



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Les réservistes militaires

Rapport d'évaluation 2007

Juillet 2008





RESUME DU RAPPORT D'EVALUATION DE L'ETAT DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2007

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

Le présent rapport s'attache à fournir les éléments d'appréciation essentiels sur l'état de la réserve militaire en 2007.

Au 31 décembre 2007, **l'objectif de montée en puissance des réservistes opérationnels** était **satisfait à 94.55%** (58 827 réservistes opérationnels pour une moyenne de 22.7 jours d'activité par an).

Bien que le recrutement ne soit pas homogène au sein de toutes les armées, de la gendarmerie et des formations rattachées, il ressort de ce rapport que **la réserve opérationnelle est jeune (37.5 ans), féminisée (17%)** et bien distribuée en catégories de grade (le repyramidage se poursuit de manière satisfaisante). Elle recrute davantage de **volontaires issus de la société civile (37%)** ce qui confirme la tendance observée ces dernières années.

S'agissant de la réserve citoyenne, dont nous collectons désormais des données chiffrées consolidées, elle est maintenant mieux définie et mieux connue.

Ainsi, après la suspension du service national, **la réserve militaire est en train de réussir sa mutation.**

Néanmoins, si les données recueillies démontrent la grande capacité des forces armées à recruter des volontaires pour la réserve opérationnelle, il n'en demeure pas moins qu'il reste **primordial de les fidéliser.**

Cerner les causes des départs prématurés et cibler les mesures à prendre pour **rendre la réserve plus attractive**, pour l'entreprise comme pour le réserviste, sont désormais des **priorités afin d'améliorer le recrutement et la fidélisation.**

Au-delà d'une gestion à revoir, il est **nécessaire de maintenir un budget suffisant** sur toute la programmation, afin d'éviter les à-coups démotivants.

L'année 2007 aura été en grande partie consacrée aux textes réglementaires généraux et à l'adoption d'une réforme interne du CSRM.

S'agissant de la **protection sociale** du réserviste, une **fiche pratique** visant à aider le réserviste opérationnel en cas d'accident survenant au cours d'une activité sous engagement à servir dans la réserve (ESR) a été élaborée puis diffusée par le CSRM. En outre, la **question des retraites** étant **complexe**, une étude engagée en 2007 visant à dégager les conditions pratiques de prise en compte des activités dans la réserve opérationnelle par les organismes liquidateurs de retraites sera poursuivie en 2008.

Une autre avancée répondant à une attente des réservistes et des partenaires sociaux concerne la **mise en place d'un passeport de compétences professionnelles du réserviste militaire.** Ce document permet de faire connaître aux employeurs civils les qualifications acquises ou les formations militaires suivies par le réserviste et présentant un intérêt pour ses activités professionnelles civiles.

S'agissant de la **communication**, l'effort initié en 2006 pour améliorer **l'attractivité du site Internet du CSRM** a été poursuivi et largement amplifié.

La Journée nationale du réserviste (JNR) 2007 organisée autour du thème "le réserviste, acteur de son temps", peut être considérée comme un demi-succès. **L'effort de communication doit toutefois être maintenu et la JNR doit apporter davantage de lisibilité sur les réservistes et leurs missions.** A noter également la participation du CSRM au Salon des maires et des collectivités locales qui a été l'occasion pour la réserve militaire d'aller à la rencontre des élus ; ainsi qu'à "Planète PME", organisée tous les ans par la CGPME et décentralisée cette année.

Enfin, le **bilan du partenariat avec les entreprises** est **bon**, fin 2007, **30 correspondants régionaux entreprises-défense** étaient opérationnels, **133 conventions de soutien à la politique de la réserve militaire** étaient **signées**, avec **en perspective** d'ici la **fin 2008**, d'atteindre un chiffre avoisinant les **300 entreprises partenaires.**

1. LE BILAN DE LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2007.....	5
1.1. LA RESERVE OPERATIONNELLE.	5
1.1.1. Les effectifs réalisés de la réserve opérationnelle (annexes 1 et 2).....	5
1.1.2. La montée en puissance des volontaires sous ESR (annexes 3 à 7).....	5
<i>1.1.2.1. Situation générale (tableaux 1 et 2).....</i>	<i>5</i>
<i>1.1.2.2. La situation par catégorie de personnel.</i>	<i>6</i>
<i>1.1.2.3. La répartition par origine, par armée et formation rattachée.</i>	<i>7</i>
1.1.3. L'activité des réservistes opérationnels en 2007 (annexes 8 et 9).....	9
1.1.4. La formation militaire initiale des réservistes.....	10
1.1.5. Les crédits affectés à la réserve.....	10
1.2. LA RESERVE CITOYENNE.	11
1.2.1. La structure de la réserve citoyenne en 2007 (annexe 10).....	11
1.2.2. Activités de la réserve citoyenne en 2007.....	13
<i>1.2.2.1. Champ général des activités de la réserve citoyenne.....</i>	<i>13</i>
<i>1.2.2.2 Les activités spécifiques de la réserve citoyenne.</i>	<i>13</i>
<i>1.2.2.3. Les renforts du protocole en 2007.</i>	<i>14</i>
1.3. LES ASSOCIATIONS DE RESERVISTES.....	15

2. L'EVOLUTION DE LA RESERVE A TRAVERS LES TRAVAUX DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA RESERVE MILITAIRE....	16
2.1. REFORME DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES.....	16
2.1.1. La loi du 18 avril 2006.....	16
2.1.2. Le décret n° 2007-1442 du 5 octobre 2007 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>Arrêté du 14 décembre 2007 relatif au port de l'uniforme militaire par les réservistes de la réserve militaire, les anciens réservistes admis à l'honorariat de leur grade et les anciens militaires n'appartenant à aucune de ces deux catégories.</i>	17
2.1.2.3. <i>Le projet d'instruction ministérielle relative à la réserve citoyenne.</i>	17
2.1.3. Le décret n° 2007-1088 du 11 juillet 2007 relatif au Conseil supérieur de la réserve militaire.	17
2.1.3.1. <i>Arrêté portant règlement intérieur du CSRM.</i>	18
2.1.3.2. <i>L'arrêté fixant l'organisation et le fonctionnement du secrétariat général du CSRM.</i>	18
2.2. LA PROTECTION SOCIALE DU RESERVISTE.....	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>	19
2.2.2. Droit à pension des réservistes servant sous ESR.....	20
2.3. LE PASSEPORT PROFESSIONNEL DU RESERVISTE.....	21
2.3.1 Objectif.....	21
2.3.2 Etablissement du passeport	21
2.3.3 Validation des compétences professionnelles	21

2.4. LA COMMUNICATION.....	21
2.4.1 Le site Internet du Conseil supérieur de la réserve militaire	21
2.4.2. Communication électronique: perspectives 2008.	22
2.4.3. La journée nationale du réserviste (JNR).	23
2.4.3.1 Objectifs.....	23
2.4.3.2 Déroulement.....	23
2.4.3.3 Manifestations majeures.....	24
2.4.3.4 Communication.....	24
2.4.4. Salon des maires et des collectivités locales.....	25
2.4.5. Planète PME.	25
2.5. LE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES.....	26
2.5.1. L'organisation du partenariat.....	26
2.5.2. Le dispositif légal et conventionnel du partenariat.	26
2.5.3. Résultats.....	28
3. CONCLUSION.....	29

1. LE BILAN DE LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2007.

1.1. La réserve opérationnelle.

Un bilan confirmant la nécessité de fidéliser les volontaires et de maintenir le budget à niveau pour atteindre les objectifs fixés de montée en puissance.

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

Au 31 décembre 2007, le nombre de réservistes sous engagement à servir dans la réserve était de 58 827 volontaires dont la moyenne d'âge se situait autour de 37,5 ans.

Ces volontaires peuvent être renforcés par 42 455 anciens militaires d'active assujettis aux obligations de disponibilité si les besoins opérationnels l'exigeaient (rappel par décret de tout ou partie des disponibles).

1.1.2. La montée en puissance des volontaires sous ESR (annexes 3 à 7).

1.1.2.1. Situation générale (tableaux 1 et 2).

L'objectif de montée en puissance des volontaires fixé pour 2007 était de 62 220 réservistes, toutes catégories confondues.

Cet objectif est donc satisfait à 94,55 %, soit une progression annuelle nette de 5 548 volontaires par rapport à 2006.

Tableau 1 : ESR réalisés en 2007

DEFENSE	TOTAL		
	CIBLE 2007	REALISES	%
TERRE	20 300	18249	89,90%
AIR	5 950	5824	97,88%
MARINE	6 100	6199	101,62%
GENDARMERIE	25 000	25179	100,72%
SANTE	4 670	3216	68,87%
ESSENCES	150	97	64,67%
DGA	50	63	126,00%
TOTAL	62 220	58827	94,55%

Le déficit enregistré cette année est de 3393.

Tableau 2 : Montée en puissance 2001-2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Terre	9 714	11 348	13 304	15 439	16 485	17 002	18 249
Air	2 977	3 673	4 157	4 369	4 823	5 260	5 824
Marine	2 254	4 267	5 068	5 162	5 493	5 660	6 199
Gendarmerie	9 697	11 966	14 033	16 430	19 295	22 503	25 179
Service de santé	752	1 110	1 538	2 125	2 401	2 707	3 216
Service des essences	98	100	102	89	83	97	97
Délégation générale pour l'armement	0	0	0	0	28	50	63
TOTAL	25 492	32 464	38 202	43 614	48 608	53 279	58 827

Toutefois ce résultat doit être mis en parallèle avec les données brutes du recrutement réalisé au cours de l'année 2007.

En réalité, ce sont 7603 réservistes sous ESR, soit près du double, qui ont été recrutés (nouveaux contrats) par l'ensemble des armées et formations rattachées.

Il faut cependant noter que 6191 contrats ont pris fin en 2007, parmi lesquels 63% résultent d'une décision d'arrêt d'activité prise par les réservistes. En outre, un nombre non négligeable d'entre eux ont rejoint l'armée d'active.

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 afin d'améliorer recrutement et fidélisation.

Une analyse des causes de non-renouvellements a été réalisée au cours de l'année 2007 à travers une enquête détaillée initiée par le CSRM auprès des forces armées.

Il ressort de cette analyse les points suivants :

Caractéristiques de la population

Environ 700 personnes ont été soumises à ce questionnaire, en majorité des hommes (75,6%) possédant déjà un lien avant l'institution militaire avant de signer leur Engagement à servir dans la Réserve (ESR) pour 56,4% ; tandis que 43,6% étaient issus directement du civil et exerçant pour la plupart une activité professionnelle en parallèle (56%).

Raisons des départs

Il semblerait que les causes de non renouvellement de contrat soient essentiellement liées à des problèmes de disponibilité (42,72%) des personnes quitteraient la réserve en raison de leur difficulté de concilier les activités de réserviste avec leurs contraintes professionnelles et/ou familiales. 38,43% des réservistes intégreraient la vie professionnelle et ne pourraient plus consacrer de temps à la réserve. 84,02% souhaiteraient se consacrer à d'autres activités.

Bien que 41,74% des sujets semblent être « assez satisfaits » de leur période de réserve, 29,25% des militaires trouvent que leur solde est insuffisante et 27,82% estiment que les délais de paiement sont trop longs.

Enfin, en ce qui concerne les activités proposées durant la période de réserve, 16,47% estiment qu'elles sont insuffisantes et 14,9% les trouvent peu valorisantes.

Améliorer à court terme les conditions de gestion des réservistes opérationnels devient une priorité.

1.1.2.2. La situation par catégorie de personnel.

En 2007, la variation de chaque catégorie de personnel aura été la suivante :

Officiers	:	+ 484
Sous-officiers	:	+ 1339
Militaires du rang	:	+ 3725

Le sureffectif d'officiers se réduit sensiblement : l'effectif réalisé pour cette catégorie atteint pratiquement la cible fixée pour l'année (94,44 %) ; il se situait à 101 % de l'objectif assigné en 2006.

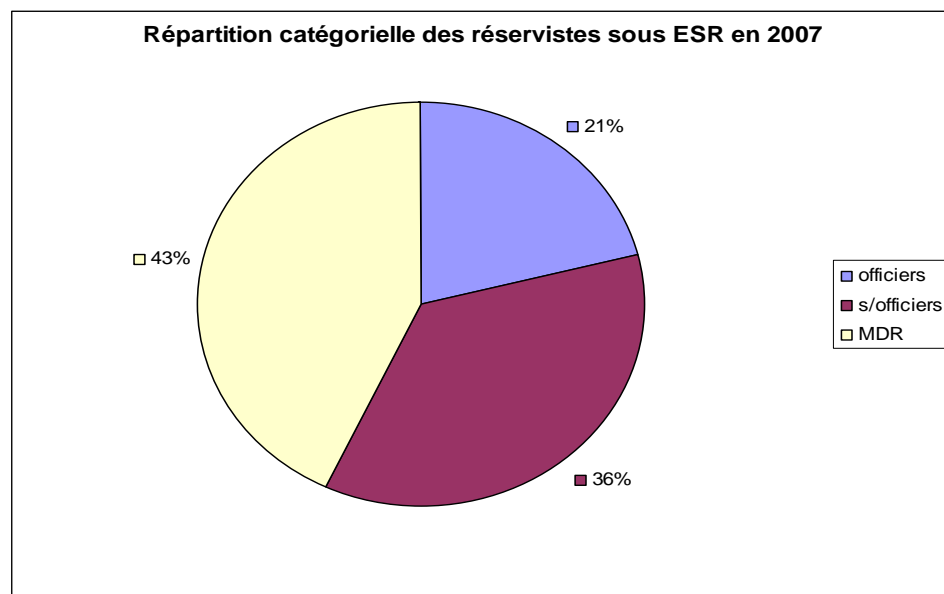
Le volume des sous-officiers continue sa progression pour atteindre un total de 21 322 réservistes, correspondant à 86,81% de l'objectif de recrutement 2007.

Avec 25 293 militaires du rang, la cible fixée pour 2007 est atteinte à plus de 102 %, soit une progression de la montée en puissance des militaires du rang de plus de 5%.

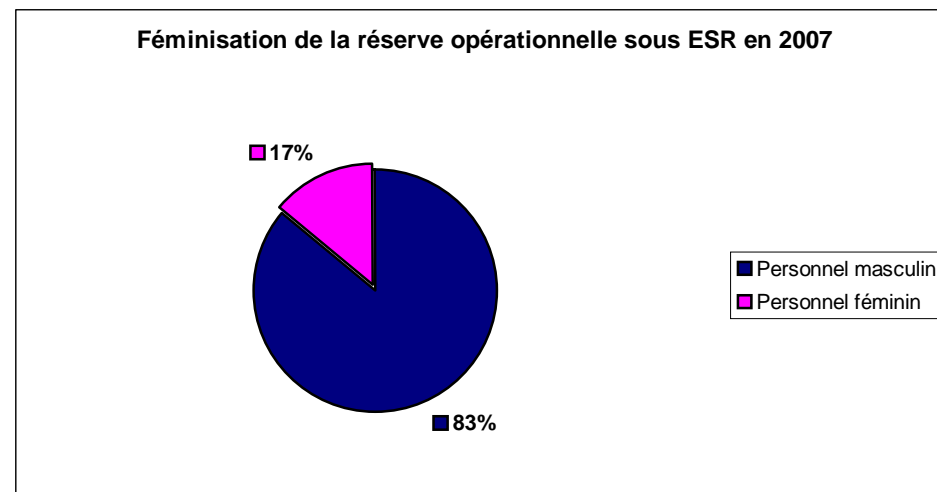
L'augmentation du nombre d'officiers ne remet pas en cause le repyramidage ; lequel se poursuit de manière satisfaisante.

Désormais:

- les **officiers** représentent **21 %** des réservistes opérationnels volontaires (cible 2012 : 17,7%);
- les **sous-officiers** représentent **36 %** de cette population (cible 2012 : 38.54%) ;
- les **militaires du rang** représentent **43 %** de la population totale (cible 2012 : 43.75%).

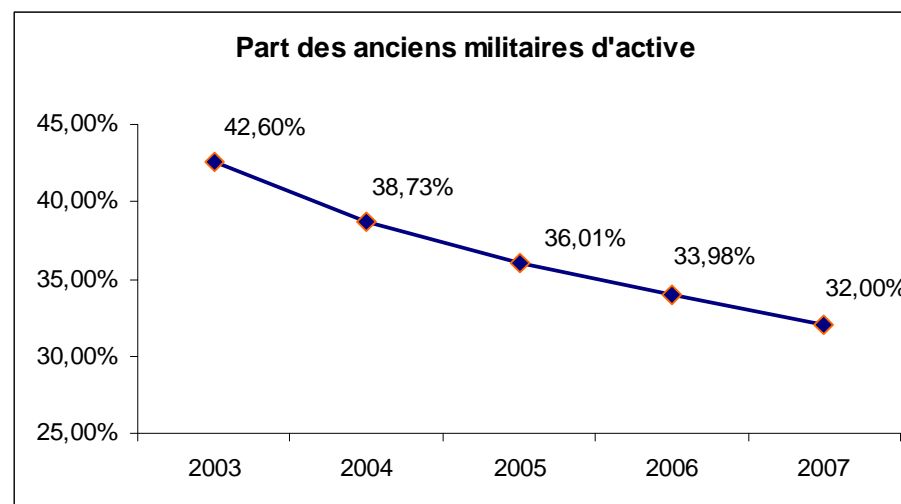


Enfin, le taux de féminisation global s'établit à 17,11 %, soit + 2,54% par rapport à 2006.

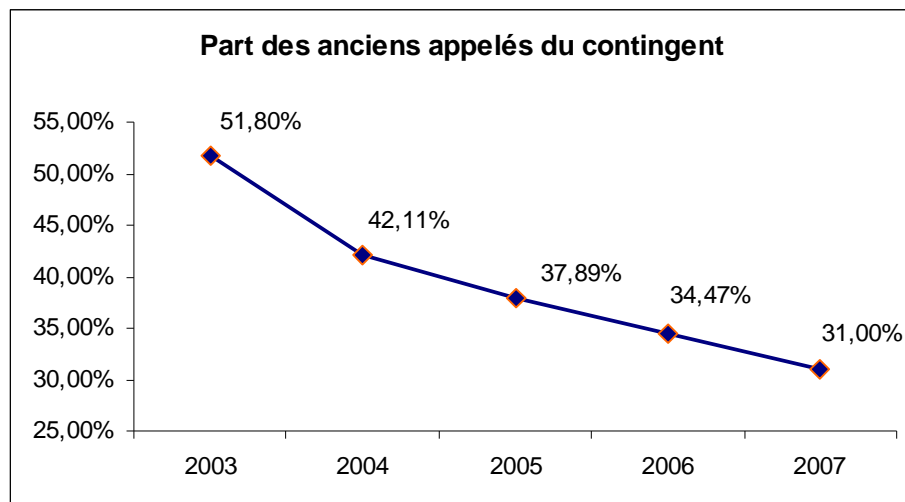


1.1.2.3. La répartition par origine, par armée et formation rattachée.

La proportion des volontaires issus de l'armée d'active confirme sa tendance à la baisse (32%) :



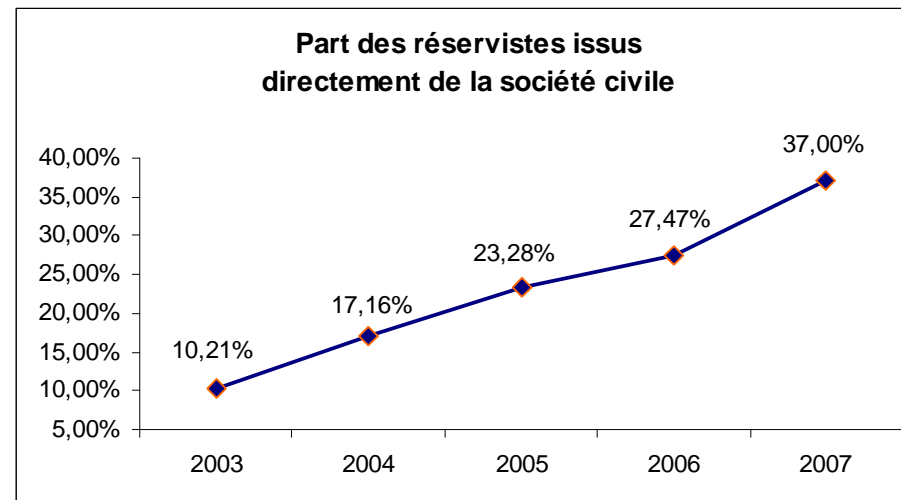
La part des appelés du contingent poursuit sa décroissance naturelle (31%) :



La proportion des réservistes sous ESR issus d'un volontariat dans les armées et formations rattachées poursuit sa progression : 5% en 2007 (contre 4,08 % en 2006).

Enfin, la part des réservistes sous ESR issus directement de la société civile progresse de manière très significative (37%), permettant ainsi de combler sans difficulté l'attrition de la ressource issue du service national.

Cette évolution recherchée dénote la capacité des armées à recruter dans le vivier sans expérience militaire.



Les armées, la gendarmerie 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 le Service des essences des armées ou 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, la marine et la Délégation générale pour l'armement ont dépassé l'objectif annuel alors que le Service de santé des armées (qui avait subi le contre-coup 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 les textes réglementaires d'application publiés courant 2007.

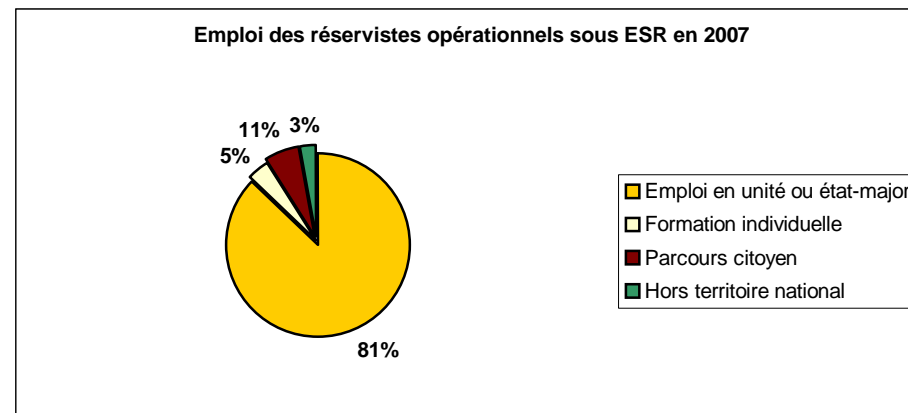
1.1.3. L'activité des réservistes opérationnels en 2007 (annexes 8 et 9).

En 2007, le volume total des activités de la réserve opérationnelle s'élève à 1 337 373 journées, soit une augmentation de 13,4 % par rapport à l'année 2006.

L'essentiel de l'activité a été consacré à l'emploi des réservistes en renfort des unités ou en état-major (81 %).

La forte croissance enregistrée en 2006 pour les activités de formation individuelle et d'encadrement enregistre une légère baisse (5% en 2007 au lieu 9 % en 2006).

La participation aux opérations extérieures (36 783 journées) est en augmentation par rapport à 2006 (23 879 journées).



In fine, la durée d'activité moyenne annuelle par réserviste (22,7 jours) est cohérente avec les 23 jours prévus en construction budgétaire.

Cette moyenne est la résultante de situations contrastées. L'armée de l'air, l'armée de terre et la Délégation générale pour l'armement (DGA) ont largement dépassé leurs objectifs d'activité, tandis que l'armée de terre, la gendarmerie et le Service des essences des armées (SEA) les ont pratiquement atteints. En revanche, le Service de santé des armées (SSA) et la marine, dans une moindre mesure, restent en deçà de la moyenne générale.

La situation de la délégation générale pour l'armement (DGA), de l'armée de l'air et de l'armée de terre, qui ont largement dépassé l'objectif moyen de 23 jours, appelle un commentaire particulier :

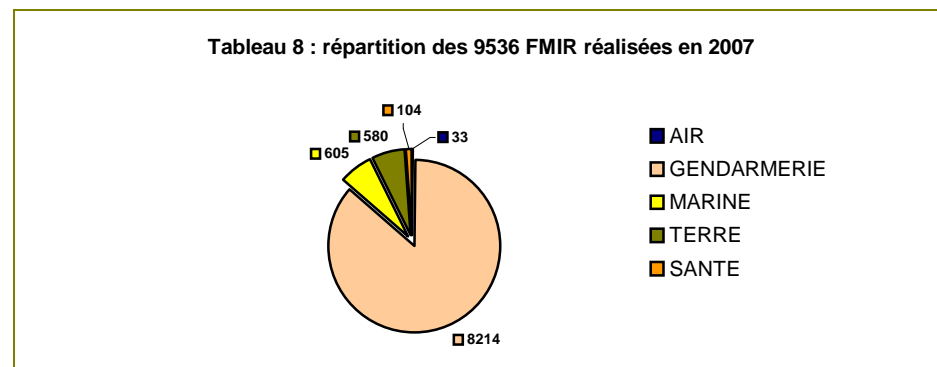
- la DGA est en phase de constitution de sa réserve opérationnelle dont le format est limité; elle devrait rejoindre la moyenne nationale en 2008 ;
- l'armée de l'air a fait le choix de privilégier le nombre de jours d'activité dans le but de fidéliser ses personnels ;

- l'armée de terre a utilisé les activités comme outil de fidélisation mais a également dégagé une marge de manœuvre par le repyramidage de ses effectifs.

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 (68%). Les réservistes sous ESR employés plus de 30 jours par an représentent 16,72 % des effectifs ; 7,65% de 61 à 90 jours ; tandis que 2,73% (+1,32% par rapport à 2006) des réservistes sous ESR accomplissent des d'activités d'une durée supérieure à 90 jours par an.

1.1.4. La formation militaire initiale des réservistes.

Il existe deux types de formations : la "formation militaire initiale des réservistes" (FMIR) dispensée aux réservistes sous ESR et la préparation militaire d'initiation et de perfectionnement à la défense nationale (PMIPDN) qui englobe l'ensemble des formations initiales dispensées aux volontaires issus de la société civile. En 2007, 9536 stagiaires ont été formés, volume en nette augmentation par rapport à l'exercice 2006 (+ 3089).



Chaque armée, la gendarmerie ou formation rattachée adapte ce dispositif de formation à ses besoins particuliers.

De fait, il n'existe pas de modèle standardisé d'organisation de la FMIR, ou des PMIPDN, ni dans leur contenu (à l'exception d'un tronc commun minimum) ni dans sa durée.

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 structuré et réparti en séquences adaptées au niveau de responsabilités envisagées.

Le Service des essences des armées 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.

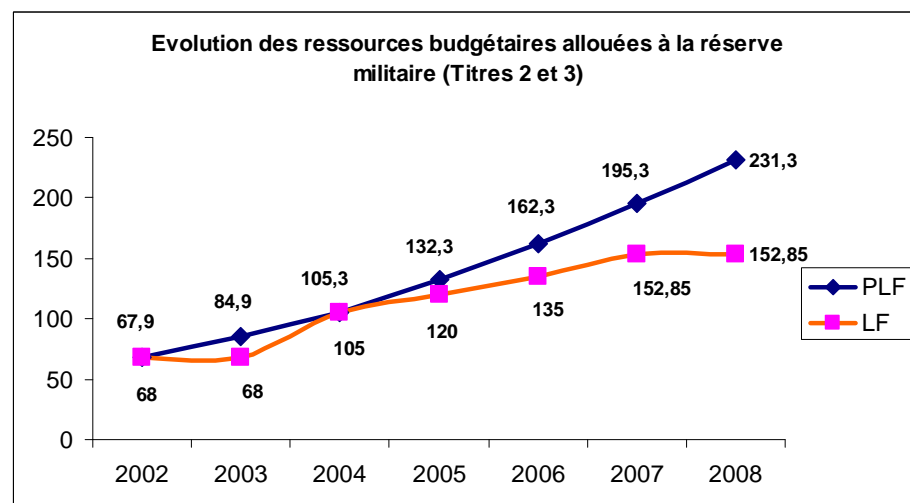
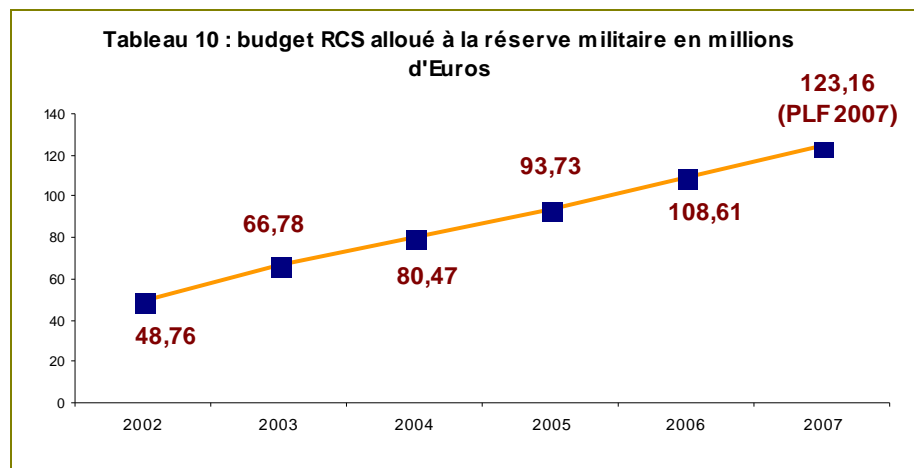
1.1.5. Les crédits affectés à la réserve.

En 2007, les crédits affectés à la réserve militaire au titre des rémunérations et des charges sociales (RCS) hors pensions ont atteint le montant de 123 160 000 euros, en hausse de près de 15 millions d'euros par rapport à l'année 2006 mais avec un décalage de 72 millions par rapport aux prévisions du plan ministériel (195.3 M€ pour 2007).

Le maintien de l'effort budgétaire a permis de poursuivre en 2007 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. Ils correspondent à un

décalage d'environ deux ans par rapport à la montée en puissance planifiée. 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).



Adossés aux crédits RCS, 29.7 millions d'euros de crédits de fonctionnement supplémentaires complètent la dotation dédiée à la réserve militaire, la portant à 152,85 M€.

A la fin de l'exercice 2007, 98,09 % de la dotation RCS 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 de deuxième niveau, clarifiant ainsi la composition de la réserve citoyenne.

Celle-ci ne comporte plus désormais que les seuls volontaires agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience, soucieux d'apporter leur soutien à la défense nationale sans pour autant agir en qualité de militaire. Composée uniquement de bénévoles collaborateurs du service public, aucun objectif quantitatif n'est fixé pour cette composante.

1.2.1. La structure de la réserve citoyenne en 2007 (annexe 10).

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

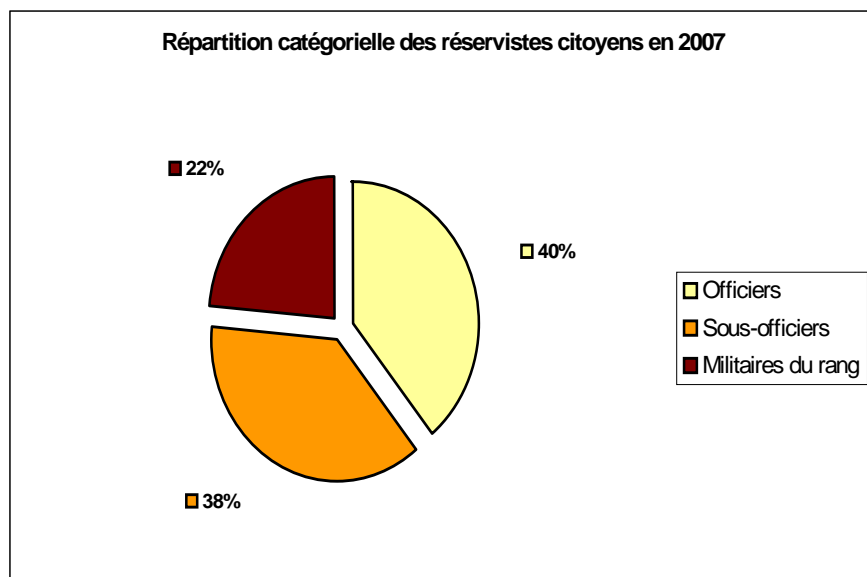
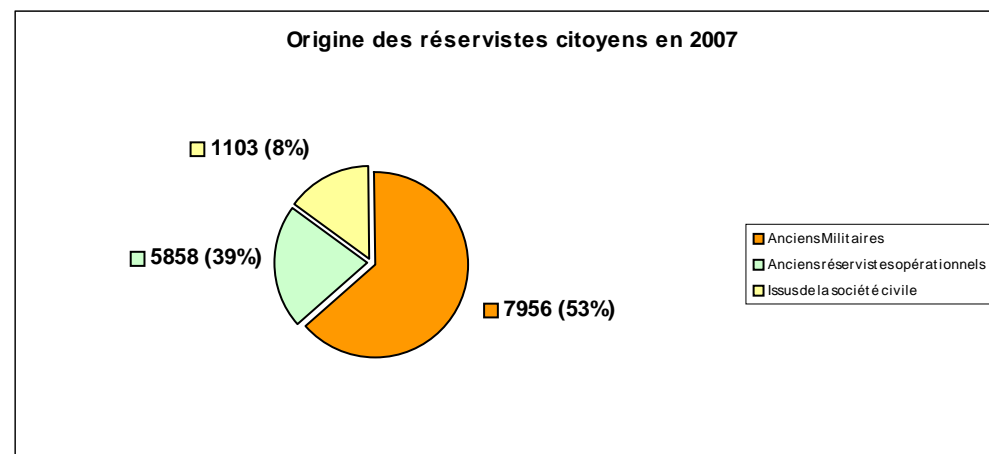
Au 31 décembre 2007, le nombre de réservistes citoyens agréés est de 14 962 volontaires. Ce chiffre marque une hausse de 6% par rapport à l'année 2006.

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.

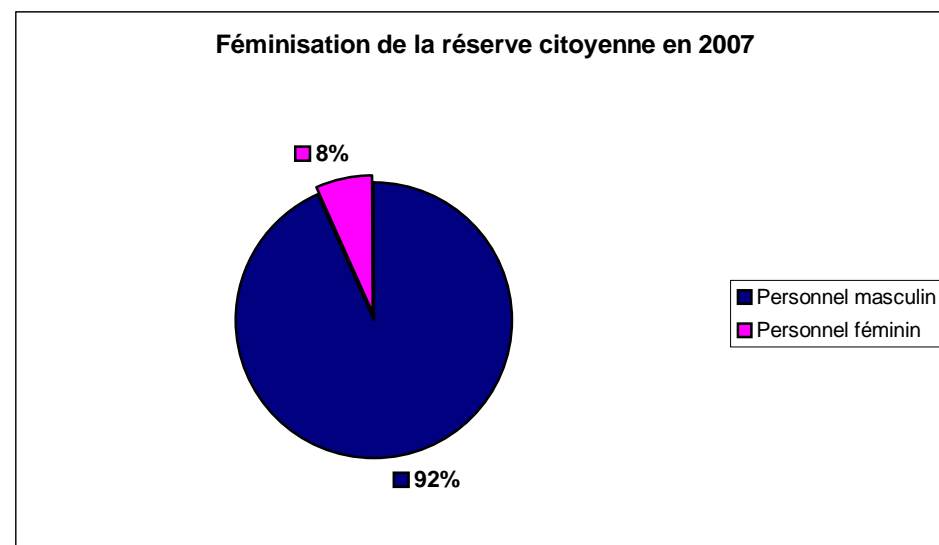
Le recueil d'informations sur la structure de la réserve citoyenne s'est également enrichi de données nouvelles.

Les réservistes citoyens sont majoritairement d'anciens militaires d'active (53%) (Tendance inversée, puisqu'ils étaient issus de la société civile à 54.6% en 2006) et comportent 60 % de sous-officiers et de militaires du rang.



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.

En 2007 le taux de féminisation de la réserve citoyenne a atteint 8%, soit 0,76 % de plus qu'en 2006.



1.2.2. Activités de la réserve citoyenne en 2007.

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 ;
- communication et 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, de la Gendarmerie nationale 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 de politiques de rayonnement adaptés à chaque composante des forces militaires.

1.2.2.2 Les activités spécifiques de la réserve citoyenne.

Carrefours de la défense.

En vue de faciliter les rencontres et les échanges entre monde civil et monde militaire, une structure dédiée à cette mission est mise sur pied dans chaque département. 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 associatif 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.

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

Dès sa publication, les "carrefours de la défense" doivent être progressivement mis en œuvre dans les départements à l'initiative du délégué militaire départemental (DMD).

Réseaux professionnels et associatifs.

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 signé le 31 janvier 2007 qui prévoit la mise en place de réservistes référents auprès de chaque partie concernée par sa mise en œuvre et la convention cadre signée le 23 janvier 2008 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 ;
- **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. Près de 34 000 communes ont déjà procédé à la désignation d'un correspondant défense. Outre l'information qui leur est délivrée, les correspondants défense sont les interlocuteurs désignés des délégués militaires départementaux, qui peuvent les aider dans la conduite de leurs projets. D'une manière générale, les initiatives prises par les correspondants défense au profit de nos concitoyens ont trait au devoir de mémoire ;
- **le monde associatif** non politique.

Ainsi, le réseau encore expérimental des **réservistes à la jeunesse et à la citoyenneté** (RLJC) dont le concept original qui a présidé à son expérimentation au sein de la réserve citoyenne avait prouvé sa pertinence.

Rebâti dans le cadre d'une structure mieux adaptée, à l'horizon 2009, ce réseau qui sera alors animé par 200 RLJC répartis sur tout le territoire national, devrait se révéler plus efficace dans son action de promotion de la culture de la défense auprès des jeunes des banlieues difficiles.

1.2.2.3. Les renforts du protocole en 2007.

Au cours de l'année 2007, 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 105 réservistes citoyens et/ou réservistes opérationnels bénévoles qui ont été sollicités cette année. Majoritairement des hommes (91%), ils ont effectué entre ½ journée et 7 journées et selon la répartition suivante :

Par catégorie :

- Officiers : 62
- Sous-officiers ou officiers mariniers : 30
- Militaire du rang ou matelots : 13.

Par armée :

Armée de terre	Gendarmerie	Armée de l'air	Marine	SSA	SEA
26	26	17	33	2	1

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.

En 2007, 15 associations se sont vu attribuer la qualité de partenaire de la Réserve citoyenne :

- l'association des militaires infirmiers et techniciens de réserve des hôpitaux des armées (AMITRHA) ;
- l'association nationale des réservistes de la Gendarmerie (ANORGEND) ;
- l'association nationale des réserves de l'armée de terre (ANRAT) ;
- l'association nationale des sous-officiers et gendarmes adjoints de réserve de la Gendarmerie (ANSORGAGEND) ;
- l'association nationale des titulaires du titre de reconnaissance de la nation (ANTTRN) ;
- la fédération nationale des anciens des forces françaises en Allemagne et en Autriche "Rhénanie, Ruhr et Tyrol" (FNAFFAA) ;
- la fédération nationale des associations de sous-officiers de réserve (FNASOR) ;
- le groupement des officiers de réserve du service de santé des armées (GORSSA) ;

- l'association nationale des réservistes et des sympathisants de la gendarmerie (RESGEND) ;
- l'union nationale des médecins de réserve (UNMR) ;
- l'union nationale des organisations de réserve (UNOR) ;
- l'association des officiers de réserve de la marine (ACORAM) ;
- l'association nationale des sous-officiers de réserve de l'armée de l'air (ANSORAA) ;
- l'association départementale des sous-officiers de réserve de l'Hérault (ADSOR-Hérault) ;
- la Fédération Maréchal Moncey.

Participant pleinement aux travaux du CSRM, où chacune d'entre elles 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.

Au niveau international il est à noter l'excellence des sportifs et des intervenants de haut niveau de l'UNOR et de la FNSOR (premiers à la "coupe des nations 2007" en Autriche).

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.

La loi 2006-449 du 18 avril 2006 modifiant la loi 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense a apporté des améliorations essentielles à l'organisation, l'emploi et la réactivité militaire de la réserve.

Elle a notamment 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 à la formation professionnelle continue des formations militaires duales, emploi sur les théâtres extérieurs de salariés volontaires en qualité de réservistes, insertion dans le dispositif des actions civilo-militaires).

Dès l'adoption de celle-ci, les travaux de rédaction des textes nécessaires à sa mise en application, engagés par le CSRM, ses commissions d'études prospectives, ses groupes de travail et son secrétariat général, ont débouché sur l'élaboration de tous les projets de textes réglementaires subséquents approuvés le 9 octobre 2006 par le Conseil supérieur de la réserve militaire, réuni en assemblée plénière.

2.1.2. Le décret n° 2007-1442 du 5 octobre 2007 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 :

- la première, d'application directe de la loi du 18 avril 2006 permet de préciser les conditions d'emploi des réservistes afin de prendre en compte, outre les durées d'activité annuelle, la clause de réactivité (Art. 15-1 à 15-4) et la possibilité de servir auprès d'une entreprise dans l'intérêt de la Défense (Art. 15-5 à 15-7). Par ailleurs, elle ouvre une nouvelle voie de recrutement pour les officiers depuis le grade d'aspirant (Art. 19-1) ;
- 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 (Art. 20 à 22) adapté aux contingences de la réserve militaire, la possibilité de solder les réservistes opérationnels 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 et officiers mariniers, la possibilité de déléguer la gestion de la réserve aux commandants de formation administrative (Art. 23-1), 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 (Art. 33-2) et une modification des règles applicables aux réservistes citoyens en matière de grade (Art.31) ;

- 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. Arrêté du 14 décembre 2007 relatif au port de l'uniforme militaire par les réservistes de la réserve militaire, les anciens réservistes admis à l'honorariat de leur grade et les anciens militaires n'appartenant à aucune de ces deux catégories.

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.

Ce texte vise à harmoniser les procédures et pratiques en vigueur au sein de chaque armée ou formation rattachée en matière d'autorisation du port de l'uniforme par ces catégories de personnels, tout en respectant leurs identités propres.

Ce texte apporte en outre plus de clarté, notamment pour le port de l'uniforme par les réservistes citoyens. 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.

Enfin, par sa simplification rédactionnelle, ce texte évite les possibilités d'interprétations divergentes.

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

Pour offrir un cadre d'évolution de la réserve citoyenne plus précis, l'instruction n° 93/DEF/CSRM/SP du 19 avril 2001 devait être refondue.

Cette refonte est l'occasion, en particulier,

- de poser un socle de principes communs aux armées et formations rattachées en matière de recrutement, d'administration et de gestion de la réserve citoyenne, tout en respectant les identités propres de chaque force armée ou service commun ;

- de préciser les conditions de prise en charge des dommages subis par un réserviste citoyen ainsi que de remboursement des frais engagés par ce dernier ;

- de reprendre les dispositions de la décision ministérielle fixant les conditions d'attribution de la qualité de "partenaire de la réserve citoyenne" aux associations qui en font la demande.

Même si certaines dispositions de l'instruction précédente sont reconduites, il a été jugé préférable, plutôt que de modifier substantiellement ce texte, de l'abroger et de le remplacer par un texte complet, dont la simplification rédactionnelle évite les redites superfétatoires et garantit la clarté et la lisibilité.

2.1.3. Le décret n° 2007-1088 du 11 juillet 2007 relatif au Conseil supérieur de la réserve militaire.

En son article 29, la loi modifiée 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 nouveau décret comporte des mesures prises en application de la loi mais également des mesures d'organisation et de fonctionnement propres à améliorer l'efficacité, la réactivité et la représentativité du CSRM.

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

Des mesures d'organisation et de fonctionnement modifient la composition du Conseil restreint, réduit 36 à 18 membres pour rendre cette instance plus opérante. Désignés par le Ministre de la Défense au sein des différents collèges, à l'issue d'élections pour certains, ces membres détiennent un 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 précédemment), 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 instaure 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 :

- l'arrêté du 13 juillet 2007 portant règlement intérieur du CSRM

- l'arrêté du 13 juillet 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du secrétariat général du Conseil supérieur de la réserve militaire.

2.1.3.1. Arrêté portant règlement intérieur du CSRM.

Ce texte abroge 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 deux commissions d'études prospectives du CSRM dont l'économie générale est profondément modifiée par le décret précité. Il formalise également l'action des groupes de travail.

2.1.3.2. L'arrêté fixant l'organisation et le fonctionnement du secrétariat général du CSRM.

Remplaçant l'arrêté du 13 septembre 2000, ce texte 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 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 2007, 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 2007, 36 accidents (12 de moins par rapport à 2006) liés au service ont été dénombrés dans la population des réservistes opérationnels servant sous ESR.

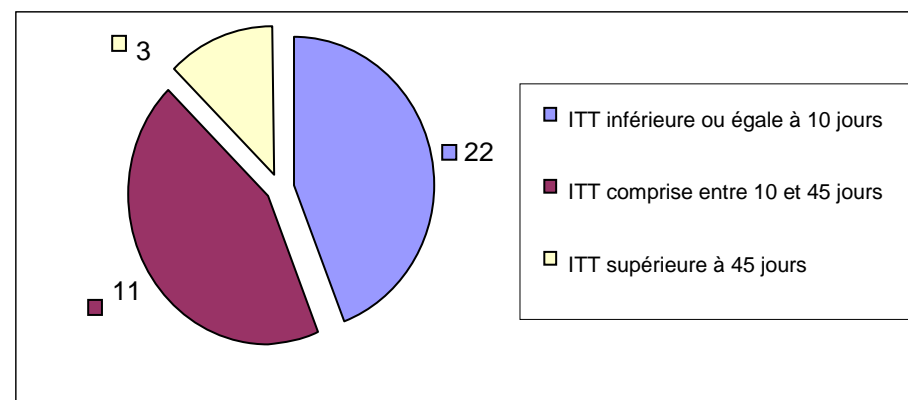
Les accidents ont donc concerné moins de 1 pour 1000 de l'effectif réalisé au 31 décembre 2007 (en 2005, ce taux était de 1,5 pour 1000 réservistes).

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 61 % d'entre elles, inférieures à 10 jours, résultant donc

d'accidents légers. A l'opposé, pour 8 %, l'ITT est supérieure à 45 jours et concerne des cas plus graves. Heureusement aucun décès n'est à déplorer (tout comme en 2006).

Accidentologie des réservistes sous ESR en 2007



Déjà affinées par rapport au bilan de 2006, 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'indemnités 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 une solution qui a été approuvée par le Ministre de la Défense.

La procédure retenue objet de l'instruction N° 5105 DEF/SGA/DAJ/CX2 du 06 juin 2007 relative à la prise en charge des réservistes blessés en service au cours d'une période d'activité de réserve, permet la prise en compte administrative et financière 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 (BLC).

Ce BLC 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 a veillé tout particulièrement à la diffusion d'une information détaillée sur cette nouvelle procédure, en élaborant puis en mettant en ligne sur son site internet(www.defense.gouv.fr/reserves) une fiche pratique visant à aider le réserviste opérationnel en cas d'accident survenant au cours d'une activité sous ESR . Une fiche similaire au profit des réservistes citoyens est en cours de publication.

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 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.

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.

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.

Une étude déjà engagée en 2007 visant à dégager les conditions pratiques de prise en compte des activités dans la réserve opérationnelle par les organismes liquidateurs de retraites sera poursuivie plus en détail en 2008.

2.3. Le passeport professionnel du réserviste.

Au cours l'assemblée plénière du conseil supérieur de la réserve militaire (CSRМ) du 09 octobre 2006, il avait été décidé la mise en place d'un passeport de compétences professionnelles du réserviste, document qui répond à une attente des réservistes et des partenaires sociaux. Ce passeport a été mis en place et signé par le Ministre de la défense le 29 juin 2007.

2.3.1 Objectif.

Le passeport de compétences professionnelles du réserviste est un document personnalisé visant à faire connaître aux employeurs civils les compétences, les qualifications et les savoir faire professionnels acquis par leurs salariés réservistes au cours d'activités militaires accomplies dans le cadre de la réserve opérationnelle ou, pour les anciens militaires, de l'armée active.

2.3.2 Etablissement du passeport.

Destiné à appuyer un dossier de candidature, de reconversion ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), le passeport de compétences professionnelles est remis à chaque réserviste par son autorité d'emploi. Le réserviste renseigne la partie qui le concerne, puis assure le suivi et la mise à jour du document.

2.3.3 Validation des compétences professionnelles.

Il faut entendre par "compétences professionnelles" les qualifications acquises ou les formations militaires suivies par le réserviste, présentant un intérêt pour ses activités professionnelles civiles. La nature de ces compétences et les modalités pratiques de leur validation sont laissées à l'initiative de chacune des armées ou formations rattachées.

Chaque compétence reconnue au réserviste fait l'objet d'une fiche descriptive récapitulant :

- le type d'emploi correspondant à la formation ou à la qualification acquise ;
- la durée de la formation ou le temps passé dans l'emploi considéré ;
- le niveau atteint ;
- les activités effectuées ;
- les aptitudes constatées, utilisables dans le secteur civil.

La fiche descriptive, directement exploitable par l'employeur civil, est validée et signée par l'autorité militaire d'emploi du réserviste.

Ce passeport vient compléter les mesures déjà prises pour renforcer le dialogue Défense-entreprises, faire mieux connaître la réserve militaire et permettre aux employeurs de prendre conscience des avantages que peuvent apporter la présence de salariés réservistes au sein de l'entreprise.

2.4. La communication.

2.4.1 Le site Internet du Conseil supérieur de la réserve militaire.

L'effort initié en 2006 pour améliorer l'attractivité du site a été poursuivi et largement amplifié en 2007. A la lumière des résultats obtenus fin 2006, et confirmés sur le premier semestre 2007, trois axes d'efforts ont été définis, et mis en œuvre à compter de l'été 2007:

- améliorer la lisibilité du site, par une refonte de la structure du sommaire présenté en page d'accueil ;
- privilégier les informations utiles pour tous publics, et en particulier pour les réservistes et futurs réservistes, au niveau interarmées ;
- fluidifier la navigation, que ce soit à l'intérieur du site lui-même ou, selon un processus itératif, avec les sites de armées, de la Gendarmerie nationale et des formations rattachées.

Parallèlement, des ressources humaines supplémentaires ont été consacrées à l'augmentation du rythme de mise à jour des différentes rubriques d'actualité, en commençant par l'annonce, entre juillet et septembre, de l'ensemble des manifestations organisées à l'occasion de la JNR 2007. Il a ainsi pu être vérifié que le nombre de connexions est directement proportionnel au volume de nouveautés publiées dans la rubrique "Brèves" (courts articles d'actualité présentés en page d'accueil).

Enfin, cette refonte s'est inscrite dans le cadre des modifications apportées à partir du mois de septembre au site portail de la Défense, et qui l'ont rapproché des codes de lecture auxquels sont aujourd'hui habitués les internautes (priorité à l'image, large ouverture vers l'insertion de liens, etc...).

Les résultats obtenus sont encourageants :

- le nombre de connexions s'est accru de 25% à partir de septembre 2006 (période de première refonte du site) jusqu'à fin août 2007. Sur la seule année 2007, 142.865 connexions ont été enregistrées entre le 1^{er} janvier et le 31 août (114.079 sur la même période de 2006) ;
- une progression nettement plus élevée a été constatée sur le dernier quadrimestre 2007 (période de deuxième refonte), avec un total de 99.320 connexions entre septembre et décembre, soit une progression de 81% par rapport à la même période de 2006.

242.067 connexions ont été enregistrées au total sur l'ensemble de l'année 2007, soit + 43% par rapport à 2006.

Les résultats obtenus depuis la mise en ligne de la "base de compétences" sont contrastés. 325 personnes, dont 10% de femmes, y sont inscrites au 31 décembre 2007, avec une progression lente mais régulière de mois en mois. Ces premiers résultats peuvent être considérés comme satisfaisants, compte tenu d'une mise en ligne fin 2006.

En revanche, le nombre de connexions émanant des recruteurs reste trop faible : ils n'ont pas encore pris la mesure de cet outil, qu'ils n'utilisent pas ou peu.

2.4.2. Communication électronique: perspectives 2008.

Avec l'ambition de poursuivre en 2008 la progression enregistrée en 2007, différents travaux ont été initiés à partir de novembre 2007, avec la participation active du groupe de travail "Communication" créé au sein du Conseil supérieur de la Réserve Militaire. Ils concernent :

- la mise en œuvre d'une politique de communication active, permettant de diffuser plus largement l'information disponible auprès de cibles génériques ou spécifiques (correspondants Défense, relais Défense Education, Maisons de Services publics, etc...), en fonction de l'actualité ;
- la création des outils autorisant facilement cette mise en œuvre, sans moyens lourds; il s'agira essentiellement de la possibilité pour tout internaute d'inscrire son adresse électronique, sur le site du CSRM, à une "liste de diffusion", à laquelle seront régulièrement envoyés des courriels signalant les nouveautés significatives mises en ligne sur le site ;
- l'ajout aux fonctions existantes de fonctionnalités autorisant la mise en place progressive de techniques de travail collaboratif, de type Web 2.0.

Ces évolutions sont essentiellement de nature applicative, avec l'objectif d'offrir de nouveaux services aux internautes. Elles s'appuieront sur le site "extranet" mise en place fin 2006, afin de respecter la nature essentiellement informative du portail Défense, dont le site du CSRM est l'un des sous-sites.

300 à 350.000 connexions devraient être comptabilisées sur le site de la Réserve Militaire pour l'ensemble de l'année 2008, à moyens constants.

Enfin, une réflexion sera conduite sur la base de compétences, et en premier lieu sur son adéquation aux besoins des recruteurs. Elle devra répondre à la question de savoir si ce sont ses caractéristiques qui handicapent l'outil existant ou s'il ne s'agit que d'une "simple" question de communication et de promotion auprès des recruteurs, et déboucher sur une ou plusieurs actions visant à mettre cet outil au niveau des attentes des réservistes et futurs réservistes.

2.4.3. La journée nationale du réserviste (JNR).

La loi du 22 octobre 1999, modifiée, portant organisation de la réserve militaire et du service de défense a instauré une journée nationale du réserviste (JNR).

En 2007, la JNR s'est tenue le 29 septembre 2007, conformément aux prescriptions de la circulaire du ministre de la défense n°6023 du 30 avril 2007, sur le thème "Le réserviste, acteur de son temps". Ainsi que le prévoyait cette circulaire, certaines manifestations se sont déroulées dans les jours précédant ou suivant cette date, pour tenir compte d'impératifs ou d'événements locaux.

102 manifestations dans 62 villes sur 30 départements ont été réalisées sur l'ensemble du territoire, soit une baisse significative par rapport aux 139 manifestations réalisées dans 130 villes dans le cadre de la JNR 2006.

2.4.3.1 Objectifs.

Le ministre de la défense avait fixé aux manifestations organisées dans le cadre de cette journée un double objectif :

- honorer ceux de nos concitoyens qui servent volontairement dans la réserve militaire ;
- mieux faire connaître de l'ensemble des Français le rôle et les missions de cette composante de nos armées dans la défense du pays.

A cet effet, il était demandé de :

- poursuivre les actions d'information conduites en direction du monde du travail ;
- faire connaître le nouveau protocole Education Nationale-Défense ;
- promouvoir la réserve opérationnelle dans ses deux composantes :
 - la réserve opérationnelle, complément indispensable de l'armée d'active ;
 - la réserve citoyenne, ferment du lien entre les armées et la Nation.
- étudier les conditions dans lesquelles les correspondants défense peuvent être associés aux actions en faveur de la réserve.

2.4.3.2 Déroulement.

L'organisation de cette journée était placée sous la responsabilité des grands commandements organiques d'armée, la coordination interarmées des actions relevant des officiers généraux de zones de défense concernées, et des délégués militaires départementaux au niveau subordonné.

Les activités proposées dans l'ensemble des départements, y compris outre-mer, présentaient quelques disparités dans le déroulement comme dans le contenu, les organisateurs n'ayant pas tous les mêmes moyens à disposition. A noter cependant l'unité dont a fait preuve la Marine par le biais de l'opération "un bateau, un réserviste, une entreprise", présente sur plusieurs bases navales.

Les formes d'actions arrêtées par les organisateurs ont respecté les souhaits du ministre. Elles ont été liées à des événements locaux chaque fois que possible, le thème large autorisant de plus la conduite d'une grande diversité de manifestations 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) et les référents défense des entreprises se sont associés à l'événement, de même que certains correspondants défense de municipalités, voire quelques directeurs d'établissements scolaires.

L'implication significative des associations de réservistes est à souligner, tant dans leur large représentation durant les manifestations, que dans leur investissement dans l'organisation d'événements. De même, certaines municipalités ont également apporté un soutien non négligeable à l'organisation de cette journée.

Les chefs d'entreprises, qui constituaient une cible privilégiée, n'ont pas semblé manifester un grand intérêt à l'opération. Ce point doit cependant être apprécié à la lumière de l'absence d'actions de communication spécifique à leur endroit.

2.4.3.3 Manifestations majeures.

Cinq manifestations peuvent être considérées comme significatives:

- Toulouse le 27 septembre : rallye citoyen pour 30 équipes totalisant 200 lycéens de 4 établissements, expositions et démonstrations sur différents sites de l'agglomération, avec le fort soutien d'entreprises comme Airbus (démonstration A380) et des plus hautes autorités civiles et militaires locales ;
- Paris le 28 septembre : ravivage de la Flamme sous l'Arc de Triomphe au nom de la réserve militaire, en présence de réservistes allemands ;
- Strasbourg le 29 septembre : exposition/démonstrations très significatives, en présence de très hautes autorités dont le SEDAC, place de Broglie ;
- Paris le 29 septembre : prise d'armes à l'Ecole Militaire, comportant une remise de décorations à des réservistes de l'Education Nationale et la lecture d'une citation pour un réserviste revenant d'OPEX ;

- Paris, le 29 septembre : à l'issue de la prise d'armes, journée d'échanges bisannuel avec les réservistes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, organisée par la DMPA, et réunissant 300 réservistes environ.

Il est à souligner que cette journée a été animée autour de démonstrations dynamiques de matériels, de mise en œuvre simulateurs, de présentations d'exercices (maîtres-chiens, plongeurs...) ainsi que de visites de lieux significatifs qui rencontrent toujours un vif succès auprès d'un large public et notamment des jeunes.

2.4.3.4 Communication.

- Communication nationale.

- . *Point de presse Dicod*: annonce de la JNR, le 20 septembre ;
- . TF1 journal télévisé du 29 septembre, à 20h00, consultable en ligne: sujet de 3 minutes environ sur les réserves, avec interview de réservistes du 121°RT; l'expression "journée nationale du réserviste" est citée une fois, sans explication, dans l'introduction du sujet par C. Chazal; aucune référence à la JNR dans le reportage qui suit.

A l'exception de cet unique sujet sur TF1, la JNR 2007 n'a bénéficié d'aucune couverture médiatique nationale.

Enfin, on regrettera également l'absence de communication globale vers certaines cibles significatives: aucun des lycées parisiens n'a été informé des manifestations prévues à l'Ecole Militaire, par exemple. Dans le même ordre d'idée, le volume de documents promotionnels disponible n'a pas été suffisant pour répondre à la demande des Délégués Militaires Départementaux, organisateurs des manifestations provinciales. Ils ont néanmoins bénéficié d'un support audio-visuel court, disponible en téléchargement sur le site du CSRM à partir de fin août.

- Communication locale.

Elle s'est révélée beaucoup plus satisfaisante, puisque la presse locale a largement répondu aux sollicitations des organisateurs en relayant les manifestations organisées dans le cadre de la JNR par de nombreux articles.

Malgré ce déficit en communication nationale, l'édition 2007 de la JNR doit être néanmoins considérée comme un demi-succès, au regard de la qualité et de la diversité des manifestations conduites sur le territoire métropolitain. L'accueil réservé par le public présent lors de ces manifestations confirme largement ce point de vue. Le mérite en revient avant tout aux acteurs de terrain dont la motivation et l'investissement sont conséquents.

Le comité de pilotage institué pour la conception, l'organisation générale, et le déroulement de la JNR n'a pas été dissous après la journée. Afin d'assurer la continuité d'une année à l'autre, il a été reconduit par son président, le secrétaire général du CSRM.

2.4.4. Salon des maires et des collectivités locales.

Pour sa douzième édition, le Salon des Maires et des Collectivités Locales qui s'est déroulé du 20 au 22 novembre 2007 au parc des expositions de la porte de Versailles à Paris, a été l'occasion pour la réserve militaire d'aller à la rencontre des élus.

Le salon regroupait plus de 850 exposants et devrait accueillir plus de 48 000 visiteurs dont 43 % d'élus (maires, députés, sénateurs, adjoints et conseillers municipaux) et 57 % de cadres territoriaux.

Les objectifs pour le ministère de la défense étaient les suivants :

- impliquer les élus locaux dans le renforcement du lien Armée-Nation ;
- délivrer une information directe ;
- sensibiliser les élus locaux / correspondants défense sur l'ensemble des questions de défense ;
- soutenir les relais de la défense au niveau local ;
- consolider le réseau des correspondants défense ;

- témoigner de l'utilisation optimale des ressources allouées à la défense.

Le ministère de la défense y était largement représenté grâce à la présence de toutes les armées et des services communs sur un stand convivial organisé en 3 pôles thématiques présentant de manière équilibrée l'institution de défense et ses domaines d'activités. Chaque pôle constituait un espace de rencontre permettant d'informer et de dialoguer avec les visiteurs et de leur distribuer de la documentation

Le Conseil Supérieur de la Réserve Militaire a pu présenter la réserve militaire, composante essentielle des forces armées, lors d'une mini conférence le mercredi 21, sur le stand du ministère. Des réservistes étaient également présents pour apporter leurs témoignages et répondre aux questions des visiteurs.

2.4.5. Planète PME.

Le CSRM a également participé de façon significative à "Planète PME", manifestation organisée tous les ans par la CGPME. Elle s'est tenue en 2007 au Palais des Congrès de la porte Maillot, à Paris, les 23 et 24 octobre.

Cette participation du CSRM s'est inscrite dans deux dispositifs complémentaires :

- présence permanente sur le stand de la Défense, aux côtés de la DGA et du dispositif de reclassement des anciens militaires ;
- présence d'au moins un Correspondant Régional Entreprise Défense, en tenue, sur chacun des 22 stands régionaux de la CGPME, et ce dans le cadre d'un partenariat ad hoc avec la CGPME.

Les objectifs du CSRM étaient, principalement, de faire connaître le dispositif de partenariat du Ministère de la Défense avec les entreprises pour soutenir la réserve militaire qui débouche sur une convention et l'attribution du label "Partenaire de la Défense". Accessoirement, ce fut

l'occasion de renseigner les responsables des PME sur la réserve militaire.

Le bilan établi est bon, de nombreux contacts ayant été initiés, à haut niveau, avec le monde de l'entreprise. Leur exploitation, en cours fin 2007, confirme l'intérêt et la pertinence d'une telle participation pour le CSRM. Il est en conséquence envisagé de participer à l'édition 2008, qui se déroulera à Marseille.

De plus, cette présence du CSRM dans ce type de manifestation permet également d'affirmer l'existence de la réserve militaire auprès de diverses instances officielles et/ou gouvernementales, ainsi qu'en témoigne, par exemple, le court échange avec le ministre du Travail lors de sa visite sur le stand de la Défense.

2.5. Le partenariat avec les entreprises.

2.5.1. 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 CSRM.

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 2007, 30 CRED étaient opérationnels dans les régions : Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Corse, Franche-Comté, 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. La fonction de CRED est expérimentalement doublée sur les régions les plus importantes.

2.5.2. 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.

Le terme "entreprises" recouvre tous les organismes publics et privés employant du personnel, quel que soit leur statut juridique.

L'objectif de cette convention est :

- d'offrir aux salariés titulaires d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) davantage de disponibilité et une meilleure réactivité durant le temps de travail ;
- 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 CSRM ;

- 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.

Ce que la signature d'une convention apporte à l'entreprise :

1. Signer avec le Ministère de la Défense une convention de soutien à la politique de la réserve militaire,

c'est pour l'entreprise se montrer citoyenne, faire acte de civisme.

2. La loi sur la réserve militaire gère les obligations des employeurs vis-à-vis de leurs salariés réservistes opérationnels.

En s'engageant au-delà de la loi par des avantages en matière de durée de périodes, de réactivité et de salaires,

L'entreprise se voit attribuer en contrepartie, de la part du Ministre de la Défense, la qualité de "Partenaire de la défense nationale" et le 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.



3. Elle reçoit **d'autres avantages** dont notamment :

- l'assimilation de certaines périodes de formation militaire de réservistes à la **formation professionnelle continue de l'entreprise** permettant la récupération des coûts salariaux correspondants ;
- le **crédit d'impôt "réserve militaire"** qui permet aux entreprises de récupérer, sous certaines conditions, une partie des rémunérations versées aux salariés réservistes durant leurs activités de réserve opérationnelle ;
- un stage sur **l'intelligence économique** ;
- un accès à certaines **informations particulières**.

4. Par ailleurs, signer une convention de partenariat, **c'est pour l'entreprise** :

- Offrir à leurs salariés réservistes un cadre de travail dans lequel ils se reconnaissent et n'hésitent plus à se faire connaître ;
- reconnaître leur civisme et stimuler leur polyvalence ;
- favoriser leur épanouissement et leur équilibre ;
- **avoir compris les avantages qu'elle pouvait tirer des qualités dont sont porteurs ses salariés réservistes et qu'ils développent au sein du milieu militaire (esprit d'équipe, sens des responsabilités, goût de l'initiative, discipline, loyauté, sang-froid et réactivité positive en gestion de crise, ... = SAVOIR-ETRE) ;**
- tirer parti du concept de Passeport de compétences du salarié ;
- **ouvrir des horizons en matière de CCM (coopération civilo-militaire).**

2.5.3. Résultats.

Au 31 décembre 2007, 133 conventions de soutien à la politique de la réserve militaire étaient signées avec des entreprises avec, en perspective d'ici la fin 2008, d'atteindre le chiffre de 300.

Les entreprises partenaires 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, hôpitaux) et de tailles.

3. CONCLUSION.

Ce rapport fait ressortir un emploi plus opérationnel des réservistes et l'atteinte à 94,55 % des objectifs soit **58 827 réservistes opérationnels** sous engagement à servir dans la réserve (ESR).

Il pointe une **fidélisation à améliorer**, phénomène de société sans doute accentué ici par une culture encore faible en entreprise pour "le devoir de citoyenneté".

Il conclut enfin à la nécessité de bien **identifier les budgets alloués** aux réservistes et de **les abonder** en fonction des **activités** attendues et des **effectifs** découlant des réflexions en cours.

La réserve opérationnelle, partie intégrante des armées, permet à celle-ci de **faire face à de nombreux pics d'activité**. Sans les réservistes, le recours aux effectifs permanents dans ces situations de crise s'avèrerait beaucoup plus coûteux.

Pour en savoir plus sur la réserve sur la réserve :

- 1 livre : *Les réservistes militaires*

Collection Les petits guides de la défense – La documentation française.

- 1 site : www.defense.gouv.fr/reserves