

## MEMOIRE

### d'étude particulière à option

*cr*

**O B J E T : Emploi de personnel civil en opérations extérieures.**

**P. JOINTES : 5 Annexes**

**Officiers rédacteurs :**

- CF de OLIVEIRA**
- LCL(T) LEVE**
- CE(G) DEMOLINS**
- CF GUBBINS (Royal Navy)**
- CDT(T) HAMLAT (Algérie)**

## Emploi de personnel civil en opérations extérieures

*“ Le propre du militaire est le sale du civil ”  
Boris Vian, En Verve.*

Le Livre Blanc sur la Défense précise que la valorisation des carrières professionnelles du personnel civil est nécessaire. **“ Elle passe par diverses orientations : le renforcement de la mobilité du personnel civil ; sa participation, sur la base du volontariat et dans un cadre statutaire et réglementaire à définir, aux activités opérationnelles de soutien des forces engagées... ”**<sup>1</sup>.

Sous la direction du **général Bouchard**, directeur du Centre de Formation à la gestion des Ressources Humaines, et de **Monsieur Arnaud**, attaché principal d'administration, directeur adjoint du CFRH, notre groupe de travail a étudié la possibilité d'envoyer en opérations extérieures des civils fonctionnaires, ouvriers ou contractuels du Ministère de la Défense, ou des civils, spécialistes de haut niveau, employés à titre temporaire par le Ministère de la Défense.

Par convention, nous appelons “ opération extérieure ” ou “ OPEX ” toute opération hors du territoire métropolitain et des départements ou territoires d'outre-mer, conduite par l'État-major des Armées, à but militaire, humanitaire ou de solidarité, dans un cadre national ou multinational.

### ***Deux statuts différents.***

Il convient tout d'abord de préciser la pertinence de la question en rappelant brièvement l'essence des statuts militaires et civils au sein du Ministère de la Défense.

Le militaire est astreint à servir en tous temps et en tous lieux pour préparer et assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation. Il porte les armes et **combat** au péril de sa vie. Le personnel civil est réparti en trois grandes catégories bénéficiant chacune d'un corps de règlements propre : les fonctionnaires, les ouvriers et les agents sous contrat. Le personnel civil contribue au fonctionnement normal des services. En opération, le rôle normal des civils est de **soutenir** les combattants. On distingue en OPEX deux types de fonctions : le soutien direct aux forces combattantes et les métiers civils exercés en zone d'insécurité.

---

<sup>1</sup> Livre Blanc sur la Défense, 1994 ; 3ème partie, chapitre 6, paragraphe 5 : “ Le personnel civil de la Défense ”.

En bref, on peut dire que militaires et civils ont chacun leur métier, mais qu'il existe, à la marge des deux métiers :

- soit des emplois pouvant être tenus par les uns comme les autres,
- soit des emplois tenus par des civils dont la présence peut s'avérer hautement souhaitable dans certaines circonstances particulières rencontrées lors d'opérations menées à l'extérieur du territoire.

A titre d'exemple, en analysant les opérations récentes, la direction centrale du matériel de l'armée de Terre a identifié une vingtaine de cas où cette présence a pu faire défaut. On peut ainsi mentionner, au cours de la guerre du Golfe, le cas de tel ouvrier, expert en réparation d'électronique d'armement, dont la présence à proximité du théâtre d'engagement aurait accru considérablement l'efficacité du soutien dans ce domaine très spécifique.

De même, il peut arriver que les armées aient un besoin ponctuel dans une spécialité qui leur est étrangère. Le cas s'est produit, notamment, en ex-Yougoslavie, pour ce qui concerne des études préalables à la reconstruction de ce pays déchiré.

A chaque fois, on peut observer qu'il s'agit de besoins particuliers, le plus souvent imprévisibles, et qui se situent à la marge.

Pour y faire face, il s'agit donc bien de définir une logique d'exception, de cas d'espèce, et non d'inventer un dispositif visant à employer en toutes circonstances un civil ou un militaire de façon indifférenciée.

Par ailleurs, en l'absence de décrets de mobilisation ou de réquisition, on ne peut obliger un civil à exercer ses fonctions en OPEX, car les statuts prévoient que son travail s'effectue sur son lieu d'affectation. Pour l'ensemble de cette étude, nous avons donc considéré que seul le personnel civil **volontaire** pouvait être envoyé en OPEX.

### ***La question du droit international.***

La Convention de Genève du 12 août 1949 ( <sup>2</sup> ) traite des civils en zone de guerre, qu'il s'agisse des populations comme des combattants civils. Un combattant civil bénéficie des mêmes droits qu'un militaire, pourvu qu'il porte un signe distinctif fixe et reconnaissable à distance. La Charte des Nations Unies donne le statut de fonctionnaire international aux employés civils des Nations Unies qui possèdent alors une carte d'identité de contractuel international.

Rien, au regard du droit international, ne s'oppose donc à l'envoi de civils en OPEX.

\*  
\* \*

---

<sup>2</sup> Voir Annexe 2

Après avoir envisagé toutes les possibilités répondant au sujet de l'étude, nous avons constaté que certaines ne débouchaient pas : ainsi le statut des fonctionnaires et la réglementation des ouvriers du Ministère de la Défense ne permet pas d'envoyer ces personnes en opération extérieure en leur offrant une protection sociale, une couverture des risques et une rémunération satisfaisantes. Les affectations de défense, la mobilisation des civils s'accompagnent de lourdeurs administratives telles qu'elles n'offrent pas une réponse simple et universelle à la question. Sous réserve d'une réforme approfondie, le recours au corps des " assimilés spéciaux " prévu à l'article L. 83 du Code du Service National pourrait apporter une solution partielle.

**Nous avons dégagé deux réponses satisfaisantes permettant d'envoyer des civils en OPEX. La première solution consiste à leur donner temporairement un statut militaire, par le biais d'un engagement spécial dans la Réserve. La deuxième maintient leur qualité de civil, mais leur offre toutes les garanties et protections en les détachant, voire en les mettant à disposition auprès de sociétés *ad hoc*, comme par exemple la COFRAS, qui passeraient alors avec chaque personne un contrat de droit privé valable pour l'opération envisagée.**

\*

\* \*

## **1. Les voies qui ne débouchent pas sur une solution satisfaisante.**

### ***A) Le statut des fonctionnaires et ouvriers du Ministère de la Défense.***

Sauf exception, les corps de règlements des fonctionnaires et ouvriers du Ministère de la Défense ne prévoient pas l'envoi en OPEX, à proximité ou non de la zone des combats. Les exceptions consistent en quelques arrêtés qui autorisent la mise en place d'ouvriers de la Direction des Constructions Navales (DCN) à Dakar et à Djibouti pour l'entretien des bâtiments de la flotte.

Dans les statuts, rien n'interdit d'envoyer du personnel civil volontaire à l'étranger en OPEX, mais rien ne le prévoit non plus. Un civil travaille sur son lieu d'affectation. Pour déroger à cette règle, il faut utiliser le système des détachements ou des mises à disposition pour emploi.

Le problème de la subordination risquerait de se poser dans une activité intensive de soutien en OPEX, exigeant une exécution des ordres reçus des autorités militaires ou civiles, sans que les considérations liées au statut, au contenu habituel du travail ou à la spécialité puissent y faire obstacle. Le personnel civil pourrait faire état de risques ou de conditions de travail " hors normes " pour justifier son refus de travailler.

Les difficultés majeures résident dans la protection sociale, la couverture des risques et la rémunération des civils employés dans de telles conditions.

#### **Protection sociale et couverture des risques**

L'extension aux civils de la loi de 1955 applicable aux militaires n'est pas aisée : il faudrait modifier une multitude de textes législatifs et réglementaires. Vu l'ampleur de la chose, seule une volonté politique à haut niveau permettrait cette extension.

La couverture globale des risques liés aux OPEX n'est pas possible pour les civils. Toutefois, des solutions individuelles peuvent être trouvées : recours à la Mutuelle des Affaires Étrangères, passation d'un contrat d'assurance-décès particularisé, etc. Cependant, elles doivent répondre à toutes les questions liées à la couverture sociale de l'intéressé : blessure, maladie, infirmité, décès, disparition imputables à ces activités, avec leurs conséquences sur la situation des civils, de leurs conjoints, des orphelins.

#### **Rémunération**

Lors des opérations du Tchad, du Liban ou du Koweït, le Ministère de la Défense a pris des mesures dérogatoires par arrêté pour rémunérer convenablement les civils envoyés dans les zones à risques. Les civils recevaient alors une rémunération équivalente à celle des militaires, par adaptation des primes, après visa du contrôleur financier. Les primes pour travaux dangereux ont des taux particuliers qui permettent cela, à l'exemple des primes de logements pour les Forces Françaises en Allemagne. La décision par arrêté ministériel ne pose pas de difficulté insurmontable, mais ne peut répondre qu'à des cas particuliers. Un texte de portée générale traitant de cette question serait du domaine de la loi.

En conclusion, aucun règlement ne permet de garantir aux civils qui seraient employés en OPEX une couverture sociale équivalente à celle dont bénéficient les militaires dans ces mêmes conditions. On ne peut définir une OPEX type, car il existe différentes zones, différents types d'opérations, différents risques ; aucun texte général ne couvrirait toutes les possibilités. En revanche, les cas particuliers peuvent se résoudre par des mesures dérogatoires.

## **B) Les affectations de défense et les réquisitions.**

Dans le cadre de l'organisation générale de la défense, des dispositions sont prévues pour permettre au Gouvernement, en cas de menace, de consacrer aux tâches jugées prioritaires les ressources nécessaires en personnel. L'affectation de défense et la réquisition de personnes constituent alors les deux procédures utilisables conjointement ou séparément. Il convient de vérifier si ces modalités sont applicables à l'envoi de personnels civils en opération extérieure.

### **1. Les affectations de défense.**

Régies par le code du service national (art. L.86), les affectations de défense sont destinées à satisfaire les besoins de la défense et notamment de la protection des populations civiles en personnel non militaire. Elles sont collectives ou individuelles selon que l'emploi tenu est semblable ou distinct de l'emploi habituel. L'affectation individuelle résulte d'une décision particulière pour chacune des personnes concernées.

Le Gouvernement peut décider de recourir aux affectations de défense uniquement dans les cas prévus aux articles 2 et 6 de l'ordonnance du 7 janvier 1959 (mobilisation générale et mise en garde, menace portant notamment sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population). Les services et organismes au titre desquels les affectations de défense peuvent être prononcées sont limités à quatre grandes catégories :

- les corps de défense visés à l'article L 89 du code du service national et créés par un décret en Conseil d'état ;
- les corps, directions et services de l'État et des collectivités locales ainsi que les organismes qui leur sont rattachés ;
- certaines entreprises et établissements relevant d'activités particulières énumérées à l'annexe II du code du service national et dont les listes sont arrêtées par le Premier ministre ;
- certains organismes et services nouveaux créés pour les nécessités de la défense dans les circonstances prévues aux articles 2 et 6 de l'ordonnance du 7 janvier 1959.

Les affectations de défense sont donc destinées à satisfaire les besoins non militaires de la défense. Les catégories d'emploi auxquelles elles s'appliquent d'une part, les conditions nécessaires à leur rappel d'autre part, ont pour conséquence d'interdire le recours à ce type de procédure en temps normal.

Les affectations de défense collectives ou individuelles ne peuvent donc s'appliquer aux opérations extérieures, elles ne permettent pas l'emploi de personnels civils sur des territoires extérieurs.

En revanche, elles pourraient éventuellement permettre, dans certains cas, de rendre disponible du personnel militaire pour l'envoyer en OPEX, après lui avoir substitué du personnel civil au titre d'une affectation de défense. Mais la mise en oeuvre de cette procédure est complexe puisqu'elle nécessite l'application de l'art.2 ou de l'art.6 de l'ordonnance du 7 janvier 1959.

## 2. Le régime des réquisitions.

En cas de mobilisation générale ou d'application des articles 2 et 6 de l'ordonnance du 7 janvier 1959 et en cas d'état d'urgence, la procédure de réquisition peut être décrétée en conseil des ministres. Le régime des réquisitions qui concerne du personnel non rappelé au titre du service militaire, du service de défense ou du service dans la police nationale, ne s'applique pas à l'emploi en opération de personnel civil au sein des armées.

La loi du 3 juillet 1877 précise dans son article premier que “ le ministre de la guerre détermine l'époque où commence sur tout ou partie du territoire, l'obligation de fournir les prestations nécessaires pour suppléer à l'insuffisance des moyens ordinaires d'approvisionnement de l'armée...”

La loi du 11 juillet 1938, dans son Titre II - De l'emploi des personnes et des ressources - article 14 - détermine les conditions de réquisition et d'utilisation des personnes. Les requis sont utilisés suivant leur profession et leurs facultés ou, s'il y a lieu, suivant leurs aptitudes, soit isolément, soit dans les administrations et services publics, soit dans les établissements et services fonctionnant dans l'intérêt de la nation. Elle précise également que les requis non soumis aux obligations militaires définies par la loi du recrutement ne peuvent, dans aucun cas, être affectés aux corps spéciaux.

La loi du 28 novembre 1938 (art.13) souligne à nouveau que les réquisitions de personnes concernent les personnels qui font partie d'un service privé ou d'une entreprise considérés comme indispensables pour assurer les besoins du pays.

Enfin, dans son article 44, l'ordonnance du 7 janvier 1959 clarifie nettement la question géographique de l'application des réquisitions. Il y est en effet mentionné que “ le droit de réquisition est ouvert... pour tout ou partie de ces prestations sur tout ou partie du territoire. ”

De l'étude des diverses lois relatives au droit de réquisition et de l'ordonnance de 1959, il apparaît clairement que l'utilisation des réquisitions pour l'emploi de personnes en dehors du territoire national n'est pas possible. On ne saurait d'ailleurs nécessairement étendre la notion de besoins du pays ou d'intérêt de la nation aux opérations extérieures telles qu'elles sont envisagées dans le cadre de nos accords de défense. La procédure de la réquisition des personnes ne constitue donc pas une réponse à la question de l'emploi des personnels civils en opération extérieure.

Au terme de cette étude relative à la réquisition de personnes et à l'affectation de défense, il apparaît donc qu'aucune de ces deux procédures ne peut être employée pour l'envoi de personnel civil en opération extérieure. Il convient d'aborder maintenant les possibilités offertes par le corps des assimilés spéciaux.

### 3. Les assimilés spéciaux.

Les corps spéciaux ou cadres d'assimilés spéciaux sont constitués de personnels appartenant à la disponibilité ou à la réserve et qui ont été désignés sur leur demande ou non, en raison de leur situation civile et de leurs capacités professionnelles.

Les personnels concernés sont assimilés dans les armées à un grade qui est fonction de leur activité dans le civil. Il n'existe pas moins de 17 corps spéciaux et cadres d'assimilés spéciaux dont les statuts ont été établis par décret à des dates qui s'échelonnent de 1923 à 1994. On peut citer par ordre de création :

- le corps spécial de la trésorerie aux armées (5 octobre 1923)
- le corps spécial des électriciens de campagne (14 février 1929)
- le cadre des assimilés spéciaux de l'armée de mer (25 juillet 1933)
- le cadre des sapeurs forestiers (2 avril 1936)
- le corps spécial des sections de chemins de fer de campagne (26 septembre 1938)
- le corps spécial de la poste navale (14 février 1952)
- le corps spécial des transmissions de l'armée de Terre (24 septembre 1952)
- le corps spécial de la poste aux armées (25 février 1953)
- le corps spécial des ingénieurs des travaux maritimes (13 mars 1953)
- le corps spécial de la météorologie (17 mai 1954)
- le cadre des assimilés spéciaux de l'armée de l'air (4 juin 1954)
- le corps des transmissions de l'armée de mer (27 décembre 1954)
- le corps spécial de la sûreté aux armées (3 juin 1955)
- le corps spécial des douanes (7 janvier 1959)
- les assimilés spéciaux du contrôle général des armées (7 décembre 1971)
- les magistrats assimilés spéciaux du service de la justice militaire (26 juin 1972)
- les officiers défenseurs assimilés spéciaux du service de la justice militaire (7 janvier 1994).

On peut citer également le corps des commis greffiers et le corps spécial des aumôniers militaires.

Les membres des corps spéciaux peuvent être rappelés essentiellement dans trois conditions :

1/ comme tout membre de la disponibilité ou de la réserve, en cas de mobilisation générale ou partielle (art L. 82) ;

2/ en cas de rappel par ordre individuel (art L 82) ;

3/ par décret pris en conseil des ministres lorsque les circonstances l'exigent (art L.83).

Plusieurs remarques s'imposent quant à l'emploi des membres des corps spéciaux en opération extérieure. Seul le rappel par ordre individuel accorde une certaine souplesse au système, encore qu'il suppose pour des raisons d'opportunité une application réduite aux seuls volontaires dès lors qu'il s'agit d'un emploi en temps de paix sur un théâtre extérieur. D'autre part, on observera que nombre de ces catégories de corps spéciaux sont frappées d'obsolescence en 1995 et n'auraient qu'une faible utilité pour les opérations extérieures actuelles.

En revanche, il pourrait, semble-t-il, être envisagé de créer éventuellement des corps spéciaux "ad hoc" qui correspondraient à des catégories d'emploi nécessaires pour les opérations militaires extérieures et dont la ressource humaine n'existerait pas au sein des armées. Mais une telle mesure imposerait en préalable une définition précise par les armées des emplois éventuellement recherchés et resterait en tout état de cause soumise au principe du volontariat. Elle rendrait également opportune une remise à plat de l'ensemble des catégories d'assimilés et corps spéciaux.

\*  
\* \*

## 2. Une solution sous statut militaire : les Réserves.

Cette solution consisterait à proposer au personnel civil susceptible d'être engagé dans une OPEX, qu'il appartienne ou non au Ministère de la Défense, la souscription d'un engagement spécial dans la réserve, par extension des dispositifs déjà existants.

Ces dispositifs font l'objet de plusieurs textes dont les références sont mentionnées ci-dessous :

- **REF.1** : Loi n°93-4 du 4 janvier 1993, a.7 (article L.84 du code du service national)
- **REF.2** : Instruction n°201249/DEF/DFP/FM/3 du 14 juillet 1993, relative à l'engagement spécial de volontaires dans la réserve pour acquérir ou compléter une formation ou occuper une fonction dans les armées.
- **REF.3** : Instruction n°2060/DEF/EMAT/OE/OMP/610 du 05 juillet 1994 relative à l'engagement spécial dans la réserve.
- **REF.4** : Notice provisoire du 29 décembre 1994, approuvée sous le n°3830/DEF/EMAT/OE/RMP/210, relative à l'engagement spécial dans la réserve de l'armée de Terre.
- **REF.5** : Décret n°94-975 du 10 novembre 1994 modifiant certaines dispositions du code du service national relatives aux volontaires militaires féminines.
- **REF.6** : Note n°202172/DEF/DFP/FM.3 du 28 novembre 1994 sur l'intégration dans les réserves militaires des volontaires féminines qui n'ont pas accompli de service actif.

Après avoir rappelé brièvement le contenu de ces textes, il convient d'en préciser l'intérêt et les limites quant à la solution proposée.

### 1. Contenu des textes de référence

L'article L.84 du code du service national (REF.1) dispose que : "les hommes et les femmes appartenant à la disponibilité et à la réserve sont tenus de prendre part soit [...], soit à des périodes pour occuper une fonction dans les armées". Il ajoute : "Les disponibles et les réservistes peuvent en outre souscrire un engagement spécial de volontaire dans la réserve, soit pour acquérir ou compléter une formation, soit pour occuper une fonction dans les armées".

L'instruction de deuxième référence (REF.2) est l'instruction d'application de l'article L.84 sur **l'engagement spécial de volontaire dans la réserve (ESR)**. Elle précise les droits du titulaire (a.4), notamment :

- conditions d'attribution des soldes, des accessoires et des indemnités,
- bénéfice du fonds de prévoyance militaire, etc.

L'article 2 prévoit en outre que " la durée de convocation au titre de l'ESR ne peut dépasser cent jours "; et l'article 7 ajoute que " la déclaration de volontariat pour un appel dans certaines circonstances prévoit la nature de l'activité envisagée, le temps de préavis de rappel, le délai pour rejoindre, la durée maximale dans l'emploi, la zone prévue de l'emploi et le volontariat ou le non-volontariat pour tenir un emploi hors d'Europe et hors des DOM-TOM ".

L'instruction de troisième référence (REF.3), quant à elle, adapte les textes précédents pour l'armée de Terre, et la notice provisoire (REF.4) en fixe les conditions concrètes de mise en oeuvre au sein de cette armée, stipulant notamment, en son paragraphe 21. " Ayants droit " :

" Les personnels n'ayant pas accompli de service militaire actif mais possédant une qualification rare, recherchée par les armées, peuvent être recrutés au titre de la réserve spécialisée et y souscrire un ESR, sous réserve de répondre aux critères d'âge et d'aptitude physique exigés des cadres de réserve. "

Par ailleurs, le décret de cinquième référence (REF.5) stipule dans son article 1 :

" L'article R\*231 du code du service national est complété par un alinéa ainsi rédigé : Les volontaires féminines qui n'ont pas accompli le service actif peuvent se porter candidates pour servir dans la réserve du service militaire. La liste des corps auxquels les intéressées sont rattachées, les diplômes ou titres éventuellement exigés et les modalités de contrôle de l'aptitude sont fixés par arrêté du ministre chargé des armées. "

Dans la note de sixième référence (REF.6), enfin, le Directeur de la Fonction Militaire et du Personnel civil demande aux États-majors et Directions de faire connaître le plus rapidement possible " les spécialités, autre que médicales et paramédicales, à détenir par des candidates féminines qui seraient volontaires pour servir dans la réserve militaire ", afin de prendre l'arrêté permettant l'application de l'article R\*231 modifié.

## **2. Intérêt et limites de ces textes**

Il est important de souligner d'emblée que les textes ci-dessus ont été étudiés pour répondre à des besoins bien précis :

- d'une part il s'agissait, au profit de l'armée de Terre essentiellement, dans le cadre d'un plan général appelé " Réserves 2000 ", de mettre sur pied une réserve sélectionnée ayant vocation à rassembler des cadres de réserve experts détenant des spécialités rares ou inexistantes, et dont l'emploi serait conjoncturel. Cela concerne en fait deux populations distinctes, dont le total a été estimé à 500 personnes environ, pour l'armée de Terre :
  - une population de cadres de réserve, pour leurs compétences militaires particulières, comme par exemple des linguistes maîtrisant une langue rare ;
  - une population de cadres civils, qu'ils soient réservistes ou non, qu'ils aient ou non effectué leur service national actif, et qui détiennent de hautes qualifications susceptibles d'être utilisées à des fins militaires, comme par exemple des experts en urbanisme, transports, télécommunications, relations internationales, ressources humaines et finances.

- d'autre part, la Direction Centrale du Service de Santé des Armées et l'État-major de l'Armée de Terre ont exprimé conjointement le besoin de donner un statut aux conductrices ambulancières, héritières des "Rochambelles", visant à les assimiler en temps de paix à des personnels de réserve.

Le Directeur de la Fonction militaire et du Personnel civil a alors décidé d'élargir le champ de la recherche en faisant le point des besoins éventuels en personnels féminins auxquels il serait opportun de donner un statut de personnel de réserve, avant de prendre l'arrêté prévu dans l'article R\*231.

Pour l'instant, les textes sur l'ESR ont déjà été mis en oeuvre au profit de cadres privés de haut niveau afin de les envoyer en ex-Yougoslavie pour étudier les problèmes relatifs à la reconstruction de ce pays. Ceux d'entre eux qui étaient déjà officiers de réserve ont été engagés avec leur grade. Les autres ont été nommés au grade de sous-lieutenant de réserve, puis promus à titre temporaire pour la durée de leur mission au grade de lieutenant de réserve. Employés par le Commandement des opérations spéciales, ils ont porté par commodité des galons de lieutenant-colonel, quel que soit leur grade réel.

Il est à noter que ces officiers, qui ont servi dans le cadre d'un ESR d'une durée de 100 jours, renouvelé sur la décision du Ministre de la Défense pour la plupart d'entre eux, ont fait part de leurs préoccupations sur des questions relatives à leur rémunération et à leur couverture sociale, en dépit de leur statut d'officier de réserve.

Ces préoccupations ont fait l'objet d'une lettre adressée par le général CEMAT au Préfet, chef de la Mission Réserve (<sup>3</sup>).

En ce qui concerne l'intégration dans les réserves militaires des volontaires féminines qui n'ont pas accompli de service actif, l'armée de Terre et le Service de santé des armées, pour ce qui les concerne, n'ont pas relevé pour l'instant de besoins supplémentaires en spécialités, en dehors des conductrices ambulancières et des volontaires féminines spécialisées dans les domaines médical et paramédical (infirmières, médecins spécialistes, etc.).

Quelles que soient les limites actuelles de ces textes et les besoins spécifiques qui ont motivé leur rédaction, ils constituent un corpus de base qui offre de multiples opportunités, moyennant éventuellement quelques aménagements mineurs.

En effet, ils sont suffisamment souples pour permettre une interprétation extensive, ce qui revient à dire que, par l'application de ces textes existants, on est d'ores et déjà en mesure de transformer n'importe quel civil volontaire de 18 à 50 ans, apte médicalement, en cadre de réserve, qu'il appartienne au secteur privé ou au secteur public, et notamment au Ministère de la Défense.

\*  
\* \*

---

<sup>3</sup> Lettre N°3414 DEF/EMAT/OE/RMP/610 du 29 novembre 1994 relative à la mise en oeuvre de la nouvelle politique des réserves, reproduite en Annexe 3.

### 3. Une solution sous statut civil : les sociétés de droit privé.

Pour étudier cette solution, il est nécessaire de présenter ces sociétés de service fonctionnant au profit des armées pour les contrats d'assistance au profit de pays étrangers, avant de préciser la portée et les limites des dispositifs qu'elles permettent de mettre en place.

#### 1. Présentation des sociétés de service

Actuellement, les armées sont en relation avec trois sociétés de service, regroupées au sein d'une holding, le Groupe Défense Conseil International.

Il s'agit :

- pour l'Armée de Terre, de la COFRAS,
- pour l'Armée de l'air de la société AIRCO,
- pour la marine, de la société NAVFCO.

Chacune de ces sociétés se veut la société de service de l'armée correspondante, avec des statuts très semblables.

Si on prend la COFRAS ("Compagnie française d'assistance spécialisée"), par exemple, il s'agit d'une société anonyme ayant pour objet :

- a.2, al.1 : "...toute activité d'assistance technique et spécialisée concernant les armements terrestres et aéroterrestres, exercée à la demande ou avec l'accord du gouvernement, au profit de celui-ci et de gouvernements étrangers, et d'organismes accrédités par eux..."
- a.2, al.2 : "...toute opération de soutien concernant ces matériels..."

En pratique, chacune de ces sociétés signe une convention avec l'état-major de l'armée correspondante. A titre d'exemple, la convention signée entre l'état-major de l'Armée de Terre (EMAT) et la COFRAS, le 23 janvier 1995, prévoit les dispositions suivantes :

- **a.2, *Domaine de compétence de la COFRAS :***

" La COFRAS exécute des prestations au bénéfice de l'EMAT ou en liaison avec lui, pour répondre à la demande en matière d'assistance technique. Elle dispense le savoir-faire de l'Armée de Terre, en dehors de toute participation à des opérations de maintien de l'ordre ou de guerre...Ces prestations...sont effectuées en France ou à l'étranger au profit de clients français ou étrangers, étatiques ou privés..."

- **a.9 : *mise en place des personnels de l'Armée de Terre auprès de la COFRAS :***

" Lorsque les spécialistes sont des militaires en activité, ils sont mis en place dans les conditions suivantes :

- si la durée de la prestation excède 6 mois, ils sont mis, sur leur demande, en position de "service détaché",
- lorsque, pour des missions de courte durée, la position de service détaché n'est pas possible, ces spécialistes sont placés dans la position statutaire appropriée.... En cas d'interruption inopinée de la prestation du fait d'un client de la COFRAS, les militaires détachés sont réintégrés dans les cadres."

- **a.10 : Couverture des risques**

“ La COFRAS doit, préalablement à tout emploi de personnel de l’*Armée de Terre* et à toute utilisation de matériels, justifier de la couverture des risques par la production d'une police d'assurance... ”

## **2. Emploi de personnels civils par la société de service**

Concernant l'emploi de personnes civiles sous statut de droit privé, cette solution n'offre pas de difficultés particulières, puisqu'il existe des sociétés de service offrant aux armées ce type de prestations pour l'assistance à des pays étrangers.

En revanche, le problème se pose avec plus d'acuité concernant **l'application de telles dispositions au personnel civil du Ministère de la Défense**. En fait, il s'agirait dans ce cas d'une démarche en deux temps :

- dans un premier temps, le personnel concerné serait mis en service détaché <sup>4</sup>, voire « mis à disposition » pour une durée inférieure à six mois, avec promesse de reprise dans son emploi initial à l'issue;
- dans un deuxième temps, il pourrait alors être recruté, au même titre qu'une personne civile non fonctionnaire, par un contrat de droit privé par une société de services à capitaux contrôlés par l'État.

Les fonctionnaires détachés auprès de ces sociétés pour l'exécution d'une mission sont placés dans la position de service détaché sur demande, ce qui suppose le volontariat. Les règles applicables sont définies par l'instruction 21300 DEF/DAJ/FM1 du 18.09.1978, notamment celles relatives aux conditions de rémunération, à la révocation ou au renouvellement du détachement. La durée du détachement, pour l'étranger, ne peut excéder trois ans. Cette durée est fixée dans l'arrêté de placement en service détaché.

La rémunération des personnels détachés est déterminée et versée par la société de service. Celle-ci communique périodiquement à l'organisme d'affectation du fonctionnaire le niveau des rémunérations et les avantages en nature dont il bénéficie.

La mission en OPEX s'effectue normalement en célibataire. La société de service prend à sa charge les frais de mise en condition administrative et sanitaire, les frais de transports des personnels et de leurs bagages, et l'hébergement sur place.

<sup>4</sup> La position statutaire de « service détaché » concerne les militaires et les fonctionnaires civils. Le détachement n'existe pas pour les ouvriers, sauf pour quelques cas exceptionnels. Les ouvriers sont « mis à la disposition » d'un organisme.

En pratique, la couverture des risques est identique à celle des militaires placés en position de service détaché, c'est-à-dire conforme aux prescriptions de l'instruction ministérielle précitée, notamment à son article 1.17.52<sup>(5)</sup>.

## **2. Intérêt et limites de ce dispositif.**

Ce dispositif a été conçu afin d'envoyer du personnel civil ou militaire en assistance au profit de forces militaires de pays étrangers.

Il faut noter que la formulation de l'article 2 de la convention EMAT-COFRAS " en dehors de toute participation à des opérations de maintien de l'ordre ou de guerre ", a déjà été utilisée avec beaucoup de souplesse. En effet, durant ce qu'il est convenu d'appeler " la guerre du Golfe ", des militaires français en retraite ont été ainsi recrutés par la COFRAS et envoyés au Koweït pour assurer la maintenance d'hélicoptères koweïtis, à une quarantaine de kilomètres seulement, par conséquent, de leur zone d'engagement...

Par ailleurs, il faut appeler l'attention sur la situation des personnels militaires recrutés pour une durée inférieure à six mois : comme il ne peuvent être mis en position de service détaché, la convention parle de " position statutaire appropriée " (a.9). Dans les faits, ces personnels sont alors tout simplement " mis à disposition " de la COFRAS. Il est certain qu'il y a là un vide juridique qui nécessiterait d'être comblé, soit en réglementant cette position de " mise à disposition ", soit en aménageant la position de " service détaché " de telle sorte qu'il soit possible d'y mettre fin, par exception, avant la fin du délai de six mois si les circonstances l'exigent.

## **3. Utilisation de ce dispositif.**

Bien que cela n'ait encore jamais été fait, rien n'interdit, en l'état, d'utiliser ce dispositif au profit de personnel civil du Ministère de la Défense. De plus, s'agissant de contrats de droit privé, les questions de rémunération, de couverture sociale, etc. sont traitées directement entre la société et le personnel recruté dans le cadre de ce contrat.

La forme des engagements actuels (opérations humanitaires, opérations de maintien de la paix, etc.), qui ne relèvent ni du maintien de l'ordre, ni de la guerre, peut se prêter à l'utilisation d'un tel dispositif dont l'avantage majeur est certainement la simplicité et la facilité de mise en oeuvre.

On note d'autre part qu'une solution utilisant un cadre différent pour des résultats similaires a été dégagée pour employer les navires de la marine marchande et leurs équipages au profit du Ministère de la Défense, y compris en opérations extérieures : la Loi " TRAMIN " (6).

\*  
\* \*

<sup>5</sup> Extrait de l'article 1.17.52 de l'IM N°21300 DEF/DAJ/FM1 :

« Les personnels en service détaché dans des organismes autres que ceux énumérés ci-dessus ne peuvent bénéficier des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité. En cas d'invalidité imputable, le régime d'invalidité est celui applicable à la fonction exercée. En cas de radiation des cadres par suite d'infirmités, à la pension ou à la solde de réforme rémunérant les services pourra s'ajouter la rente accident du travail du régime applicable à la fonction de détachement. »

<sup>6</sup> Voir Annexe 4

## 4. Conclusions

### ***Niveau et positionnement de l'étude.***

Au terme de cette étude, il semble important d'apporter quelques précisions sur la méthodologie adoptée pour la conduire afin d'en saisir à la fois la portée et les limites.

Cette étude est l'œuvre d'un groupe de stagiaires du Collège Interarmées de Défense, jusqu'ici plus familiers des problèmes opérationnels, au sens strict du terme, que des processus décisionnels en administration centrale. C'est donc un regard tout neuf, presque de béotien, qui a été porté sur la question posée, avec le souci de n'exclure a priori aucune piste de recherche potentielle.

Les premières démarches ont consisté à prendre contact avec les différentes parties concernées pour définir leur perception de ce problème, et leur impression quant aux solutions possibles. Autant dire que, d'emblée, nous avons eu le sentiment très net d'être en présence d'un sujet dérangent, si ce n'est brûlant par son contenu, suscitant parfois des réactions abruptes, voire passionnelles.

A partir de ces éléments épars, le groupe s'est livré à une approche critique des résultats obtenus, puis a délibérément laissé courir son imagination pour envisager d'autres voies.

De là les deux solutions proposées, qui ne sauraient être des solutions " clefs en main ", mais une simple incitation à aller plus loin, pour autant qu'on le jugera utile, en offrant la possibilité de recadrer la question posée par l'exploration de nouveaux axes de recherche tout juste ébauchés.

En résumé, il apparaît clairement qu'il existe des solutions au problème posé. Pour autant, le groupe est dans l'impossibilité de dire si ces solutions sont politiquement souhaitables et socialement réalisables.

On ne saurait préjuger, notamment, des réactions des partenaires sociaux. D'ailleurs, afin de ne pas éveiller inutilement leur attention et de préserver la liberté de manoeuvre de la structure hiérarchique pour traiter la suite de cette question, le groupe s'est interdit tout contact avec des organisations syndicales pour recueillir leur position à ce sujet.

### ***Comparaison des solutions proposées.***

#### **Facilité de mise en place, efficacité**

L'une et l'autre solution ne nécessitent pas de créer un nouveau cadre réglementaire : il ne s'agit que d'étendre le domaine d'emploi d'instruments existants. En revanche, le recours aux corps d'assimilés spéciaux demanderait une importante mise à jour des décrets d'application du code du service national.

Le détachement auprès de sociétés de droit privé présente l'avantage d'une relative discrétion pour des cas individuels peu nombreux : contrat, rémunération, conditions d'emploi sont négociés à l'extérieur de l'institution militaire. Au contraire, le statut de réserviste est plus " voyant ", ce qui pourrait provoquer des réactions des médias ou des syndicats.

Toutefois, les réservistes ont une meilleure lisibilité vis-à-vis de l'extérieur : devenus militaires à part entière, ils risquent moins d'être suspectés de " mercenariat ", comme pourraient l'être les civils détachés auprès des sociétés de droit privé.

### **Estimation des coûts**

L'estimation des coûts engendrés par l'une ou l'autre solution est extrêmement délicate, en raison de la variété des situations, de la confidentialité qui entoure les contrats de droit privé et de l'empirisme qui prévaut à l'occasion de chaque engagement nouveau.

A titre essentiellement indicatif, on peut évaluer la solde d'un capitaine, marié avec un enfant, employé en ex-Yougoslavie : s'il est sous statut de réserviste, il percevra une solde mensuelle d'environ 32 000 F. Les principes généraux de rémunération répondent aux mêmes règles que pour les officiers d'active. Le coût d'un officier de réserve employé en opération extérieure n'est donc en aucune manière supérieur à celui d'un officier d'active, il est équivalent. Les protections sociales dont il dispose, sont également similaires et il peut, comme les officiers d'active, souscrire un contrat d'assurance personnelle à l'A.G.P.M. ou au G.M.P.A.

S'il est détaché auprès de la NAVFCO, il percevra mensuellement 52 000 F, dont 10 000 F de prime de qualification.

Nous remarquons que la société de droit privé assure en totalité les soutiens qui entourent l'homme envoyé en OPEX : formation éventuelle, protection sociale, habillement, nourriture, transports, etc. A contrario, le réserviste reste à la charge de l'armée qui l'emploie, ce qui engendre un surcoût, puisqu'il faut consacrer à son soutien des moyens et des hommes.

### ***Proposition de choix.***

Il ne nous a pas été possible de déterminer quelle solution serait la moins coûteuse et la plus efficace : les paramètres sont trop nombreux, et ce sujet mérite une étude à lui seul.

**Cependant, si de nombreux civils doivent être envoyés en OPEX, le statut de réserviste semble plus approprié, car cette solution s'intègre harmonieusement dans la préparation de l'opération. Si au contraire seuls quelques personnels sont concernés, la solution de la société de droit privé apparaît instinctivement plus simple d'emploi.**

\*

Limitée quant à son ambition, cette étude aboutit néanmoins à des conclusions claires : il est aujourd'hui possible, techniquement et sans évolution réglementaire ou statutaire, d'envoyer du personnel civil en opération extérieure.

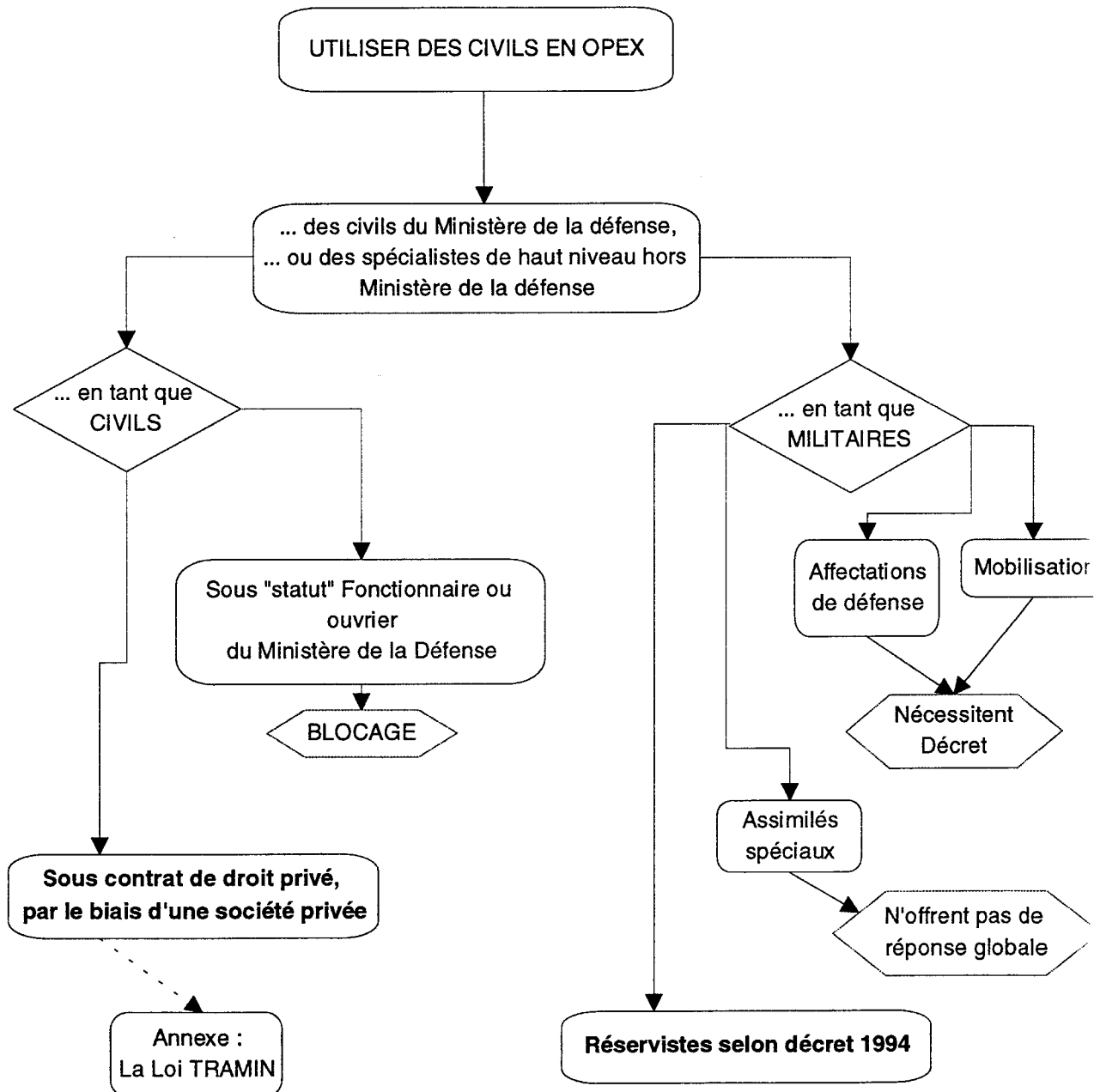
\*

\* \*

\*

# Annexe 1

## Schéma logique de l'étude



## Annexe 2

### Extrait de la convention de Genève

La 3ème convention relative au traitement des prisonniers de guerre stipule en son Article 4A :

*“ A. - Sont prisonniers de guerre, au sens de la présente Convention, les personnes qui, appartenant à une des catégories suivantes, sont tombées au pouvoir de l'ennemi :*

*1. les membres des forces armées d'une Partie au conflit, de même que les membres des milices et des corps de volontaires faisant partie de ces forces armées.*

*2. les membres des autres milices et les membres des autres corps de volontaires, y compris ceux de résistance organisés, appartenant à une Partie au conflit et agissant en dehors ou à l'intérieur de leur propre territoire, même si ce territoire est occupé, pourvu que ces milices ou corps de volontaires, y compris ces mouvements de résistance organisés, remplissent les conditions suivantes :*

- a) d'avoir à leur tête une personne responsable pour ses subordonnés ;*
- b) d'avoir un signe distinctif fixe et reconnaissable à distance ;*
- c) de porter ouvertement leurs armes ;*
- d) de se conformer, dans leurs opérations, aux lois et coutumes de la guerre ;*

*3. les membres des forces armées régulières qui se réclament d'un gouvernement ou d'une autorité non reconnue par la Puissance détentrice ;*

*4. les personnes qui suivent les forces armées sans en faire directement partie, telles que les membres civils d'équipages d'avions militaires, correspondants de guerre, fournisseurs, membres d'unités de travail ou de services chargés du bien-être des forces armées, à condition qu'elles en aient reçu l'autorisation des forces armées qu'elles accompagnent, celles-ci étant tenues de leur délivrer à cet effet une carte d'identité semblable au modèle annexé ;*

*5. les membres des équipages, y compris les commandants, pilotes et apprentis, de la marine marchande et les équipages de l'aviation civile des Parties au conflit qui ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable en vertu d'autres dispositions du droit international ;*

*6. la population d'un territoire non occupé qui, à l'approche de l'ennemi, prend spontanément les armes pour combattre les troupes d'invasion sans avoir eu le temps de se constituer en forces armées régulières, si elle porte ouvertement les armes et si elle respecte les lois et les coutumes de la guerre. ”*

**Annexe 3**

**Lettre N°3414 DEF/EMAT/OE/RMP/610 du 29 novembre 1994**



**ARMÉE DE TERRE**

29 NOV 1994

Paris, le

N° 3414

DEF/EMAT/OE /RMP/610

Le général d'armée MONCHAL  
chef d'état-major de l'armée de terre

à

Monsieur le Préfet,  
Chef de la Mission Réserve,  
Cabinet du ministre d'Etat, ministre de la Défense

état-major

BUREAU  
ORGANISATION  
AFFECTIFS

14, rue Saint-Dominique  
00453 ARMÉES

Tél : 42 19 47.03  
RITTER (92) 47.03

**OBJET :**

Mise en oeuvre de la nouvelle politique des réserves.

**REFERENCE :**

Note de la Mission réserve du 31 octobre 1994.

**P.JOINTE :**

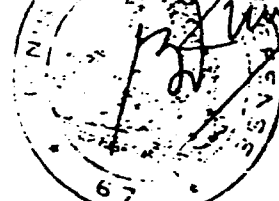
Une annexe.

Conformément aux termes de la note citée en référence, j'ai l'honneur de vous adresser, en annexe, une appréciation des principaux problèmes d'ordres financier et juridique auxquels ont été confrontés les officiers de réserve de l'armée de terre employés à SARAJEVO, au sein du bureau des affaires sociales ("G5") de l'état-major de la FORPRONU.

Ces officiers de réserve, qui ont servi dans le cadre d'un engagement spécial dans la réserve d'une durée de 100 jours, renouvelée pour la plupart d'entre eux, ont fait part de leurs préoccupations sur des questions relatives à leur rémunération et à leur couverture sociale.

Ces préoccupations ont été recueillies en liaison avec le Commandement des opérations spéciales (COS) qui a assuré le plein emploi de ces officiers de réserve.

P.O. le Général  
Sous-Chef d'Etat-major de l'armée de terre



Signé : Général FUNKE

PROBLEMES DE REMUNERATION  
ET DE COUVERTURE SOCIALE SOULEVES PAR LES OFFICIERS DE RESERVE  
EMPLOYES A SARAJEVO

REMUNERATION

Paiement des soldes par le CTAC

Les officiers de réserve n'ont reçu initialement de leur CTAC de rattachement (CTAC de TOURS affilié au CMIDF) qu'un état de paiement et de versement brut, sans aucun détail : seul un montant global figurait sur le bulletin de solde, sans indication de montant imposable, de retenues réalisées et d'indemnités particulières versées.

Ces officiers de réserve souhaitent se voir attribuer un véritable bulletin de solde mentionnant, de manière détaillée, les revenus et les cotisations diverses. Un tel récapitulatif des soldes et indemnités perçues permettrait aux intéressés d'établir une déclaration de leurs revenus imposables.

Le CTAC de TOURS, qui ne disposait pas initialement d'un programme informatique pour le règlement des soldes des réserves à l'étranger, a pris en compte cette demande. Il établira à l'avenir des bulletins de solde entièrement renseignés.

Grade administratif et grade fictif

La disparité de soldes entre les officiers de réserve de grade administratif différent (la différence s'étalant de lieutenant à lieutenant-colonel), pour des emplois identiques, est souvent évoquée par les intéressés. Cette disparité est d'autant plus ressentie que les galons fictifs de lieutenant-colonel sont portés par tous ces officiers.

Un effort a toutefois été marqué en la matière puisque les officiers de réserve ont été promus à titre temporaire, pour la durée de la mission à SARAJEVO, au grade immédiatement supérieur.

Ces mesures statutaires se sont appuyées sur les articles 43 de la loi portant statut général des militaires et 35 du statut des officiers de réserve permettant de conférer aux officiers de réserve un grade à titre temporaire pour la durée d'une mission, par arrêté du ministre de la Défense.

## COUVERTURE SOCIALE

### Assurances - Couverture multi-risques

La souscription d'un engagement spécial dans la réserve pour une mission en opération extérieure doit être couverte par une assurance-vie à titre temporaire, pour garantir au mieux les intérêts privés du titulaire.

Or, peu de compagnies d'assurance civiles couvrent les risques liés aux opérations extérieures, pris par les officiers de réserve.

Seuls l'AGPM et le GMPA, organismes de prévoyance qui assurent essentiellement des militaires, stipulent dans leurs contrats que les risques décès et invalidité, même survenus lors d'activités opérationnelles, sont indemnisés.

Les officiers de réserve concernés se heurtent là à une difficulté qui n'est pas résolue par leur compagnie d'assurance civile : ils restent ainsi désarmés à la lecture des clauses incomplètes de leur contrat d'assurance-vie, notamment dans le domaine des prêts immobiliers.

### Affiliation au régime de sécurité sociale

Il convient de déterminer les conditions de prélèvement des cotisations sociales pour les officiers de réserve ayant souscrit un engagement spécial dans la réserve de longue durée, et qui sont affiliés à un régime de sécurité sociale différent de celui des militaires en activité.

En effet, dans l'hypothèse de la prolongation de la mission au-delà de 100 jours, le temps passé dans le cadre de l'engagement spécial risque de ne pas être pris en compte pour la retraite des intéressés. Certains par exemple peuvent ne plus être payés par leurs employeurs civils qui n'assureront plus de ce fait les prélèvements des cotisations sociales.

L'affiliation des officiers de réserve au régime de sécurité sociale des militaires, dans le cas d'une souscription d'un engagement spécial de longue durée, pourrait apporter une réponse à cette question. La possibilité de réaliser cette affiliation fait actuellement l'objet d'une négociation menée entre le ministère de la Défense (DFP) et le ministère des Affaires sociales.

Si cette hypothèse d'affiliation n'était pas retenue, il resterait toutefois à définir, en liaison avec les Affaires sociales, un régime militaire particulier à inclure dans l'affiliation aux caisses civiles de sécurité sociale.

### Stabilité des contrats avec les employeurs civils

Les officiers de réserve, qui souscrivent un engagement spécial de longue durée, souhaitent que des conventions soient établies entre leur employeur civil et la Défense pour garantir la stabilité et la pérennité de leur emploi dans le cadre d'opérations extérieures.

En effet, les employeurs privés et publics peuvent, au regard de la réglementation (opposition possible de l'employeur civil à un engagement spécial dans la réserve supérieur à 30 jours), prononcer la rupture du contrat de travail prétextant que l'officier de réserve, par son volontariat dans la réserve, noue un nouveau contrat avec la Défense.

## Annexe 4

### La Loi TRAMIN

La Loi N°69-441 sur les transports maritimes d'intérêt national du 20 mai 1969 permet d'utiliser les navires de la marine marchande et leurs équipages civils au profit de la Défense nationale.

Dans son article 2, il est précisé que le caractère " d'intérêt national " est constaté par décision du ministre chargé de la marine marchande, décision notifiée aux armateurs. Les armateurs sont alors **tenus** d'assurer les transports maritimes présentant un caractère d'intérêt national (Art 1er).

Les conditions du transport sont déterminées d'un commun accord entre l'armateur et le ministre utilisateur. A défaut d'accord, la réquisition des navires nécessaires est décidée par arrêté ministériel (Art 4).

Cette loi, d'usage souple et utile, a été de nombreuses fois appliquée dans les dernières années. Il ne s'agit donc pas d'une réquisition, mais d'une **opération commerciale entre l'État et l'armateur**, conclue par un contrat de droit privé. Plusieurs navires ont été endommagés par le feu de l'adversaire, mais aucun marin n'a heureusement jamais été tué ou blessé.

#### **Rémunération.**

La rémunération des marins civils est négociée au cas par cas, armateur par armateur. Les marins se voient attribuer une indemnité complémentaire, qui pour des raisons évidentes n'est jamais baptisée " prime de risques ", mais " indemnité pour sujétions particulières ". Cette indemnité s'élève en moyenne à 500 F par jour en zone de crise.

#### **Couverture des risques.**

En temps normal, les armateurs souscrivent pour chaque marin une assurance-décès qui offre aux ayants droits, en cas de décès du marin, un capital correspondant à deux ou trois ans de salaire. En cas d'application de la loi Tramin, ce capital est doublé. L'augmentation afférente des primes d'assurance est englobée dans le forfait général du navire. Elle n'est pas très importante.

Les blessures éventuelles seraient traitées comme accident du travail et non comme fait de guerre. Leur couverture serait donc assurée par la sécurité sociale des gens de mer, et non sur les pensions de l'État.

### ***Position syndicale***

La position des syndicats de la marine marchande sur la loi Tramin est essentiellement variable. Les marins hésitent à refuser un embarquement sous la loi Tramin, car le secteur de la marine marchande est en crise ; la garantie d'emploi à long terme des personnels n'est pas évidente.

L'argumentaire mis en avant par la CGT reprend les positions du Parti communiste sur chaque conflit où la France s'engage. Mais en pratique, les marins acceptent la loi Tramin.

Pendant la guerre du Golfe, le Syndicat des travailleurs corses a adopté une position très ferme et quelques marins ont refusé de partir. Le cas a été réglé par une prise anticipée de congés annuels, pour la durée d'application de la loi Tramin.

### ***Cas particulier des travailleurs étrangers embarqués***

Sur la plupart des navires, une partie des équipages n'a pas la nationalité française. Pendant la guerre des Malouines, les Britanniques avaient des Chinois à bord des navires civils et militaires. Le principe adopté est que les étrangers travaillant sous pavillon français acceptent les contraintes qui en découlent et en particulier les clauses de réquisition.

L'État français se réserve la possibilité de les récuser en fonction de leur nationalité et du type de conflit. Dans ce cas, les étrangers seraient remplacés par des réservistes de la Marine nationale placés en situation d'activité. Le cas ne s'est jamais produit.

## Annexe 5

### Liste des interlocuteurs rencontrés à l'occasion de l'étude.

Administrateur en chef des affaires maritimes TOURRET, secrétariat d'état aux Transports  
Madame MEDDAH et Monsieur SICARD, DFP PER/1  
Monsieur BOYER, DFP PER/3  
Capitaine de frégate POULIZAC, EMM / BCRE  
Commissaire en chef FRISON, EMM / PL / EMC (Emplois militaires et civils)  
Monsieur CAMBON, DFP / Gestion des personnels civils  
Colonel CARLIER, DCSN Compiègne  
Capitaine DESSAGNE, DCSSA, bureau des personnels civils  
Lieutenant-colonel RENDALL, Ministère de la Défense de Grande-Bretagne.  
Monsieur Norman MARCHANT, Ministère de la Défense de Grande-Bretagne.  
Monsieur Renaud LEMOINE, DFP/FM3  
Lieutenant-colonel FAILLERES, EMAA/BCRE  
Lieutenant-colonel CRUZET, DFP / chef du bureau FM1.  
Colonel PALAZZOLI, adjoint au chef du Bureau des Personnels Civils, EMAT  
Colonel (er) GUINARD, Bureau des Personnels Civils, EMAT  
Colonel SAULAIS, EMAT/ORG/Effectifs  
Monsieur DE GESTAS, Directeur des Ressources Humaines de la COFRAS  
Chef de bataillon FEULLERAT, Direction Centrale du Génie de l'armée de Terre  
Monsieur GONNOT, responsable RH à la Direction Centrale du Matériel de l'armée de Terre  
Lieutenant-colonel LEFRIHEC, Bureau Organisation-Effectifs de l'EMAT  
Ingénieur en chef SCHMITZ, Chef du personnel civil de la Direction du Service des Essences