire en fonction des missions et non des unités.

222 – par les ressources humaines

Le système actuel impose à tout candidat à l'une ou l'autre unité d'effectuer la semaine de sélection physique autant de fois qu'il postule, au risque de « casser » inutilement, de décourager des candidats utiles ou de dérouter les postulants. Par ailleurs, la meilleure lisibilité de l'unité permettrait des campagnes de communication-recrutement moins dispersées et plus efficaces.

Le préstage (actuellement de 12 semaines) pourrait être l'occasion de rapprocher les candidats en mutualisant certains aspects de la formation initiale. Il serait toutefois suivi de formations techniques spécifiques.

¹ Alors même que le RAID couvre les missions d'intervention, d'observation-recherche et de sécurité-protection

Pour les officiers particulièrement, le mode de fonctionnement actuel est handicapant car la ressource est rare et les postes sont parfois difficilement honorés. Une ressource commune avec un dialogue de gestion en cours de sélection permettrait d'éviter aux officiers de se présenter plusieurs fois et surtout de les orienter vers telle ou telle spécialité en fonction de leurs capacités et affinités ainsi que des besoins des unités.

Enfin, les hauts potentiels détenus par les militaires des unités du GSIGN pourraient être optimisés proposant des passerelles¹ entre les métiers pratiqués en son sein. Ce qui se pratique à petite échelle au sein de l'EPIGN (passerelles SSP/GOR) pourrait, sous certaines conditions, autoriser un brassage des compétences et une flexibilité dans le management des hommes en fonction des besoins et de leurs inclinations en cours de carrière. La règle demeurera toutefois celle d'une formation spécifique par métier après affectation.

Cette organisation permettrait également d'offrir aux officiers des perspectives de carrière dans cette dominante (chef de section, officier adjoint, officier spécialiste, sous-chef-opérationnel, chef de l'état-major tactique, chef de l'état-major de soutien, commandant d'unité...) depuis le grade de lieutenant à celui de colonel (voire...).

223 – par l'organisation et les économies d'échelle

La création d'une entité administrative unique serait de nature à faire des économies dans le domaine du budget, des effectifs et des moyens, notamment pour tout ce qui touche aux soutiens. Toutefois, l'éparpillement géographique actuel des composantes sera, tant qu'il existera, un frein indéniable à toute rationalisation. Dès lors qu'il pourra y être mis un terme, les économies d'échelle pourront porter sur les échelons administratifs, logistique et financiers.

La marge d'optimisation porte en grande partie sur les soutiens qu'ils soient administratifs (secrétariat, ressources humaines, finances, gestion des matériels et potentiels...) ou opérationnels (SIC, moyens spéciaux, planification...). A titre d'exemple, les secrétariats actuels emploient 15 militaires pour l'ensemble du GSIGN (370 hommes) répartis sur les différentes unités... Par ailleurs, chaque unité a développé ses propres échelons d'environnement dans les domaines de l'auto, des SIC, de ses moyens spéciaux...et même de la formation malgré l'existence d'un groupe « instruction ».

Dans le domaine R&D (recherche et développement), essentiel au maintien au plus haut niveau de compétence et d'avance du GSIGN, des progrès ont été fait avec l'instauration d'un comité technique mais, il s'agit désormais de mettre toutes les intelligences présentes au service de la cause commune.

224 – par des synergies capacitaires et opérationnelles

Elles pourraient être multiples dans de nombreux domaines des activités courantes des unités du GSIGN. Elles rejoignent en ce sens le souci d'optimisation des potentiels. A ce titre, le comité technique contribue doré et déjà à la recherche de synergies dans le domaine de la veille technologique.

Au-delà, et de façon plus impérieuse au regard de l'intérêt général, il paraît impératif de développer des synergies opérationnelles qui, jusqu'à présent, restent marginales et toujours imposées par le commandant du GSIGN qui doit longuement expliquer les motivations et modalités. Les commandants d'unités sont convaincus que des synergies peuvent exister, notamment entre les fonctions intervention et observation-recherche mais, en raison de blocages psychologiques et affectifs forts, les frictions sont récurrentes.

¹ Avec toutefois des limites car la spécificité de certains métiers permet difficilement les bascules en cours de carrière.

Il s'agit donc de parvenir à mettre en cohérence les différentes capacités existantes et de donner à la gendarmerie le moyen de les engager de façon modulaire et transversale selon les effets à obtenir. Ces pratiques sont réalisées sur certaines missions (audits, PJ, sécurisation...) mais le but est de les rendre courantes, naturelles, sous commandement unique et sans que le commandant d'unité ait à résoudre les problèmes relationnels avant de s'engager dans la mission...

3 – les orientations possibles

Des discussions entre les commandants des unités, il ressort que si une réforme doit être engagée, elle doit être innovante et permettre une réelle plus-value pour les unités elles-mêmes et la gendarmerie/Etat en général.

Les pôles d'excellence des unités actuelles doivent pouvoir s'additionner afin de rendre l'ensemble plus performant. La crainte, notamment du GIGN, est un affaiblissement de cette excellence, considérant que cet amalgame risque de niveler l'ensemble par le bas. Cet aspect constitue un facteur d'inertie interne.

31 – des hypothèses

Plusieurs hypothèses ont été évoquées au cours des réunions de réflexion :

H1 : statu quo. Cette solution permettrait l'économie d'une réforme, éviterait les réticences internes mais ferait stagner le GSIGN dans son positionnement et son fonctionnement actuels. Si cette solution était retenue, il conviendrait de revoir les attributions du commandant du GSIGN notamment dans le domaine opérationnel.

H2 : 3 unités autonomes. Cette solution présenterait l'avantage de supprimer un échelon hiérarchique par transfert de fonctions soit vers les unités, soit vers la FGMI. Toutefois, elle induirait inéluctablement une augmentation des effectifs et des ressources (redondance de moyens). Au-delà, l'idée même de colocaliser¹ des unités « spéciales » pourrait être remise en cause : dès lors, pourquoi ne pas insérer l'EPIGN au sein du GBGM, le GSPR au sein de la Garde Républicaine, le GOR à la SR de Versailles ?....

H3 : 2 groupements (intervention, sécurité-protection). Cette solution conduirait aussi à la suppression d'un échelon hiérarchique. Elle aurait le mérite d'afficher clairement, mais en les dissociant nettement, deux grandes capacités de la gendarmerie dans la gestion des situations exceptionnelles. Toutefois, elle retirerait, au moins en affichage, la capacité d'observation-recherche en la dédiant uniquement à la fonction « intervention » dont la PJ a besoin. Or il n'est pas dans la vocation actuelle du GIGN d'assurer des missions de longue durée avec des effectifs conséquents². Par ailleurs, elle supposera également une augmentation des effectifs (2 états-majors) et des ressources (moyens humains et matériels). Enfin, du point de vue rationnel, loin de rapprocher les hommes et de mutualiser les ressources, elle les éloignera.

H4 : 1 groupement. Cette solution présente des inconvénients (réticences affectives marquées, contraintes immobilières...) mais semble la plus innovante et ambitieuse comme axe de progrès. C'est cette hypothèse qui est décrite ci-après.

¹ Qui avait prévalu aux décisions de 1984

² C'est une des raisons de la création du GOR au sein de l'EPIGN ainsi que du transfert des missions de protection de personnalités à des unités dédiées (GSPR pour le président et SSP pour les autres personnalités) dans les années 80.

32 – un concept

Jusqu'à présent et depuis 1986, seule la circulaire n° 29050 DEF/GEND/OE/DO/LAT/DR du 22/10/1986 (classement 12.40) définit les principes d'emploi du GSIGN et de ses unités. Elle n'énonce pas de concept global d'emploi des unités du GSIGN.

Il importe désormais de définir un concept général qui permette d'intégrer toutes les capacités existantes actuellement au sein de ces unités afin de proposer un GIGN¹ cohérent et capable de répondre de façon encore plus efficace aux attentes de l'Etat.

Dès lors, le GIGN aurait pour vocation de gérer les situations exceptionnelles et/ou nécessitant l'engagement de personnels spécialement entraînés et équipés. A ce titre, il constitue un système global et modulaire d'évaluation, de proposition et de résolution des crises les plus intenses auxquelles l'Etat peut être confronté (terrorisme, grande criminalité, grand banditisme, enlèvements, chantage, prise d'otages...). Toutefois, les méthodes et moyens employés lui permettent de répondre à des situations moins dramatiques et de proposer des capacités permettant à l'Etat de conduire :

- des actions d'évaluation et de prévention des risques, des crises et des situations « délicates »,
- la gestion des situations conflictuelles, en souplesse (négociation) ou, si nécessaire en force (pouvant aller jusqu'à des actions de « combat »),
- la réalisation d'actes préparatoires et d'accompagnement aux enquêtes liées au terrorisme et à la grande criminalité, nécessitant des moyens de très haute technicité ou réalisés dans des milieux non permissifs voire hostile (opérations extérieures),
- la contribution à la lutte anti-terroriste au niveau international par la diffusion de ces savoir-faire.

Le GIGN agit essentiellement sur le territoire national au titre des responsabilités de la gendarmerie dans le domaine de la sécurité intérieure. Toutefois, eu égard à son expérience, au statut de ses personnels et à sa qualité de force armée, il peut être amené à agir, seul ou en dispositif interministériel ou interarmées, en tous points de la planète où les intérêts de l'Etat français le nécessitent.

Le GIGN devient donc un système global de gestion des situations d'exception (risques et crises) auxquelles la gendarmerie et l'Etat peuvent être confrontés. Ce système, sous un commandement opérationnel unique offre des capacités « spéciales » modulaires en fonction de l'effet attendu sur le terrain.

33 - une modularité opérationnelle

Le GIGN doit fonder sa légitimité sur les 3 grands métiers qui font sa valeur actuellement : l'intervention, la protection et l'observation-recherche.

Toutefois, l'évaluation et la gestion des situations d'exception requiert :

- une chaîne de commandement courte et un cycle de décision rapide tant au quotidien qu'en opération. L'allègement de la chaîne hiérarchique par suppression d'un échelon s'inscrit pleinement dans cette logique,
- une interopérabilité et une modularité entre ces capacités qui pourront se développer dès lors que les hommes appartiendront à la même unité et auront conscience d'apporter une plus-value en mettant en commun leurs compétences et savoir-faire,

¹ Dans le texte qui suit, le GIGN est entendu comme « Groupement ... »

- la capacité à appréhender la globalité des aspects opérationnels. C'est pourquoi, l'organisation sous un commandement opérationnel unique apportera une réelle plus-value tant pour les autorités d'emploi qui n'auront plus qu'un interlocuteur que pour le chef opérationnel qui disposera d'un spectre plus étendu de capacités et de moyens.

34 – une chaîne du commandement

341 – réactive

Cet aspect est un atout du système actuel. Il doit donc être absolument préservé afin de répondre dans l'immédiateté aux sollicitations et besoins opérationnels. Un centre d'évaluation, de planification et de conduite des opérations doit donc être activé en permanence, commandé par un officier supérieur ayant l'expérience et les connaissances nécessaires pour assurer cette mission déterminante et proposer immédiatement des solutions et préconisations quel que soit le type de crise.

342 - proche des hommes

Une des forces actuelles des unités est la proximité et les relations étroites qui lient la vie courante, l'entraînement et les missions sous l'égide des référents que constituent les cadres de proximité. Ce sont ces derniers qui assurent la cohérence et le « liant » entre les hommes au sein des différents métiers. Il convient donc de préserver cet aspect essentiel au bon fonctionnement des sections qui restent les structures de base du GIGN.

35 – une organisation plus rationnelle, cohérente et partagée du soutien

C'est vraisemblablement dans ce domaine que les gains (optimisation, économies...) seront les plus utiles à réaliser afin d'éviter les redondances d'organisation (secrétariat, SIC, auto, planification, communication,...), de matériels (moyens spéciaux, auto, moyens SIC...) ou humaines.

Les investissements annuels et les coûts de fonctionnement doivent pouvoir être mis à disposition de l'ensemble des unités et non fragmentés par unité. Les personnels de soutien doivent pouvoir travailler sur les problématiques communes aux différentes composantes, permettant éventuellement une redistribution de certains postes budgétaires à d'autres fonctions.

4 – les propositions

41 – une organisation en forces modulaires

Pour répondre à ce besoin de gérer les situations exceptionnelles et/ou nécessitant l'engagement de personnels spécialement entraînés et équipés, l'organisation générale doit reposer sur :

- la capacité originelle et structurante : l'intervention
- une capacité spécialisée connexe et, parfois, complémentaire : la sécurité-protection (président de la République, autorités diverses, grands événements, sites sensibles)
- des capacités spécialisées concourantes mais pouvant être employées de façon autonome, pour des besoins sortant du champ de l'intervention : l'observation-recherche, la négociation
- des capacités d'appui
- des capacités de soutien

La modularité attendue de ces capacités et les possibilités de les engager en fonction de l'effet à obtenir suppose un commandement unique, centralisé et réactif s'appuyant sur une structure de commandement opérationnelle apte à gérer l'emploi des moyens opérationnels dans leur globalité.

42 – un commandement opérationnel resserré

Le commandant du GIGN est investi de toutes les prérogatives de commandement de niveau AM1 tant au niveau organique qu'opérationnel. A ce titre, il peut s'engager d'initiative, avec tout ou partie de son état-major, sur toute opération qui le nécessiterait.

Toutefois, au quotidien, l'évaluation de la situation et des moyens à y consacrer est évaluée par un état-major tactique permanent et projetable en fonction des circonstances. Cette EMT est commandé par un officier supérieur disposant des compétences et de l'expérience dans le domaine le plus structurant : l'intervention. Ce dernier s'appuie sur des officiers spécialistes des capacités existantes (forces) intégrés à cet EMT .

Ces officiers, sous-chefs opérationnels, sont chargés, outre leur vocation opérationnelle, sous les ordres du chef de l'état-major tactique, d'assurer le suivi¹ et la préparation opérationnelle des entités subordonnées (généralement « sections ») qui composent les « forces ».

Les opérations « courantes » peuvent être commandées par les officiers affectés à la tête des sections opérationnelles.

En tout état de cause, la proposition d'engagement et du niveau de celui-ci est prise par le commandant du GIGN qui en soumet les modalités à la DGGN pour approbation.

43 – une mutualisation des fonctions d'environnement

Cet aspect doit autoriser des marges importantes de progression tant dans le domaine des appuis que des soutiens ou de la formation. Cette mise en commun ne pourra toutefois prendre son plein effet que lorsque le GIGN et l'ensemble de ses forces seront installés dans un casernement unique.

A titre transitoire et progressif, des mesures peuvent être mises en oeuvre rapidement.

44 – liens avec les autorités

Afin de permettre le plein effet aux mesures qui sont proposées, il apparaît nécessaire de préserver et même de développer les liens existant entre le commandant de groupement et les autorités les plus hautes de la gendarmerie voire de l'Etat. Si ces relations se font naturellement en mission, elles doivent pouvoir s'instaurer de façon moins formelle dans la vie courante de l'unité afin que les autorités qui ont à en connaître, puissent aisément être tenues informées de problématiques particulières mais importantes.

¹ Ils pourraient être notateurs au 1er niveau

45 - organigramme

Un schéma fonctionnel et un organigramme (en deux versions de couleurs différentes pour distinguer les structures de commandement et les structures capacitaires) sont proposés en annexes.

Cette organisation vise à :

UNE NATURE COMMUNE :
DES HOMMES ET DES MOYENS D'EXCEPTION

UNE FINALITE COMMUNE :
LES SITUATIONS D'EXCEPTION

UNE REGLE COMMUNE :
UNE ETHIQUE MILITAIRE ALLIEE A UNE DEONTOLOGIE POLICIERE

UNE IDENTITE COMMUNE :
LE GROUPEMENT D'INTERVENTION DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Ces réflexions sont le fruit de réunions successives avec les commandants des unités du GSIGN et d'échanges formels et informels avec les personnels. Tous les écueils ne sont toutefois pas levés et la tentation pourrait être grande soit de se contenter du seuil de performance actuel détenu par chacune des unités soit de renoncer face à des incertitudes, des craintes qui, par avance, ne peuvent être maîtrisées (perte d'identité, dispersion de valeurs propres, impression de dépossession, évolution de l'état d'esprit...) voire pourraient être facteurs de démotivation et donc de déstabilisation.

En tout état de cause, si cette évolution était acceptée, il conviendrait que la décision s'impose rapidement mais que la mise en oeuvre fasse l'objet d'un plan de mise en oeuvre sur plusieurs années. Par ailleurs, des mesures transitoires devraient être trouvées afin de pallier la dispersion géographique des différentes composantes.

C'est pourquoi, il est proposé que soit organisée, à court terme, une réunion avec les plus hautes autorités de la gendarmerie afin de présenter ce projet et recueillir des directives.