



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTRE DE LA DEFENSE

**Rapport d'évaluation
de l'état de la réserve militaire
en 2006**

Juin 2007



Conseil Supérieur
de la Réserve Militaire

RAPPORT D'EVALUATION DE L'ETAT DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2006

Parmi les missions qui lui sont confiées, le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) a celle d'adresser un rapport annuel au Parlement évaluant l'état de la réserve militaire.

Le présent rapport s'attache à fournir les éléments d'appréciation essentiels sur l'état de la réserve militaire en 2006. Il fait donc le point :

- **dans une première partie, descriptive,**

- sur la montée en puissance de la réserve militaire au cours de l'exercice 2006 (effectifs, formation, activité, emploi et utilisation des crédits dédiés).

Le bilan 2005 soulignait déjà la nécessité de mieux fidéliser les volontaires de la réserve. L'exercice 2006 démontre l'impact de ce facteur sur la montée en puissance de la réserve opérationnelle. Aussi, afin d'identifier de nouveaux moyens d'action susceptibles permettant d'augmenter la durée moyenne du volontariat, le CSRM a engagé en fin d'année 2006 une enquête approfondie sur les causes de non-renouvellement des demandes d'engagement. Cette enquête portera sur l'ensemble de l'année 2007.

- **dans une deuxième partie, analytique,**

- sur les études consécutives à l'adoption de la loi du 18 avril 2006 et celles relatives à l'administration générale de la réserve ;
- sur les réponses à apporter aux interrogations des réservistes concernant leur protection sociale ;
- sur la montée en puissance du réseau des entreprises partenaires de la Défense Nationale ;
- sur les actions de communication concernant la réserve militaire.

Les travaux conduits par le CSRM et les propositions qu'il a émises reposent sur la nouvelle base légale du 18 avril 2006.

1. LE BILAN DE LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2006.....	6
1.1. La réserve opérationnelle.	6
1.1.1. Les effectifs réalisés de la réserve opérationnelle (<i>annexes 1 et 2</i>).	6
1.1.2. La montée en puissance des volontaires sous ESR (<i>annexes 3 à 6</i>).	6
1.1.2.1. <i>Situation générale (tableau 1)</i>	6
1.1.2.2. <i>La situation par catégorie de personnel</i>	7
1.1.2.3. <i>La répartition par origine, par armée et formation rattachée</i>	8
1.1.3. L'activité des réservistes opérationnels en 2006 (<i>annexe 7</i>).	9
1.1.4. La formation militaire initiale des réservistes.	10
1.2. La réserve citoyenne.	12
1.2.1. La structure de la réserve citoyenne en 2006 (<i>annexe 9</i>).	12
1.2.2. Activités de la réserve citoyenne en 2006.....	13
1.2.2.1. <i>Champ général des activités de la réserve citoyenne</i>	13
1.2.2.2 <i>Les activités spécifiques de la réserve citoyenne</i>	13
1.2.2.3. <i>Les renforts du protocole en 2006</i>	14
1.3. Les associations de réservistes.	15

2. L'EVOLUTION DE LA RESERVE A TRAVERS LES TRAVAUX DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA RESERVE MILITAIRE.	16
2.1. Réforme des textes législatifs et réglementaires.	16
2.1.1. La loi du 18 avril 2006.	16
2.1.2. Le projet de décret modifiant le décret n°2000-1170 du 1 ^{er} décembre 2000 relatif aux conditions de recrutement, d'exercice d'activités, d'avancement, d'accès à l'honorariat et de radiation du personnel de la réserve militaire.	16
2.1.2.1. <i>L'actualisation des arrêtés relatifs aux modalités d'accès à la réserve opérationnelle et à la réserve citoyenne.</i>	17
2.1.2.2. <i>Le projet d'instruction ministérielle relative à la réserve citoyenne.</i>	17
2.1.2.3. <i>Le projet d'arrêté relatif au port de l'uniforme.</i>	17
2.1.3. Le projet de décret portant réforme de la composition, de l'organisation et du fonctionnement du Conseil supérieur de la réserve militaire.	18
2.1.3.1. <i>La nouvelle rédaction de l'arrêté portant règlement intérieur du CSRM.</i>	18
2.1.3.2. <i>Le projet d'arrêté fixant l'organisation et le fonctionnement du secrétariat général du Conseil supérieur de la réserve militaire.</i>	19
2.2. La protection sociale du réserviste.	19
2.2.1. Le réserviste victime d'un accident en service.	19
2.2.1.1. <i>Données statistiques.</i>	19
2.2.1.2. <i>Le dispositif de protection du réserviste : évolution de la prise en charge des bénéficiaires.</i>	20
2.3. La communication.	21
2.3.1. Plan triennal de communication.	21
2.3.2. La journée nationale du réserviste (JNR).	22
2.3.3. La base de données de compétences.	23

2.4. Le partenariat avec les entreprises.....	24
2.4.1. Le dispositif organisationnel du partenariat.	24
2.4.2. Le dispositif légal et conventionnel du partenariat.	24
2.4.3. Résultats de l'année 2006.	25
3. CONCLUSION.....	26

1. LE BILAN DE LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2006.

1.1. La réserve opérationnelle.

Un bilan confirmant la nécessité de fidéliser les volontaires.

1.1.1. Les effectifs réalisés de la réserve opérationnelle (annexes 1 et 2).

Au 31 décembre 2006, le nombre de réservistes sous engagement à servir dans la réserve était de 53 279 volontaires.

Ces volontaires peuvent être renforcés par 51 222 anciens militaires d'active assujettis aux obligations de disponibilité (dont 44 444 ayant reçu une affectation au sein des forces) si les besoins opérationnels l'exigeaient (rappel par décret de tout ou partie des disponibles).

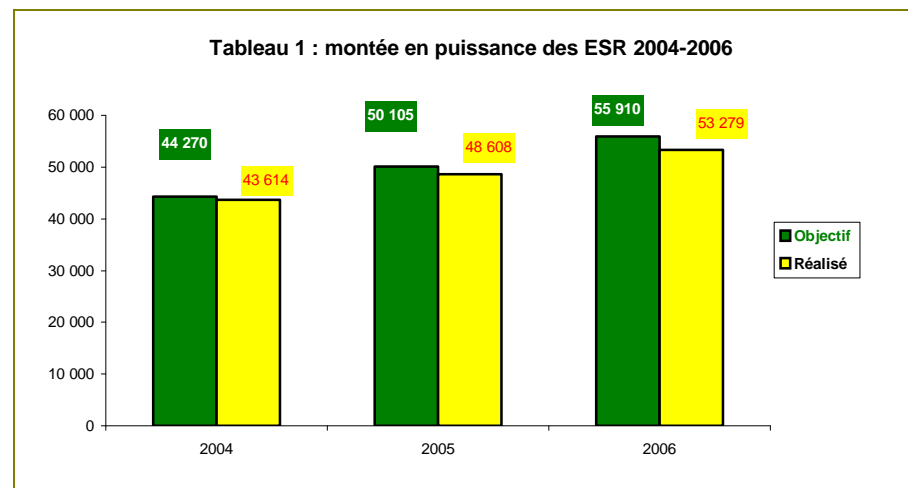
Au 31 décembre 2006, la réserve opérationnelle comprenait donc un effectif global de 97 723 réservistes.

1.1.2. La montée en puissance des volontaires sous ESR (annexes 3 à 6).

1.1.2.1. Situation générale (tableau 1).

L'objectif de montée en puissance des volontaires fixé pour 2006 était de 55 910 réservistes, toutes catégories confondues.

Cet objectif est donc satisfait à 95,29 %, soit une progression annuelle nette de 4671 volontaires (+8, 77 %).



Le déficit enregistré cette année (2631 volontaires) correspond à la somme des déficits antérieurs (1497 volontaires) avec celui de 2006 (1134 volontaires).

Toutefois ce résultat doit être mis en parallèle avec les données brutes du recrutement réalisé au cours de l'année 2006.

En réalité, ce sont 12 554 réservistes sous ESR qui ont été recrutés par l'ensemble des armées et formations rattachées, soit près de 3000 de plus qu'en 2005

Il faut cependant noter que 7883 contrats ont pris fin en 2006, parmi lesquels 6985 résultent d'une décision d'arrêt d'activité prise par les réservistes. Il faudrait toutefois prendre en compte le nombre de ces réservistes ayant rejoint l'armée d'active. Cette attrition "volontaire" correspond à la perte de l'équivalent de 55,64 % des personnels recrutés en 2006.

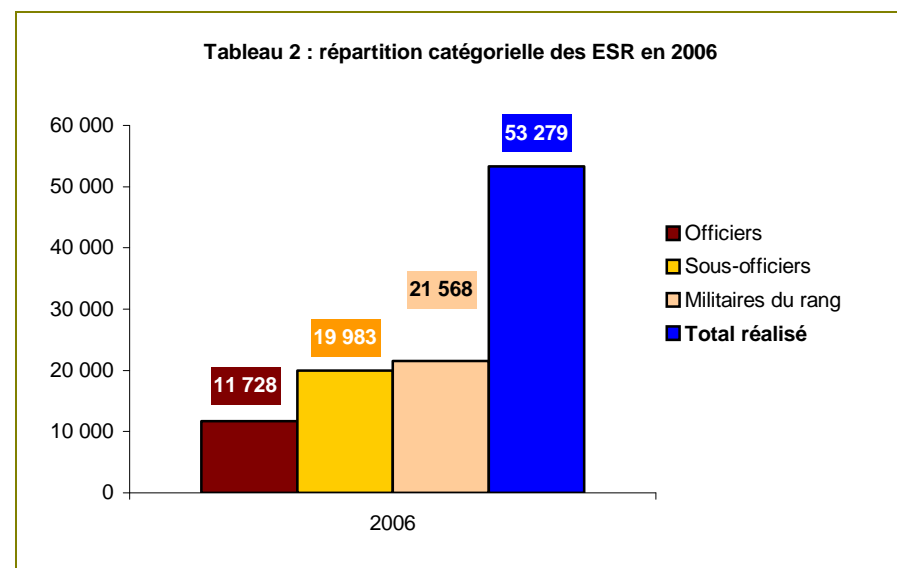
Ces données démontrent à la fois la grande capacité des forces armées à recruter des volontaires pour la réserve opérationnelle et l'importance primordiale de les fidéliser.

Cerner les causes des départs prématurés et cibler les mesures à prendre pour améliorer l'attractivité sont désormais des priorités.

L'analyse des causes sera réalisée au cours de l'année 2007 à travers une enquête détaillée diligentée par le CSRM auprès des forces armées.

1.1.2.2. La situation par catégorie de personnel.

Le tableau ci-dessous précise les effectifs des volontaires sous ESR par catégorie (officiers, sous-officiers, militaires du rang).



En 2006, la variation de chaque catégorie de personnel aura été la suivante :

Officiers : - 189
Sous-officiers : + 1288
Militaires du rang : + 3572

Le sureffectif d'officiers se réduit sensiblement : l'effectif réalisé pour cette catégorie atteint pratiquement la cible fixée pour l'année (101 %) ; il se situait à 111 % de l'objectif assigné en 2005.

Le volume des sous-officiers continue sa progression pour atteindre un total de 19 983 réservistes, correspondant à 90% de l'objectif de recrutement 2006.

Avec 21 568 militaires du rang, la cible fixée pour 2006 est atteinte à plus de 97 %. La progression de la montée en puissance des militaires du rang s'est poursuivie sur un rythme voisin de +20%.

La normalisation de la pyramide des grades s'est donc accélérée en 2006.

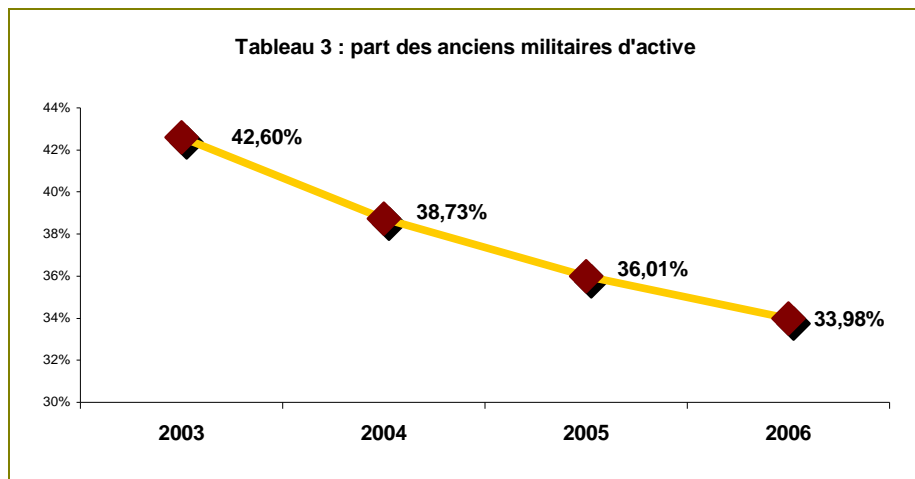
Désormais:

- les **officiers** représentent **22 %** des réservistes opérationnels volontaires (cible 2012 : 17,7 %) ;
- les **sous-officiers** représentent **37.51 %** de cette population (cible 2012 : 38.54 %) ;
- les **militaires du rang** représentent **40,48 %** de la population totale (cible 2012 : 43,75 %).

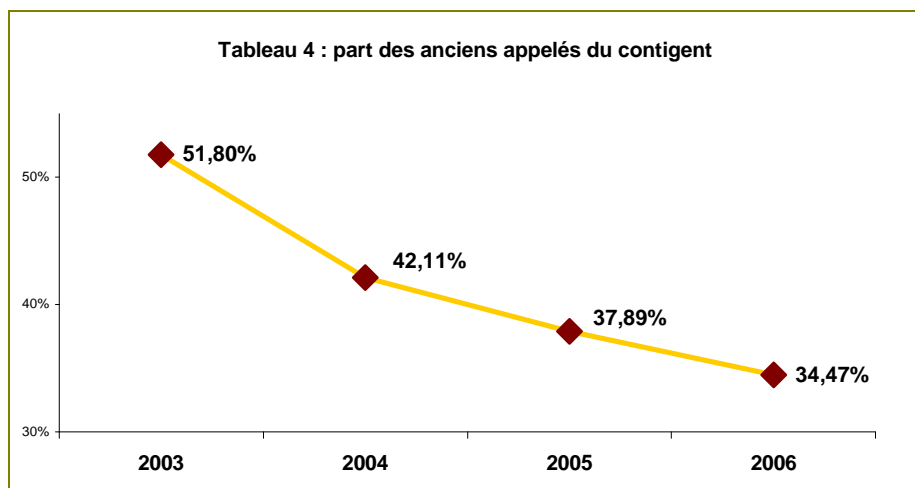
Enfin, le taux de féminisation global s'établit à 14,57 %.

1.1.2.3. La répartition par origine, par armée et formation rattachée.

La proportion des volontaires issus de l'armée d'active confirme sa tendance à la baisse :

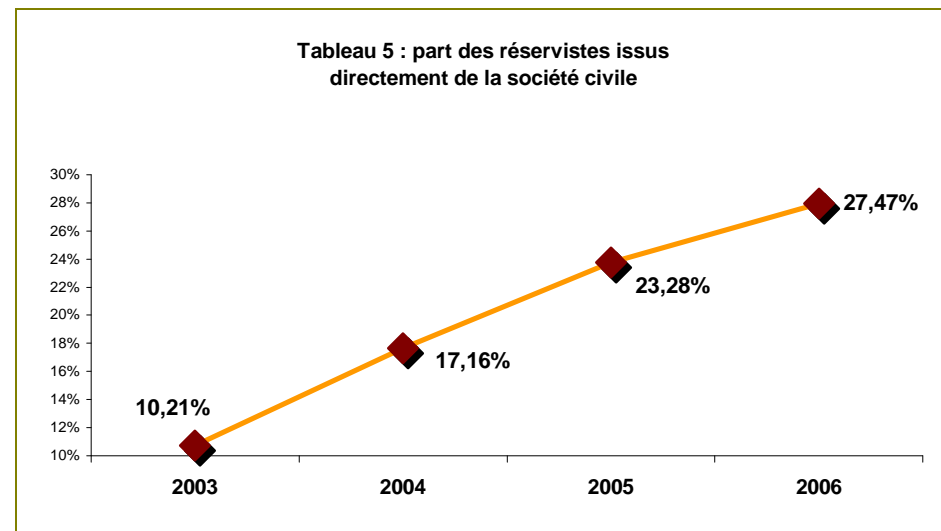


La part des appelés du contingent poursuit sa décroissance naturelle :



La proportion des réservistes sous ESR issus d'un volontariat dans les armées et formations rattachées poursuit sa progression: 4,08% en 2006 contre 2,82 % en 2005).

Enfin, la part des réservistes sous ESR issus directement de la société civile progresse de manière très significative, permettant ainsi de combler sans difficulté l'attrition de la ressource issue du service national.



Les armées et formations rattachées affichent leurs différences tant en matière de recrutement que de répartition des réservistes selon leurs origines.

Ainsi, la plupart d'entre elles voient leurs populations issues de l'active ou du contingent baisser hormis la Délégation générale pour l'armement dont le recrutement est quasi-exclusivement réalisé en interne compte-tenu de la spécificité des profils recherchés.

En matière de recrutement, la gendarmerie nationale a dépassé son objectif annuel alors que le service de santé des armées (qui avait subi le contrecoup de sa réorganisation régionale en 2005) reste toujours très en deçà de son objectif de recrutement. Ce service restera confronté à un problème d'attractivité pour le personnel paramédical issu directement du civil, tant que la mesure d'avancement d'échelon, prévue dans les projets réglementaires, ne sera pas effective.

Globalement, l'augmentation de la population de réservistes issus directement de la société confirme la tendance observée ces dernières années: la réserve militaire est en train de réussir sa mutation.

Cette évolution favorable devrait se poursuivre grâce aux mesures nouvelles relatives au recrutement et à l'emploi des réservistes. Pour trouver sa pleine efficacité, le dispositif légal doit encore être complété par la parution des textes d'application de la loi rédigés au cours de l'année 2006.

1.1.3. L'activité des réservistes opérationnels en 2006 (annexe 7).

En 2006, le volume total des activités de la réserve opérationnelle s'élève à 1 158 395 journées, soit une augmentation de 16,1 % par rapport à l'année 2005.

L'essentiel de l'activité a été consacré à l'emploi des réservistes en renfort des unités ou en état-major (85 %).

La participation des réservistes à l'encadrement des journées d'appel et de préparation à la défense (JAPD) ou aux préparations militaires (PM) reste stable.

La forte croissance enregistrée en 2005 pour les activités de formation individuelle et d'encadrement, se poursuit (4,05 % en 2004, 7,69 % en 2005 et près de 9 % en 2006), montrant bien l'effort porté dans ce domaine.

La participation aux opérations extérieures (23 879 journées) est en baisse significative par rapport à 2005 (32993 journées).

Tableau 6 : activités des réservistes sous ESR en 2006

Périmètres d'activités	Officiers	Sous-Officiers	MdR	%
Unité ou Etat-major	203 627	439 974	972 625	83,96 %
Formation individuelle	13 562	20 981	65 410	8,63 %
Parcours citoyen	12 106	20 845	8 624	3,59 %
Lien Armées-Nation	3 257	3 230	2 198	0,75 %
Opérations hors territoire national	13 993	6 330	3 566	2,06 %
VIGIPIRATE et autres activités d'aide aux services publics	1 052	3 688	6 928	1,01 %
TOTAUX	247 597	495 048	415 750	100 %

In fine, la durée d'activité moyenne annuelle par réserviste s'est située à 21,74 jours pour un objectif initial de 23 jours.

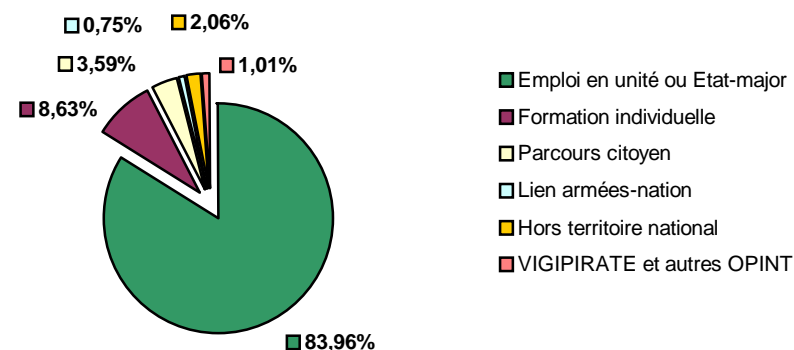
Cette moyenne est la résultante de situations contrastées. L'armée de l'air, le SEA, la DGA et la gendarmerie ont atteint ou dépassé leurs objectifs d'activité. L'armée de terre et le SSA se situent à hauteur de la moyenne générale alors que marine reste en deçà.

La situation de la délégation générale pour l'armement (DGA) et du service des essences (SEA), qui ont largement dépassé l'objectif moyen de 23 jours, appelle un commentaire particulier :

- la DGA est en phase de constitution de sa réserve opérationnelle dont le format est limité; elle devrait rejoindre la moyenne nationale en 2007 ;
- le SEA a pu augmenter l'activité de ses volontaires en raison du retard enregistré dans le recrutement de militaires du rang et de sous officiers subalternes. Cette situation s'explique par la spécificité des compétences recherchées pour cette catégorie de personnel dans le secteur du transport routier de produits pétroliers et de matières dangereuses. Le niveau des rémunérations civiles dans ce secteur n'est en rien comparable aux soldes pouvant être proposées aux éventuels volontaires.

Enfin, il convient de souligner que la durée des activités des réservistes opérationnels sous ESR se situe, pour l'essentiel, dans une plage de 6 à 30 jours d'activités, avec une plus forte représentation dans une plage allant de 6 à 15 jours (41,69 % de la population). Les réservistes sous ESR employés plus de 30 jours par an représentent 24,04 % des effectifs; seuls 1,41 % des réservistes sous ESR accomplissent des d'activités d'une durée supérieure à 90 jours par an.

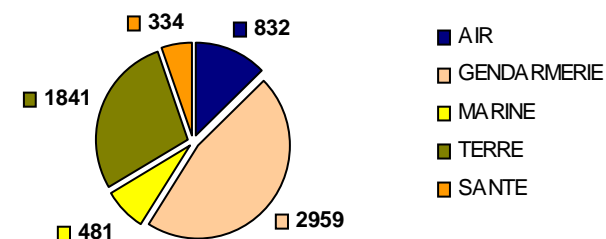
Tableau 7 : répartition par emploi des activités des réservistes sous ESR en 2006



1.1.4. La formation militaire initiale des réservistes.

Le terme de "formation militaire initiale des réservistes" (FMIR) englobe l'ensemble des formations initiales dispensées aux volontaires issus de la société civile. Bien identifié sur le plan budgétaire, ce dispositif a vu son budget doubler à partir de 2005 (6 M€), ce qui a permis de former 6447 stagiaires en 2006, volume en nette augmentation par rapport à l'exercice 2005 (+ 1435 volontaires).

Tableau 8 : répartition des 6447 FMIR réalisées en 2006



Chaque armée ou service adapte ce dispositif de formation à ses besoins particuliers.

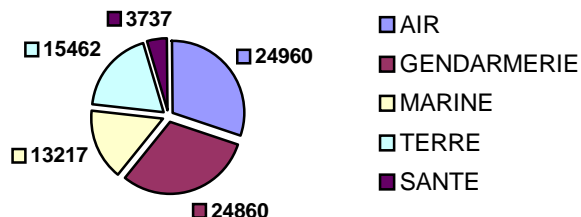
De fait, il n'existe pas de modèle standardisé d'organisation de la FMIR, ni dans son contenu (à l'exception d'un tronc commun minimum) ni dans sa durée. Cette diversité explique l'absence de lien direct entre le nombre de formations délivrées et le nombre de journées consacrées à cette activité.

Ainsi l'armée de l'air applique son dispositif FMIR à la totalité des formations dispensées aux jeunes volontaires issus de la société civile, sans distinction de niveau de recrutement. A cet effet, elle a adopté un format de formation de 30 jours minimum par an et par stagiaire.

La gendarmerie nationale et la marine font précéder le premier contrat de formation initiale par une période d'initiation militaire. L'armée de terre, comme le service de santé des armées, mettent en œuvre un système de formation plus diversifié et réparti en séquences adaptées au niveau de responsabilités envisagées.

Le service des essences et la délégation générale pour l'armement ne proposent pas ce dispositif en raison de la spécialisation professionnelle élevée des réservistes dont le recrutement est quasi-exclusivement interne.

Tableau 9 : répartition des 82 236 journées d'activités réalisées par les volontaires ayant suivi une FMIR en 2006



1.1.5. Les crédits affectés à la réserve (annexe 8).

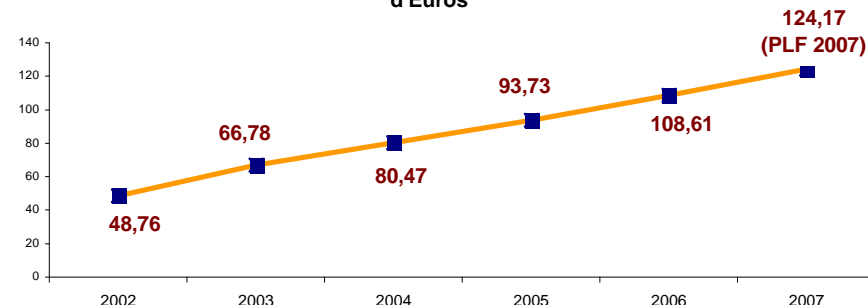
En 2006, les crédits affectés à la réserve militaire au titre des rémunérations et des charges sociales (RCS) hors pensions ont atteint le montant de 108 642 008 euros, en hausse de près de 15 millions d'euros par rapport à l'année 2005.

Le maintien de l'effort budgétaire a permis de poursuivre en 2006 la montée en puissance de la réserve opérationnelle, bien que le niveau d'accroissement retenu (+ 15 M€) interdise d'atteindre simultanément les objectifs de recrutement et ceux d'activité.

Depuis l'exercice budgétaire 2004, l'augmentation limitée à 15 M€ du budget RCS de la réserve, est à l'origine du cumul progressif de petits retards, devenus désormais plus sensibles. Aussi, en construction budgétaire pour 2007, a-t-il été décidé de maintenir le niveau d'activité moyen annuel à hauteur de 23 jours (au lieu des 25 jours programmés).

Soucieuse de ce risque de décrochage, la Gendarmerie nationale a accru de 3 millions d'euros, par fongibilité au sein de son titre 2, le budget initial "réserve" qui lui était alloué. Grâce à cet effort interne, elle a atteint ses deux objectifs, de recrutement et d'activité moyenne.

Tableau 10 : budget RCS alloué à la réserve militaire en millions d'Euros



Adossés aux crédits RCS, 27 millions d'euros de crédits de fonctionnement supplémentaires complètent la dotation dédiée à la réserve militaire, la portant à 135 M€.

A la fin de l'exercice 2006, 97,17 % de cette dotation totale a été liquidée.

1.2. La réserve citoyenne.

Une composante dont l'organisation a été profondément remaniée en 2006.

La modification de l'organisation de la réserve militaire, introduite par la loi 2006-449 du 18 avril 2006, a rattaché la totalité des anciens militaires d'active ou sous contrat, ayant une obligation de disponibilité, à la réserve opérationnelle, clarifiant ainsi la composition de la réserve citoyenne.

Celle-ci ne comporte plus désormais que les seuls volontaires agréés, soucieux d'apporter leur soutien à la défense sans pour autant agir en qualité de militaire. Composée uniquement de bénévoles, aucun objectif quantitatif n'est fixé pour cette composante.

1.2.1. La structure de la réserve citoyenne en 2006 (annexe 9).

La composition de la réserve citoyenne est désormais mieux cernée et mieux connue.

Au 31 décembre 2006, le nombre de réservistes citoyens agréés est de 13 198 volontaires. Ce chiffre marque une baisse de 56 % par rapport à l'année 2005, mais cette baisse est artificielle. Elle résulte d'une amélioration du décompte des réservistes citoyens qui ne prend désormais en compte que les seuls volontaires ayant reçu un agrément, à titre individuel, de l'autorité militaire. Le nombre de ces réservistes citoyens agréés est en augmentation constante.

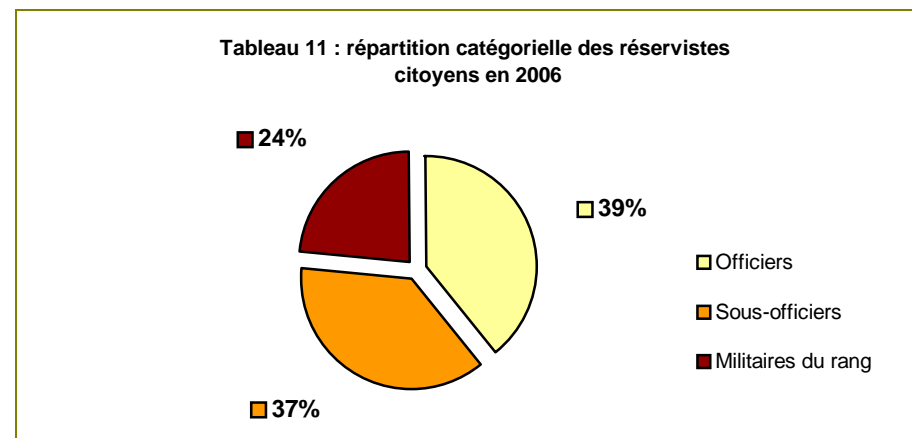
Cette donnée représente désormais une base de référence plus fiable que les indications chiffrées antérieures.

La part importante de la marine tient dans la spécificité de cette armée qui s'est toujours attachée à disposer de relais de rayonnement sur l'ensemble du territoire.

Le recueil d'informations sur la structure de la réserve citoyenne s'est également enrichi de données nouvelles.

Les réservistes citoyens sont majoritairement d'anciens militaires d'active et comportent plus de 60 % de sous-officiers et de militaires du rang.

En 2006 le taux de féminisation de la réserve citoyenne a atteint 7,24%, soit 1,24% de plus qu'en 2005.



Il conviendra dans l'avenir d'observer l'évolution du nombre d'anciens militaires d'active et réservistes opérationnels par rapport à celui des réservistes citoyens directement issus de la société civile.

1.2.2. Activités de la réserve citoyenne en 2006.

1.2.2.1. *Champ général des activités de la réserve citoyenne.*

La réserve citoyenne a pour objet d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées. Les activités qui s'y rattachent peuvent s'inscrire dans une démarche interarmées ou dans le cadre d'un projet particulier propre à une armée ou une formation rattachée.

Les réservistes citoyens peuvent manifester leur soutien aux armées de différentes manières, notamment dans les domaines suivants :

- actions visant à renforcer l'esprit de défense ;
- aide au recrutement de l'active et de la réserve ;
- aide à la reconversion des anciens militaires ;
- actions d'information au profit de la défense ;
- relations publiques au profit des forces armées ;
- sensibilisation et information des décideurs civils sur les questions de défense ;
- participation au recueil de l'information ouverte ;
- contribution au devoir de mémoire ;
- actions au profit de la jeunesse conduites dans le cadre de la défense ;
- participation à des actions de sensibilisation et d'information sur l'intelligence économique.

L'organisation des activités de la réserve citoyenne et l'agrément de ces activités est entièrement à la charge des armées et des formations rattachées, laissant ainsi une marge d'appréciation au commandement militaire pour intégrer l'action des réservistes citoyens au sein de dispositifs et des politiques de rayonnement adaptés à chaque composante des forces armées.

1.2.2.2 *Les activités spécifiques de la réserve citoyenne.*

Il est clairement apparu qu'il convenait d'imaginer un dispositif destiné à faciliter d'une part, les rencontres et les échanges entre monde civil et monde militaire et, d'autre part, l'implication locale des associations de réservistes. Le niveau territorial retenu est celui du département où une structure dédiée à cette mission doit être mise sur pied.

Dénommée "carrefour de la défense", cette structure informelle réunit autour du délégué militaire départemental et à son initiative, des réservistes citoyens ou d'anciens réservistes admis à l'honorariat de leur grade, représentatifs du tissu local de la réserve militaire, volontaires pour animer et développer les relations entre les forces armées et la société civile.

Ces carrefours constituent des points d'ancrage essentiels pour les activités de la réserve citoyenne et des associations de réservistes. Ils doivent permettre d'organiser et de conduire, de manière concertée, des actions adaptées aux spécificités locales et faciliter ainsi la coordination, par le délégué militaire départemental, des activités à caractère interarmées de la réserve citoyenne.

En 2006, ce dispositif a été expérimenté dans plusieurs départements et a été intégré dans le projet d'instruction ministérielle relative à la réserve citoyenne.

Les « carrefours de la Défense » doivent être progressivement mis en œuvre dans les départements, à l'initiative des DMD.

Les activités de la réserve citoyenne peuvent également s'inscrire dans une démarche conduite au sein de réseaux fonctionnels.

Ces réseaux sont constitués en tant que de besoin pour faciliter le dialogue avec des milieux spécifiques susceptibles, par la place qu'ils tiennent dans la Nation, de relayer efficacement et durablement les messages au profit de la Défense.

Ils peuvent concerner, par exemple :

- **le monde de l'éducation**, notamment dans le cadre du nouveau protocole de partenariat élaborée en 2006 entre les ministères de l'éducation nationale et de la défense, visant à renforcer la coopération en matière d'enseignement de défense au sein du parcours citoyen. Ce protocole prévoit la mise en place de réservistes référents auprès de chaque partie concernée par sa mise en oeuvre ;
- **le monde de l'entreprise**, en particulier dans le cadre du développement du réseau des correspondants régionaux entreprises-défense (CRED), qui œuvre pour la réalisation de conventions incitant les entreprises à faciliter la réactivité et la disponibilité de leurs salariés réservistes dans l'accomplissement de leurs activités militaires;
- **les élus locaux** dans le cadre du réseau des correspondants défense des municipalités ;
- **le monde associatif** non politique.

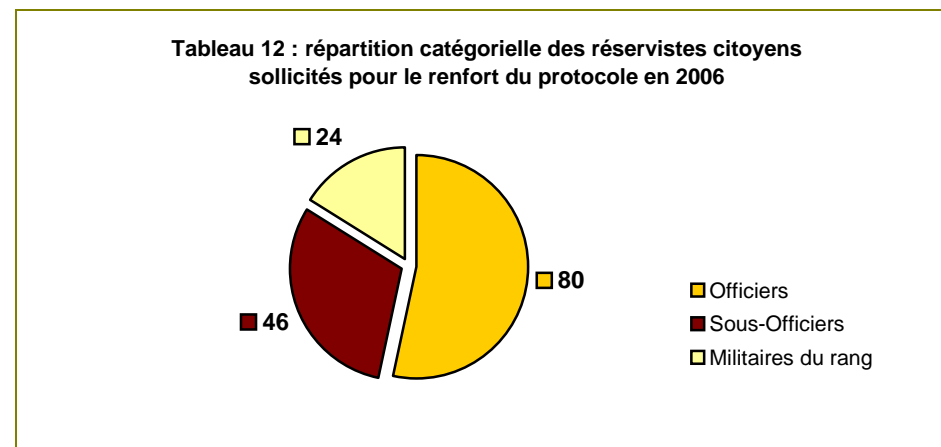
Ainsi, le réseau encore expérimental des **réservistes à la jeunesse et à la citoyenneté** (RLJC) apporte, partout où il est actif, la preuve de l'efficacité du concept qui a présidé à sa création au sein de la réserve citoyenne.

1.2.2.3. Les renforts du protocole en 2006.

Au cours de l'année 2006, des réservistes citoyens de toutes les armées et formations rattachées ont participé au renfort du protocole du ministère des anciens combattants dans le cadre de cérémonies commémoratives officielles.

Leur action, totalement bénévole, généralement effectuée en tenue civile, apporte aux responsables de l'organisation de ces manifestations une capacité, particulièrement appréciée, d'accueil et de soutien de participants souvent âgés.

Ainsi, ce sont 150 réservistes citoyens ou bénévoles qui ont été sollicités cette année :



1.3. Les associations de réservistes.

En application des dispositions de la loi et en fonction de leur engagement dans les domaines couverts par la réserve citoyenne, les associations de réservistes, d'anciens militaires, ainsi que celles dont les activités contribuent à la promotion de la défense, peuvent se voir attribuer la qualité de "partenaire de la réserve citoyenne".

Cette distinction, qui permet de reconnaître de manière particulière le rôle des associations de réservistes et d'anciens réservistes, est délivrée pour une période renouvelable de trois années par arrêté du ministre de la défense publié au Journal Officiel de la République française. Elle est subordonnée à l'agrément de la candidature par le secrétaire général du conseil supérieur de la réserve militaire et à la signature par le représentant légal de l'association d'une charte d'adhésion aux principes et aux missions de la réserve citoyenne.

Participant pleinement aux travaux du CSRM, où chacune d'entre elle possède la même représentativité et bénéficie de la même capacité de proposition, les associations nationales de réservistes jouent également un rôle déterminant dans la recherche de bénévoles pour des activités spécifiques telles que la participation des réservistes citoyens aux missions de renfort du protocole du ministère des anciens combattants lors des cérémonies commémoratives officielles.

Par ailleurs, le rôle des associations dans la préparation, aux niveaux local et national, de la journée nationale du réserviste, est devenu essentiel. Elles sont représentées au sein du comité de pilotage de cette journée par deux associations à vocation interarmées.

Enfin, les associations de réservistes et d'anciens réservistes trouveront, dans les dispositifs départementaux des carrefours de la défense, des structures qui leur permettront, de mutualiser et de coordonner leurs actions.

2. L'EVOLUTION DE LA RESERVE A TRAVERS LES TRAVAUX DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA RESERVE MILITAIRE.

Une année consacrée à la préparation des textes réglementaires généraux et à l'adoption d'une réforme interne du CSRM.

2.1. Réforme des textes législatifs et réglementaires.

2.1.1. La loi du 18 avril 2006.

Six années d'application de la loi 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense ont conduit à proposer au législateur un projet de loi améliorant ce texte.

Les travaux préparatoires à ce projet ont donné naissance à un plan d'action pour la réserve militaire, approuvé par le ministre en février 2004, visant à identifier et à remédier aux insuffisances ou aux inadéquations constatées au cours des premières années de mise en application de la loi du 22 octobre 1999.

Les améliorations souhaitées portaient, pour l'essentiel, sur l'organisation, l'emploi et la réactivité de la réserve.

Sans remettre en cause les principes fondamentaux sur lesquels se fondait le texte antérieur, le texte définitivement adopté par le Parlement (loi 2006-449 du 18 avril 2006) a permis de faire évoluer la réserve militaire dans quatre domaines :

- clarification de la composition de la réserve opérationnelle et de la réserve citoyenne (regroupement des disponibles dans la réserve opérationnelle) ;
- amélioration de la réactivité des réservistes opérationnels (réduction des durées de préavis, introduction d'une clause de réactivité) ;

- augmentation des durées annuelles d'emploi (jusqu'à 150 jours ou 210 jours dans certaines conditions) ;
- renforcement du partenariat avec les entreprises, par l'adoption de mesures innovantes (éligibilité au DIF¹ des formations militaires duales, emploi sur les théâtres extérieurs de salariés volontaires en qualité de réservistes, insertion dans le dispositif des actions civilo-militaires).

Hors du champ de cette loi, d'autres mesures ont été prévues pour accroître l'attractivité de la réserve militaire (crédit d'impôt, avancement d'échelon dans un grade donné...).

Les travaux de rédaction des textes réglementaires nécessaires à l'application de la loi ont été engagés dès l'adoption de celle-ci. Le CSRM, par ses commissions spécialisées, son groupe de travail dédié aux questions juridiques et son secrétariat général, a contribué de manière déterminante à l'élaboration de l'ensemble des textes d'application, lorsqu'il n'a pas été chargé d'en assurer directement le pilotage.

Les projets des principaux textes ont été approuvés le 9 octobre 2006 par le Conseil supérieur de la réserve militaire, réuni en assemblée plénière.

2.1.2. Le projet de décret modifiant le décret n°2000-1170 du 1^{er} décembre 2000 relatif aux conditions de recrutement, d'exercice d'activités, d'avancement, d'accès à l'honorariat et de radiation du personnel de la réserve militaire.

Les principales modifications apportées à ce décret concernent trois séries de mesures :

¹ Droit individuel à la formation

- la première vise directement à l'application de la loi du 18 avril 2006. Elle permet de préciser les conditions d'emploi des réservistes afin de prendre en compte, outre les durées d'activité annuelle, la clause de réactivité et la possibilité de servir auprès d'une entreprise dans l'intérêt de la Défense. Par ailleurs, elle établit, , une nouvelle voie de recrutement pour les officiers en s'appuyant sur le grade d'aspirant comme préalable à ce recrutement;
- la deuxième série de mesures a pour objet d'améliorer l'efficacité et la gestion de la réserve militaire. Il s'agit, d'une part, de mesures financières, avec la création d'un avancement d'échelon adapté aux contingences de la réserve militaire, la possibilité de solder les réservistes par demi-journée et la clarification du remboursement des frais de déplacement des réservistes citoyens. Il s'agit, d'autre part, de mesures techniques, notamment l'instauration d'une nouvelle voie de recrutement pour les sous-officiers, la possibilité de déléguer la gestion de la réserve aux commandants de formation administrative, le retrait de l'honorariat pour les anciens réservistes qui auront commis des actes de nature à porter atteinte à l'honneur ou à la probité et une modification des règles applicables aux réservistes citoyens en matière de grade ;
- la troisième série de mesures, plus techniques, est rendue nécessaire par le nouveau statut général des militaires (loi n° 2005-270 du 24 mars 2005).

Dépendants de la promulgation de ce décret, d'autres textes ont été soit refondus, soit actualisés.

2.1.2.1. L'actualisation des arrêtés relatifs aux modalités d'accès à la réserve opérationnelle et à la réserve citoyenne.

Ces textes ne nécessitaient qu'une adaptation technique pour les mettre en conformité avec les dispositions de la loi et du décret précités.

2.1.2.2. Le projet d'instruction ministérielle relative à la réserve citoyenne.

Même si certaines dispositions de l'instruction n° 93/DEF/CSRM/SP du 19 avril 2001 sont reconduites, il était devenu nécessaire de la remplacer par un texte plus complet.

La nouvelle instruction vise à harmoniser les modalités de recrutement, d'administration et de gestion de la réserve citoyenne en fixant des principes communs à toutes les armées et formations rattachées, tout en respectant leurs spécificités. En particulier, elle met en place des règles communes pour l'attribution de grades au moment de l'admission dans la réserve citoyenne.

Par ailleurs, elle définit également avec plus de précision le champ des activités de la réserve citoyenne.

Enfin, cette instruction reprend les dispositions relatives à l'attribution par arrêté ministériel de la qualité "de partenaire de la réserve citoyenne" aux associations.

2.1.2.3. Le projet d'arrêté relatif au port de l'uniforme.

Ce nouveau texte a pour objet d'actualiser les modalités du port de l'uniforme par les réservistes du ministère de la défense, les honoraires et les militaires retraités n'appartenant pas à ces deux catégories.

En particulier, ce projet précise les conditions de port de la tenue par les réservistes citoyens. En effet, il était devenu indispensable d'harmoniser les pratiques entre les différentes armées et formations rattachées, tout en respectant une certaine liberté d'action en la matière.

Ainsi, à titre exceptionnel et bien qu'ils n'aient pas la qualité statutaire de militaire, certains réservistes de la réserve citoyenne pourront être autorisés par l'autorité militaire de rattachement à revêtir, dans des circonstances précises, une tenue spécifique. La composition de cette tenue restera du ressort de chaque armée ou formation rattachée sur la base de caractéristiques communes.

2.1.3. Le projet de décret portant réforme de la composition, de l'organisation et du fonctionnement du Conseil supérieur de la réserve militaire.

La loi modifiée par son article 29 renvoie à un décret le soin de fixer la composition du Conseil supérieur de la réserve militaire (antérieurement définie par la loi). La refonte du décret n° 2000-890 était donc indispensable.

Ce projet comporte des mesures prises en application de la loi mais également des mesures d'organisation et de fonctionnement propres à améliorer l'efficacité et la réactivité du CSRM.

Son ouverture aux représentants des trois fonctions publiques, en tant qu'employeurs de salariés par ailleurs réservistes, porte à 64 le nombre de membres du Conseil contre 62 actuellement.

Des mesures d'organisation et de fonctionnement concernent la composition du Conseil restreint, réduit à 18 membres (contre 36 actuellement, rendant cette instance inopérante), désignés au sein de collèges, au mandat non immédiatement reconductible, permettant ainsi de garantir leur représentativité.

La recherche d'une plus grande efficacité ainsi que celle d'une plus grande réactivité sont à l'origine de l'adoption d'une mesure de concentration des études prospectives sur la réserve militaire à deux commissions permanentes (contre quatre aujourd'hui), et par la possibilité, largement ouverte, de s'appuyer sur des groupes de travail

créés pour étudier et proposer, dans un temps prescrit, les mesures à prendre sur des sujets particuliers.

Ce texte prévoit par ailleurs la mise en place dans la structure du CSRM, du Comité de liaison réserve-entreprises (CLRE) créé par circulaire ministérielle, marquant ainsi l'importance du partenariat avec le monde socio-économique.

Enfin, l'inclusion dans ce décret de dispositions antérieurement prévues, souvent avec redondance, dans d'autres textes de nature réglementaire, permet d'en réduire le nombre.

Ne subsistent désormais que deux arrêtés pris en application de ce décret.

2.1.3.1. La nouvelle rédaction de l'arrêté portant règlement intérieur du CSRM.

Ce projet vise à abroger l'arrêté du 1^{er} février 2001. Il comporte, pour l'essentiel, deux séries de modifications :

- celles destinées à mettre ce texte en conformité avec le nouveau décret fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du CSRM ;
- celles visant à supprimer des redondances avec d'autres textes ainsi qu'à clarifier la rédaction antérieure.

Ce nouveau règlement intérieur réorganise l'activité du Conseil restreint et des commissions d'études prospectives du CSRM dont l'économie générale est profondément modifiée par le projet de décret précité. Il formalise également l'action des groupes de travail dont la création est prévue.

2.1.3.2. Le projet d'arrêté fixant l'organisation et le fonctionnement du secrétariat général du CSRM.

Destiné à remplacer l'arrêté du 13 septembre 2000, ce projet contient, notamment, deux séries de mesures :

- la première vise à adapter l'organisation du secrétariat général aux nouvelles règles de fonctionnement du CSRM définies par le projet de décret précité. L'organisation retenue constitue également l'aboutissement d'une maturation de six années de fonctionnement. Elle apporte des solutions plus adaptées aux exigences du pilotage et de l'exploitation des travaux et des résultats des études confiées au CSRM ;
- la seconde concerne des améliorations rédactionnelles de l'arrêté antérieur.

2.2. La protection sociale du réserviste.

Au cours de l'année 2006, le Conseil supérieur de la réserve militaire a poursuivi sa réflexion sur la protection sociale du réserviste militaire.

Ses travaux ont porté sur trois domaines majeurs : la prise en charge des réservistes accidentés en service, les modalités pratiques de couverture du réserviste de la réserve citoyenne et l'incidence de l'activité en réserve opérationnelle dans le domaine des pensions de retraites.

2.2.1. Le réserviste victime d'un accident en service.

2.2.1.1. Données statistiques.

La loi 99-894 garantit au réserviste servant sous ESR le bénéfice des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, du régime de sécurité sociale dont il relève en dehors de son service dans la réserve ainsi que le droit à réparation en droit commun des préjudices subis. L'étude statistique des accidents liés au service survenant à des

réservistes opérationnels permet de cerner le nombre de recours aux dispositions des articles 23 et 28 de la loi 99-894.

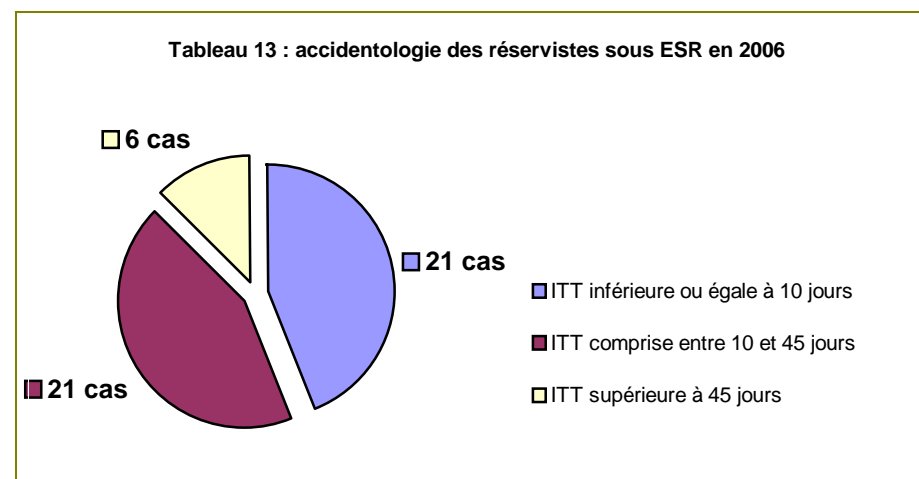
En 2006, 48 accidents liés au service ont été dénombrés dans la population des réservistes opérationnels servant sous ESR

Les accidents ont donc concerné moins de 1 pour 1000 de l'effectif réalisé au 31 décembre 2006 (en 2005, ce taux était de 1,5 pour 1000 réservistes).

En 2006 aucun décès n'a été signalé (4 en 2005).

Ces données tendent à confirmer que le taux d'accidentés parmi les réservistes effectuant une activité sous ESR est faible et relève de cas exceptionnels.

Les interruptions temporaires de travail consécutives à ces accidents sont, pour 44 % d'entre elles, inférieures à 10 jours, correspondant donc à des accidents peu sévères. A l'opposé, pour 12 %, l'ITT est supérieure à 45 jours et concerne des cas plus complexes à gérer.



Déjà affinées par rapport au bilan de 2005, ces données statistiques devront être consolidées, pour servir de base aux prévisions de la prise en charge organisée par le dispositif spécifique entrant en application en 2007.

2.2.1.2. Le dispositif de protection du réserviste : évolution de la prise en charge des bénéficiaires.

Au cours de l'année 2005, sept cas d'indemnisations avaient attiré l'attention en mettant en évidence deux difficultés majeures dans le système de réparation intégrale du préjudice subi :

- les indemnités journalières, au mieux limitées au niveau des prestations maladies (50 % du salaire journalier plafonné) versées par les caisses primaires d'assurance maladie pouvaient placer le réserviste et sa famille dans une situation financière difficile ;
- les dispositions de l'article 23 de la loi ne permettent pas, à elles seules, de régler simplement la prise en charge de la perte de ressource immédiate des réservistes accidentés.

Il convenait dès lors d'étudier une procédure simple pour le réserviste accidenté, permettant d'apporter une solution d'emblée complète et donc de répondre aux attentes légitimes des réservistes dans ce domaine sensible.

A cet effet, un groupe de travail réunissant la direction des affaires juridiques, la direction des ressources humaines du ministère de la défense et le secrétariat général du CSRM a proposé à la décision du ministre de la Défense une solution qui a été acceptée.

Un projet d'instruction relatif, à la prise en charge des réservistes blessés au cours d'une période d'activité de réserve, fixe une procédure permettant la prise en charge, dès le jour de l'accident, de l'ensemble du dossier d'indemnisation par un interlocuteur unique, à savoir le bureau local du contentieux compétent.

Ce bureau assurera le paiement des indemnités journalières au plus tard dans le mois qui suit l'arrêt temporaire de travail. Le montant de l'indemnité servie sera calculé au plus près de celui de l'indemnité journalière dont le réserviste aurait pu bénéficier par sa caisse primaire d'assurances maladie habituelle au titre du risque "accident du travail".

En 2007, et dès parution de cette instruction au bulletin officiel des armées, le CSRM veillera tout particulièrement à la diffusion d'une information détaillée sur cette nouvelle procédure.

Pour autant, l'intérêt pour les réservistes sous ESR de compléter cette couverture institutionnelle par une assurance complémentaire reste entier.

Des offres contractuelles adaptées à leur situation leur sont désormais proposées, ou le seront à court terme, par les organismes d'assurances mutualistes spécialisés.

Enfin, il appartient aux réservistes opérationnels de veiller à ce que les risques encourus au cours de leurs activités sous ESR soient bien garantis par leurs assureurs respectifs, notamment pour ce qui concerne les emprunts financiers personnels, immobiliers ou professionnels.

2.2.2. Droit à pension des réservistes servant sous ESR.

L'incidence sur les droits à pension de retraite du temps d'activité militaire effectuée au titre de la réserve opérationnelle fait l'objet de multiples interrogations de la part des réservistes.

Cette question a donné lieu, cette année, à une étude conduite par le CSRM.

Le sujet est très complexe. En effet, les réservistes servant sous ESR ont des activités professionnelles très diverses qui constituent autant de cas spécifiques à prendre en considération pour apprécier l'incidence sur les droits à pension de retraite, partie principale ou partie complémentaire.

Dans un premier temps, afin de mieux informer les réservistes opérationnels sur cette question, le CSRM a mis en ligne sur son site Internet un tableau de synthèse des cas les plus représentatifs.

L'étude sera poursuivie plus en détail en 2007 et s'attachera à dégager les conditions pratiques de prise en compte des activités dans la réserve opérationnelle par les organismes liquidateurs de retraites.

2.3. La communication.

2.3.1. Plan triennal de communication.

Le plan de communication 2005-2007 réalisé conjointement par la délégation à l'information et à la communication de la Défense (DICO) et le CSRM, dont l'objectif consiste à mieux faire connaître la réserve militaire à l'ensemble de nos concitoyens, constitue la référence dans le domaine de la communication sur la réserve militaire.

En application de ce plan, des actions ont été conduites en 2006 et des projets lancés.

Parmi les différentes actions conduites (hors opérations directement liées à la Journée nationale du réserviste), certaines méritent d'être soulignées.

Un effort particulier a été engagé pour améliorer l'attractivité du site Internet du CSRM.

L'architecture du site a été totalement rénovée début septembre 2006. Ce site permet désormais d'apporter en continu une information actualisée en permanence. La recherche de l'information a été facilitée par une présentation thématique (partenariat, lettre d'information du CSRM, JNR, etc.) beaucoup plus attractive.

Plusieurs indicateurs permettent de mesurer la progression de l'intérêt du site chez les internautes :

- depuis sa rénovation, le nombre de questions posées s'est significativement accru pour atteindre une moyenne de 15 par jour, auxquelles il est fait réponse dans les 48 heures afin de conserver le capital de confiance acquis ;
- le nombre de consultations du site Internet du CSRM (<http://www.defense.gouv.fr/reserves>) a augmenté de 31813 connexions au cours de l'année pour atteindre en décembre un total de 169.067 connexions, soit une augmentation d'activité de plus de 23 % ;
- cette augmentation de l'activité sur le site est bien liée à sa rénovation car la moyenne des connexions mensuelles est passée, pour la période septembre – décembre, de 11.834 en 2005 à 13.747 en 2006.

En 2006, le site du CSRM est devenu le site de référence de la réserve militaire.

En novembre 2006, le CSRM a participé au salon des maires et des collectivités locales. Pendant toute la durée de cette manifestation, il a assuré la présence de réservistes et de cadres d'active du CSRM, la présentation d'une conférence par jour, la distribution de documentation et la prise de contacts utiles dans le cadre du partenariat défense-entreprise.

Par ailleurs, un ouvrage portant sur la réserve militaire, intitulé "Les réservistes militaires", a été réalisé par le CSRM. Il prend place dans la collection des "Petits guides de la défense", fruit d'une collaboration entre la DICOd et La Documentation française. Cet ouvrage apporte des réponses aux différentes questions que les citoyens peuvent se poser sur la réserve militaire en France. Un rappel historique et des aperçus comparatifs avec la réserve de certaines armées occidentales complètent ce guide. Il sera tiré à 30.000 exemplaires et proposé à la vente dès le mois de juin 2007.

Enfin, d'autres projets ont été initialisés qui verront leur aboutissement en 2007 (réalisation d'un vidéogramme sur la réserve à l'usage des employeurs, amélioration des éléments de communication relatifs à la JNR, poursuite de l'enrichissement du site Internet, etc.).

2.3.2. La journée nationale du réserviste (JNR).

En 2006, la JNR s'est tenue de manière distincte, sans être adossée à d'autres manifestations de promotion de la Défense.

Son organisation, largement déconcentrée au niveau des autorités territoriales, a globalement donné satisfaction.

Pour la première fois, le comité de pilotage national s'est élargi aux représentants des employeurs ainsi qu'aux deux associations de réservistes à vocation interarmées (UNOR et FNASOR) qui ont servi de relais auprès de l'ensemble du tissu associatif.

Cette journée, portant sur le thème "Le réserviste militaire au quotidien", avait pour objectifs principaux :

- de poursuivre et amplifier la communication vers le monde de l'entreprise ;
- de promouvoir la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne ;
- de faire connaître les dispositions de la loi du 18 avril 2006 ;

- d'associer les correspondants défense aux actions conduites en faveur de la réserve ;
- de relayer l'engagement des réservistes de l'Education nationale au sein de leurs établissements.

Le thème retenu, très ouvert, a permis de diversifier les manifestations et de les adapter aux situations et aux préoccupations locales : colloques, forums, tables rondes, témoignages, présentations de matériels, journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) spéciales, journées portes ouvertes...

Dans la plupart des cas, les correspondants régionaux entreprises-défense (CRED), les référents défense des entreprises signataires de conventions, de nombreux correspondants défense des municipalités, des chefs d'entreprises, des directeurs d'établissements scolaires, ont activement participé aux manifestations organisées.

Ainsi, 139 manifestations se sont déroulées dans plus de 130 villes, grâce en particulier à l'implication des associations de réservistes. La plupart des objectifs fixés ont été atteints, notamment en matière de contact avec l'environnement socio-économique des réservistes.

Il convient de souligner que, pour la première fois, une cérémonie de ravivage de la Flamme sous l'Arc de Triomphe dédiée à la réserve militaire a marqué le lancement de la Journée nationale du réserviste. Succès plébiscité par les réservistes et leurs représentants associatifs, cette initiative sera désormais pérennisée. Organisée par le secrétariat général du CSRM, cette manifestation sera soutenue chaque année par une armée ou formation rattachée différente. En 2006, cette charge a été assurée par l'armée de l'air, qui est à l'origine de ce projet.

Le ministre de la défense a honoré de sa présence trois manifestations :

- le colloque réalisé à Paris à l'initiative de l'ANORGEND sur l'historique et l'actualité des forces de réserve ;
- les activités interarmées présentées sur la base aérienne de VILLACOUBLAY ;
- la manifestation interarmées organisée sur la base aérienne de NANCY OCHEY.

La JNR 2006 a bénéficié d'un effort particulièrement important de communication nationale.

Ainsi, par exemple, les opérations majeures suivantes ont été conduites :

- **diffusion d'un clip télévisé sur la réserve** : vidéogramme de 30 secondes diffusé sur TF1 à cinq reprises, du 25 au 29 septembre, vers 19h55, annonçant la JNR et citant l'adresse Internet <http://www.defense.gouv.fr>, sur laquelle se trouvait le programme de la journée. 13 millions de téléspectateurs ont vu ce message ;
- **réalisation d'un numéro d' "Economie matin" sur la réserve militaire**. Ce journal gratuit, essentiellement distribué dans les entreprises, est tiré à 350 000 exemplaires ;
- **mise en ligne du programme des manifestations de la JNR** sur les sites du CSRM et de la DICOd début septembre, avec des mises à jour régulières jusqu'au 29 septembre ;
- **réalisation d'un article de deux pages consacrées à la réserve militaire** dans le numéro de septembre 2006 d' "Armées d' Aujourd'hui";

- **réalisation d'un numéro spécial d' "Objectif défense"** (version électronique) parution adressée aux cadres de la Défense ainsi qu'au monde de l'entreprise et aux municipalités.

La presse quotidienne régionale a largement relayé l'événement et relaté les manifestations locales.

2.3.3. La base de données de compétences.

Cette base de données interactive, accessible sur Internet, est opérationnelle et en ligne depuis mi septembre 2006. Ses objectifs visent :

- à permettre aux volontaires ayant des profils et des qualifications spécifiques (spécialistes de haut niveau par exemple), de faire connaître aux armées leurs savoir faire ;
- à permettre aux armées de pouvoir utiliser cette base de données pour rechercher des profils particuliers ou des compétences spécifiques répondant à leur besoins ;
- à suivre et à connaître, à un niveau interarmées, les profils des spécialistes volontaires pour servir dans la réserve opérationnelle.

La base de données de compétences est ouverte aussi bien aux non réservistes qu'aux réservistes en activité.

En pratique, elle est alimentée par les volontaires qui, en utilisant une page Internet dédiée, renseignent une série de formulaires en précisant leurs coordonnées, leurs compétences, leur identité.

Dès sa mise en ligne, cette base a connu un vif succès. Au 31 décembre 2006, elle comportait plus de 500 inscriptions.

Les délégations aux réserves des armées et formations rattachées disposent chacune d'un identifiant leur permettant de consulter la liste des inscriptions et les curriculum vitae déposés. Les volontaires n'ont accès qu'à leurs propres données.

Imaginé initialement comme un outil visant à faciliter l'emploi de réservistes opérationnels dans le cadre d'opérations d'aide à la sortie de crise et de coopération civilo - militaire l'élargissement de l'utilisation de cet outil à des niveaux organiques régionaux pour la recherche de spécialités directement utilisables au sein des unités est désormais envisagé.

2.4. Le partenariat avec les entreprises.

2.4.1. L'organisation du partenariat.

L'activité militaire des réservistes, qui est prise pour partie sur leur temps de travail, ne doit pas mettre en péril leur activité civile et leurs rapports avec leurs employeurs. Or, les objectifs d'activité moyenne annuelle, qui dépendent directement des besoins des forces armées, dépassent les seules possibilités garanties par la loi. L'adhésion des employeurs à la nouvelle politique de la réserve militaire est donc une nécessité et doit être suscitée.

Là se situe le champ d'application du partenariat défense - entreprises, dont la mise en place et le suivi ont été confiés au CSRSM.

Celui-ci assure cette mission au travers d'une structure spécifique, le Comité de liaison réserve-entreprises (CLRE), dont l'échelon régional est constitué d'un réseau de correspondants régionaux entreprises-défense (CRED), chargés d'obtenir, par la signature de conventions de partenariat, le soutien des acteurs socio-économiques, et d'assurer la médiation de premier niveau entre les employeurs, les réservistes et les forces armées.

Fin 2006, dix-neuf CRED étaient opérationnels dans les régions : Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas de Calais, Pays de la Loire, Picardie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes.

L'évolution de la charge de prospection et de suivi du conventionnement nécessite désormais l'expérimentation du dédoublement de la fonction de CRED dans certaines régions.

2.4.2. Le dispositif légal et conventionnel du partenariat.

La loi n° 99-894 du 22 octobre 1999, modifiée le 18 avril 2006 par la loi n° 2006-449, a conforté le partenariat entre la Défense et les entreprises en apportant aux entreprises des contreparties intéressantes.

Les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, matérialisent cette adhésion par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire.

L'objectif de cette convention est :

- de faciliter la disponibilité et la réactivité des membres de l'entreprise titulaires d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- d'améliorer les conditions de rémunération des réservistes pendant leurs activités militaires par le maintien de tout ou partie de leur salaire ;
- de resserrer les liens entre l'entreprise et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent-défense désigné dans l'entreprise, interlocuteur direct du CSRSM ;
- de mettre en place le socle d'un partenariat durable entre la défense et l'entreprise permettant le développement d'autres domaines ou formes de coopération.

Parmi les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises signataires de conventions de partenariat, figurent :

- l'attribution du label « Partenaire de la défense nationale » et du logo qui lui est associé. Ce dernier peut être utilisé par l'entreprise sur ses documents et supports pendant la durée de la convention, sous réserve du respect du code des marchés publics ;



- le remboursement aux entreprises de certains coûts de salaires et de charges sociales, en prenant en compte au titre du droit individuel à la formation (DIF) certaines formations militaires duales reçues par leurs salariés réservistes au cours de périodes de réserve opérationnelle ; deux études liées à cette contrepartie ont été confiées à deux groupes de travail du CSRM :
 - l'établissement d'un passeport professionnel de compétences du réserviste,
 - la définition du périmètre des formations duales,
- le crédit d'impôt « réserve militaire » qui permet aux entreprises, sous certaines conditions et au titre des exercices 2006 et 2007, de récupérer une partie des rémunérations versées à leurs salariés réservistes au cours de périodes de réserve opérationnelle.

Les premiers résultats de l'utilisation du crédit d'impôt ne seront connus qu'au second semestre 2007 ; le crédit d'impôt voté en 2006 n'étant pris en compte par les entreprises qu'au titre des déclarations 2007.

La réussite au quotidien de ces conventions implique que soit engagé, au plus près de la vie professionnelle du réserviste, un dialogue permanent, étroit et constructif, entre le chef d'entreprise concerné et l'autorité militaire responsable de l'emploi du réserviste. Ce dialogue doit permettre à chacun des partenaires de prendre pleinement conscience des contraintes et des possibilités de l'autre et d'établir avec le réserviste le plan prévisionnel annuel d'activité, assurant ainsi, au bénéfice de chacune des parties, une triple planification : celle de l'emploi du réserviste par l'autorité militaire, celle de l'absence de l'employé de son poste de travail habituel et celle du réserviste dans son propre planning.

2.4.3. Résultats de l'année 2006.

Soixante dix sept conventions ont été signées par les entreprises au cours de l'année 2006, démontrant le dynamisme du dispositif du partenariat et l'action des CRED (24 l'avaient été en 2005 et 3 en 2004). Compte tenu des délais administratifs, le nombre de conventions en cours d'exécution, fin 2006, était de 84 (17 entreprises étant en attente de la publication de l'arrêté leur octroyant le label de "Partenaire de la défense nationale").

Les signataires représentent un panel très large d'activités (distribution, services informatiques, aéronautiques, services publics, vente, commerce, industrie agroalimentaire, énergie, chimie, audit et expertise comptable, artisanat), de statuts (entreprises individuelles, sociétés commerciales, collectivités territoriales) et de tailles.

3. CONCLUSION.

Bien que les résultats restent globalement satisfaisants, la montée en puissance de la réserve militaire a connu cette année une légère baisse de rythme. Deux explications principales sont à retenir, selon que l'on examine l'évolution des effectifs ou celle du taux moyen d'activité des réservistes opérationnels sous ESR.

S'agissant des effectifs, la fidélisation des volontaires devient un enjeu majeur dans la réalisation du plan de montée en puissance. Pour ce qui concerne le taux d'activité, la cause principale du retard qui empêche d'atteindre simultanément les objectifs de recrutement et de taux d'activité est la contrainte. Priorité a été donnée, jusqu'à présent, au recrutement.

La réserve citoyenne, composante encore jeune et peu connue, trouve son assise. Les résultats du partenariat avec le monde socio-économique sont particulièrement encourageants. La communication sur la réalité de la réserve militaire trouve désormais un véritable écho.

L'entrée en application des textes réglementaires pris en application de la loi 2006-449 modifiant la loi 99-894, contribueront à dynamiser davantage la réserve militaire. Grâce aux mesures innovantes qu'ils contiennent, ces textes devraient permettre de mieux fidéliser les volontaires et de renforcer les liens tissés avec le monde socio-économique.

Ce dynamisme global constaté en 2006 devra, pour se maintenir, s'appuyer sur la visibilité à moyen et long terme que seule une politique de montée en puissance cohérente et pérenne peut apporter.