

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Direction générale  
de la gendarmerie nationale*

*Direction des personnels militaires  
de la gendarmerie nationale*

**Circulaire n° 86100/GEND/DPMGN du 16 juillet 2013  
relative au dialogue interne des militaires de la gendarmerie nationale**

NOR : INTJ1318217C

*Références :*

Arrêté du 23 juillet 2010 relatif aux instances de représentation et de participation au sein de la gendarmerie nationale (*JO* du 18 août 2010, n° 190, texte 5 – CLASS. : 31.05);

Circulaire n° 86000/GEND/DPMGN/SDPRH/BRFM du 8 novembre 2012 relative à la représentation et à la participation au sein de la gendarmerie nationale (*BOMI* 2013-01, p. 669 – CLASS. : 31.05).

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

**1. Objet, articulation et principes généraux du dialogue interne**

- 1.1. *Finalité du dialogue interne*
- 1.2. *Constituants et contours du dialogue interne*
- 1.3. *Articulation du dialogue interne*
  - 1.3.1. La concertation
  - 1.3.2. La participation
  - 1.3.3. La représentation
- 1.4. *Principes généraux du dialogue interne*
  - 1.4.1. Principe déontologique
  - 1.4.2. Principe hiérarchique
  - 1.4.3. Principe de subsidiarité
  - 1.4.4. Principe d'unicité
- 1.5. *Formation*

**2. Les acteurs du dialogue interne**

- 2.1. *Les militaires mandatés*
  - 2.1.1. Le président et le vice-président du personnel militaire
  - 2.1.2. Le référent et le vice-référent « sous-officiers/volontaires »
  - 2.1.3. Le référent « officiers »
  - 2.1.4. Le conseiller et le vice-conseiller « concertation »
  - 2.1.5. Les membres du conseil de la fonction militaire de la gendarmerie nationale
- 2.2. *Les titulaires de commandement*
  - 2.2.1. Le commandant de compagnie/escadron (ou unités assimilées)
  - 2.2.2. Le commandant de groupement – formations assimilées
  - 2.2.3. Le commandant de région – formations assimilées
- 2.3. *Le directeur général de la gendarmerie nationale*

CONCLUSION

## PRÉAMBULE

Le statut général des militaires (1) définit les droits et les devoirs des militaires de la gendarmerie. La loi prévoit qu'il appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés et de rendre compte, par la voie hiérarchique, de tout problème de caractère général porté à sa connaissance.

Afin de mieux allier performance et prise en compte des préoccupations et des attentes exprimées par les subordonnés, la gendarmerie nationale a décidé de promouvoir, dès la formation initiale, puis de garantir, à chaque instant, un système d'échanges respectueux, dans un climat de confiance et de transparence : le dialogue interne.

Ce dialogue interne s'appuie sur un dispositif réglementaire novateur qui traduit l'identité originale et le caractère unique de la gendarmerie nationale, ancrée dans la militarité et soucieuse de permettre la résonance de tous ses talents. Chaque membre de l'institution contribue, par son implication dans le dialogue, à la respiration collective de ce système.

Afin de tirer le meilleur parti de cette architecture du dialogue interne, fondée sur la concertation, la participation et la représentation, la présente circulaire a pour but d'en fixer les principes et de préciser le rôle de ses différents acteurs.

### 1. **Objet, articulation et principes généraux du dialogue interne**

#### 1.1. *Finalité du dialogue interne*

Le dialogue interne permet et facilite les échanges entre les hommes et les femmes qui composent la gendarmerie nationale. En effet, cette force humaine, dédiée à la protection des personnes et des biens, doit pouvoir se mobiliser par l'adhésion de tous à un projet commun : mieux vivre et mieux travailler ensemble.

À cette fin, le dialogue interne vise à détecter, comprendre, analyser et traiter toutes les problématiques humaines, matérielles et fonctionnelles qui impactent le dynamisme, la cohésion et la réalisation des missions de la gendarmerie nationale. Son objectif est d'optimiser simultanément le moral et la performance collective.

#### 1.2. *Constituants et contours du dialogue interne*

Le dialogue interne n'est pas un système de cogestion. Acteur essentiel et force de proposition, le militaire mandaté (2) porte les préoccupations de ses pairs à la connaissance du chef qui demeure seul responsable des suites à donner et des décisions à prendre. Le militaire mandaté est un conseiller du commandement. Son rôle consiste à éclairer la décision prise par le chef.

Le dialogue interne est l'affaire de tous. Il appartient à chaque militaire d'entretenir des contacts réguliers et confiants avec les militaires mandatés. En effet, la chaîne de dialogue interne puise dans ces échanges les éléments qui nourrissent le dialogue entretenu avec la hiérarchie.

Le dialogue interne ne se borne pas à la seule condition militaire. Il n'y a pas de sujet « tabou » : les échanges, respectueux de la courtoisie militaire, permettent d'aborder tous les thèmes visant à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

#### 1.3. *Articulation du dialogue interne*

Le secrétaire général du conseil de la fonction militaire de la gendarmerie nationale (CFMG) est le garant du dialogue interne de la gendarmerie nationale. À ce titre, il s'assure du fonctionnement harmonieux du dialogue interne aux plans national et local. Dans ce rôle, le secrétaire général du CFMG peut être indifféremment saisi par les titulaires de commandement ou les militaires mandatés sur des difficultés rencontrées ou sur des dysfonctionnements éventuels (3).

Le dialogue interne couvre les activités des instances nationales de concertation (Conseil supérieur de la fonction militaire [CSFM], CFMG) et des instances locales de participation et de représentation. Ainsi, le dialogue interne s'articule autour de trois notions clés : la concertation, la participation et la représentation.

---

(1) Article L.4121-4 du code de la défense.

(2) Militaires mandatés : membres du CFMG, conseillers et vice-conseillers concertation, référents officiers, référents et vice-référents sous-officiers/volontaires, présidents et vice-présidents du personnel militaire.

(3) L'arrêté rappelé en référence et la circulaire n° 86000 GEND/DPMGN/SDPRH/BRFM du 8 novembre 2012 relative à représentation et à la participation au sein de la gendarmerie nationale définissent l'articulation générale du dialogue interne selon plusieurs strates distinctes et des modalités de fonctionnement différenciées.

### 1.3.1. La concertation

La concertation correspond au dialogue que les membres du CFMG entretiennent avec le directeur général de la gendarmerie nationale et les autorités ministérielles.

La concertation est menée au niveau national :

- par l'intermédiaire du CFMG (4) qui traite les questions statutaires et relatives à la condition militaire ainsi que les sujets de portée nationale issus de l'activité des instances de représentation et de participation (IRP);
- par l'intermédiaire du CSFM qui traite les questions nationales qui concernent l'ensemble de la communauté militaire.

### 1.3.2. La participation

La participation rassemble régulièrement les titulaires de commandement et les militaires mandatés pour aborder tout sujet intéressant la vie des formations de la gendarmerie. Outre les commissions, la participation s'inscrit dans une démarche quotidienne d'information et de consultation réciproque. La participation conditionne la réussite du dialogue interne au plan local et permet de nourrir la concertation au plan national.

Fruit d'un véritable partenariat entre les militaires mandatés et les titulaires de commandement, la participation permet :

- d'éclairer le commandement dans ses réflexions ;
- aux militaires mandatés d'être une force de proposition ;
- de fournir au commandement des éléments d'appréciation sur les conséquences des décisions à prendre : compréhension, adhésion, motivation et conséquences sur le moral ;
- d'informer les militaires de la formation sur le sens des choix opérés ;
- de mesurer, dans la durée, la pertinence des mesures prises, leur efficacité réelle et la juste compréhension des enjeux par les militaires de la formation ;
- d'apprécier le niveau de résilience des militaires de la formation et leur capacité à intégrer les directives nouvelles ;
- de garantir aux militaires de la formation une anticipation des difficultés liées à l'organisation du service, à la modification des schémas d'organisation, aux variations de l'activité opérationnelle ;
- de fournir aux militaires de la formation une information régulière et actualisée sur la vie de la formation et sur les évolutions de leur environnement.

### 1.3.3. La représentation

La représentation permet aux militaires mandatés de s'exprimer légitimement au nom de ceux qui, les ayant choisis, leur confient une préoccupation individuelle ou collective à porter à la connaissance du chef. Cette faculté est commune à tous les mandatés, quel que soit le niveau hiérarchique auprès duquel ils sont placés.

Elle revêt en outre une dimension protocolaire qui conduit le militaire mandaté à être associé par la hiérarchie aux événements patriotiques, solennels ou conviviaux au nom des militaires qu'ils représentent.

## 1.4. *Principes généraux du dialogue interne*

Les principes généraux, détaillés ci-après, s'appliquent aux acteurs des instances du dialogue interne : militaires mandatés et titulaires de commandement.

### 1.4.1. Principe déontologique

Le dialogue interne intègre les valeurs d'estime et de respect réciproques.

À ce titre, les titulaires de commandement et les militaires mandatés, principaux acteurs du dialogue, excluent toute velléité de cogestion et de manipulation. Ils s'inscrivent dans une démarche de confiance mutuelle fondée sur la loyauté, la discrétion, le discernement et l'observation du devoir de réserve.

### 1.4.2. Principe hiérarchique

L'efficacité du dialogue interne relève de la responsabilité du commandement. Le dialogue interne ne se délègue pas (5). Le titulaire d'un commandement s'implique personnellement et met tout en œuvre pour faciliter ce dialogue.

Les militaires mandatés n'ont pas vocation à se substituer à la hiérarchie. La hiérarchie règle les problèmes portés à sa connaissance par les militaires mandatés qui demeurent une force de proposition.

---

(4) Sept conseils de la fonction militaire existent : terre, air, mer, service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement et gendarmerie nationale.

(5) À titre exceptionnel, lors d'une absence de longue durée d'un titulaire de commandement (supérieure à six semaines consécutives), le commandant en second peut organiser à titre dérogatoire une commission de participation.

Hormis les référents «sous-officiers/volontaires» et les conseillers concertation, les militaires mandatés conservent leur affectation d'origine. Aucun ne dispose d'un statut particulier. Pour autant, la hiérarchie leur reconnaît, dans l'exercice de leur mandat, une fonction détachée de leur grade et de leur emploi. Le chef s'applique ainsi à distinguer les fonctions usuelles du militaire de celles exercées au titre de son mandat. La reconnaissance des spécificités intrinsèques au mandat garantit la qualité et la pertinence des échanges.

Les acteurs du dialogue interne, titulaires de commandement et militaires mandatés, veillent à leur information mutuelle.

Saisi par un militaire mandaté, l'échelon hiérarchique concerné fournit ou recherche la réponse à la question ou au problème soulevé. Lorsque cette réponse est acquise, elle est diffusée selon un mode qui valorise et légitime le militaire mandaté à l'origine de la question.

#### 1.4.3. Principe de subsidiarité

Chaque échelon hiérarchique est concerné par l'exercice du dialogue interne et s'efforce de répondre aux attentes exprimées. Aucun échelon ne saurait être saisi d'un problème sans que les échelons subordonnés n'aient préalablement cherché à y apporter une solution à leur niveau.

La communauté des militaires mandatés aux différents échelons de commandement constitue une «chaîne de la représentation». Ce réseau structuré, sans lien de subordination interne, met en œuvre des mécanismes de régulation vertueux afin qu'aucun maillon de la chaîne ne soit ignoré s'agissant de la remontée ou de la diffusion de l'information.

Dès lors qu'un militaire mandaté est saisi d'un problème par un militaire d'une unité et que la thématique évoquée dépend d'un autre échelon de traitement, il se saisit du problème et s'adresse au militaire mandaté de l'échelon correspondant. En ce sens, le principe de subsidiarité s'applique également aux militaires mandatés.

#### 1.4.4. Principe d'unicité

Le dialogue interne constitue un dispositif cohérent formé au plan local par les instances de représentation et de participation et au plan national par l'instance de concertation, laquelle se nourrit de la participation conduite au niveau local.

Le secrétaire général du CFMG, garant du dialogue interne, s'assure du bon fonctionnement des diverses instances et veille à la qualité de leurs échanges (6). Il peut saisir les commandants de région de toute question parvenue à sa connaissance et qu'il juge utile de partager.

### 1.5. Formation

Cette formation comporte deux volets. D'une part un volet théorique, appuyé sur la présente doctrine, et dispensé dans un module (7) inséré dans la formation au commandement et, d'autre part, un volet pratique qui prend la forme d'un exercice «grandeur nature» sur la durée de la scolarité. Cet exercice suppose l'élection de représentants des élèves (PPM), un contact régulier avec la hiérarchie et la tenue de commissions de participation. Les modalités pratiques, adaptées aux contraintes des écoles, sont à définir par le commandement des écoles de la gendarmerie nationale.

## 2. Les acteurs du dialogue interne

### 2.1. Les militaires mandatés

#### 2.1.1. Le président et le vice-président du personnel militaire

Le président du personnel militaire (PPM) est élu par les militaires d'active de sa formation sans distinction de grade, de statut et de lien au service, et les représente.

Maillon essentiel investi dans la vie des unités, le PPM a un rôle clef dans l'architecture du dialogue dont il constitue le socle, du fait de sa légitime compétence à pouvoir aborder toutes les questions qui intéressent les militaires de l'unité élémentaire avec le commandant de sa formation. Ce périmètre précis, consécutif du principe de subsidiarité, exige toutefois que le PPM consacre l'essentiel de ses efforts au profit des seuls militaires qu'il représente. Dès lors, le centre de gravité de son action doit s'appliquer aux problématiques d'ordres collectif et individuel susceptibles d'être résolues par le commandant de sa formation. Nonobstant, le PPM doit relayer les préoccupations dépassant le périmètre de sa formation. Il s'assure alors que l'interlocuteur compétent est saisi : référent «sous-officiers/volontaires», référent «officiers».

Le PPM accompagne le commandant d'unité à l'occasion des inspections des unités subordonnées.

---

(6) Sous l'autorité du commandant de région, les membres du CFMG et le conseiller concertation définissent les modalités de diffusion des informations recueillies à l'occasion des travaux en sessions ou lors des rencontres avec les différentes autorités.

(7) Ce module théorique fait obligatoirement l'objet d'une évaluation notée qui entre dans le barème du cursus.

Ces dispositions valent également pour le vice-président du personnel militaire. Relevant d'une élection disjointe, le vice-président forme un binôme avec le PPM et ne doit pas être considéré comme un suppléant. Il doit au contraire être associé à l'animation du dialogue au même titre que le PPM.

#### 2.1.2. Le référent et le vice-référent «sous-officiers/volontaires»

Le référent «sous-officiers/volontaires» (RSOV) est désigné par le commandant de la formation administrative sur proposition du commandant de groupement – ou formation assimilée – qui puise dans une liste de candidats arrêtée par le collège des PPM et vice-PPM. Ce mode de désignation valorise d'emblée le lien unissant le titulaire du commandement et le RSOV. Principe en la matière, l'affectation du RSOV au chef-lieu groupement renforce ce lien et permet idéalement, outre la facilitation des échanges, d'établir puis de conforter une relation de confiance au quotidien.

Le RSOV représente les sous-officiers – SOG et CSTAGN – et les volontaires de la gendarmerie. Le RSOV désigne librement un militaire parmi les volontaires de la gendarmerie qui, capteur imprégné des préoccupations spécifiques de la population dont il est issu, le renseigne utilement sur le moral et les attentes de ses pairs. À l'écoute de la hiérarchie, des PPM et vice-PPM, de son vice-référent et du gendarme adjoint volontaire désigné par lui, le RSOV éclaire ainsi avec une plus grande acuité le commandant de groupement sur les attentes collectives et individuelles exprimées par tous les sous-officiers et volontaires de la formation.

Animateur attentif à la qualité du dialogue interne dans le groupement, le RSOV formule les propositions utiles pour, le cas échéant, optimiser ce dialogue. Il entretient un lien privilégié avec le conseiller «concertation» de la formation administrative pour notamment garantir et fluidifier les flux d'informations. Le RSOV, suppléé par un vice-référent «sous-officiers/volontaires» lors de ses absences, veille à ce que celui-ci soit en permanence associé au dialogue. Le RSOV, son vice-référent et le référent officiers doivent former un trinôme et travailler en parfaite collaboration.

Le RSOV accompagne le commandant de groupement à l'occasion des inspections des unités subordonnées.

#### 2.1.3. Le référent «officiers»

Le référent «officiers» (RO) est choisi par le commandant de la formation considérée parmi les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages auprès de leurs pairs.

Le RO représente l'ensemble des officiers de la gendarmerie – OG et OCTAGN – du groupement ou de la formation assimilée. Le RO éclaire le commandant de groupement sur les attentes collectives et individuelles exprimées par tous les officiers de ladite formation.

Le référent «officiers» entretient un lien privilégié avec le conseiller «concertation» de la formation administrative. Le référent «officiers» et les référent et vice-référent «sous-officiers/volontaires» agissent en étroite collaboration.

Le référent «officiers» accompagne le commandant de groupement à l'occasion des inspections des unités subordonnées.

#### 2.1.4. Le conseiller et le vice-conseiller «concertation»

Le conseiller «concertation» est désigné par le commandant de région qui puise dans une liste de volontaires retenus par le collège des présidents du personnel militaire, de leurs vice-présidents, des référents «sous-officiers et volontaires», des vice-référents et des référents «officiers». À sa nomination, le conseiller «concertation» est affecté au cabinet communication de la région.

Au niveau zonal, le vice-conseiller «concertation» est choisi, parmi les PPM et vice-PPM de la formation, par le collège décrit à l'alinéa précédent. Le vice-conseiller «concertation» doit appartenir à une subdivision d'arme différente de celle du conseiller concertation.

Le conseiller «concertation» et le vice-conseiller «concertation» forment un binôme qui travaille en parfaite collaboration.

Le mandat du conseiller «concertation» (et du vice-conseiller «concertation») a un caractère universel car ce militaire, force de proposition attachée au commandant de région, est compétent pour toutes les catégories de personnel. Outre les questions dont il est saisi, à titre collectif ou individuel, et qui relèvent du commandant de région, le conseiller «concertation», et le vice-conseiller «concertation», animent le dialogue interne en s'appuyant sur le réseau régional des militaires mandatés. À ce titre, le conseiller «concertation» veille, sous l'autorité du commandant de région, à la qualité de la participation aux échelons subordonnés et alerte le commandant de région en cas de dysfonctionnements.

Le conseiller «concertation» (et le vice-conseiller concertation), sous l'autorité du commandant de région, assure le lien avec le conseil de la fonction militaire de la gendarmerie nationale (CFMG) systématiquement par l'intermédiaire des membres du CFMG affectés au sein de la région.

Le conseiller « concertation » accompagne le commandant de région à l'occasion des inspections des unités subordonnées.

#### 2.1.5. Les membres du conseil de la fonction militaire de la gendarmerie nationale

Les membres du CFMG siègent au niveau national pour traiter des questions d'intérêt général. Dans l'exercice de leur mandat, les membres du CFMG consultent librement les militaires qu'ils représentent. Ils travaillent en étroite collaboration et en harmonie avec les membres des IRP. À cet effet, les membres titulaires du CFMG disposent d'au moins deux journées par mois de temps dédié à l'exercice de leur mandat, hors le temps consacré aux sessions du CFMG.

Les membres du CFMG se nourrissent des expériences quotidiennes des militaires de la gendarmerie nationale, participant ainsi à la connexion permanente entre les échelons locaux et la concertation nationale.

Les membres du CFMG sont systématiquement sollicités par le commandant de région pour formaliser les échanges avec l'échelon central (DGGN, CFMG).

Lorsqu'un membre titulaire est désigné pour participer à un groupe de travail (8) ou fait partie du groupe de liaison, ce dernier bénéficie d'une journée supplémentaire par mois.

### 2.2. Les titulaires de commandement

Pour les titulaires de commandement le dialogue interne est une exigence professionnelle qui requiert un travail de conception et de mise en œuvre (9). À ce titre, l'investissement dans le dialogue interne entre dans l'appréciation de la réussite dans les responsabilités actuelles ou futures.

#### 2.2.1. Le commandant de compagnie/escadron (ou unités assimilées)

Le commandant de compagnie/escadron est responsable du dialogue interne au sein de son unité : c'est à cet échelon que le dialogue interne se noue et que la participation doit avoir la densité la plus forte.

La compagnie/escadron est en effet le premier échelon hiérarchique auprès duquel sont placés des militaires mandatés, les PPM et vice-PPM. À ce titre, le commandant de l'unité élémentaire doit reconnaître les PPM et vice-PPM et les considérer en tant que partenaires réguliers apportant une contribution tangible à la vie de la formation. Dès lors, ces militaires mandatés assistent aux réunions de commandement. Dans un même esprit de reconnaissance et de facilitation, le commandant de compagnie-escadron donne la liberté nécessaire aux PPM et vice-PPM pour mener à bien les rencontres indispensables avec les militaires de la formation.

#### 2.2.2. Le commandant de groupement – formations assimilées

Le commandant de groupement est responsable du dialogue interne au sein de sa formation. À ce titre, il s'assure du bon fonctionnement de la chaîne IRP et établit avec le référent « officiers » et les référent et vice-référent « sous-officiers/volontaires » une relation personnelle, propice à des échanges réguliers et productifs. Ces militaires mandatés assistent aux réunions de commandement.

Le commandant de groupement préside la commission de participation qui est une occasion privilégiée d'échange entre les titulaires de commandement et les membres des IRP. La conduite efficace de cette réunion suppose une préparation préalable et une répartition équitable de la prise de parole pour que chacun puisse valablement s'exprimer. La présidence de cette réunion ne se délègue pas.

Le commandant de groupement s'assure de la juste compréhension des enjeux du dialogue interne par les titulaires de commandement placés sous son autorité. Il mène, le cas échéant, les actions pédagogiques nécessaires pour un meilleur investissement de ces échelons dans l'animation du dialogue interne.

#### 2.2.3. Le commandant de région – formations assimilées

Le commandant de région, avec le concours du conseiller « concertation », est à la fois le responsable et le garant du bon fonctionnement du dialogue interne au sein de sa formation. À ce titre, il exerce un contrôle tant auprès des titulaires de commandement que des militaires mandatés. Il établit avec le conseiller et, au niveau zonal, le vice-conseiller concertation une relation personnelle et s'assure de leur parfaite intégration dans l'état-major régional.

Interlocuteur privilégié des membres du CFMG de la région pour la concertation, le commandant de région leur fournit les éléments de synthèse utiles au travail à mener à l'échelon central. S'agissant de la participation, il impulse une véritable dynamique et recherche toutes les pistes originales pour renforcer le dialogue. En termes de représentation, le commandant de région valorise les membres des IRP.

---

(8) Lorsqu'un membre suppléant est désigné pour participer à un groupe de travail, le bénéfice d'une journée lui est octroyé.

(9) Ce travail de conception et de mise en œuvre trouve naturellement sa traduction dans un document signé par le titulaire de commandement.

Point de convergence des problématiques de niveau régional voire national, le commandant de région transmet l'information, en fonction de l'urgence et de la thématique, soit vers l'administration centrale, soit vers le secrétaire général du CFMG par l'intermédiaire des membres du CFMG, soit vers ces deux interlocuteurs centraux simultanément. Le commandant de région, le conseiller «concertation» (et le vice-conseiller pour la zone) et les membres du CFMG collaborent naturellement et partagent l'information avant qu'elle ne quitte la région. Ils se réunissent régulièrement pour échanger sur les sujets d'actualité. Le commandant de région s'assure que les membres du CFMG disposent des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat, notamment par l'apport d'éclairages techniques de la part de ses services. Le commandant de région veille à valoriser les membres du CFMG dans leur mandat en permettant qu'ils portent les questions institutionnelles auprès du CFMG.

### 2.3. *Le directeur général de la gendarmerie nationale*

Le directeur général de la gendarmerie nationale est le premier à veiller aux intérêts des militaires de la gendarmerie. Il dispose, à cet effet, des ressources du dialogue interne et, spécialement, de la concertation qu'il conduit (10) au plan national avec le CFMG.

Le secrétaire général du CFMG s'assure de l'application des directives du directeur général de la gendarmerie nationale dans le fonctionnement régulier du dialogue interne.

Un «conseiller officier» et un «conseiller sous-officier» sont placés auprès du directeur général de la gendarmerie nationale. Ces deux militaires, membres du cabinet du directeur général de la gendarmerie nationale, sont des conseillers indépendants des structures de concertation, de participation et de représentation.

## CONCLUSION

Le dialogue interne, indispensable dans une institution militaire régaliennne chargée de la protection des personnes et des biens, contribue au maintien du moral et de la cohésion tout en offrant à la hiérarchie une capacité d'anticipation sur les attentes et les préoccupations des militaires de la gendarmerie. Ce dialogue interne, respectueux du statut général des militaires et de l'identité de la gendarmerie nationale, est l'outil mis à la disposition des titulaires de commandement et des militaires mandatés pour concilier les objectifs de performance et l'épanouissement individuel et collectif.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'intérieur.

Fait le 16 juillet 2013.

Pour le ministre de l'intérieur et par délégation :

*Le directeur général  
de la gendarmerie nationale,*  
D. FAVIER

---

(10) Article R.4124-8 du code de la défense.