

ETUDE PARTICULIERE A OPTION N° B 03.

Sous la direction du

Colonel GODARD de l'état major des armées.

TOME I

Nouvelles réserves militaires :
les conditions d'une réussite nécessaire

OFFICIERS REDACTEURS :

- LCL (SP) BAÑOS
- LCL (GB) REVELL
- LCL (F) STRIEBIG
- CBA (F) AUBRY
- CDT (F) CONSOLINI
- CBA (F) DERATHE

TOME I :

1^{ERE} PARTIE.....	6
1LE PROJET DE LOI: GENESE ET ENJEUX DE LA REFORME.....	6
1.1. LES PREMIERES ORIENTATIONS CONCEPTUELLES	7
2.LES PRINCIPALES DISPOSITIONS NOVATRICES DU PROJET DE LOI	7
2.1. CONSTAT	7
2.2. BUT POURSUIVI.....	8
2.3. ESPRIT DU PROJET DE LOI	8
2.4. ORGANISATION DE LA NOUVELLE RESERVE.....	9
2.5. EMPLOI DE LA RESERVE.....	9
2.6. RECRUTEMENT DES VOLONTAIRES.....	10
2.7. DUREE	10
2.8. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL ET A LA COUVERTURE SOCIALE DES VOLONTAIRES	11
2^{EME} PARTIE	12
3. LES DEFIS.....	12
3.1. LE RECRUTEMENT	12
3.2. CONSTRUIRE UNE RESERVE UTILE A LA NATION.....	19

3^{EME} PARTIE	21
4. PROPOSITIONS	21
4.1. LE RECRUTEMENT	21
4.2. CONSTRUIRE UNE RESERVE UTILE A LA NATION.....	29
5. CONCLUSION	35

TOME II: ANNEXES

Annexe I :	Liste des personnalités rencontrées.....	2
Annexe II :	Les réserves de la gendarmerie.....	3
Annexe III :	Les réserves de l'armée de terre.....	12
Annexe IV :	Les réserves de l'armée de l'air.....	22
Annexe V :	Les réserves de la marine.....	26
Annexe VI :	Les réserves du service des essences des armées.....	29
Annexe VII :	Les réserves du service de santé des armées.....	32
Annexe VIII :	Courbe du flux de recrutement des réservistes.....	37
Annexe IX :	Les réserves espagnoles.....	38
Annexe X :	Les réserves britanniques.....	44

INTRODUCTION

L'outil de défense français n'a jamais cessé de s'adapter, pour répondre aux impératifs stratégiques de la France. Ainsi le Président de la République annonça en 1996 l'abandon de la conscription, décision motivée par la nouvelle donne géopolitique mondiale. La professionnalisation est donc en marche, ainsi que son corollaire, la réduction du format des armées. Avec la suspension de l'appel sous les drapeaux, le lien créé entre la Nation et son armée, fondement de la cohésion nationale, doit être renouvelé. La réserve doit apporter une contribution essentielle au maintien d'une relation forte entre le pays et ses forces armées. De plus, la défense étant une responsabilité de la société française tout entière, la réserve doit aussi permettre à tout français volontaire de porter les armes pour défendre son pays, sans forcément en faire son métier, conformément à notre tradition républicaine et civique.

L'importance et la pertinence de la réserve étant réaffirmées, il reste néanmoins à réorganiser cette dernière pour l'adapter à la mutation de grande ampleur de notre outil de défense. A l'ancien concept d'une réserve de masse, juxtaposée pour l'essentiel aux forces d'active, se substituera une réserve au format réduit, mieux intégrée aux forces, concourant pleinement à l'efficacité des armées. A cette fin, le projet de loi portant organisation de la réserve militaire est actuellement sur le point d'être présenté à l'assemblée nationale.

Etant donné les enjeux majeurs de ce projet de loi, l'état major des armées (EMA) a décidé d'en faire l'un des sujets d'étude particulière à option (EPO) proposés aux stagiaires du collège interarmées de défense (CID). Ce sujet, que notre groupe de six stagiaires choisit de traiter, était libellé comme suit :

"Après analyse du cadrage du projet de loi, il s'agira :

1. De définir les conditions de la réussite de cette reconstruction de la réserve militaire :

- En tenant compte du cadre d'emploi particulier à chaque force armée (terre, air, mer, gendarmerie, service de santé des armées (SSA), service des essences des armées (SEA)).
- En examinant, dans les différents domaines (communication, recrutement, gestion, organisation, emploi et préparation opérationnelle, lien armée-Nation, etc...), les mesures et les moyens déjà définis ou envisagés.

2. D'identifier les risques de rupture voire d'échec, notamment après la fin de l'appel sous les drapeaux (31/12/2002).

3. De proposer toutes mesures jugées utiles, et réalisables notamment à court terme, pour limiter ces risques et optimiser la mise en oeuvre de la loi."

Pour traiter ce sujet, il nous a ,en outre, été demandé de faire preuve d'une réelle ouverture d'esprit, sans toutefois remettre en cause le projet de loi. Notre postulat de base est donc que ce dernier sera adopté in-extenso.

Pour avoir matière à réflexion, nous avons réalisé un certain nombre de visites (dont la liste est donnée en annexe 1) et nous avons associé à notre étude deux officiers étrangers dont les armées ont mené ou mènent actuellement la rénovation de leur réserve (c.f. annexes IX et X).

Les entretiens avec les personnalités rencontrées nous ont permis de mettre en lumière deux défis majeurs engendrés par le projet de loi : recruter des volontaires en nombre suffisant et construire une réserve réellement tournée vers l'emploi, donc une réserve utile. Le projet de loi constitue un socle solide pour réaliser la transition vers la nouvelle réserve, mais certains de ses aspects devront être précisés. Chaque armée a entamé une réflexion en tenant compte de ses spécificités. Après analyse des approches des différentes armées, il apparaît qu'il sera difficile d'enfermer les réserves dans un modèle unique et standardisé. Au contraire, les décrets d'application devront laisser un large champ d'action à chaque armée, à la gendarmerie et aux services pour leur permettre de réussir pleinement la construction de la réserve dont ils ont besoin (cf annexes II à VII). Enfin la réussite de ce projet reste subordonnée à un budget dimensionné à la hauteur des ambitions affichées.

Afin de répondre à la question posée, nous nous proposons d'examiner dans une première partie les termes du projet de loi sur la nouvelle réserve. Dans un deuxième temps, nous dégagerons les défis et les risques de rupture liés à ce projet de loi. Enfin, nous ferons quelques propositions pouvant permettre de contribuer au succès de la réforme.

1^{ère} PARTIE

I. LE PROJET DE LOI: GENESE ET ENJEUX DE LA REFORME

Le projet de loi portant organisation générale de la réserve militaire s'inscrit dans le contexte général de réforme de notre outil de défense lié à la situation géostratégique actuelle qui entraîne une modification de nos impératifs de défense. Il vient également compléter un dispositif législatif cohérent:

- La loi du 2 Juillet 1996 relative à la programmation militaire.
- La loi du 19 décembre 1996 relative aux mesures en faveur du personnel militaire dans le cadre de la professionnalisation des armées.
- La loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national.

Il s'appuie enfin sur le rapport 2015 du Général Rénier.

La loi sur les réserves de 1993 prévoyait pour la première fois l'emploi des réserves dès le temps de paix, c'était " l'engagement spécial dans les réserves " qui marquait une modification profonde du concept. Cette loi, initiait la politique d'emploi " utilitaire " des réservistes qui " venaient donner un coup de main efficace ".

Historiquement, il faut donc distinguer trois périodes :

- Avant 1993 où prévalait la notion de réserve de masse.
- La période 1993 - 1996 ou période réserve 2000.
- La période initiée par la loi de programmation de 96 qui prévoit que les réservistes sont employés dans toutes les missions de l'active.

La nouvelle réserve sera forte de 100.000 réservistes dont 50.000 pour la gendarmerie.

Le concept de cette réserve découle de la professionnalisation des armées et de la suspension de l'appel sous les drapeaux.

1.1 LES PREMIERES ORIENTATIONS CONCEPTUELLES

La réserve constituera désormais un complément indispensable et entièrement intégré aux forces armées dont le format a été sensiblement réduit, et ce dès le temps de paix.

- La gendarmerie recherche un renforcement de la capacité opérationnelle de ses unités d'actives (brigades, peloton d'intervention et de sécurité de la gendarmerie (PSIG), état-major (EM)) et l'apport d'une capacité de manœuvre supplémentaire.
- L'armée de terre favorise l'intégration au sein de ses unités d'actives (unité de réserve des régiments professionnels (URRP) et unité de réserve d'arme des régiments professionnels (URARP)), le renforcement de ses EM et les renforcements individuels.
- La marine recherche le renforcement de ses EM et éventuellement de ses unités de défense portuaires.
- L'armée de l'air a principalement besoin de spécialiste ex-active (radar, contrôleurs, etc.).
- Le service de santé doit renforcer ses hôpitaux et ses unités sanitaires.

2. LES PRINCIPALES DISPOSITIONS NOVATRICES DU PROJET DE LOI

2.1. CONSTAT

Les mutations de notre système et de notre appareil de défense, liées à l'évolution du contexte géostratégique, à la suspension de l'appel sous les drapeaux, à la modification du format de nos armées ont logiquement amené une profonde rénovation des réserves militaires. Celles-ci furent longtemps intégrées dans le cadre de la mobilisation générale. Elles avaient été conçues à partir du concept de la "Nation en armes" et représentaient l'ultime rempart contre une agression majeure. Leur rôle doit désormais s'affirmer, dès le temps de paix, comme un complément indispensable des forces d'active.

La nouvelle réserve sera donc une réserve d'emploi, ayant la capacité d'être engagée, au sein des forces, en temps de paix, comme en temps de crise, sur le territoire national comme en opérations extérieures. Ainsi, à une réserve de masse "en attente", se substitue progressivement

une réserve qui doit être plus motivée, mieux entraînée, plus disponible, mais qui sera aussi plus restreinte.

Résultant des discussions approfondies entre le ministère de la défense et ses partenaires civils, publics et privés, fruit d'une concertation méthodique avec les associations de réservistes, le projet de réforme de la réserve militaire est approuvé par l'ensemble des ministères concernés.

2.2. BUT POURSUIVI

Le but de la réforme est double:

- Assurer aux forces armées et aux services qu'ils pourront aussi disposer de spécialistes recrutés en fonction d'une indispensable qualification acquise dans le civil, notamment dans le cadre d'opérations extérieures.
- Pouvoir recruter et entraîner, directement ou à l'issue d'une préparation militaire, les Français volontaires pour servir dans la réserve, en renfort de professionnels, si la situation l'exige, en tout temps et en tout lieu.

2.3. ESPRIT DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sur les réserves se caractérise par trois idées forces:

- Tout d'abord, la réserve sera très largement intégrée à l'armée d'active.
- Ensuite, à la réserve de 500.000 hommes connue jusqu'à présent, se substituera une réserve plus ramassée, constituée en priorité de volontaires bien entraînés.
- Enfin, c'est de la réserve que dépendra en grande partie, la qualité du lien entre notre Nation et son armée.

Recourir à la réserve militaire permettra le remplacement d'éléments d'active et le renforcement en spécialistes. Ces derniers apporteront le complément de compétences civiles ou militaires, en particulier lorsque nos forces seront engagées dans les opérations extérieures, ainsi que lors des missions de sécurité et de protection du territoire. **Dès le temps de paix**, le réserviste

apportera son concours aux activités des unités auxquelles il aura été affecté, au titre de la formation, de la préparation opérationnelle, de manifestations officielles ou du renfort opérationnel des unités de la gendarmerie. Il participera enfin à l'encadrement des journées d'appel de préparation à la défense et des préparations militaires.

Le volontariat sera la clef de voûte du système qui n'est rien d'autre, pour le réserviste, qu'un engagement à servir, librement accepté. Sans en faire le métier et l'engagement d'une vie, tout Français doit pouvoir, s'il le souhaite, servir son pays en portant les armes.

2.4. ORGANISATION DE LA NOUVELLE RESERVE

Les conditions générales d'organisation et de fonctionnement s'appuient sur une articulation en deux ensembles :

- Une première réserve, opérationnelle, entraînée et rémunérée dont les effectifs globaux de 100 000 h, répartis en 50 000 h pour les trois armées et 50 000 h pour la gendarmerie, ont été fixés par la loi de programmation 1997-2002. Les réservistes seront en principe des volontaires ayant souscrit un Engagement pour Servir dans la Réserve (ESR). Ils seront tous titulaires d'une affectation. Cette réserve sera donc la véritable capacité de renfort opérationnel des armées.
- Une seconde réserve dont le contour et les effectifs seront variables, constitue le deuxième ensemble prévu par la loi de programmation et accueillera pour chaque armée les personnels non retenus pour constituer la première réserve. Sans affectation, ces réservistes ne seront pas rémunérés, mais pour autant, s'ils le souhaitent, ils pourront participer bénévolement à certaines activités.

2.5. EMPLOI DE LA RESERVE

La réserve sera intégrée principalement dans trois grandes catégories d'emploi :

- Remplacement ou renfort, à titre individuel ou collectif de personnels d'active engagés dans des opérations extérieures, pour permettre la continuité de l'action menée sur le

théâtre et celle des activités d'instruction, de soutien, de surveillance nécessaires en métropole.

- L'apport en spécialistes dans des domaines technique, juridique, linguistique ou autre pour lesquels les réservistes apportent, à l'extérieur comme sur le territoire national, un surcroît de compétences à caractère civil ou militaire.
- Le renforcement ou la relève, individuel et collectif, du personnel d'active engagé dans des missions de sécurité publique et de protection du territoire.

2.6. RECRUTEMENT DES VOLONTAIRES

La suspension de l'appel sous les drapeaux a conduit à s'intéresser à toutes les sources potentielles de volontariat. C'est ainsi qu'un individu aura la possibilité d'intégrer la réserve, qu'il ait ou non acquis une expérience militaire préalable, qu'il ait ou non suivi une préparation militaire. L'introduction d'une astreinte à disponibilité de cinq ans après la fin du service actif, pour tous les anciens militaires, permettra par ailleurs de pallier, le cas échéant, le manque de volontaires. Le rappel des astreints à disponibilité, conditionné par la décision du gouvernement de mettre en œuvre les articles 2 et 6 de l'ordonnance de 59 ou l'article 16 du projet de loi pour la gendarmerie, permettrait de faire face à des situations exceptionnelles.

2.7. DUREE

L'engagement pour servir dans la réserve (ESR) est de 30 jours maximum par an, destinés essentiellement à l'acquisition ou au maintien d'une compétence militaire. Mais, en cas de nécessité liée à l'emploi opérationnel des forces, la durée peut être portée à 120 jours. Elle peut également être prolongée de 30 jours pour l'encadrement des préparations militaires.

L'engagement dans la réserve donne le droit de s'absenter de son lieu de travail dans la limite de cinq jours ouvrés par année civile, sous réserve de prévenir son employeur au moins un mois à l'avance. Toute absence d'une durée supérieure à cinq jours est soumise à l'accord de l'employeur.

2.8. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL ET A LA COUVERTURE SOCIALE DES VOLONTAIRES

Le projet de loi prévoit, pour le réserviste et ses ayants droit, une couverture sociale qui doit lui permettre de servir sans préjudice pour sa situation personnelle ou professionnelle grâce à la garantie du maintien de l'emploi et à l'ajustement de sa protection sociale. Dans ce domaine, les dispositions suivantes sont prévues :

- Le réserviste reçoit une solde et des indemnités dans les mêmes conditions que le militaire d'active ; il peut même bénéficier d'une prime de fidélité.
- Le contrat de travail est suspendu pendant les périodes d'activités militaires, le réserviste conserve ses droits socioprofessionnels (avancement, primes, ancienneté, congés payés, protection sociale) et le licenciement pour absence légale liée aux activités de réserve est interdit. Une position spécifique est définie dans les statuts de la fonction publique.
- Afin de préserver l'ensemble des droits sociaux, le réserviste est maintenu dans son régime de protection sociale habituel pour la couverture des risques maladie, maternité, invalidité et décès. Il bénéficie d'une affiliation rétroactive au régime général et à l'IRCANTEC pour ce qui concerne l'assurance vieillesse.
- Le réserviste est intégralement dédommagé des soins consécutifs à une maladie ou à un accident survenu en période d'activité et il bénéficie du code des pensions militaires d'invalidité.
- Pour assurer un fonctionnement harmonieux du dispositif, la conclusion de conventions est systématiquement recherchée entre le ministère de la défense et les employeurs.

2^{ème} PARTIE

Après l'analyse des principales caractéristiques du projet de loi, l'étude des caractéristiques essentielles des modèles spécifiques prévus par chaque armée, la gendarmerie et les services (cf. annexes II à VII), et à la lumière des éléments recueillis lors des entretiens avec les diverses personnalités rencontrées, il nous est apparu que le succès de la construction de la nouvelle réserve impliquerait de surmonter deux grands défis :

- le recrutement
- la construction d'une réserve utile à la Nation

3. LES DEFIS

3.1. LE RECRUTEMENT

Le recrutement de 100.000 volontaires ne pourra être atteint que très progressivement. Une étude menée par le CSER montre en effet, qu'en tenant compte du taux d'attrition (calculé sur l'expérience d'armées professionnalisées depuis plusieurs années), un recrutement de 10.000 ESR par an ne permettra d'approcher les 100.000 ESR qu'au bout de 25 années seulement. (annexe VIII: les flux).

D'autre part, le recours du gouvernement aux articles 2 ou 6 de l'ordonnance de 59 peut être considéré comme assez improbable et, en tout état de cause, ne sera possible que dans le cas d'une crise d'une extrême gravité.

Enfin, hors art 16 et art 17 du projet de loi sur la réserve militaire, articles dédiés à la réserve militaire, seuls les volontaires ayant souscrits un ESR pourront être appelés régulièrement pour effectuer des périodes d'activité et pourront par là même bénéficier d'un entraînement suffisant.

Les armées ayant absolument besoin de l'apport de la réserve dès le temps de paix et en cas de crise de moyenne intensité, devront donc recruter le plus grand nombre possible de volontaires.

Le volontariat

L'esprit de la loi repose sur le principe même du volontariat. Le principal défi qui se pose aux armées sera donc de susciter un volontariat en nombre suffisant et en qualité correspondant aux besoins.

Deux grandes catégories de personnel constitueront la ressource :

Personnels civils

La loi permet à des personnes n'ayant aucune expérience militaire de souscrire un ESR. Dans cette population il faut distinguer ceux qui possèdent une formation de spécialiste civil, très qualifiés, dont les compétences sont particulièrement utiles à la défense.

Pour les autres il sera souhaitable de les orienter vers une préparation militaire (PM) de manière à leur délivrer la formation militaire de base indispensable à un bon départ dans la réserve. A cet effet, les armées doivent garder présent à l'esprit l'un des objectifs assigné à la PM par le ministre : " donner la formation militaire nécessaire afin de permettre aux jeunes qui le souhaitent de servir dans les réserves ".

Anciens militaires

Les anciens militaires de carrière, engagés, volontaires du service national représentent le vivier privilégié de la nouvelle réserve. En effet, ces personnels possèdent le savoir-faire, la formation, la culture et l'expérience qui autorisent un emploi immédiat et utile dans la réserve. Il faudra donc se donner les moyens de capter une partie de cette ressource, une attention toute particulière devra donc être portée à ces personnels à la veille de leur départ.

La situation d'aujourd'hui montre d'ores et déjà certaines difficultés qui pourraient s'aggraver :

- *un déséquilibre très net en faveur des cadres et au détriment des militaires du rang* : en ce sens, la cible prioritaire dans le processus de recrutement sera la population des militaires du rang qui représente une proportion importante des effectifs. Les armées, confrontées à un déficit de militaires du rang, pourraient être tentées de se rabattre sur une réserve de cadre, donc plus onéreuse.

- *à l'extrême opposé, un déficit de réservistes hautement qualifiés* : à titre d'exemple, le service de santé des armées est d'ores et déjà confronté à ce problème de rupture des flux qui devrait culminer en 2003 avec la fin du service national et la fin des réserves obligatoires. Aujourd'hui déjà, le manque de médecins aspirants est énorme et les 350 personnes appelées sous les drapeaux en 1998 pour un besoin estimé de 1300 montre l'importance de cette question. Les raisons sont certes nombreuses, comme le report qui est accordé aux médecins jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 28 ans ou la décision d'accorder aux médecins les mêmes exemptions que les appelés (exemple : le père d'un enfant est exempté de service national...), mais le fait est incontournable et représente un risque majeur pour l'avenir de la future réserve.

Phénomène de tuilage.

La concomitance de la fin progressive de la conscription et des délais induits par la mise en œuvre de la loi risque d'entraîner une rupture dans les flux de recrutement de réservistes. En effet, la source majeure de recrutement actuel est issue de la conscription. La suspension programmée de la conscription le 31 décembre 2002 entraînera de facto le tarissement de la source. D'autre part la mise en œuvre de la loi sur les réserves, n'intervenant très probablement qu'à l'horizon 2000, verra une montée en puissance très progressive des flux de recrutement. Il risque d'y avoir un "trou" dans le recrutement durant la phase de transition. Suivant le flux annuel de recrutement, cette rupture peut s'étaler sur une vingtaine d'années.

L'attractivité des emplois

Après avoir convaincu les personnels d'apporter leur contribution à l'effort de défense dans la réserve, il faudra leur offrir des perspectives valorisantes en les employant dans des tâches gratifiantes. Cet objectif primordial peut être atteint aisément en ce qui concerne les cadres, mais pose un véritable problème pour certaines armées en ce qui concerne les militaires du rang auxquels sont confiés traditionnellement des tâches de gardiennage.

L'attractivité de l'emploi, la qualité de la formation délivrée, ainsi que la richesse de l'expérience acquise, conforteront les réservistes qui auront fait acte de volontariat dans leur engagement ou les dissuaderont de poursuivre dans leur démarche.

Il importe donc qu'un effort particulier soit apporté dans la gestion générale des réservistes (avancement, récompenses, décoration...), dans le choix des tâches qui leur seront confiées

(emplois réellement motivants et utiles) et dans les niveaux de soldes et indemnités qui leurs seront versées.

En ce qui concerne les soldes, le problème ne se pose pas, selon le mouvement des entreprises de France (MEDEF) dans les mêmes termes pour les personnels ayant des salaires moyens (<10.000F) et pour les cadres bénéficiant d'un salaire élevé, en particulier pour les spécialistes de haut niveau.

Enfin, le budget alloué aux réserves doit permettre de rémunérer les volontaires, de les payer à leur juste valeur (notamment les spécialistes) et non comme des personnels de deuxième ordre.

L'adhésion de la société civile

Les entreprises

Pour le MEDEF, tous les points qui relèvent des **dispositions sociales légales** trouvent une réponse satisfaisante dans le projet de loi, même s'il reste quelques points particuliers à préciser comme les mutuelles et les caisses de retraite complémentaires.

La loi prévoit des **garanties minimum** pour les employeurs ainsi que pour les réservistes, celles-ci sont nécessaires mais insuffisantes pour permettre une mise en application sereine de l'engagement par le réserviste. Afin d'obtenir une transparence totale de l'engagement du réserviste, il sera indispensable d'obtenir l'adhésion de toutes les parties prenantes, en particulier celle des employeurs. Ceux-ci souhaitent d'ailleurs qu'il y ait une grande transparence et coordination au sein du trio "réserviste- employeur- défense". Cet objectif s'il est atteint permettra d'éviter le risque d'être écarté à l'embauche en raison de son appartenance à la réserve.

La loi prévoit l'ébauche d'un partenariat, notamment sous la forme de **conventions**. Celui-ci devra être particulièrement recherché et développé au niveau local dans un souci de proximité "chef de corps- employeurs".

Les chefs d'entreprise seront très sensibles aux **délais de préavis** qui leur seront donnés par les réservistes. La défense devra donc consentir un véritable effort dans ce domaine et communiquer la planification des périodes à chaque fois que possible. En revanche, en cas d'impératifs liés à des catastrophes naturelles, aux OPEX, à la sécurité des personnes et des biens, le MEDEF pense que les chefs d'entreprises locales comprendront parfaitement que certains réservistes puissent être appelés avec des préavis plus courts.

Les armées auront tout intérêt à valoriser auprès des chefs d'entreprises les formations et les qualités acquises par leurs collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions de réservistes.

Selon le MEDEF toujours, les chefs d'entreprises ne doivent rechercher aucune compensation d'ordre matériel, leur adhésion doit être liée à l'esprit de défense! Toute disposition contraire qui serait de nature à favoriser telle ou telle entreprise employant des réservistes dans la passation de marchés ou de travaux est à proscrire absolument.

Par contre, les relations entreprise-défense doivent continuer à se développer dans le cadre de la " reconversion " des militaires effectuant des carrières courtes. Il serait utile de développer une véritable synergie dans le domaine des formations notamment pour arriver à une meilleure cohérence entre les formations dispensées aux militaires à reconvertir et les besoins des entreprises. Le processus de reconversion étant très souvent local (une entreprise de province recrute en priorité localement) il y a donc tout intérêt à ce que les relations entre les autorités militaires locales et les chefs d'entreprises locales se développent.

La fonction publique

Elle est concernée au même titre que les entreprises privées. Elle constitue un bassin de recrutement particulièrement important sur le plan quantitatif. D'autre part il importe qu'elle montre l'exemple de l'engagement de la société civile et des citoyens dans l'effort de défense.

L'accent devra être mis sur l'information des personnels et des syndicats.

L'expérience pratique des activités dans la réserve a montré dans le passé (ancien système toujours en vigueur) que de nombreuses administrations renâclent à accorder des facilités pour permettre à leurs agents d'accomplir des périodes de réserve. Cet état de fait risque de se trouver accentué avec la réforme engagée, fondée sur le volontariat.

Si le principe de gestion de la disponibilité des réservistes devra être acceptée par la société civile, et représentera un défi majeur, l'Etat et son administration devront se montrer pionniers en la matière. En effet, par delà les déclarations de bonnes intentions et les protocoles écrits, l'application intelligente (recherche de consensus entre l'employeur et le salarié), par les administrations publiques, des dispositions de la loi devrait être le moteur d'une pratique vertueuse du reste de la société en la matière. Si la fonction publique n'adhère pas dans la

forme et dans l'esprit à la réforme, il est raisonnable de penser que le monde de l'entreprise privée n'adhérera pas non plus.

Si comme le ministre l'indique "on veut placer les questions de défense au cœur du débat public", ou si l'on parle d'adhésion du pays à sa défense, comme l'affirme l'exposé des motifs de la loi, il apparaît nécessaire que la fonction publique, organe d'administration de la volonté politique, montre l'exemple. Sans paraître pessimiste sur cet objectif, les faits semblent indiquer que seul le ministère de la défense semble s'investir dans ce défi qui, il est vrai, est vital pour lui et pour la cohérence de son outil opérationnel.

Les citoyens et la Nation

Un autre défi à relever sera celui de l'acceptation de la réserve militaire et de ses contraintes au sein de l'environnement socioprofessionnel.

On attend de la loi qu'elle formalise *le droit à servir*. Ce droit sera pour la première fois reconnu. De celui-ci, basé sur le volontariat découle un droit de reconnaissance. Le réserviste volontaire pour servir la Nation, dévoué, animé d'un esprit civique et disponible, a droit à la reconnaissance de la Nation.

De cette reconnaissance de la Nation devrait découler l'adhésion indispensable de tous les acteurs constituant l'environnement socioprofessionnel du réserviste.

Une politique de communication efficace sera nécessaire pour faire passer ce message dans l'opinion.

Le lien armées- Nation

Avec la suspension de la conscription, la réserve devient un moyen privilégié de renforcer le lien armée- nation.

Inversement, un lien armée- nation fort est de nature à favoriser le recrutement de réservistes.

L'acceptation de l'astreinte à disponibilité

La contrainte de disponibilité apparaît indispensable pour être en mesure d'aligner les effectifs complets en cas de crise, car :

- le nombre de volontaires sera vraisemblablement insuffisant
- le budget ne permettrait pas de financer un niveau suffisant d'activités pour un tel format
- la contrainte d'encadrement d'un tel format serait forte

Elle présente d'autre part l'avantage de s'adresser à d'anciens professionnels rapidement utilisables en cas de crise ou de conflit.

3.2 CONSTRUIRE UNE RESERVE UTILE A LA NATION

La nouvelle réserve a pour vocation de constituer un complément de l'active dès les temps de paix, en particulier dans le cas de la simultanéité du déclenchement de crises sur le territoire et sur des théâtres extérieurs ou dans le cas de la simultanéité de crises sur plusieurs théâtres extérieurs.

Pour répondre au défi, d'une réserve utile à la Nation, apte à mettre en œuvre les matériels en service dans l'armée d'active, constituée de personnels bien formés et disponibles, il faudra obtenir l'adhésion des militaires d'active, se donner les moyens de former des réservistes compétents et employer réellement cette réserve dès le temps de paix.

Adhésion de la société militaire

Les réservistes sont en droit d'attendre un minimum de considération de la part des actifs sans laquelle ils ne se sentiront pas intégrés et ils ne maintiendront pas leur engagement très longtemps. Intégrés au sein des mêmes Corps, personnels actifs et réservistes devront avoir une bonne connaissance et une véritable confiance mutuelle afin de servir efficacement pour la réussite d'une mission commune. Ce défi nécessite la compréhension puis l'acceptation du nouveau concept des réserves de la part des actifs qui conservent aujourd'hui, il faut bien l'admettre, une image révolue et souvent pas très positive de la réserve.

Les efforts de communication devront donc également s'orienter vers les militaires d'active afin de les informer, de leur faire prendre conscience des enjeux et de les associer ainsi pleinement à la réussite de cette entreprise.

Compétence des réservistes

La nouvelle réserve devra être en mesure de remplir les mêmes missions que l'active. Ceci entraîne une exigence plus forte que par le passé en matière d'acquisition et de maintien des compétences.

Les réservistes devront donc bénéficier de conditions de formation satisfaisantes et d'équipements identiques ou équivalents. La gestion des réservistes devra également satisfaire aux mêmes critères d'exigence que ceux qui prévalent pour celle de l'active.

Ce défi ne sera pas facile à surmonter en raison de la limitation à 30 jours d'activité annuelle, de la technicité croissante du service des armes ou de la complexité de l'environnement juridique dans lequel s'exercent les missions de sécurité publique et enfin des contraintes budgétaires. Des choix devront être opérés, en particulier en faisant effort sur une partie de la réserve qui remplira réellement les critères de qualité énoncés ci-dessus.

Réserve d'emploi

La réserve d'emploi ne doit pas signifier uniquement convocation à des fins de formation, mais également utilisation dès le temps de paix, au sein de l'active, aux côtés, en appui ou en soutien de celle-ci.

Ceci implique qu'un budget suffisant soit consacré aux réserves, afin de permettre le maintien d'un niveau d'entraînement et d'emploi suffisant des ESR tout en se gardant la possibilité de privilégier les plus disponibles et/ ou les plus qualifiés pour des périodes plus longues.

Par ailleurs, la réalisation d'une réserve d'emploi mieux entraînée, plus motivée, capable de servir les mêmes matériels que l'active suppose que les réservistes les plus disponibles acceptent de servir pour des durées supérieures aux cinq jours garantis par la loi, et que le budget soit suffisant pour permettre des engagements à servir pour des périodes d'une moyenne de vingt jours.

Contradictions entre l'esprit et les limitations de la loi.

Dans le souci d'éviter des abus, voire la monopolisation des postes offerts au profit d'une minorité de "réservistes actifs", il a été décidé de restreindre à 30 jours par année civile l'engagement de servir dans la première réserve (article 11, alinéa 1), avec cependant une possibilité de prolongation au titre "de nécessité liée à l'emploi opérationnel des forces" (article 11, alinéa 2). Cette durée maximale imposée peut s'avérer très contraignante car elle sera insuffisante dans certains cas de formations longues, ou pour atteindre le niveau opérationnel nécessaire dans certains postes exigeant un niveau de technicité important. Les armées pourraient ainsi avoir, dans certains cas, des réservistes insuffisamment préparés pour leurs missions, risquant par là même d'être dévalorisés aux yeux de leurs camarades de l'active.

En conclusion, il convient de bien d'harmoniser les objectifs de la loi avec les moyens mis en œuvre pour son succès.

3^{ème} PARTIE

4. PROPOSITIONS

Dans un souci didactique les propositions ont été regroupées en catégories distinctes. Cependant, pour ces propositions, de nombreux recoupements existent, il ne faut donc pas s'arrêter au cadre strict défini ci-dessous mais tendre vers une vision globale.

4.1. RECRUTEMENT

Dans le cadre du recrutement, il s'agira principalement de susciter le volontariat, pierre angulaire de la réforme.

Attractivité

Notation

- Les règles de notation doivent être spécifiques à la réserve pour tenir compte de ses caractères propres. Il s'agira d'intégrer divers facteurs qui pourraient être :
 - La disponibilité,
 - La compétence acquise tant lors de périodes de formation que lors de périodes d'activités,
 - Les capacités à détenir des postes de responsabilités, etc.
- Afin d'afficher la volonté d'intégrer le mieux possible les réservistes, leur bulletin de notation devrait se rapprocher au maximum de celui de leurs camarades d'active, dans la forme tout au moins.

Avancement

Le but est d'établir des règles qui permettent une certaine transparence et donnent de la visibilité dans les cursus de carrière.

- Etablir des passerelles de promotion entre les différents corps ou catégories de personnel, à l'instar de ce qui existe pour le personnel d'active:

De militaire du rang vers le corps des sous-officiers ou officiers mariniers,

Du corps des sous-officiers ou officiers mariniers vers le corps des officiers,

Voire même, de militaire du rang directement vers le corps des officiers.

- Ces passerelles devraient dépendre des compétences militaires acquises, mais également des compétences civiles détenues afin de tenir compte des spécificités des réservistes. En effet un réserviste, issu de la conscription ou du volontariat, pourrait à l'issue de sa période sous les drapeaux n'être que militaire du rang, alors que son parcours professionnel civil pourrait correspondre à celui d'un cadre militaire. Il s'agirait donc bien de reconnaître ses compétences si celles-ci sont transposables dans le milieu militaire (exemples : chef de travaux, ingénieur réseau, professeur de langues, juriste, etc.)
- Etablir une règle de péréquation tenant compte du taux d'activité et du grade détenu. En effet 30 jours d'activités pour un sous-officier subalterne n'ont pas le même poids que 30 jours d'activités pour un officier supérieur. Au vu du taux moyen d'activités par catégorie de personnel, on s'aperçoit que l'un (le s/officier) mettrait pratiquement deux à trois ans pour les accomplir , alors que l'autre (l'officier) ne mettrait qu'un an. En conséquence dans le calcul de l'avancement, la prise en compte de " l'ancienneté " ou du taux d'activité doit intégrer le niveau de grade du réserviste.
- Autoriser l'accession aux grades en fonction de l'expérience militaire et/ou des compétences civiles. Ceci concerne particulièrement les réservistes sans expérience militaire préalable. Le projet de loi n'impose en effet aucune expérience militaire préalable (article 3). Alors que dans le système actuel, issu de la conscription, la détention d'un grade est le fruit des qualifications passées lors de la période sous les drapeaux, puis d'examens lors de

périodes de réserve, il faut envisager qu'un réserviste puisse dans le futur entamer sa carrière avec un grade correspondant à son niveau de compétence. (A l'instar de ce qui se fait pour certains spécialistes envoyés en opérations extérieures avec des grades fictifs.)

Récompenses

- La politique doit être adaptée aux spécificités des réservistes, surtout en ce qui concerne l'attribution d'ordres nationaux. Outre les faits de guerre, les décorations obéissent principalement à la règle de l'ancienneté. Des règles spécifiques devraient être mises en place afin que les réservistes, par essence moins actifs que les personnels d'active, ne soient pas défavorisés.
- Une harmonisation interarmées doit exister (Actuellement certaines armées récompensent le mérite, c'est à dire la disponibilité et les activités, et d'autres privilégient le "rayonnement", cette différence de traitement peut-être préjudiciable à la cohésion de l'ensemble et peut même porter le flanc à la critique).

Soldes

- La solde et les primes afférentes à l'emploi, doivent être présentées comme un complément de revenu et ce d'autant plus qu'une majorité des activités sera effectuée lors de périodes permettant le cumul: salaire civil + solde et indemnités militaires. Il est raisonnable d'envisager que rares seront les réservistes qui devront reverser l'intégralité ou une partie de leur solde à leur employeur, car la plus grande partie des activités continuera d'être effectuée à l'occasion de temps libres.
- La prime de fidélité (article 20) doit être attractive. Elle pourrait être calculée forfaitairement sur l'ensemble des revenus militaires gagnés durant une période donnée (Par exemple 5% du revenu annuel sur une moyenne des cinq années passées, ainsi un réserviste ayant touché 100 000F sur cinq ans, soit 20 000F en moyenne annuelle, pourrait toucher une prime de 1 000F)

Attractivité de l'emploi

- La responsabilisation des cadres de réserve au sein de leur unité ou état-major d'emploi doit être recherchée. Ils ne doivent pas devenir que de simples exécutants, supplétifs de l'active. Ils doivent être associés à un projet touchant à la mise sur pied de leur unité, l'instruction, le développement d'une expertise propre, etc.
- Favoriser les tâches valorisantes pour les militaires du rang. Cette proposition est presque un défi, mais est l'une des conditions de réussite de la réforme qui ambitionne de recruter 50 000 militaires du rang. Cela va bien sur de pair avec un sens du commandement humain et une volonté indéfectible de fidéliser les personnels d'exécution.
- En participant à l'instruction dans le cadre des activités prémilitaires et de la Journée d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD) les réservistes trouveront un domaine où ils pourront exceller et parfaitement soutenir l'active.

Utiliser la féminisation.

Jusqu'à présent les femmes se sont trouvées quasiment exclues de la conscription. Une politique ciblée vers cette population peut attirer cette ressource qui se distingue de moins en moins de la population masculine, en tant qu'agent économique ou social.

Equipement

- Les réservistes doivent servir des équipements modernes comparables à ceux de l'active (dans la mesure de leur compétence). La réduction des formats des forces armées doit permettre de disposer d'équipements modernes en nombre suffisant.
- Afin de marquer leur totale intégration dans la communauté militaire, les réservistes devraient pouvoir bénéficier d'une tenue identique à celle de l'active (Ainsi dans les unités équipées en vie courante de tenues bariolées, il serait maladroit de ne pas en doter les réservistes, qui seraient de facto singularisés).

- La dotation d'un paquetage "minimum", devrait être définie pour chaque armée, voire type d'emploi occupé dans le cadre de l'ESR.

Lancer des campagnes de recrutement ciblées.

Une fois le projet de loi adopté, la mise sur pied de campagnes de communication sera nécessaire. Des campagnes seront vraisemblablement lancées au niveau national et/ ou par armées ou services. Il s'agira cependant d'envisager d'autres formes de campagnes, s'appuyant sur:

- Des critères géographiques (bassin de recrutement).
- Des critères socioprofessionnels (ex: la gendarmerie vers les entreprises de sécurité ; l'armée de l'air vers les aéro-clubs, les compagnies aériennes, les chambres de commerce et d'industrie ; le service de santé vers les professions médicales et paramédicales par le biais de la presse spécialisée, de forums, etc.)

Privilégier le recrutement des anciens "carrière-contrat" (CCT).

- Mise en œuvre d'une politique d'information systématique sur les carrières de réserve destinée aux CCT à la veille de leur départ (à l'instar de ce que fait le SEA). Outre une information sur les obligations légales de disponibilité, il s'agira de mettre en avant toutes les opportunités et les avantages offerts par une carrière dans la réserve (actions extérieures, complément de revenu, possibilité d'avancement, etc..)
- Le commandement devra chercher à favoriser l'intégration des réservistes au sein des unités ou organismes d'active, afin qu'au moment de leur départ les personnels d'active ne rejettent pas un réengagement dans la réserve.

Faire connaître les armées par le biais de stages sous statuts ESR.

- Développer, dans les armées, des stages qui auraient une valeur qualifiante au même titre qu'un stage en entreprise ou dans une administration. Une mission exploratoire devrait être

mise sur pied afin de dresser un catalogue de tous les emplois de réservistes qui pourraient être assimilés à des stages à l'occasion de CAP, BTS ou stage de grandes écoles. Qui plus est, ces stages seraient rémunérés et seraient donc attractifs (Peu de stages peuvent se prévaloir d'offrir une indemnité proche du SMIC, ce qui correspond à un ESR de 30j. d'un militaire du rang).

- Il est raisonnable de penser que les “ étudiants ” attirés vers ces stages pourraient s'engager volontairement à continuer des activités dans la réserve.

Reconnaissance de la formation acquise.

- Obtenir des équivalences de diplômes:

⇒ Harmonisation interministérielle. A l'initiative du ministère de la défense, des protocoles devraient être signés avec divers ministères pour reconnaître les formations fournies au sein des armées. Les exemples sont nombreux : le permis “ transport de matière dangereuse ”, “ le diplôme d'état-major ” , les formations médicales dans des domaines d'expertise (médecine de catastrophe, grands brûlés...), la prise en compte des périodes effectuées par les médecins pour le décompte de la formation continue “ Aubry ”, les formations de maître- nageur- sauveteur, pompiers...

⇒ Travail de communication. Les campagnes de communication qui seront lancées pour faire connaître les réserves, pourraient, entre autre, utiliser comme vecteur la formation complémentaire reçue dans les armées.

Attribution de bourses d'études

Cette idée n'est pas envisagée par le projet de loi mais pourquoi ne pas étudier l'attribution de bourses d'études, à l'instar de ce qui se fait aux Etats-Unis avec la loi dit du “ GI Bill ”, qui permet, entre autre, à un réserviste d'obtenir une participation de l'Etat dans le financement d'études.

Attribution de points de bonification aux concours de la fonction publique.

Dans la limite de ce qui est permis par les lois nationales ou européennes, l'attribution de points de bonification aux concours de la fonction publique permettrait de favoriser ceux qui s'engagent à servir et marquerait ainsi la reconnaissance de l'Etat. Le Luxembourg, membre de l'Union Européenne, va même plus loin car il soumet un engagement dans la fonction publique à l'obligation préalable de service militaire.

Attribution de points de retraite.

Dans les années à venir le problème du paiement des retraites va devenir un problème crucial. On évoque l'augmentation progressive du nombre de trimestres de cotisations qui pourraient passer de 160 à 178. Il faut lier cette évolution avec le raccourcissement de la durée du travail et avec l'adoption de la retraite à soixante ans. De moins en moins d'actifs pourront prendre leur retraite à un taux maximum. On pourrait envisager de comptabiliser les périodes effectuées dans la réserve dans les calculs des périodes de retraite. Cela pourrait permettre aux ex-active d'augmenter leur pension et aux civils d'intégrer les services faits dans la réserve au titre de leur calcul de droit à la retraite. Il y aurait donc cumul ou simultanéité d'activités comptant pour la retraite.

Possibilité d'adhésion aux régimes de retraites complémentaires réservées aux agents de l'Etat.

Pour pallier la chute des revenus au moment de la retraite des agents de l'Etat (car leur retraite ne prend pas en compte les primes et indemnités) ont été créées des organismes de retraite complémentaire (PREFON, CREF, etc.). Ces organismes n'ont pas encore d'équivalent dans le civil. Il pourrait être envisageable que les réservistes, non fonctionnaires, puissent s'affilier à ces régimes. Ceci aurait certainement un aspect attractif non négligeable. Il serait toutefois judicieux de n'autoriser l'affiliation qu'après avoir rempli certaines obligations en tant que réserviste, afin d'éviter une perversion du système.

Possibilité de jouir des différentes prestations sociales de la communauté militaire.

Les armées françaises ont des institutions sociales moins développées que des armées d'autres pays mais elles ont quand même quelques organismes qui peuvent intéresser des réservistes.

- Club- sportifs
- IGESA
- Mess

Les réservistes devraient donc pouvoir y accéder tout comme leurs camarades d'active.

Simplification des formalités administratives

Afin de favoriser l'emploi un "chèque emploi service" fut créé. Son but était de simplifier toutes les mesures administratives et d'apporter un maximum de transparence tout en luttant contre le "travail au noir". Cette expérience fut un succès. Dans le même esprit, et dans des formes qui restent à définir, ne pourraient on pas envisager la création d'un " chèque emploi réserve " ?

4.2. CONSTRUIRE UNE RESERVE UTILE A LA NATION

Avoir les moyens d'une réelle politique des réserves.

Le budget (RCS, IERPM, Alimentation) doit être suffisant. L'objectif fixé par la loi de programmation de 584MF en 2002 n'est qu'une étape budgétaire qui correspond à une cible visée vers 2002. Si ce montant n'augmente pas dans les programmations ultérieures, il sera insuffisant lorsque l'on aura atteint la cible de 100 000 réservistes en première réserve si l'on fait référence au coût actuel des réserves de l'armée de terre.

Créer une véritable réserve d'emploi.

- Favoriser des durées d'activité suffisamment longues pour avoir des réservistes mieux formés, plus professionnels et fidélisés. Ainsi un ESR de cinq jours pour un officier semble bien insuffisant pour être réellement rentable.
- Afin de réduire les coûts de formation et d'augmenter l'efficacité il faudrait privilégier le recrutement d'ex-CCT.
- Donner une interprétation large à la définition de "*nécessité liée à l'emploi opérationnel*" (article 11 alinéa 2) afin de permettre le dépassement des trente jours définis à l'article 11 alinéa 1. (Ex: dans le cadre de la formation des ORSEM ou DEMG/R, un minimum de quarante jours s'impose; l'emploi de certains officiers d'état-major dont le travail s'inscrit dans la durée ne peut se satisfaire de trente jours).
- Se méfier des réserves "d'influence" ou de "rayonnement", qui si elles sont intégrées à la première réserve, risquent d'être mal perçues par la Nation. La France ne possède pas la culture des "lobbies", même si ceux ci existent. Institutionnaliser un "lobby" propre aux réserves ou aux armées pourrait avoir plus de désavantages que d'avantages.

Faire participer les réserves aux grands événements de la Nation.

Les réserves pourraient être utilement employées lors de circonstances ou d'événements particuliers, qui correspondent souvent à des périodes de vacances, donc de meilleure disponibilité des réservistes:

- Renfort des unités chargées de la sécurité lors des migrations saisonnières ou de rencontres sportives.
- Participation à la lutte contre les incendies de forêt, les cataclysmes naturels.
- Participation systématique aux cérémonies commémoratives de l'échelon local au niveau national (11 novembre, 8 mai, 14 juillet).
- Participation à Vigipirate.

Participation aux Actions Civilo-Militaires (ACM).

Les Actions Civilo-Militaires (ACM) font désormais partie intégrante de toute opération. Il s'agit de participer à la reconstruction d'un territoire ravagé par une catastrophe naturelle ou par une crise, ou le rétablissement d'institutions. Certaines compétences sont possédées en propre par les civils, ainsi les réservistes trouveront dans les ACM un domaine naturel d'expression de leurs qualités (Toutefois ils ne devront pas les monopoliser).

Les ACM, par le biais des contrats qu'elles pourront engendrer constitueront également un moyen d'obtenir l'adhésion des entreprises concernées. Ces arguments n'ont pas encore pénétré la culture économique française, preuve en est le peu d'entreprises qui ont conquis des marchés après la guerre du Golfe ou lors de la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine, mais cela peut devenir un élément de poids.

Obtenir l'adhésion de la société civile mais également de la société militaire.

La recherche de cette adhésion est un élément fondamental, surtout au début de la mise en place de la réforme afin de favoriser "l'amorçage de la pompe du recrutement".

Société civile.

Il s'agira d'obtenir du patronat (qu'il soit public ou privé) qu'il permette la participation de ses employés aux activités des réserves.

Mise en place d'une politique de communication.

Cette mise en place devrait se faire au niveau national par le biais de la DICOD et des SIRPA d'armées. Cette politique devrait impérativement être relayée au niveau local pour se calquer aux bassins de recrutement.

- Faire connaître la loi.
- “Valoriser” les plus-values apportées par les réservistes.(Compétences acquises ou entretenues au sein des armées, “savoir-être”, etc...)
- Faire connaître les activités des réservistes.

Relancer les conventions avec les entreprises, voire les administrations

Favoriser la signature de ces conventions à tous les niveaux : national, régional et surtout local en direction des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

- Ces conventions devront rechercher un caractère global, c'est à dire qu'elles devront dépasser le cadre strict des réserves mais intégrer les dimensions: reconversion, formation et réserve.
- Les entreprises ayant signé une convention devront recevoir un “label défense”. Une large diffusion de ce label devrait être faite, afin que les entreprises signataires se voient favorisées dans leurs relations avec les armées.

Désignation d'un interlocuteur unique.

Le patronat devra pouvoir identifier aisément un interlocuteur unique au sein de l'institution, et ce à tous les niveaux (national, régional et local). D'où la mise en place d'une “chaîne réserve” à l'instar de ce qui se fait au Canada ou en Grande-Bretagne. Cet organisme pouvant tout à la

fois participer à la mise en œuvre de la politique de communication et de promotion, et servir de conseiller tant au patronat qu'aux réservistes, etc.

Encourager l'action des associations de réservistes.

- Plus que la défense d'intérêts corporatistes, les associations devront trouver là leur principal terrain d'expression. Les associations devraient s'investir dans la promotion des réservistes et servir de levier vis à vis de la société civile.

En terme de communication il faudra minimiser l'impact sur la société civile.

Il existe 2 500 000 entreprises en France, 100 000 réservistes représenteraient 1 réserviste pour 25 entreprises. En fait il faut encore diminuer ce ratio :

- Sur 100 000 réservistes, 30 000 seront vraiment actifs
- Sur ces 30 000, près de 20 000 seront issus de la fonction publique
- Le ratio est donc de 1 réserviste pour 125 entreprises ! ! ! !

Promouvoir la reconnaissance d'un "droit à servir".

- La loi reconnaît "un droit syndical". Dans un autre domaine la loi reconnaît le "congé de maladie". Ces concepts n'ont pas toujours existé. Il a fallu les faire admettre. Pourquoi ne pas envisager qu'à terme, l'on puisse reconnaître ce droit à servir ?
- Il faudrait également inclure les activités réserve dans le " parcours de citoyenneté ". Celui-ci ne prend en compte actuellement que le recensement, l'enseignement défense dispensé par l'éducation nationale et l'AJPD.

Société militaire.

Mise en place d'une politique de communication.

- Information initiale des chefs de corps, commandants d'unité, chefs d'état-major, etc. .
Ceux-ci auront alors pour rôle de relayer cette information à leurs subordonnés.
- Insister sur l'importance des réserves, complément indispensable d'une armée professionnalisée.
- Inciter les militaires d'active à recruter des réservistes (parrainage).
- Organiser un parrainage / tutorat active / réserve au sein des unités.
- Récompenser les actions de parrainage.

Mise en œuvre d'une politique de communication.

Sans reprendre les éléments formulés plus haut et indépendamment des travaux menés par le CSER et la DICOD, il faut reconnaître que la politique de communication sera l'une des clés de la réussite de la réforme.

Définition des cibles:

- Communication externe:
 - Elus,
 - Monde socio-économique,
 - Médias,
 - Jeunes
- Communication interne:
 - Active,
 - Réserve,

Définitions de messages:

- Situation du réserviste dans le dispositif de la défense,
- Image du réserviste,
- Cohérence de la réforme et du système créé,
- Intégration du réserviste,
- Volontariat,
- Nécessité de la réforme,
- Statut social du réserviste.

Définition d'un phasage et des efforts à accomplir dans la durée:

- Avant le vote de la loi,
- Entre le vote et la mise en application,
- Mise en application.

5. CONCLUSION

Devant être votée avant la fin de cette année, la loi portant organisation de la nouvelle réserve parachèvera l'adaptation de la défense française au nouveau paysage géopolitique mondial. La fin programmée de la conscription le 31 décembre 2001, rendant caduque la loi sur le service national, une loi sur les réserves s'impose. Elle contribuera à rendre notre outil de défense cohérent, en s'inscrivant dans la continuité d'autres grandes mutations, telles que professionnalisation, réduction du format des armées, refondation, etc.

Elle insuffle une nouvelle dynamique dans la définition, le volume et l'emploi des réserves. La manière dont les armées, la gendarmerie et les services relèveront le défi posé par cette nouvelle loi déterminera une partie de leur future aptitude opérationnelle.

Notre groupe de réflexion fut composé uniquement de volontaires, de diverses origines: gendarmerie, armée de l'air, armée de terre, royal air force britannique et armée de terre espagnole. Nous n'avions, hormis l'un d'entre nous, pas de connaissances particulières sur les réserves. Nous savions néanmoins que le sujet s'annonçait passionnant, d'actualité et fort complexe.

Le mandat qui nous fut donné par l'état major des armées était clair. Il pourrait être résumé ainsi : étudier les défis posés par la loi sur la nouvelle réserve, effectuer un audit auprès des différentes parties en présence afin de comprendre leur façon d'appréhender la problématique des réserves, et enfin, faire des propositions pouvant contribuer à faire de la loi un succès, en s'intéressant à tous les domaines d'action possibles, sans idées préconçues. Nous devons, en outre, partir du postulat que la loi serait adoptée telle que présentée à la commission parlementaire. Nous ne pouvions donc pas la remettre en cause.

La tâche ne nous a pas paru aisée, mais nous n'avons mesuré la véritable complexité de l'étude qu'au fur et à mesure de nos recherches. La réorganisation des réserves dépasse bien sûr le strict cadre des armées et concerne toute la société. Nos travaux nous ont conduits sur de nombreuses voies. Ce document ne prétend donc pas être exhaustif.

Au fil de nos rendez-vous au sein des armées et des services, il nous apparut que ces derniers étaient plus ou moins avancés dans leur réflexion et avaient abordé le problème sous des angles différents, en fonction de leurs spécificités et de leurs préoccupations. Nous avons rencontré partout des interlocuteurs compétents en charge du dossier réserve depuis des mois, voire des

années. Tous nous ont tenu un langage très franc, ce dont nous leur savons gré. Nous avons découvert qu'il était difficile de faire preuve d'originalité sur le sujet. En effet, nos propositions sur les nouvelles réserves étaient souvent déjà à l'étude par nos différents correspondants.

Des précisions sur l'état d'avancement des travaux au sein des armées sont données dans les annexes, mais on peut dire schématiquement que :

- **L'armée de terre**, forte de son expérience avec près de 9 000 ESR déjà souscrits, est bien avancée dans sa réflexion. Son objectif est de créer une véritable réserve d'emploi, parfaitement intégrée aux forces d'active avec par exemple la mise sur pied d'une unité élémentaire de réserve (effectifs : environ 120 hommes) par régiment professionnalisé. Ses réservistes renforceront également les états-majors ou compléteront à titre individuel les structures de commandement de ses unités.
- **La marine** privilégie une première réserve de "rayonnement et d'influence". Armée très technique, elle n'envisage pas d'embarquer des réservistes à bord de ses navires.
- **L'armée de l'air** fait actuellement un gros effort de réflexion. Ses réservistes seront essentiellement destinés à servir dans les unités en métropole, en remplacement du personnel d'active en opérations extérieures. Les officiers et sous-officiers dont l'armée de l'air a besoin sont des spécialistes. Au regard de ce critère, elle recrutera dans sa réserve surtout d'anciens sous-officiers et officiers d'active, car elle ne peut s'offrir le luxe de former complètement des civils. Pour elle, la difficulté sera de recruter ses militaires du rang (environ la moitié de sa première réserve) . Pour se faire, elle compte sur ses MTA (militaires techniciens de l'air), et sur la ressource 100 % civile.
- **La gendarmerie** qui bénéficie de la moitié des effectifs de la nouvelle réserve s'engage avec détermination, pragmatisme et réalisme dans la réalisation des objectifs qui lui sont assignés par le gouvernement dans un domaine essentiel de la vie de la nation qui est celui de la sécurité intérieure. La gendarmerie a l'ambition et le devoir d'employer ses réservistes dès le temps de paix dans les activités missionnelles de sécurisation, de prévention et d'intervention. Les travaux de préparation et d'organisation sont bien avancés, définition du schéma directeur des réserves, de l'emploi et de l'entraînement des réservistes, création du diplôme d'état major des officiers de réserves , préparations militaires...Elle peut compter dès à présent sur plus de 5000 réservistes titulaires d'un ESR (dont 1800 militaires du rang et 1700 S/ officiers), 6000 à la fin de cette année, se prépare à former dès cette

année 4700 jeunes par an lors des préparations militaires... Elle devra faire face à l'ensemble des défis évoqués dans cette étude, mais reste confrontée tout particulièrement à un budget réserve très insuffisant qui, malgré un premier ajustement en 1999, ne reflète pas le format de sa nouvelle réserve, n'autorise pas un niveau d'activité suffisant et ne favorise pas l'anticipation souhaitable dans le recrutement des ESR.

- **Le service de santé des armées** va devoir mettre en œuvre une politique des réserves dans un contexte socioprofessionnel difficile. La révolution de la médecine en France, conséquence des lois AUBRY sur la sécurité sociale, conjuguée à la refondation de l'armée ne créent pas une conjoncture favorable. Pour régénérer une réserve nombreuse mais âgée, le service de santé va devoir attirer de jeunes volontaires en s'appuyant sur ses associations mais aussi en utilisant ses liens étroits avec le milieu civil (universités de médecine). Constituée en majeure partie de spécialistes, les moyens mis en œuvre pour promouvoir la nouvelle réserve et pour entraîner ses personnels devront être significatifs.
- **Le service des essences des armées** est très avancé dans sa réflexion. Il fait preuve d'une réelle originalité, tout en gardant comme objectif premier une "réserve d'emploi", conformément à l'esprit de la loi. Son format relativement ramassé lui permet d'adopter une approche globale de la question. Avec cette démarche pragmatique, à laquelle furent associés les réservistes, le SEA propose des mesures novatrices. Il pense, en outre, maintenir en gestion dans sa première réserve 750 réservistes (soit 250 de plus que ne l'autorise le projet de loi) pour être certain de pouvoir en disposer de 500 en cas de besoin.

Ce mémoire comporte également deux annexes traitant des réserves britannique et espagnole.

La loi sur la **réserve espagnole** a été votée récemment. L'Espagne, qui est plongée dans un processus de restructuration de ses forces armées, a choisi de traiter simultanément dans un même projet de loi appelé "régime du personnel militaire professionnel des forces armées" les statuts et le format de l'armée professionnelle et de la réserve. La future réserve espagnole présente de nombreux points communs avec la réserve française parce que les deux armées se sont engagées dans un même processus de professionnalisation et d'adaptation aux organisations internationales. Néanmoins, certains points différencient les deux armées, tels que la conception de la réserve (en Espagne, il y a des unités spécifiques de réservistes), le système de génération et de gestion des ressources mobilisables, la procédure d'incorporation....(cf annexe).

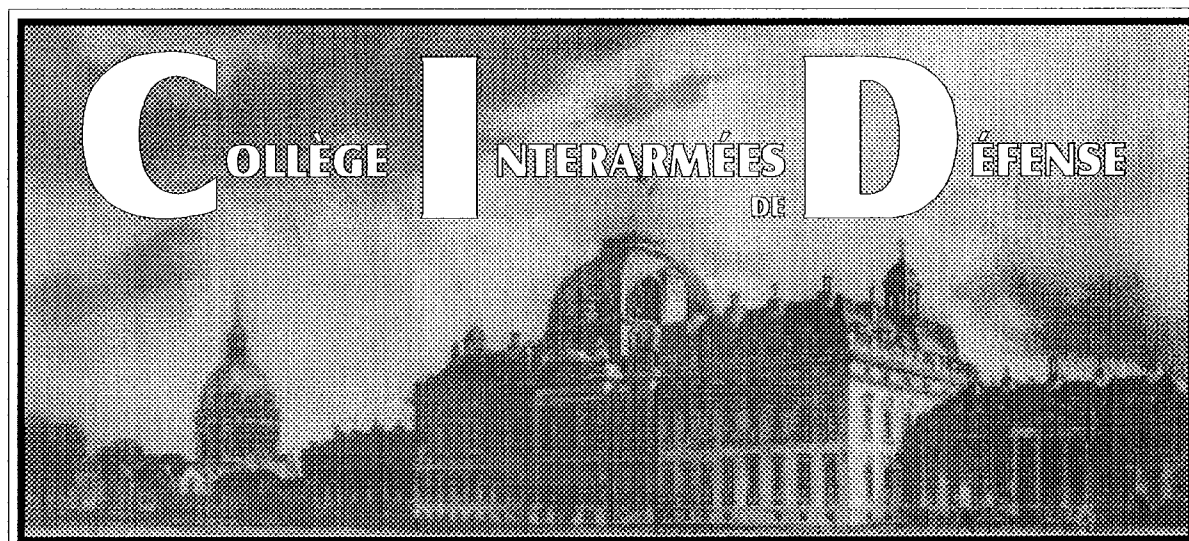
La **réserve britannique** diffère du modèle français car c'est une réserve " juxtaposée " , mais constitue un modèle intéressant à examiner.

Dans la perspective d'opérations militaires de plus en plus internationales, serait-il souhaitable d'avoir une " harmonisation des réserves européennes " ? Il semble qu'on ne puisse pas répondre par l'affirmative à une telle question. En effet, lorsqu'on se fixe pour objectif qu'un réserviste remplace un militaire d'active, il est de la responsabilité de chaque pays de fournir du personnel qualifié et compétent à chaque poste, que ce personnel soit d'active ou de réserve.

Il serait en revanche très bénéfique d'encourager les échanges entre les réserves européennes au sein des forums qui existent déjà dans le cadre de l'OTAN élargi à quelques pays observateurs :

- soit le Comité des Forces de Réserve Nationales (NRFC) où s'expriment les institutions militaires nationales,
- soit la Confédération Interalliée de Officiers de Réserve (CIOR) ou l'Association Européenne des Sous-Officiers de Réserve (AESOR) où s'expriment les associations de réservistes.

Cependant, le problème de la représentation des délégations nationales se pose. Qui sera légitimement fondé à représenter, à l'extérieur de nos frontières, les nouvelles réserves françaises, tant au niveau institutionnel qu'au niveau associatif ? Les règles de représentation au sein de ces forums devront être revues pour prendre en compte les réformes engagées.



ETUDE PARTICULIERE A OPTION N° B 03.

TOME II

**Nouvelles réserves militaires :
les conditions d'une réussite nécessaire**

ANNEXES

Annexe I	:	Liste des personnalités rencontrées.....	2
Annexe II	:	Les réserves de la gendarmerie.....	3
Annexe III	:	Les réserves de l'armée de terre.....	12
Annexe IV	:	Les réserves de l'armée de l'air.....	22
Annexe V	:	Les réserves de la marine.....	26
Annexe VI	:	Les réserves du service des essences des armées.....	29
Annexe VII	:	Les réserves du service de santé des armées.....	32
Annexe VIII	:	Courbe du flux de recrutement des réservistes.....	37
Annexe IX	:	Les réserves espagnoles.....	38
Annexe X	:	Les réserves britanniques.....	44

Annexe I

Liste des personnalités rencontrées

Conseil supérieur des réserves :

Général de CA RENIER (cr)

Colonel SCHANTZ (er)

Etat major des armées :

Colonel GODART

Inspection des réserves de l'armée de terre :

Général LACOUR

Colonel BUTTAY

Etat major de l'armée de terre

Colonel ALGRE

Inspection des réserves de la marine :

CV DESCOTTES

Inspection des réserves de l'armée de l'air :

Colonel CHAUMONT

Lcl MANCION

Inspection des réserves et de la mobilisation de la gendarmerie :

Général MARCHETTI

Direction générale de la gendarmerie :

Lcl BERGOT

CE NOUBEL

Direction centrale du service de santé des armées

Général DELORME

Direction centrale du service des essences des armées

Colonel DELLAULE

MEDEF

Mr VIDART

Annexe II

Les réserves de la gendarmerie.

Constat

Dans le contexte de la professionnalisation des armées et de la loi de programmation militaire qui met l'accent sur l'engagement de la gendarmerie dans la mission de **protection**, la gendarmerie procède à la transformation de ses réserves. D'une réserve de masse de 135.000 hommes chargée de missions de type guerre, elle devient une **réserve d'emploi au format réduit** à 50.000 hommes, chargée plus particulièrement de **missions du temps de paix et de crise**.

Cette mutation prolonge la période " réserve 2000 " qui prévoyait pour la première fois l'emploi des réserves dès le temps de paix au travers de " l'engagement spécial dans les réserves ". La loi sur les réserves de 1993 avait en effet initié une politique d'emploi " utilitaire " des réservistes qui venaient prêter main forte à l'active dès le temps de paix.

La nouvelle réserve de la gendarmerie aura pour vocation de renforcer dès le temps de paix et en cas de crise, les unités d'active de la gendarmerie pour lui permettre de mieux remplir sa mission de protection, d'accroître sa capacité opérationnelle et de participer au lien armée- nation. *Elle présente des spécificités qu'il est nécessaire de rappeler:*

- elle dispose à elle seule de la moitié de la totalité des effectifs de la première réserve des forces armées, donc la réussite des nouvelles réserves militaire dépend en grande partie de celle de la réserve de la gendarmerie.
- L'emploi des réservistes de la gendarmerie est soumis aux restrictions légales et réglementaires qui régissent l'action des agents de la force publique: exercice de la police judiciaire , participation au maintien de l'ordre (forces de 3ème catégorie), usage des armes...donc ces personnels doivent recevoir une formation solide.
- Les réservistes de la gendarmerie agissent aux sein des unités de la gendarmerie nationale et au contact direct de la population pour faire appliquer la loi, assurer l'ordre public et la sécurité des

personnes et des biens, donc bien que cela ne soit pas précisé dans la loi, des conditions de bonne moralité sont indispensables dans le recrutement.

- l' article 16 du projet de loi prévoit qu'en cas de troubles graves ou de menace de troubles graves de l'ordre public, un décret pourra autoriser le ministre chargé des armées à faire appel aux réservistes disponibles de la gendarmerie, donc la gendarmerie pourra s'appuyer sur ce réservoir de personnels formés, en cas de crise de haute intensité ou qui s'installe dans la durée.
- Enfin, le budget des réserves accordé à la gendarmerie aujourd'hui n'est pas en cohérence avec l'objectif qui lui a été fixé et constitue ainsi un risque de rupture dans la réussite de la mise en œuvre de la future loi.

1. Emploi

Le ministre de la défense à l'occasion de la présentation du projet de loi relatif à la réserve militaire précisait que les 50.000 réservistes de la gendarmerie étaient destinés “ à renforcer les capacités des unités territoriales ou des structures de commandement; il pourrait être fait appel à ces réservistes de manière déconcentrée lors de circonstances d'une importance particulière ou, à titre individuel, à des fins de sécurisation et d'actions de préventions...des escadrons ou des pelotons de gendarmes mobiles seraient constitués et éventuellement engagés en renfort des forces actives pour des missions de sécurisation des zones sensibles”.

1.1. l'emploi des nouvelles réserves

La nouvelle réserve sera recentrée sur le temps de paix et de crise. Il s'agit en particulier pour la gendarmerie d'avoir les moyens de faire face aux nouvelles menaces que sont la criminalité organisée, le terrorisme, les violences urbaines, les trafics de stupéfiants, l'immigration clandestine, les atteintes à l'environnement, les catastrophes naturelles...

Les missions confiées aux réserves sont les mêmes que celles de l'active: police administrative, police judiciaire, défense civile, défense militaire...de nombreux exemples d'emplois peuvent être envisagés dans les domaines suivants:

- Intervention: renforcement des unités en cas d'événements nécessitant rapidement de nombreux effectifs pour assurer la sécurité des personnes et des biens ; calamités publiques, renforcement

des mesures de sécurité face à une menace, recherches de personnes disparues, d'indices, plans ORSEC, SATER...

- *Prévention*: participation à l'activité de l'Arme en matière de politique de la ville, de sécurisation des transports en commun, de prévention routière, de campagne d'éclairage, de prévention contre la toxicomanie, de protection de l'environnement, de prévention auprès des personnes âgées, des commerçants des entreprises, création de " l'officier partenariat- prévention " dans le domaine de la prévention contre la délinquance...,
- *Formation*: des OPJ, des policiers municipaux, des agents locaux de médiation, encadrement des PM et PMS...
- *Lien armée- nation*: au travers de leur double appartenance à la société civile et militaire, par leur participation aux journées " rendez vous de la gendarmerie ", aux CIR (centres d'information et de recrutement de la gendarmerie), aux JAPD...

1.2. L'expérience réserve 2000

La gendarmerie dispose aujourd'hui de plus de 5000 contrats " d'engagement spécial dans les réserves " , et bénéficie à cet égard d'une bonne expérience dans l'emploi des réserves dès le temps de paix. Quelques exemples permettent de l'illustrer:

- **GD-GM:**

12èmes journées mondiales de la jeunesse 1997 : 3 pelotons de réservistes intégrés au sein de 6 compagnies de gendarmerie départementale ont été engagés dans le dispositif de sécurité mis en œuvre, 17 réservistes renforçaient les états majors de circonscription et de zone de défense.

Trophée " Andros " 1998: les réservistes ont renforcé le peloton motorisé (PMO) de Nice pour assurer des missions de surveillance générale, de police route, de renseignement et de contact avec la population.

Coupe du monde de football 1998 : Les réservistes ont contribué de façon très significatif au succès de la mission de sécurité, les uns intégrés dans des unités mixtes, les autres au sein d'unités de réserve prenant en compte l'intégralité d'une mission donnée.

Recrudescence des actes d'incivilité : les réservistes d'un groupement se sont vu confier une mission de sécurité dans les transports scolaires. Des gradés et des gendarmes de réserve ont été engagés sur le terrain, ils ont sillonné les lignes sensibles de transports publics pendant plusieurs mois. Les résultats très positifs de cette action ont été salués par les élus du département.

- **OPEX**: de mai 1995 à mars 1996, 3 officiers de réserve de la gendarmerie ont servi en ex-Yougoslavie au sein de la mission ICFY. Ils y ont assuré au contact des populations, des missions traditionnelles de la gendarmerie telles que la recherche du renseignement et le contrôle de frontière.
- **Actions de formation**: Dans un département, la préparation puis la direction d'un stage "d'agents locaux de médiation" ont été confiées à des réservistes de la gendarmerie.

Ces exemples s'inscrivent déjà parfaitement dans l'esprit de la future loi sur les réserves et soulignent la capacité et la volonté de la gendarmerie à la mettre en oeuvre dans les meilleures conditions.

2. Concept de gestion

Les réservistes de la gendarmerie sont entièrement intégrés à l'active. Les affectations correspondent à deux types de besoins de la gendarmerie:

-L' accroissement de la capacité opérationnelle des unités d'active: brigade territoriale, PSIG et Etat-major (compagnie, groupement, légion, circonscription, COD)

-L' apport d'une capacité de manoeuvre supplémentaire: par la mise sur pied d'unités de niveau:

↳ peloton au sein des groupements de GD,

↳ escadron de GM au niveau des circonscriptions.

L'originalité du dispositif de la nouvelle réserve retenu par la gendarmerie réside dans son adaptabilité aux besoins et aux types de chaque crise, et dans sa progressivité fonction de l'intensité de la crise. La gendarmerie est confrontée quotidiennement à des situations imprévues, qui réclament

pour certaines d'entre elles, une réaction immédiate. Pour cette raison, la nouvelle réserve est conçue de façon à lui assurer une modularité et une polyvalence maximum.

2.1. Organisation

La gendarmerie distingue au sein de sa 1ère réserve deux échelons.

-Le 1er échelon: 13.000 hommes

-son emploi correspond au temps normal et à des crises de moyenne intensité

-ses personnels sont:

-volontaires

-disponibles dans un délai court

-employés régulièrement individuellement ou en unité

-il bénéficie de la priorité en matière

-d' équipement

-de formation

-de budget

-Le 2ème échelon

-son emploi correspond à:

- une crise de haute intensité ou qui s'installe dans la durée.

- l'application des art 16 ou 17 de la loi

-ses personnels sont:

-volontaires ou astreints à disponibilité

-il est équipé par le biais de la réquisition ou de la location.

2.2. Rôle des différents échelons de commandement:

- Le commandant de circonscription: arrête annuellement le plan général d'emploi et d'entraînement des réserves.
- Le commandant de légion est l'autorité organique
- Le commandant de groupement: emploie les réservistes à chaque fois que la situation l'exige pour renforcer le personnel d'active. Il est autorisé à faire appel directement en cas de besoin urgent aux réservistes disponibles y compris ceux de la gendarmerie mobile présents dans le département, titulaires d'un ESR .

2.3. Recrutement et affectations

Le réserviste reçoit une affectation en fonction de ses compétences, acquises soit dans les armées ou la gendarmerie, soit dans le civil. Il est en principe recruté et affecté localement. Ce principe de *proximité* est de nature à favoriser la disponibilité et à économiser les frais d'hébergement. Les brigades territoriales seront ainsi en contact fréquent avec leurs réservistes.

3. Défis à relever

3.1. Le recrutement des militaires du rang (MDR)

Le recrutement des militaires du rang constitue le principal défi à relever. En effet, la réserve sera composée de 2270 Officiers, 19730 S/officiers et 27400 MdR, (1863/ 4728/6409 pour le 1er échelon).

les bassins de recrutement des MdR

Leur recrutement constitue un véritable défi. Les sources de recrutement seront:

↳ le civil au travers de la préparation militaire gendarmerie (PMG)

↳ les anciens volontaires du service national (16632 postes de VSN pour la gendarmerie en 2002)

La PMG dont la première session débutera dès 1999 devrait permettre de former 4500 jeunes chaque année. Les jeunes filles nées après le 31/12/1981 pourront suivre cette formation.

La motivation

Pour recruter, il faudra créer une forte motivation chez les jeunes. Celle ci passe par des activités valorisantes, le goût de l'uniforme, le goût du service public, de l'engagement pour la collectivité, mais également le niveau de solde.

↳ les activités valorisantes: les activités d'emploi devront être attractives, c'est le cas par exemple des renfort à la brigade dans le cadre de la surveillance générale, de la participation directe aux missions de sécurité... C'est le cas également des unités constituées entièrement de réservistes pour assurer des missions données comme la circulation routière, la protection de sites sensibles, la sécurisation de zone particulière... Les expériences d'emploi de telles unités à l'occasion de la coupe du monde de football, du voyage du pape, ont montré le très grand intérêt des réservistes pour ce type de missions.

↳ Un engagement actif: Les réservistes devront pouvoir être activés directement par l'unité d'emploi, la brigade par exemple dans le cas d'intervention ponctuelle et urgente touchant à la sécurité, à la recherche de personnes disparues ou de malfaiteurs; sous réserve d'en rendre compte dans les meilleurs délais.

↳ Politique de la ville: Dans ce domaine, l'action des réservistes pourrait être mise en valeur, ils pourront constituer un véritable relais avec les unités, participer au lien armées- nation, au renseignement...

Obtenir l'adhésion des militaires de l'active

La réussite de la nouvelle réserve nécessite la contribution active de l'ensemble des militaires de la gendarmerie. Pour cela un effort de communication devra être mené dans ce sens.

Obtenir l'adhésion des employeurs

La loi prévoit un certain nombre de protections en faveur des réservistes vis à vis de leur employeur et de leur situation professionnelle, mais celles ci sont minimum, il faudra donc obtenir l'adhésion des employeurs.

La gendarmerie doit profiter de sa très bonne implantation au niveau local pour mener cet effort de communication en direction des employeurs locaux.

Le témoignage rapporté à ce sujet dans le n°4 du bulletin " SYMBIOSE " donne un excellent exemple du type d'action qui peut être menée en faveur des employeurs pour susciter leur adhésion. Invités à participer aux " rendez vous de la gendarmerie " par le commandant de groupement, " tous ont manifesté un vif intérêt en ce qui concerne les responsabilités et la formation acquise par leurs collaborateurs dans le cadre de leur fonction de réserve ".

La formation

Les personnels de réserve affectés dans les unités de gendarmerie doivent posséder une formation adaptée à leur emploi dans le domaine de la sécurité publique. Celle ci exige un minimum de connaissances professionnelles, la détention d'un savoir faire, et des pouvoirs particuliers, dans les domaines suivants:

- procédure pénale, droit d'usage des armes
- police administrative, police route...
- entraînement à la manipulation des armes et au tir
- entraînement tactique...

La limitation à 30 jours d'activité par an prévue par la loi pourrait constituer un obstacle en terme de formation des volontaires qui seraient issus directement du civil. La préparation militaire semble un minimum incontournable.

La ressource idéale est sans aucun doute à rechercher parmi les volontaires du service national en fin de contrat. Il faudra donc prévoir un effort d'information et un ensemble de mesures incitatives pour les amener à souscrire un ESR

4. Les risques de rupture

4.1. Le budget

L'absence d'augmentation sensible du budget constituerait un risque d'échec pour les réserve de la gendarmerie. A titre d'exemple, 12500 journées, soit 40% du nombre total annuel des crédits-journées réserve de la gendarmerie, ont été nécessaires pour la seule coupe du monde de football en 1998. Cet exemple illustre le manque de marge de manoeuvre de la gendarmerie dans ce domaine.

Fonctionnement: Dans ce domaine, la gendarmerie ne dispose pas actuellement des crédits suffisants et correspondant aux effectifs de réserve qui lui ont été attribués. (25,1MF en 1999, 5000 ESR signés) Ce budget devra être mis progressivement en cohérence avec les effectifs de la réserve de la gendarmerie, et accorder un nombre suffisant de crédits-journées réserves permettant de convoquer les titulaires d'ESR et de recruter chaque année de nouveaux volontaires jusqu'à atteindre l'objectif.

Equipement: Les réservistes doivent " bénéficier d'un équipement identique à celui des militaires d'active " (MINDEF). Cet objectif n'est pas atteint pour les ESR déjà signés en raison d'un budget contraint depuis plusieurs années. Des besoins sont avérés dans les domaines des véhicules, des transmissions, de l'armement, et de l'habillement.

4.2. Les points importants du projet de loi

3 points du projet de loi présentent une importance particulière pour la gendarmerie:

- La contrainte de disponibilité
- Les limites d'âge
- l'art1

Annexe III

Les réserves de l'armée de terre

1. Constat

L'armée de terre a substitué à une réserve de masse, fille de la conscription, une réserve d'emploi, aux effectifs resserrés. Cette nouvelle réserve se décompose en première et deuxième réserve. La première réserve, d'un volume de 30 000 hommes, verra tous ses personnels gérés, affectés et entraînés. Le volontariat, base de son recrutement, devrait être le garant de la motivation de ses réservistes. La deuxième réserve comporte tous les autres réservistes. Ils ne sont pas rémunérés et font simplement l'objet d'une gestion administrative.

1.1 Besoins

La réserve militaire demeure un complément indispensable de l'armée professionnelle. Les expériences des pays alliés, dont les forces ont été professionnalisées, sont là pour nous rappeler cette évidence. Elles permettent de faire face à des besoins ponctuels ou à des engagements d'un volume plus important que celui prévu dans le format des forces d'active.

Le besoin est défini par la loi de programmation militaire 1997-2002 qui précise le rôle des nouvelles réserves dans les termes suivants :

- “ fournir aux forces d'active les renforts nécessaires, le cas échéant pour accroître ou maintenir leurs capacités, dans les différentes fonctions,
- remplir des missions sur le territoire national en substitution de personnel ou d'unités d'active, pour permettre la disponibilité permanente des forces,
- entretenir le lien entre les forces armées et la Nation. ”

Effectifs, à terme, de la première réserve : Format 30 000H. *

	EM (CFAT, CFLT, EMF, BF)	Rgt et Soutiens	Totaux
Officiers	3938	1910	5848 19%
Sous-officiers	2045	6946	8991 30%
MdR	645	14506	15151 51%
Totaux	6628	23362	29990

Source IRMAT février 1999

- (Si format 28 000h, retirer 2 000 Mdr des Rgt et soutiens)

La montée en puissance de la première réserve doit se faire progressivement. Les allocations budgétaires doivent évoluer parallèlement aux augmentations d'effectifs.

1.2 Concept d'emploi

On ne parle plus de concept d'emploi de la réserve. Désormais on parle d'emploi des réserves dans un schéma général d'emploi des forces. Il n'y a donc plus de missions " dévolues " aux réserves comme cela a pu se produire dans le passé avec par exemple la Défense Opérationnelle Terrestre. Les réserves participent intégralement aux missions des forces armées, avec les moyens et les disponibilités qui leur sont propres.

Le Chef d'Etat-Major de l'Armée de Terre (CEMAT) est responsable de la constitution et de la préparation des forces de réserve.

Les réserves permettront de répondre aux besoins suivants :

- Renforcements individuels ou collectifs nécessaires, pour en cas de nécessité accroître ou maintenir les capacités des forces d'active sur le territoire national ou sur un théâtre extérieur. Ce besoin se concrétisera par l'emploi de réservistes au sein d'Etat-Majors des forces, de zones territoriales et dans les structures de commandement des formations.

- Accomplissement de certaines missions sur le territoire national en substitution de personnels ou d'unités d'active pour améliorer la disponibilité des forces. Ce besoin se concrétisera principalement par l'emploi d'unités élémentaires intégrées au sein des régiments (URRP ou URARP).
- Contribution au renouvellement ou à la continuité du lien Armées-Nation. Ce sera là l'un des rôles majeurs de la deuxième réserve, qui aura donc pour vocation de rayonner vers l'extérieur. Cependant la deuxième réserve n'aura pas l'exclusivité de ce lien Armées-Nation. Chaque membre de la communauté militaire, qu'il soit d'active ou de réserve devra, par son comportement, participer à ce rayonnement.
- Participation aux actions de formation lors des préparations militaires (83% de réservistes au sein de l'encadrement) et lors de la Journée d'Appel Pour la Défense (JAPD) (50% de réservistes au sein de l'encadrement) . Cet aspect est très important, car il sera à terme l'un des seuls points de passage où la jeunesse sera en contact avec l'institution militaire. L'information dispensée lors de la JAPD doit être repensée afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes et de l'institution.

1.3 Concept de gestion

La gestion des personnels de la première réserve se fera suivant leur formation d'appartenance. Ces formations auront pour mission de recruter, d'instruire ou d'entraîner leurs réservistes

Ces formations peuvent se classer en trois grandes composantes, fruit de la diversité qui caractérise les besoins de l'armée de terre.

Composante 1 : Complément des Etat-Majors

Deux types d'Etat-Majors distincts accueilleront des réservistes : les EM de forces et les EM territoriaux

EM des forces

Les compléments opérationnels des EM de forces sont un besoin impératif, car les EM ne sont pas dimensionnés pour fonctionner 24h/24h, et dans certaines conditions il doit être renforcé.

Exemple : L'EMF de BESANCON devra monter environ 10 exercices annuels majeurs. Pour chaque exercice le besoin en officiers est de 20, mais la ressource disponible en officiers d'active est

de 12. Chaque exercice dure une dizaine de jours, auxquels il faut ajouter cinq jours pour la préparation et l'analyse après exercice.

Le besoin est donc de $8 \times 10 \times 15 = 1\ 200$ jours d'officiers.

C'est à dire 15 OR durant 80 jours, ou 40 OR durant 30 jours.

Remarque : Si l'on multiplie le "turn-over" des OR pour remplir les missions, le poids de l'instruction ou de la formation ira croissant. Il s'agira donc de trouver un équilibre.

EM territoriaux (EMIAZD)

9 PC Tactiques de Zone de Défense + 1 pour la zone de franchissement du Rhin.

Les OR n'ont besoin que d'un léger complément de formation, et la compétence reste acquise. La participation de réservistes au sein de ces EM est fondamentale car ils apportent une connaissance du milieu, du terrain du tissu relationnel régional.

Composante 2 : Les compléments individuels

Les compléments individuels mis en place dans les formations ont pour rôle :

- De renforcer ou d'activer des cellules de commandement pour garantir la continuité du commandement,
- De fournir des qualifications rares, non nécessaires en permanence, habituellement déficitaires ou sans équivalence militaire.

Composante 3 : Unité de Réserve organiques

Au sein des régiments professionnels de l'armée de terre seront créées des unités de réserve. Deux types distincts ont été retenus : des unités à vocation militaire "toutes armes" qui recevront principalement des missions de sécurité, les Unités de Réserve des Régiments Professionnalisés (URRP), et des unités participant pleinement à la réalisation de la mission majeure du régiment, les Unité de Réserve d'Arme des Régiments Professionnalisés (URARP). Sauf en cas de nécessité particulière elles n'auront pas vocation à être employées groupées. Modulables elle se mixeront avec les unités d'active du régiment.

Unité de Réserve des Régiments Professionnalisés (URRP)

Effectif : 130 (4 officiers, 43 sous-officiers, 83 MdR)

Objectif : 75 URRP

Ces unités sont des unités de combat ayant reçu une formation toutes armes (TTA). Le cadre de cette formation doit encore être formalisé. Elles peuvent, dans la mesure de leurs moyens et de leur disponibilité, participer à toutes les missions du régiment (y compris en opération extérieure).

Elles ne devraient pas être employées exclusivement à des missions de “ gardiennage ”, mais participer à la réalisation de la mission du régiment et assurer principalement des missions simples de sécurité générale.

Unité de Réserve d'Arme des Régiments Professionnalisés (URARP)

Effectif : variable suivant les régiments (100 à 200).

Structure : 1 section ou peloton de commandement et logistique, 3 ou 4 sections ou pelotons.

Objectif : 13 URARP

Ces unités participeront pleinement à la réalisation de la mission majeure du régiment.

GENIE : 2 URARP (1 au 5^oRG : travaux voie ferrée, 1 ayant vocation à renforcer le régiment de franchissement du Rhin)

TRAIN : 11 URARP (une ayant vocation à renforcer le régiment de transbordement maritime, 10 autres assurant soit des missions de circulation soit des missions de transport)

2. Problématique de la mise en œuvre

2.1 Défis à relever

L'attractivité

Il faut que le contrat proposé soit attractif en terme d'emploi, de carrière, de solde, et de récompense. L'attractivité est fondamentale car le système de réserve mis en place repose sur le volontariat.

La réforme sera un échec si l'on n'accueille pas un nombre suffisant de volontaires. Le seuil qui déterminera l'échec ou la réussite de la réforme n'est pas facile à définir. Si l'on se base sur un chiffre de 50% cela impliquerait qu'avoir 15 000 volontaires serait un succès. Cependant ce seuil brut doit être relativisé par catégories de grade. Si l'on est assuré d'avoir plus de cadre que de militaires du rang on pourrait convenir qu'en dessous de 70% de volontaires officiers et à 60% de volontaires sous-officiers cela constituerait un échec alors qu'un seuil de 30 à 40% serait applicable aux militaires du rang (Soit : 4 200 officiers, 5 400 sous-officiers et 5 400 militaires du rang.)

Susciter le volontariat

Nos réserves seront issues du volontariat fondement du recrutement. Ce recrutement proviendra de sources différentes : les Ex-Carrière-contrat volontaires, les Ex-Volontaires du Service National, les Ex-Volontaires préparation militaire et enfin ceux qui n'ont aucune expérience militaire : “ les spécialistes ”).

La participation de tous ceux qui ont une expérience militaire est importante, car ils possèdent des savoir-faire, des compétences et une “ mémoire ”. Il s'agira donc de capter une partie de cette ressource. Il faudra tout faire pour éviter de les laisser partir aigris. Cela s'inscrit donc dans la durée en marquant un effort dans la dernière phase de leur carrière militaire, au moment de leur reconversion. Si l'institution les soutient efficacement dans cette phase difficile leur adhésion à la réserve en sera d'autant plus facilitée.

Les Ex-Carrière contrat volontaires :

Leur volontariat est important, car beaucoup d'entre eux auront effectué une carrière courte (à terme on envisage que 60% des carrières-contrats effectueront une carrière courte, il y a donc là un vivier, surtout que les expériences anglo-saxonnes prouvent qu'au minimum les carrières contrats forment 55% des réservistes), et quitteront l'armée parfaitement formés et entraînés. Leurs participations volontaires aux activités de réserve permettra de conserver à moindre frais une compétence.

Les Ex-Volontaires du Service National :

La période au sein de l'armée aura principalement été une période de formation. Leurs participations volontaires aux activités de réserve permettra de rentabiliser la formation reçue.

Les Ex-Volontaires préparation militaire :

Ces personnels ne reçoivent pas de formation durant la préparation militaire. Ils ne reçoivent qu'une information dont la finalité doit être repensée. Actuellement, elles serviraient principalement de creuset pour l'engagement. L'information sur les réserves y est pratiquement absente, ce qui est dommageable. La préparation militaire est le premier acte de volontariat d'un jeune français vis à vis de l'institution, pourquoi n'irait-il pas plus loin dans la démarche ?

Civils sans préparation militaire: " les spécialistes " :

Personnel n'ayant aucune connaissance ou expérience militaire (ce type de recrutement est à proscrire, il doit être conservé dans le cas de spécialistes très qualifiés, cependant il est fort souhaitable que ces personnels reçoivent un minimum, un " vernis de culture militaire ", par le biais des préparations militaires par exemple.

Acceptation de l'astreinte à disponibilité

Constat : les évaluations les plus optimistes démontrent (sur la base de 10.000 nouveaux ESR par an) que le recrutement uniquement fondé sur le volontariat ne pourra en aucun cas suffir à atteindre l'objectif de 100.000 réservistes. Donc la contrainte de disponibilité est indispensable en cas de crise grave pour atteindre les effectifs prévus.

L'astreinte des carrières-contrats ne risque pas de susciter de problèmes aux yeux du législateur, mais l'astreinte de l'ex-volontaire du service national risque d'en poser.

L'acceptation de la réserve militaire

Un autre défi à relever serait l'acceptation de la réserve militaire et de ses contraintes au sein de l'environnement socioprofessionnel.

Cette condition repose sur deux piliers : une politique de communication efficace et la participation de réservistes à des activités de formation et d'emploi dans de bonnes conditions ce tout au long du continuum Paix-Crise-Guerre (leur utilisation dès le temps de paix et fondamentale.)

Il s'agira également de bien distinguer formation et emploi qui se conçoivent dans le cadre du système de force de complément mis en œuvre. Notre système futur est en effet différent du système américain basé sur un concept de force totale.

Une première démarche en terme d'acceptation par le milieu socioprofessionnel avait été lancée par la Mission Réserve, organisme désormais dissous, qui avait créé des conventions avec de grandes entreprises. Ce projet quasiment mort-né n'a pas eu de suites perceptibles mais semblait particulièrement bien adapté au cadre des grandes entreprises ou des administrations publiques.

Le principe des conventions semble, par contre, plus difficile à mettre en œuvre avec des PME, mais l'armée de terre peut, grâce à son implantation territoriale, relancer cette dynamique, surtout au niveau local. On parle de bassin de recrutement pour l'active, ce bassin doit également intégrer la composante réserve.

Il faudra également mettre en œuvre une véritable politique de communication. Celle-ci n'est qu'à l'état embryonnaire. Un groupe de recherche au sein du CSER est chargé d'étudier cet aspect en relation avec la DICOD. Ces travaux sont en cours et seul un rapport d'étape a pu être fourni. La communication de l'armée de terre devra être spécifique et devra s'appuyer sur sa vocation humaine ("*système d'hommes*") et sa proximité.

Adhésion de la société civile

" L'absolue nécessité d'obtenir l'adhésion des chefs d'entreprise ":

Nous n'aurons des réserves que si les chefs d'entreprises et les chefs de service (du secteur privé ou public) acceptent de laisser partir leurs employés. Nous ne sommes pas capable de leur offrir des compensations, la seule chose que nous pouvons faire c'est:

- de " vendre les qualités " du réserviste et les atouts que sa formation militaire apporte à l'entreprise.
- de passer des conventions avec les entreprises. L'armée de terre est particulièrement bien placée pour entamer un dialogue constructif avec l'environnement socio-économique de ses bassins d'implantation. La taille (1000 à 1500 hommes) et la multiplicité (85 régiments) de ses unités représentent en effet un élément non-négligeable au sein des tissus économiques locaux ou régionaux.
- de valoriser les chefs d'entreprise (décorations, label, invitation colloques...)

Les problèmes ne viendront pas des grandes entreprises, mais des PME, des indépendants, du “ petit-chef ”, des pairs (qui se plaindront au réserviste d’avoir à faire le travail à sa place en son absence).

Le MEDEF est d’accord avec la loi, mais demande simplement que le préavis d’activité soit porté à deux mois (pour être en cohérence avec le droit du travail pour les absences supérieures à 5 jours). Cela ne devrait pas poser de problème. La CGPME a également approuvé le projet de loi.

2.2 Les risques de rupture

Définir les conditions de leur réussite revient en fait par l’analyse à déterminer les risques de rupture, cependant on peut estimer que le principal risque de rupture serait le manque de volontaires, surtout au sein de la catégorie des militaires du rang. Il faudrait alors se rabattre sur une réserve de cadre. Or, l’armée de terre se fixe un objectif de 15 000 MdR.

3. Propositions

Les propositions évoquées ci-dessous ne sont que celles qui pourraient apparaître comme spécifiques à l’armée de terre. Toutes celles qui ont été évoquées dans le corps du document, ayant une vocation transverse, peuvent être reprises pour l’armée de terre.

3.1. Attractivité

- Décorations dans les ordres nationaux aux chefs d’entreprises, ou échelons hiérarchiques intermédiaires soutenant la réserve de l’armée de terre.
- Politique de communication, développée par le SIRPA terre.

3.2. Budget

- Défalquer du budget réserve le coût induit par les activités liées aux JAPD (coût estimé 1998 : 7MF)

3.3. Formation

- Développer l'information sur les réserves de l'armée de terre lors des différentes préparations militaires.
- Reconnaissance des stages en unités tant au niveau local ou régional qu'au niveau national. Ex : qualification permis matières dangereuses, qualification SPL, secrétariat, etc.

3.4. Divers

- Relancer les conventions avec les employeurs en favorisant les contacts de proximité.
- Sensibiliser les DMD et les CIRAT à l'importance des réserves.
- Revoir le contenu pédagogique de l'AJPD et des préparations militaires.
- Création de " pages réserves " dans le site Internet de l'armée de terre.
- Participation systématique de l'armée de terre aux forums et bourses d'emploi. Eventuellement créer une cellule par région terre.

Annexe IV

armée de l'air

1. Constat

1.1. Besoins

L'armée de l'air prévoit le renforcement par des réservistes :

- des fonctions de commandement opérationnel ou organique et de direction, que ce soit au niveau central ou régional.
- des fonctions de soutien des bases aériennes, notamment en remplacement de personnel d'active projeté.
- des unités de logistique et de transmissions, pour répondre à l'augmentation de l'activité dans ces domaines sur le territoire métropolitain lors de la projection de force.
- de la structure de sécurité générale (brigades de gendarmerie de l'air, unités de la sécurité et de la sécurité de défense)
- du dispositif de protection air (escadrons de protection, escadrons de défense sol-air, unités de guet à vue)

L'armée de l'air prévoit aussi l'emploi de réservistes pour la promotion de l'esprit de défense dans la nation.

L'armée de l'air, de par sa spécificité d'armée technique, a principalement besoin de personnel très hautement qualifié. Former ce type de personnel demande beaucoup de temps. La loi portant organisation de la nouvelle réserve limite le temps d'emploi des réservistes. Pour ces raisons, l'armée de l'air n'envisage pas de former des réservistes " ab-initio ", mais espère recruter dans la réserve principalement des retraités de l'armée de l'air.

Les réserves de l'armée de l'air seront réparties comme suit :

la première réserve : 8 000 réservistes affectés dans les unités :

- 3 000 seront destinés à assurer le renforcement des unités ou le remplacement sur le territoire national du personnel engagé en action extérieure.
- 4 500 seront destinés à participer au renforcement des missions de sécurité et de protection.
- 500 seront employés dans le cadre de la promotion de l'esprit de défense.

la deuxième réserve : ceux qui n'auront pas été sélectionnés dans la première réserve.

1.2. Emploi des réserves

Les réservistes affectés dans la première réserve souscriront un engagement à servir dans la réserve (à priori 2 ans renouvelables). Ils pourront occuper tous les postes, toutes les spécialités ; sauf personnel navigant, en raison de la haute technicité du métier requérant un entraînement permanent (mais rien ne l'interdit légalement). Il n'est pas prévu que les réservistes aillent en opérations extérieures sauf pour quelques spécialistes rares (linguistes, spécialistes d'audit ...). Ils seront employés sur des bases au plus près de leur domicile, intégrés dans les unités, en remplacement de personnel en opex. L'armée de l'air ne fera pas de formation mais uniquement du maintien de compétence. En pratique, on aura environ 4000 réservistes possédant une bonne technicité qui seront employés 20 à 30 jours par an (seuil jugé nécessaire par l'armée de l'air pour garder une compétence technique), et 4000 autres qui ne seront employés que quelques jours par an. Pendant ces périodes, ils seront rémunérés comme le personnel d'active, avec toutes les primes et charges militaires. Ces périodes ne donneront pas droit à des annuités supplémentaires.

Le lien armée-nation sera assuré :

- par les 500 réservistes de la première réserve.
- par la deuxième réserve (il y a en ce moment une expérience de mise sur pied d'un réseau de " correspondants défense air" à Mont de Marsan, dans les collectivités et les entreprises).

1.3. Concept de gestion

Le principe est que la réserve sera gérée et administrée comme le personnel d'active, par les mêmes organismes (dans un souci de rationalisation et d'économie).

2. Problématique de la mise en œuvre

2.1. Défis à relever

Le principal problème est le recrutement d'un nombre suffisant de réservistes. Ceci ne sera possible qu'en rendant le statut de réserviste attrayant et en menant une politique de communication vers :

- les candidats potentiels
- les entreprises
- les militaires d'active
- les réservistes actuels

L'armée de l'air pense prendre dans sa réserve essentiellement d'anciens militaires car elle n'aura pas les moyens de former des spécialistes. Elle contractera aussi des jeunes non issus de l'active. Elle compte aussi sur les anciens MTA (militaire techniciens de l'air) et les volontaires du service national pour se fournir en hommes du rang.

Pour recruter, l'armée de l'air devra pénétrer les lycées et les associations. Elle compte sur les membres de la "deuxième réserve" pour y parvenir.

La communication de l'armée de l'air s'articulera autour de :

- la mise en place de "correspondants de défense" dans les entreprises, en essayant de faire comprendre à ces dernières l'intérêt d'avoir des réservistes en leur sein.
- la publicité pour la réserve : SIRPA-AIR, sur les bases pendant les journées portes ouvertes.
- la communication auprès des militaires d'actives pour changer les mentalités sur l'emploi des réservistes.

Le budget dont l'armée de l'air disposera sera suffisant (41MF).

2.2. Les risques de rupture

Les emplois d'hommes du rang de réserve proposés par l'armée de l'air manquent singulièrement d'attrait, compte tenu du fait que ces derniers n'ont pas vocation à être projetés en OPEX. D'autre part, la population des militaires retraités est constituée de militaires de grades élevés. Le plus gros problème sera donc de faire le plein dans les " petits grades " d'homme du rang, de sous-officier et d'officier.

En ce moment, il n'y a que 2200 réservistes sous contrat : il semble que les candidats potentiels attendent la loi portant organisation de la réserve avant de se manifester. Il se pourrait que le nombre de 8 000 réservistes ne puisse pas être atteint avant quelques années. Compte tenu de la difficulté de trouver des volontaires, l'objectif à moyen terme de l'armée de l'air est de disposer de 4 000 ESR (20 à 30 jours par an) et de 4 000 astreints à disponibilité (5 jours sur 5 ans, mais utilisables uniquement par décret conformément à l'ordonnance de 1959).

D'une manière générale, les réservistes de l'armée de l'air ne seront pas projetés sur les théâtres extérieurs. Cela ne contribuera pas à intégrer parfaitement les réservistes. Il est à craindre que l'attrait pour la fonction de réserviste en soit diminué.

On peut penser que les jeunes n'ayant plus à effectuer leur service militaire ne seront pas facilement volontaires pour la réserve (seulement une quarantaine de jeunes par an font une préparation militaire air, maintenant que le service n'est plus obligatoire, contre plusieurs milliers auparavant).

3. Propositions

Afin de rendre plus attractif le statut de réserviste (pour le réserviste et pour l'entreprise), les mesures suivantes pourraient être prises :

- permettre au réservistes qui le souhaitent de participer aux actions extérieures.
- employer aussi du personnel navigant au sein de la réserve. (par exemple des équipages Air France pouvant être employés pour la projection de forces avec les avions cargo)

Annexe V

Marine nationale

1. Constat

Conformément à l'esprit de la loi, les réservistes de la marine qui recevront une affectation en première réserve seront **intégrés aux forces d'active** auxquelles ils apporteront leur concours dans les domaines suivants : renfort d'état-major, protection défense, soutien des forces, accompagnement de la direction du personnel militaire de la marine. Le concept d'emploi des réserves validé (nouveau système de l'intégration des réserves à l'active) remplace ainsi le concept d'emploi des réserves (ancien système).

La première réserve sera donc une réserve d'emploi (appel à des compétences militaires acquises ou à des compétences civiles nécessaires, juristes, BTP, pôles d'expertises...). La deuxième réserve répondra plus à un souci de rayonnement (lien Armées Nation, connaissance de la marine, ...).

2. Besoins à satisfaire

Les effectifs de la réserve de la marine vont passer de 27000 (ancien système des EPM : état de préparation à la mobilisation) à 6500 (nouveau système des EAR : état d'affectation à la réserve). Ces nouveaux réservistes seront soit d'anciens marins professionnels ou volontaires, soit d'anciens stagiaires des préparations militaires marine ou enfin des citoyens volontaires n'ayant pas de passé militaires et qui auront reçu l'agrément de l'autorité militaire.

3. Organisation

Le personnel de la première réserve sera organisé en modules fonctionnels spécialisés (protection, sécurité incendie, linguistique, ..). Ces modules pourront être rappelés individuellement et indépendamment les uns des autres. Chaque module sera rattaché organiquement à une unité d'active qui sera son unité d'emploi. Cependant, chaque module devra pouvoir apporter son concours à d'autres unités, ou dans des lieux différents de ceux de son affectation habituelle. Les effectifs sont prévus servir dans les grands domaines suivant :

- renforts d'état-major : 450
- opérations - forces : 852

- protection défense : 3933
- soutien des forces : 450
- lien Marine-Nation : 310

4. Problèmes répertoriés

La marine a lancé un sondage auprès des actuels réservistes (ancien système) pour leur expliquer brièvement la loi et pour leur demander s'ils sont volontaires pour servir dans le nouveau système. L'étude est en cours mais les chiffres montrent que environ 14% des 27 000 personnes contactées sont intéressées pour servir dans la réserve. Si ce pourcentage est confirmé, **le nombre de 6500 personnes de la première réserve ne sera pas atteint**. De plus, cette étude montre que **les volontaires sont en majorité des cadres 33%**(off essentiellement), 11% seulement pour les Officiers mariniers et les matelots. Dans cette perspective, la réserve sous contrainte de disponibilité représente un garde fou pour les armées.

La limitation de la durée de la réserve volontaire met fin aux contrats longs réserve qui étaient bien pratiques pour certains états-majors (ESR.C) qui pouvaient ainsi honorer des postes ne justifiant pas un temps complet mais indispensable à la bonne marche du service.

On note par ailleurs une certaine opposition entre :

- une logique de commandement >> (esprit de la loi) susciter le maximum de volontaires sans se réfugier derrière la solution de facilité des réservistes contraints.
- une logique de gestion (aspect pratique de la loi) qui, face aux problèmes concrets, prône des solutions viables.

Il est cependant nécessaire de limiter le nombre de "soldats papiers" (réservistes contraints par la loi, sur les tablettes mais non entraînés car non volontaires) car le budget ne paiera qu'au prorata du nombre de réservistes volontaires et entraînés.

La marine a droit à 6500 réservistes ce qui est différent de 6500 postes qui seraient très utiles pour armer des postes importants d'état-major avec plusieurs personnels afin d'obtenir un service continu.

- **Compétence et volontariat doivent être au RDV**
- **Attirer des volontaires:** afin de maintenir/justifier le maintien du budget consacré aux réserves.

- **Attirer des matelots** (la ressource pourrait être insuffisante pour les petits postes non valorisants ⇒ besoin de la contrainte de disponibilité)

5. Risques de rupture

La préparation militaire devrait être l'anti-chambre du volontariat. Les PM Marine sont décentralisées et encadrées par des réservistes. En 99, 1100 volontaires PM Marine, le mouvement va-t-il se poursuivre s'il n'y a comme seule perspective la réserve? (les jeunes viennent à la recherche d'un engagement)

6. Politique envisagée

Dès que la loi sera votée: communication, information de tous les citoyens, aujourd'hui la communication ne peut viser que les citoyens ayant fait leur SN.

Communiquer par l'intermédiaire des associations de réservistes, les réservistes sont leur fond de commerce, ils seront donc des auxiliaires et des relais précieux.

Gestion centralisée et commune des personnels

Importance du Groupe de Travail du CSER (en liaison avec la DICOD) sur la communication pour

- faire connaître la loi
- toucher les jeunes français (non SN ou VSN) et susciter le volontariat.

Problème de l'adéquation de la ressource au besoin. Actuellement il y a beaucoup de cadres, mais la marine aura surtout un problème de volontaires dans les catégories MDR-Matelots. Or ces personnels sont en grande partie utilisés dans des missions de défense de Points Sensibles. Les directives de protection des ASS du ressort de L'IDOT/SGDN n'ont pas évolué, alors que dans le même temps, la Marine voit diminuer très sensiblement ses effectifs de réservistes. Comme la menace a changé de nature (nouveau contexte géopolitique), il serait peut-être judicieux de reclassifier certains points sensibles ASS ; ceci aurait pour conséquence prévisible de baisser la "facture" en MDR et donc de mieux harmoniser la balance besoins/ressource. D'autre part, la mission de protection est peu attractive, les soldes peu élevées. Or ces emplois de "protection défense" représentent au total 3900 postes de réserve qui pourraient bien n'être honorés que par des réservistes en contrainte de disponibilité.

Annexe VI

service des essences des armées (SEA)

1. Constat

1.1. Besoins

Les réservistes du SEA compteront 20 officiers, 30 sous-officiers et 450 militaires du rang.

Les facteurs suivants ont été pris en compte lors de la détermination du volume de la composante réserve du SEA :

- les effectifs du SEA professionnalisé ne permettent pas d'assurer le contrat opérationnel des armées sans recours à la réserve, en cas de simultanéité des scénarios.
- le besoin de disposer d'une réserve intégrée.
- la définition d'un format de réserve réaliste et réalisable.
- les capacités en terme de budget et d'équipement.
- le recentrage sur la capacité pétrolière.

1.2. Emploi des réserves

Les réservistes du SEA sont employés individuellement, en renforcement ou en relève de modules ou de détachements de soutien pétrolier d'une opération extérieure. Ils peuvent également être affectés en remplacement ou en renfort temporaire de personnels d'active, sur le territoire national, notamment pour les qualifications rares.

Les réservistes tiennent les postes suivants :

- pour les officiers : officiers d'état major, chef de détachement de soutien pétrolier, expert d'un des domaines du soutien pétrolier, chef d'établissement en métropole ou hors de celle-ci, et encadrement à l'instruction en métropole. En tant que de besoin, l'emploi d'un expert (de la construction d'infrastructure pétrolière, appartenant à une Société pétrolière, des produits pétroliers), dans le cadre des actions civilo-militaires est envisageable ;

- pour les sous-officiers : adjoint au chef d'établissement, rédacteur dans un état-major, technicien ou technicien supérieur du domaine soutien pétrolier en métropole ou hors de celle-ci et encadrement à l'instruction ;
- pour les militaires du rang : conducteur exploitant pétrolier (titulaire de l'agrément pour le transport des matières dangereuses et servant des matériels de campagne), mécanicien pétrolier. La composante réserve du service des essences des armées comprend une très forte proportion de militaires du rang (90 %).

1.3. Concept de gestion

Les réservistes du SEA seront issus de l'active ou du civil. Dans ce dernier cas, seuls seront retenus les spécialistes possédant déjà les compétences techniques aisément transposables aux métiers du SEA.

Le SEA envisage la création d'une cellule spécifique pour :

- gérer et administrer les réservistes volontaires et disponibles,
- planifier leur actions de formation et leur entraînement,
- organiser leur périodes d'emploi

Pour disposer d'une plus large disponibilité, les effectifs suivants seront maintenus en gestion dans la première réserve: 60 officiers, 90 sous-officiers, 600 militaires du rang, soit un total de 750. Le SEA considère que le chiffre de 500 donné par la loi est un nombre de postes.

2. Problématique de la mise en œuvre

2.1. Défis à relever

Le principal défi pour le SEA est d'assurer le recrutement des réservistes militaires du rang en quantité suffisante.

2.2. Risque de rupture

La période transitoire entre l'ancienne et la nouvelle réserve se caractérise par deux mouvements de sens contraire : la décroissance jusqu'à la disparition de la réserve obligatoire issue du service national, et la montée en puissance de la nouvelle réserve constituée de volontaires. En 2002, il y a un risque de "tuilage" insuffisant, car le SEA a été entièrement professionnalisé avant les armées et autres services.

3. Solutions proposées par le SEA

Le SEA a adopté une approche globale de la problématique de sa réserve, en associant à sa réflexion tous les protagonistes (en particulier les réservistes). Ainsi, les intérêts de tous seront pris en considération, ce qui permet d'être optimiste quant à la réussite de la transition vers la nouvelle réserve au sein du SEA. Les solutions suivantes sont envisagées par le SEA :

Signature de conventions avec certaines entreprises, qui faciliteraient la mise à disposition de réservistes . Les actions civilo-militaires pourraient être traitée par ces réservistes.

Lorsqu'un militaire quitte l'active, entretien avec un spécialiste de la réserve et distribution d'une information sur la réserve.

Accompagnement de tous les militaires quittant le service pour un réel soutien dans la vie civile (recherche d'emploi, formalités...) afin de garder un contact avec eux et, éventuellement, en faire des réservistes. A cette fin, le SEA met en place un site internet.

Reconnaissance de certaines qualifications militaires. Et aide aux entreprises pour former du personnel gratuitement en échange de facilités pour les réservistes.

Annexe VII

service de santé des armées (SSA)

1. Constat

Après la décision de professionnaliser les armées, le principe qui a été retenu dans l'organisation du nouveau service de santé des armées (SSA) fut de le dimensionner pour qu'il ait la capacité de soutenir l'effectif militaire français prévu être projeté (conformément aux chiffres retenus dans le contrat opérationnel des armées). Dans ce cadre, la nouvelle réserve occupe une place incontournable.

2. Besoins à satisfaire.

La première réserve du SSA est destinée à permettre, en complément des moyens d'active, d'assurer le soutien des forces par la montée en puissance :

- au profit de l'armée de terre de 50% des effectifs prévus,
- au profit de l'armée de l'air de 20% des effectifs prévus,
- au profit de la marine de 10% des effectifs prévus,
- au profit de la gendarmerie de 10% des effectifs prévus.

Etat des principaux changements survenus

Avant la nouvelle loi – ancien système	Après la nouvelle loi - nouveau système
Postes de secours régimentaires (armés par la MOB) et gérés par les régiments.	85 à 87 PS de réserves gérés par le SSA.
Les sections de triage et de ramassage appartiennent aux divisions (nombre variable en fonction du type de la grande unité)	4 Bataillons Médicaux comprenant chacun: 1 S.TRI + 1 S.RAM d'active 1 S.TRI + 1 S.RAM de réserve
24 Hôpitaux Militaires de Campagne (essentiellement réserve)	2 HMC d'active (Metz) 4 HMC de réserve (stockage à La Valbonne)
10 Hôpitaux de Transit Air	3 ATSA (Antenne de Transit Santé Air)
En cas de mobilisation, les hôpitaux des armées doublent leurs effectifs.	En cas de MOB, les HA augmentant leurs effectifs de 10%. Principe du remplacement des personnels partants par des réservistes.

3. Organisation

Les 7000 réservistes qui constituent la première réserve se répartissent comme suit :

- 35% de MDR
- 40% de MITRHA (militaire infirmier technicien réserviste des hôpitaux des armées) et S/OFF
- 25% d'OFF (médecins, chirurgiens dentistes, pharmaciens, vétérinaires, corps technique et administratif)

Le soutien des unités du SSA reste à la charge de chaque armée, ce qui représente 5000 personnes " toutes armes " supplémentaires indispensable au bon fonctionnement de ses unités (conducteurs, transmetteurs, mécaniciens, secrétaires ...).

4. Problèmes répertoriés.

La rupture devrait se situer en 2003 (fin du SN donc plus de passage à Libourne et fin des réserves obligatoires).

Déjà aujourd'hui, le manque de médecins aspirants est énorme (350 médecins en 1998 pour un besoin de 1300). Les raisons sont nombreuses (report accordé aux médecins jusqu'au 31 dec de l'année de leurs 28 ans / mêmes exemptions que les appelés accordées aux médecins ex : le père d'un enfant est exempté de SN / ...).

D'autre part, seuls les officiers sont suivis administrativement par le SSA. Les sous-officiers appartiennent aux différentes armées et sont donc gérés par elles. Sont actuellement réservistes du SSA:

Population	Problèmes
18600 médecins 4100 chirurgiens dentistes 4800 pharmaciens 1800 vétérinaires 1800 CTA	Nombre satisfaisant MAIS : population agée donc nécessité d'attirer une population plus jeunes : attirer population jeune fidéliser
Pas de S/OFF ni de MDR	Faire prendre en compte par les armées détentrices la gestion des S/OFF spécialistes santé. Résoudre le problème de l'absence de MDR

5. Risques de rupture.

Pour avoir une réserve de qualité, il s'agira d'attirer de jeunes médecins. Le volontariat des médecins pour souscrire un ESR risque de buter sur deux problèmes de conjoncture :

- 1er problème : l'effort doit être porté sur une population jeune et formée (30aine d'année). Or, à cet âge, les médecins sont en pleine installation (endettement) et ne devraient donc pas être particulièrement réceptifs aux démarches militaires.
- 2d problème : la médecine en France est en pleine révolution (conséquence de la loi AUBRY sur la sécurité sociale). L'armée est en pleine révolution. La conjonction de ces deux facteurs ne crée pas une conjoncture favorable.

6. Politique envisagée.

- Etre **ACTIF dès aujourd'hui** pour atténuer le “ gap ” de 2003.
- Il faut **PENETRER** le milieu étudiant médical, les facultés pour pouvoir faire passer le message (rôle des associations de réservistes bien introduits dans ce milieu >>> profs de FAC, membres de conseils d'administration, ...).
- **PRENDRE APPUI sur les associations de réservistes du SSA.** Il en existe 5 : Association des médecins (UNMR), des chirurgiens dentistes, des pharmaciens (FNP et Chimistes de Rés), des vétérinaires, et des CTA. Ces 5 associations sont regroupées au sein du GORSSA (grpe d'off de rés ..). Créer une association de MITRHA et regrouper ainsi les 6 associations de réservistes dans une confédération des personnels du SSA.
- Etre **ATTRACTIF** et donc offrir une plus-value aux médecins qui de porteraient volontaires pour la réserve.

Ex : prendre appui sur l'ordonnance d'avril 1996 qui stipule que les médecins ont obligation de formation continue pour obtenir les points nécessaires afin de rester prescripteurs. L'idée consiste à obtenir la reconnaissance des actions de formation réalisées dans la réserve.

Ex : valoriser la formation des médecins dans des domaines spécifiques et porteurs comme la médecine aéronautique, la médecine des grandes catastrophes, celle des grands brûlés ou celle liée au NBC...

Ex : établir un système comparable à celui de l'active dans le domaine des décorations (sujet apparemment sensible donc argument de valeur ...).

Ex : jouer sur la rémunération des personnels (sujet également sensible !). Actuellement, un ESR est rétribué en fonction de son grade (au 1er échelon du grade détenu). Il ne touche pas de primes de qualification comme son camarade de l'active. Pourquoi ne pas aligner les deux systèmes lorsqu'un réserviste sert sous l'uniforme ?

Ex : pallier le manque de personnels éventuel en jouant sur les statuts (un ESR est moins bien rétribué qu'un civil travaillant sous convention pour le SSA)

- **COMMUNIQUER** par l'intermédiaire des réseaux mais aussi en prenant directement contact avec les intéressés.

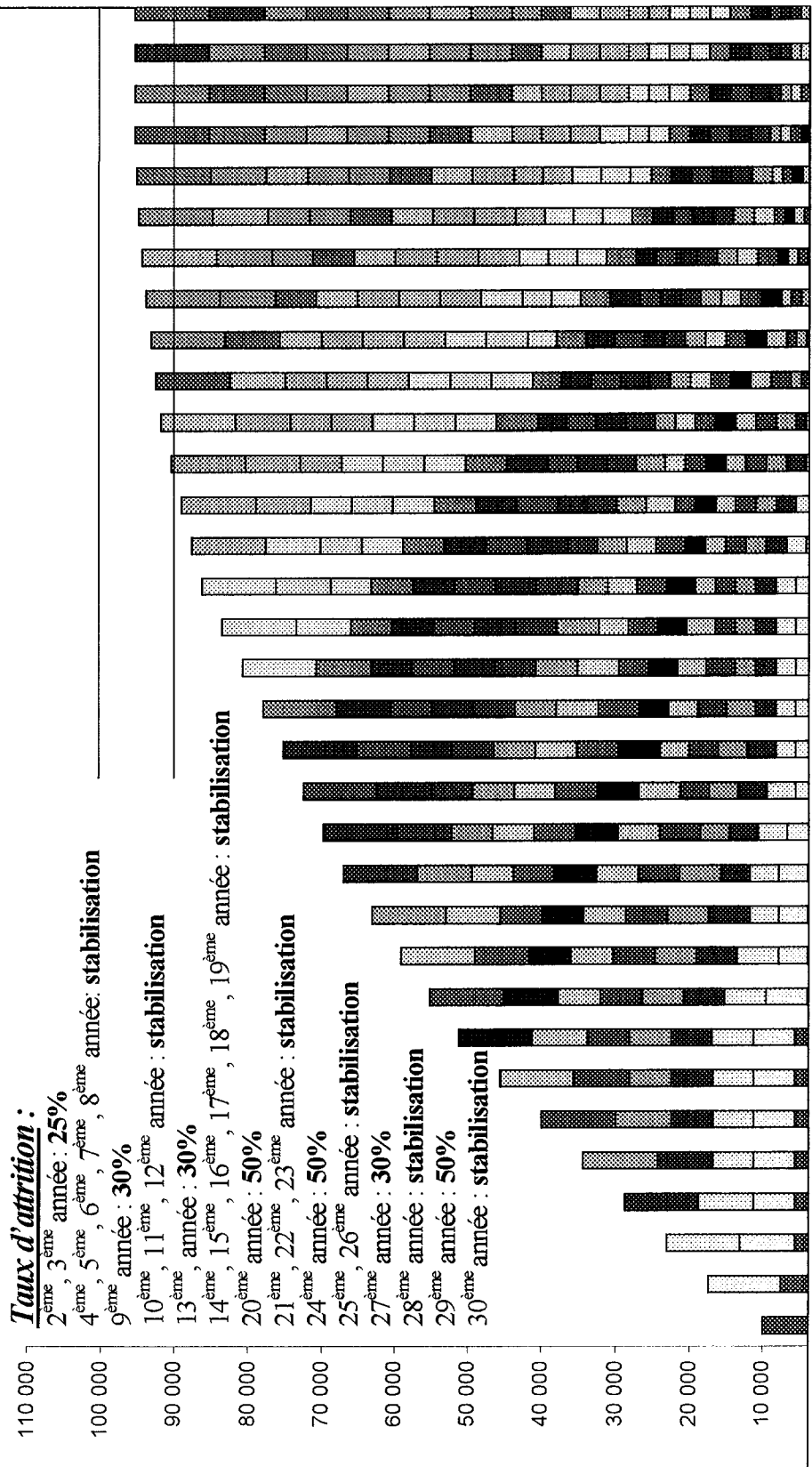
Ex : dès la parution de la loi, un numéro spécial d'ACTU SANTE sera envoyé à tous les réservistes pour qu'ils puissent sensibiliser leur milieu avant un éventuel acte de volontariat en 2003.

Ex : participation aux congrès médicaux (c'est déjà le cas dans certains congrès au cours desquels les associations de réservistes interviennent.

- **COORDONNER** l'action des différentes armées dans ce domaine (efficacité et poids vis à vis du politique). Le but est d'offrir un front commun face aux décideurs, mais aussi d'organiser une gestion qui soit suivie et qui corresponde aux besoins de chaque armée (PB des S/OFF et des MDR).
- Poursuivre la modernisation des statuts notamment dans le domaine de la couverture risque et de l'assurance individuelle.

Annexe VII : Les flux

**FLUX DE RESERVISTES AVEC UN CONTINGENT
DE 10 000 VOLONTAIRES PAR AN**



Annexe IX

les réserves en Espagne

1. Antécédents.

Les profonds changements sociopolitiques et stratégiques intervenus pendant les dernières années ont imposé d'importantes modifications dans la conception de la défense des nations. A ce sujet, l'Espagne a opté pour une adaptation de son système de défense, en restructurant ses forces armées.

Cette restructuration s'est concrétisée dans une nouvelle organisation, une réduction du personnel et une professionnalisation des soldats.

Ces changements vont avoir une grande répercussion sur le concept de réserve et de réserviste; c'est ainsi que les forces armées espagnoles, composées par l'Armée de Terre, la Marine et l'Armée de l'air, se sont structurées en forces permanentes et réserves mobilisables.

En ce qui concerne l'Armée de Terre, elle subit, aujourd'hui, une transformation radicale selon un processus de réformes et d'adaptations imposé par le plan NORTE (nouvelle organisation de l'Armée de Terre).

En accord avec ce nouveau plan, l'Armée de Terre va passer d'un déploiement territorial à un autre à caractère plus fonctionnel. Le concept de grandes unités est abandonné au profit d'unités plus restreintes, avec un degré plus élevé de spécialisation et capables de s'intégrer dans des organisations nationales et internationales.

Tous ces critères se sont matérialisés par une nouvelle organisation de la force terrestre qui se composera d'une Force Permanente et d'une Réserve Mobilisable.

La Réserve Mobilisable comprend les Forces Mobilisables de Défense. Elles constituent un complément des Forces Permanentes en assurant le passage de temps de paix au temps de guerre et se composant de trois brigades d'infanterie, d'une brigade légère blindée et des appuis d'artillerie et du génie.

Ces unités n'auront pas le personnel au complet en temps de paix, mais seulement un pourcentage (à peu près 20%) d'active qui, le cas échéant, sera complété avec le personnel de réserve. Elles ont leurs matériels et armements au complet.

2. Ancien système des réserves.

La législation actuelle prévoit deux cas différents en ce qui concerne les réserves:

- le service obligatoire dans la réserve. Il s'applique aux militaires pendant les trois ans qui suivent la période stipulée de service militaire ou la période pour laquelle ils se sont engagés.

Ce personnel est composé de trois éléments tout à fait différents:

-les conscrits,

-les engagés volontaires

-les diplômés d'université qui ont été formés pour obtenir le grade de sous-lieutenant ou de sous-officier de réserve.

-les militaires de carrière en situation de réserve. Ceux qui ont dépassé l'âge maximal pour servir dans les forces d'active ou qui les ont quittées volontairement après une période de service de 25 ans.

Ce personnel est soumis à une obligation de service en cas de rappel pour la mobilisation.

La loi actuelle concernant la mobilisation n'est appropriée ni aux besoins nationaux ni au nouveau statu quo international, c'est pourquoi une nouvelle loi est sur le point d'être approuvée.

3. Une nouvelle réserve.

3.1. Nouvelle loi: " régime du personnel militaire professionnel des forces armées ".

Les changements dont nous venons de parler dans les antécédents et, surtout, la professionnalisation des armées ont imposé l'étude d'une nouvelle loi du personnel.

Le projet de loi, qui sera approuvé dans les prochains mois, comprend, dans le titre XIII, la régulation de l'apport supplémentaire des ressources humaines aux forces armées en situation de crise ou de risque grave pour la sécurité nationale.

Ce projet:

- **défini le terme " réserviste "**, qui comprend tout espagnol qui, dans certaines circonstances, peut être appelé à être incorporé aux forces armées pour satisfaire les besoins de la défense nationale,
- **classe les réservistes** selon les groupes suivants:

. **temporaires**: militaires qui terminent leur engagement et qui doivent maintenir obligatoirement une relation de service avec les armées pendant une période allant de 1 à 5 ans selon les catégories.

Ces personnels peuvent proroger volontairement les délais jusqu'à l'âge limite de quarante ans,

. **volontaires**: espagnols qui sont sélectionnés entre ceux qui optent pour des postes d'officiers, de sous-officiers et de militaires de rang.

Ils bénéficieront d'une période de formation initiale et pourront signer un contrat initial de deux ou trois ans, qui pourra être renouvelé pour des périodes de deux ou trois ans, jusqu'à un maximum de 15 ans. Le temps qu'ils passeront comme réservistes volontaires sera considéré comme une bonification pour la sélection dans les concours de fonctionnaires et pour l'accès à l'enseignement militaire de formation,

. **obligatoires**: ceux qui sont déclarés en tant que tels par décision du gouvernement: spécialistes dont la défense a particulièrement besoin.

- comprend les **critères pour l'incorporation de réservistes au sein des forces armées**. Ces modalités auront un caractère:

. sélectif, pour compléter les postes des forces permanentes (cette sélection ne s'appliquera qu'aux réservistes temporaires),

. ordinaire, pour compléter les postes des forces permanentes et des forces mobilisables de réserve et pour répondre à la génération des forces supplémentaires,

- autorise l'incorporation des réservistes temporaires et volontaires pour des **missions à l'étranger**. Cette participation aura toujours un caractère volontaire,

- développe la **formation de ce personnel**, qui se composera d'une période de base et d'une période spécifique (trois mois maximum) et des périodes d'entraînement,

- crée des **associations de réservistes**,

- définit le **régime du personnel**:

-ils auront le statut de militaire quand ils seront activés. A ce sujet, ils seront soumis au régime des droits et des obligations du personnel militaire des forces armées, ainsi qu'aux lois pénales et disciplinaires militaires,

-établi les affectations possibles et les droits en matière du droit du travail,

- réglemente l'objection de conscience,
- crée des centres de sélection,
- comprend les sanctions et les recours .

Dans un futur proche la réserve sera composée d'environ 30000 hommes pour l'Armée de Terre, 6000 pour la Marine et 4000 pour l'Armée de l'Air.

3.2. Le système de génération de forces.

La décision d'organiser une armée professionnelle plus réduite, spécialisée et composée d'unités permanentes et d'unités de réserve, avec différents niveaux de couverture, met en évidence l'importance qu'aura le système de génération et de gestion des ressources mobilisables.

C'est à ce propos que vient d'être créé l'Inspection Générale de Mobilisation (IGMET). L'IGMET a comme mission l'étude, la coordination et le contrôle des ressources mobilisables, ainsi que l'affectation aux forces et aux chaînes logistiques.

Elle doit, aussi, développer la direction, l'inspection et la coordination de la génération de forces et conseiller le CEMAT dans le domaine des réserves.

Le grand nombre de tâches liées à la génération de forces requiert d'établir deux phases pour la mobilisation:

- **phase de préparation** qui comprend les opérations, les études et les projets qui se dérouleront en temps de paix pour réussir la transition de la Force Permanente à la Force prévue, de façon rapide, agile et efficace,
- **phase d'exécution** comprenant les étapes suivantes:

. tout d'abord, il faudra compléter les unités de la Force Permanente pour atteindre ses effectifs de temps de guerre.

En même temps il y aura la création de dépôts de personnel pour organiser des unités de renforcement.

Durant cette étape, seuls les réservistes temporaires seront affectés aux unités,
. ensuite, les unités de la Force Mobilisable de Défense seront complétées.

Maintenant, les réservistes temporaires qui ont un niveau de préparation moindre et quelques réservistes volontaires devront s'incorporer

. enfin, les unités de la Force Mobilisable qui restent pour compléter la Force prévue seront activées et les dépôts de personnel seront complétés à l'issue.

Durant cette étape seront incorporés les réservistes volontaires et, si nécessaire, les réservistes obligatoires.

4. Quelques particularités de la nouvelle réserve espagnole par rapport à son homologue française.

La future réserve espagnole présente de nombreux points communs avec son homologue française parce que les deux armées sont engagées dans un même processus de professionnalisation et d'adaptation aux organisations internationales.

Néanmoins, nous pouvons constater quelques différences telles que:

- la conception du **système des réserves** (missions et affectations des réservistes).

L'Espagne s'est décidée en faveur d'un système mixte, puisque un réserviste peut être utilisé pour:

. compléter les unités de la Force Permanente qui n'ont pas leurs effectifs au complet,

. activer les unités de la Réserve Mobilisable qui, comme nous venons de dire, ne disposent que d'un petit pourcentage de personnel professionnel,

. constituer de nouvelles unités (dépôts de personnel) pour organiser des unités de renfort.

- la création d'un **nouveau système de génération et de gestion de ressources mobilisables**.

C'est à ce propos qu'on vient de créer l'Inspection Générale de Mobilisation pour gérer les problèmes qui se présenteront avec:

-l' arrivée d'une armée plus réduite mais professionnelle,

-la possibilité de disposer de façon simultanée d'unités qui appartiendront à la Force Permanente et à la Réserve Mobilisable et auront des degrés de couverture différentes

-l' existence de réservistes avec une origine et une préparation tout à fait différente.

- La procédure **d'incorporation des réservistes**

La décision d'incorporation des réservistes temporaires et volontaires pour participer à des opérations ne pourra être prise que pour le gouvernement après proposition du ministère de la Défense.

Pour la réalisation de stages et pour l'entraînement, l'autorisation du ministère est suffisante.

- Différences ponctuelles.

En Espagne, outre les réservistes temporaires et les volontaires, existent les réservistes obligatoires. En cas de danger pour la sécurité nationale, n'importe quel espagnol peut être appelé dans des conditions données.

La participation d'un réserviste dans des missions à l'étranger aura toujours un caractère volontaire.

La Garde Civile ne dispose pas de réservistes.

5. Conclusion.

Plongé dans un processus de changements, le législateur a choisi de traiter simultanément dans une même loi (la future Loi du régime du personnel professionnel des Forces Armées) la régulation de l'armée professionnelle du point de vue statutaire et la mobilisation militaire, en ce qui concerne le personnel.

Sur cette ossature, il faut construire l'édifice des nouvelles forces armées, composé de deux étages: une réserve constituée, organisée et instruite qui doit être soutenue par une solide force permanente, à caractère professionnel.

Le défi est très important. Il s'agit de disposer d'un outil pour la génération de forces et également de ressources avec lesquels l'armée espagnole soit en mesure non seulement de compléter les unités déjà existantes ou d'en activer d'autres, spécialisées nouvellement créées, mais aussi de répondre aux besoins des organisations d'intérêt national.

Avec cette nouvelle réserve nous devons être en mesure de créer des groupements temporaires capables de s'insérer dans des organisations internationales pour le maintien de la paix ou pour concrétiser les accords de défense signés par l'Espagne.

Annexe X

les forces de réserves britanniques

1. La Grande-Bretagne compte beaucoup sur la contribution des réserves aux forces armées professionnelles. Les réservistes servent à côté de leurs collègues réguliers dans des opérations, et ils sont destinés à accroître le potentiel des forces armées en temps de crise. Les réserves sont une manière efficace d'augmenter les aptitudes militaires. Un des résultats de la Revue Stratégique de Défense de Juillet 1998 était que Grande-Bretagne ne pourrait pas mener une guerre à un niveau significatif sans elles.

2 Il y a plusieurs sortes de réserviste. Les deux groupes les plus importants sont les *réserves régulières*: composées d'anciens membres des forces armées régulières qui sont encore mobilisables pour le service en cas d'urgence; et les *réserves de volontaires* de temps de paix qui sont recrutées directement dans la communauté civile (la Royal Navy Reserve, les Royal Marine Reserve, La Territoriale Army et la Royal Auxiliary Air Force). Cependant, la loi relative aux forces de Réserve, votée par le parlement en 1996 élargit l'emploi des réserves. C'est le cas notamment pour les volontaires qui désirent servir à plein temps avec les Forces Régulières pour une période limitée, mais également pour les " sponsored " réserves. Les " sponsored " réserves sont composées des personnels d'entreprises civiles employées par le Ministère de Défense qui ont consenti à être mobilisés en cas de nécessité, pour être apte à travailler dans des opérations à côté de personnel d'active. Ces nouvelles formes de service de réserve sont amenées à se développer dans l'avenir.

3. L'objectif de la Revue Stratégique de Défense était de s'assurer que les rôles des Forces de réserves étaient adaptés aux situations internationales dans lesquelles les forces armées opéreront à l'avenir. En conclusion, ce rapport montrait que les réserves étaient toujours nécessaires pour la Grande Bretagne. Mais ces forces devraient être restructurées pour être capables de relever des nouveaux défis et d'entreprendre de nouveaux styles d'opérations qui peuvent être lancées à l'avenir.

1. L'exigence de la force de réserves

4. La taille et la forme des Forces de Réserves est dimensionnée par la menace. Pendant la Guerre Froide, les forces étaient organisées pour la défense contre une attaque stratégique sur l'Europe de l'Ouest et pour défendre le Royaume-Uni contre une attaque directe. La taille des forces armées croissait pendant la dernière décennie de la Guerre Froide; les Réserves croissaient beaucoup plus vite que les Forces Régulières.

5. Avec la fin de la Guerre Froide, il y a eu une période d'ajustement dans les trois Services:

a. La Royal Naval Réserve. A la fin de 1994, son effectif a été réduit de moitié par rapport au temps de la guerre froide. Sa mission de lutte contre les mines (avec des navires adaptés) et de défense générale du Royaume Uni a été modifiée pour une mission plus large de soutien de la Flotte. Cependant, son efficacité a été limitée par des niveaux relativement bas de solde. La Royal Marines Reserve tombait de 1580 hommes à 1000 hommes pendant la même période.

b. La Territorial Army. La Territorial Army a été restructurée à deux reprises, diminuant de 74000 hommes en 1989 à environ 56000 en 1998. Une proportion croissante de la Territorial Army est impliquée dans des rôles vitaux. Mais grand nombre de réservistes de La Territorial Army sont encore consacrés à la garde des points sensibles à travers la Grande-Bretagne.

c. La Royal Auxiliary Air Force. La Royal Auxiliary Air Force avait aussi réduit ses effectifs avant 1994, jusqu'à moins des deux tiers de son niveau de la Guerre Froide.

6. Il n'y a plus de menace immédiate d'attaque conventionnelle majeure sur la Grande-Bretagne ou sur ses alliés de l'OTAN, ou même sur la France. De même, une telle menace ne pourrait pas ressurgir sans avertissement significatif et un temps de préparation. Par contre, la vraisemblance de conflits de court terme ou de petite échelle autour du monde a augmenté. Tout cela signifie que les forces qui sont disponibles pour être déployées, peuvent être plus réduites qu'avant, mais elles devront être plus flexibles et plus préparées à être déployées avec un préavis très court. Elles devront être aussi capables de soutenir des opérations pour des périodes prolongées.

7. Par conséquent, le rôle principal des Forces de Réserves évoluera d'un soutien pour la survie nationale vers un soutien des forces Régulières, déployées à l'étranger, à la fois avec des réserves individuelles et avec des unités formées de réserves. Par exemple, les réserves devraient

être capables de servir dans les opérations de soutien de la paix qui durent longtemps, telle que celles de Chypre ou de la Bosnie, qui sont devenues le travail normal des forces armées régulières.

2. La taille de la force volontaire de réserves

8. Pour répondre à ces nouvelles circonstances, les Forces de Réserves seront réorganisées comme suit:

a. La Royal Navy Reserve. La Royal Navy Reserve augmentera de 10% : de 3 500 à 3 850. Cela doit assurer un volant plus important de personnel qui sera disponible pour l'emploi au sein de la Flotte, et pour renforcer les Royal Marines .

b. La Territorial Army. Il était nécessaire de modifier sensiblement la composition et la structure de La Territorial Army pour qu'elle soit capable de soutenir L'armée Régulière. Ces changements produiront une Armée Territoriale de près de 40 000 volontaires. C'est moins que la structure actuelle, mais elle est spécifiquement construite pour faire face aux exigences actuelles et futures. La suite résume les changements principaux:

- Davantage de réserves dévolues à des fonctions médicales seront nécessaires, ce qui fait partie d'un objectif général de soutien médical plus important pour les forces armées en général.
- Une large gamme de réserves des forces de contact assurera la continuité du soutien de l'armée régulière pendant les opérations.
- On aura moins besoin des Bataillons de réserve d'infanterie légère et des régiments de réserve blindés (connus aussi comme "Yeomanry"). Il est aussi prévu de réduire le nombre de régiments de transport et du génie, dont certains existent actuellement pour soutenir une force régulière plus importante que ce que nous nous attendons à déployer aujourd'hui.

c. Les réserves de la RAF : Suite aux réductions de 1994, les réserves de l'armées de l'air avaient déjà commencé à être réorganisées avant la Revue Stratégique de Défense. La RAF emploiera des équipages de réserve dans le soutien de la première ligne, et un nombre significatif de tels équipages a déjà pris part dans des opérations de transport de l'air. La Revue a identifié un besoin supplémentaire de 270 postes dans l'armée de l'air de réserve.

La disponibilité

9. Le nombre des Réserves et les rôles qu'elles jouent sont importants. Mais la clé de l'efficacité future des Forces de réserve repose sur la disponibilité. Cela veut dire que les moyens, les unités et les individus doivent être formés correctement afin qu'ils puissent accomplir la mission confiée lorsque cela est nécessaire. Actuellement la plupart des réserves volontaires sont à un niveau de disponibilité faible. A l'avenir, certaines unités, particulièrement des unités logistiques, médicales et autres éléments de soutien seront placées à des niveaux plus hauts de disponibilité. Cela montre qu'il sera de plus en plus nécessaire de les déployer à côté des forces régulières.

Les dispositions pour être appelé en service

10. Les réserves à l'avenir seront employées à des tâches importantes qui sont définies clairement. Pour être employées correctement, il est nécessaire d'être capable de déployer les réserves là où elles sont nécessaires et au bon moment. Cela signifie qu'il doit y avoir de meilleures dispositions pour être rappelé au service. Autrement dit, l'importance des réserves est telle qu'il est vital de leur assurer une grande disponibilité. Par conséquent, une amélioration des procédures actuelles est nécessaire. Dans La Territorial Army, pour ceux qui se portent volontaires pour le service dans les opérations, on investira beaucoup plus d'effort dans la mobilisation, afin d'assurer qu'il y ait un procédé lisse qui livrera les réservistes individuels aux unités, capables d'apporter une contribution immédiate. A cet effet, un nouveau Centre de Mobilisation des Réserves sera créé et il y aura de nouvelles mesures de gestion pour améliorer la qualité de service et de formation aux réservistes qui sont appelés en service sur des opérations, et sur leur retour à la vie civile.

11. Cependant, pour optimiser l'emploi des forces de réserve dans une grande opération, il pourrait être nécessaire de les mobiliser de façon obligatoire. L'appel sélectif et obligatoire est donc envisagé pour des situations qui ne relèvent pas nécessairement d'une menace directe du Royaume-Uni; par exemple, pour des déploiements sur une échelle similaire à la Guerre du Golfe.

L'engagement des réserves

12. L'adhésion aux Forces de Réserve implique une prise de part de la responsabilité pour la défense et les objectifs de politiques étrangères du Royaume-Uni. Tous les réservistes doivent être disponibles et doivent s'attendre à être mobilisés conformément à la loi de 1996 relative aux forces de réserve. L'importance de leurs responsabilités à cet égard sera notifié aux réservistes. Egalement, cela supposera des réquisitions auprès des employeurs, ainsi qu'auprès des volontaires

eux-mêmes. Les provisions financières de paiement des forces de réserve, prévues par la loi de 1996, correspondront aux besoins et le gouvernement créera un dialogue constant avec des employeurs civils pour renforcer le soutien des réserves et pour les encourager à tous les niveaux de la communauté .

Les ressources

13. Depuis que les rôles aussi clairs et cruciaux pour les réserves ont été identifiés dans la Revue Stratégique de Défense, il est vital que les Réserves reçoivent les ressources qui sont nécessaires pour les préparer pour être déployées. Les fonds doivent être rendus disponibles pour assurer que toutes les unités de réserve sont correctement équipées et formées pour assurer les tâches qui leur sont confiées. Elles doivent aussi être capables d'utiliser le nouvel équipement avec aisance et confiance dans une situation opérationnelle. Il est donc vital de fournir les ressources qui sont nécessaires à faire du service dans les réserves une expérience stimulante et enrichissante.

Les liens locaux

14. Les réserves volontaires sont davantage dispersées à travers le pays que les forces régulières. Dans la plupart des régions, ce sont donc les réserves qui assurent la présence de forces armées la plus visible. Elles aident à informer la société sur ce que font les forces armées et sur leur importance pour la nation. Elles fournissent aussi un moyen par lequel la communauté peut contribuer aux intérêts nationaux de sécurité. Le rôle des forces de cadets établit aussi un lien vital avec les jeunes gens, ce qui favorise le recrutement et les bonnes relations avec la communauté locale.

15. Ainsi en fournissant l'occasion de contribuer à l'efficacité des forces armées, le service dans les réserves crée des bénéfices pour la société et pour l'individu. Les volontaires ramènent un savoir faire à l'industrie et ils contribuent au soutien régional de beaucoup de manières, par exemple en aidant les populations victimes d'inondations.

16. Cependant, les principes qui seront appliqués à la restructuration de La Territorial Army prendront les problèmes locaux en compte. Par exemple, les liens forts actuels avec la communauté, et avec les forces cadets, seront entretenus autant que possible .

La gestion des carrière et de l'administration

17. Les dispositions pour la gestion quotidienne des forces de réserve devraient être appuyées en haut lieu par une politique claire et une structure administrative efficaces. Ces dispositions doivent assurer que le lien entre les forces de réserve et les forces régulières sont forts et bien gérés. Ils doivent en même temps reconnaître les circonstances spéciales du service dans les Réserves.

3. Conclusion

18. La Grande Bretagne a besoin de ses réserves et de l'engagement de plus de dix mille individus qui se portent volontaires pour être formés pour les opérations militaires dans le soutien des intérêts nationaux légitimes et de la politique étrangère. Les réserves ont une histoire glorieuse et elles doivent avoir un avenir pertinent et assuré. Il y a maintenant une grande flexibilité dans les réserves, que ce soit par le type de service ou par l'étendue des rôles qu'un réserviste peut remplir. A l'avenir, il existera de plus en plus de manières différentes, pour les réservistes, de contribuer à la sécurité. Sans eux, les forces armées régulières ne seront pas capables d'accomplir les tâches qui pourraient leur être confiées.

19. La Revue Stratégique de Défense a fourni l'occasion de restructurer toutes les forces britanniques de réserve d'une manière cohérente et durable. Elle a confirmé le besoin pour elles de continuer de remplir certains des rôles actuels et d'envisager des rôles nouveaux et exigeants. Mais elle a aussi montré que certaines tâches de la Guerre Froide ne sont plus pertinentes.

20. Il y aura beaucoup de changements pour la Territorial Army qui possède un passé long et glorieux. Cela sera difficile pour beaucoup de gens qui sont impliqués. Mais les résultats seront des forces qui seront capables et utilisables, plus aptes à travailler dans le soutien de Forces Régulières sur tous les types d'opérations. Avec l'engagement individuel de chaque réserviste et de chaque employeur, avec un meilleur soutien, de meilleurs équipements, une meilleure gestion, et le droit aidant, les Forces de Réserve seront plus importantes, plus pertinentes, et elles fourniront à leurs volontaires des occasions de continuer à servir le pays de manière à la fois significative et nécessaire.

21. England expects that every man will do his DUTY. (admiral H. N.)