



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

**Rapport d'évaluation
de l'état de la réserve militaire
en 2003**

Juillet 2004



RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'ÉTAT DE LA RÉSERVE MILITAIRE EN 2003

La loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense dispose en son article 29 que le Conseil supérieur de la réserve militaire (C.S.R.M.) a pour missions :

...

« d'établir un rapport annuel, transmis au Parlement, évaluant l'état de la réserve militaire. »

Le présent rapport est le quatrième document établi en application de cette prescription.

Il s'attache à faire le point, pour l'année 2003, sur :

- les conclusions d'une étude pilotée par l'état-major des armées sur la place de la réserve militaire dans l'emploi des forces armées et les nouvelles orientations fixées par le ministre ;
- le bilan de la montée en puissance de la réserve militaire en 2003, aux plans des effectifs, de l'emploi et des crédits affectés ;
- les études et les travaux des commissions et du secrétariat général du CSRM ainsi que les réflexions en cours.

1 - PLACE DE LA RESERVE MILITAIRE DANS L'EMPLOI DES FORCES ARMEES	4
11 - Etude confiée à l'état-major des armées (EMA)	4
12 - Conclusions de l'étude de l'EMA	4
13 - Nouvelles orientations données par le Ministre	6
2 - BILAN DE LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2003	7
21 – Effectifs réalisés de la réserve opérationnelle	7
22 – Montée en puissance des volontaires sous ESR	7
Situation générale	7
Situation par catégorie de personnel	7
Répartition par origine	8
23 – Emploi des réservistes volontaires	8
24 – La réserve citoyenne	9
25 – Les crédits affectés aux réserves	10
3 – LES ETUDES ET TRAVAUX DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA RESERVE MILITAIRE	11
31 – Le CSRM	11
32 – Travaux des commissions et du secrétariat général	11
Commission "recrutement et fidélisation"	11
Commission "partenariat armées - entreprises"	12
Commission "stratégie de communication - Journée nationale du réserviste"	12
Commission "réserve citoyenne et lien Nation - Armées"	14
Groupe de travail "suivi de la loi"	14
Secrétariat général	15
33 – Réflexions en cours	16
34 – Les associations de réservistes	16
4 – CONCLUSION	17
5 – ANNEXES	19

1 – PLACE DE LA RÉSERVE MILITAIRE DANS L'EMPLOI DES FORCES ARMÉES

11 – Etude confiée à l'état-major des armées (EMA)

L'évolution de l'environnement international de la France a entraîné une mutation de grande ampleur pour nos armées, dont les conséquences se font naturellement sentir sur la réserve militaire en termes de format et de conditions d'emploi.

La réserve opérationnelle, composante à part entière de l'armée d'active, doit pouvoir s'intégrer aux unités projetées en opérations en dehors de nos frontières mais aussi renforcer les unités d'active dans le cadre de leurs missions sur le territoire national.

La loi du 22 octobre 1999, portant organisation de la réserve militaire a donné un socle légal à la réserve militaire et la loi de programmation militaire 1997-2002 en a précisé le format.

Après ces premières années de montée en puissance de la réserve, le ministre de la défense a demandé à l'état-major des armées d'étudier la pertinence du concept d'emploi et des formats retenus.

Cette étude a été conduite en étroite coopération avec les armées, la gendarmerie, les services de santé et des essences, l'inspection de la défense opérationnelle du territoire, le secrétariat général du conseil supérieur de la réserve militaire, la direction des affaires financières et celle de la fonction militaire et du personnel civil.

12 – Conclusions de l'étude de l'EMA

Les conclusions n'ont pas remis en cause les grands principes qui ont sous-tendu l'élaboration de la loi du 22 octobre 1999, à savoir le volontariat, la création d'une réserve d'emploi utilisable dès le temps de paix, l'intégration aux forces d'active et la recherche d'un partenariat avec les employeurs.

En revanche, les conclusions de l'étude ont conduit à revoir le format, l'organisation, les conditions d'emploi et les modalités de montée en puissance de la réserve.

Réaffirmation des principes :

▪ Le volontariat :

Depuis la décision de professionnalisation des armées en 1996, la participation à la défense de la Nation repose sur un acte de volontariat.

Cela concerne le personnel de réserve comme celui d'active et exclut toute contrainte dans le recrutement et dans l'emploi des réservistes.

Certes, le législateur a prévu dans la loi des dispositions soumettant le militaire quittant le service actif à une obligation de disponibilité pouvant aller jusqu'à cinq ans, selon le besoin des armées, mais le rappel des disponibles résulte d'une décision politique, concrétisée par un décret, dans l'hypothèse d'une crise majeure nécessitant la mise en œuvre de l'ordonnance de 1959.

Aussi, l'emploi de la réserve opérationnelle en situation normale ou en situation de crise moyenne, situation vécue depuis une dizaine d'années, ne repose que sur la qualité et la disponibilité des seuls volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR).

▪ **La création d'une réserve d'emploi :**

Avant 1999, la réserve était une réserve de masse, issue de la conscription, composée de formations de réserve juxtaposées aux forces d'active, s'entraînant pour être employées dans le cadre d'une éventuelle mobilisation.

Aujourd'hui, la réserve opérationnelle est une réserve d'emploi. Les cadres et militaires du rang sont employés au quotidien dans les mêmes missions que le personnel d'active aussi bien sur le territoire national que sur les théâtres d'opérations extérieures.

▪ **L'intégration aux forces d'active :**

Il n'y a plus, à l'exception du 2^o régiment médical, de grosses unités de réserve de la valeur du régiment ou de la division.

Désormais les réservistes servent dans les formations professionnalisées, soit à titre de compléments individuels en renfort des états-majors ou des unités d'active, soit au sein de compagnies ou d'escadrons de réserve intégrés aux régiments de l'armée de terre ou aux groupements de gendarmerie.

▪ **La recherche d'un partenariat avec les employeurs :**

Il s'agit d'instaurer une véritable politique de partenariat entre les armées, les réservistes et leurs employeurs civils, qu'ils appartiennent au secteur privé ou public, afin de pouvoir employer la réserve d'une manière plus souple et plus réactive. Ce partenariat implique une meilleure connaissance réciproque des différents acteurs, une bonne prise en compte de leurs intérêts respectifs et l'acceptation d'une « règle du jeu » commune fixée par convention si possible.

Révisions proposées :

▪ **Une organisation mieux adaptée à la politique d'emploi :**

La loi du 22 octobre 1999 a réparti la réserve militaire en deux grands sous-ensembles complémentaires, la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne. Les anciens militaires, soumis à une obligation de disponibilité, appartiennent soit à la réserve opérationnelle lorsqu'ils sont affectés sur des postes décrits en organisation, soit à la réserve citoyenne au titre d'un volant de gestion. Cette distinction est source d'ambiguïté.

Aussi a-t-il été proposé de les intégrer à la réserve opérationnelle qui comporterait deux niveaux : le premier niveau constitué des volontaires liés par engagement à servir dans la réserve (ESR), le deuxième niveau regroupant les anciens militaires soumis à disponibilité et non volontaires pour souscrire un ESR ou ne correspondant pas aux besoins du moment des armées.

▪ **Une expression actualisée des besoins en réservistes sous ESR :**

A l'exception de la gendarmerie, le format retenu pour chaque composante de la réserve diffère assez peu de celui défini dans la loi de programmation militaire.

COMPOSANTE	LPM	NOUVELLE EXPRESSION	DIFFERENCES
Armée de Terre	28 000	29 000	+ 1 000
Armée de l'Air	8 000	8 250	+ 250
Marine	6 500	7 700	+ 1 200
Gendarmerie	50 000	40 000	- 10 000
Santé	7 000	8 600	+ 1 600
Essences	500	500	0
TOTAL	100 000	94 050	- 5 950

Ces effectifs permettent de satisfaire les besoins des forces armées en temps de paix et en temps de crise moyenne (situation vécue depuis une dizaine d'années).

Une situation de crise extrême, combinant un engagement majeur à l'extérieur avec des troubles graves à l'intérieur du territoire national, pourrait nécessiter le rappel des disponibles par décret pris en Conseil des Ministres. Le volume de ces disponibles en régime de croisière est estimé à 90 000.

Lors de l'évaluation de leurs besoins, les forces armées ont mis en évidence la nécessité de pouvoir disposer d'une réserve plus réactive, c'est à dire capable d'intervenir sous un préavis compris entre 4 et 15 jours ; ce besoin concernerait environ 30 % des effectifs sous ESR.

▪ **Une montée en puissance adaptée aux priorités opérationnelles et aux moyens disponibles :**

Au regard des capacités techniques de recrutement des forces armées, il est possible de moduler la montée en puissance des réserves en fonction des priorités opérationnelles fixées et des capacités financières qui pourront leur être allouées. La montée en puissance de la réserve opérationnelle dépend de deux facteurs : le taux d'accroissement des effectifs de réservistes volontaires et le niveau de leur activité annuelle. Les variations de ces deux curseurs permettent d'identifier plusieurs options de montée en puissance, qui privilégient soit une augmentation rapide des effectifs soit une élévation significative du taux d'activité, études évaluées à l'aune des possibilités budgétaires.

▪ **Une indispensable adaptation de la loi sur les réserves :**

Les principaux aménagements à apporter concernent l'articulation de la réserve, la prise en compte de la notion de réactivité, le préavis donné aux employeurs, la durée des ESR, la modification

des limites d'âge ainsi que la mise en place de dispositifs incitatifs au profit des entreprises ayant passé une convention avec la défense.

13 – Nouvelles orientations données par le Ministre

Les conclusions de l'étude pilotée par l'EMA sur la place de la réserve militaire dans l'emploi des forces armées ont été présentées le 23 juin 2003 au ministre de la défense qui a validé certains principes et donné de nouvelles orientations privilégiant l'activité et l'efficacité opérationnelle sur la réalisation des effectifs.

▪ Le rôle indispensable de la composante réserve opérationnelle au sein des forces armées est réaffirmé ; son emploi repose sur les concepts suivants : le volontariat, l'intégration aux forces d'active, la nécessité d'un niveau opérationnel comparable à celui des forces d'active, une réactivité essentielle ;

▪ Le format d'une réserve opérationnelle forte de 94 050 réservistes volontaires est adopté, au lieu des 100 000 prévus dans la LPM ;

▪ Le rythme de montée en puissance est ralenti avec pour objectif 68 000 volontaires sous ESR en 2008, 82 000 en 2010 et 94 050 en 2012 ; ce qui nécessite un recrutement annuel de 6 000 volontaires jusqu'en 2008 et une croissance annuelle moyenne du budget « réserves » d'environ 35 millions d'euros ;

▪ La composition de la réserve militaire est révisée dans le sens proposé par l'EMA.

La réserve opérationnelle se compose désormais d'une réserve de premier niveau regroupant les volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) et d'une réserve de

second niveau, constituée par les disponibles (anciens militaires d'active rappelables par décret pendant 5 ans après leur départ de l'armée d'active).

Les réservistes volontaires n'appartenant pas à cette composante opérationnelle constituent la réserve citoyenne. Ils se consacrent, individuellement ou dans le cadre d'associations, et avec l'agrément des autorités organiques, aux activités destinées à renforcer l'esprit de défense et le lien armées-Nation ; l'autorité militaire peut faire appel à eux pour les affecter, avec leur accord, en réserve opérationnelle.

- Le taux moyen d'activités annuelles sera progressivement porté de 18 jours en 2003 à 27 jours en 2008.

2- BILAN DE LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA RESERVE MILITAIRE EN 2003

21 – Effectifs réalisés de la réserve opérationnelle :

Le format de la réserve opérationnelle fixé pour 2012 est rappelé en annexe 1.

Au 31 décembre 2003, la réserve opérationnelle comprenait 75095 réservistes répartis en 38202 volontaires sous ESR et 36893 disponibles affectés (cf.annexe 2). Il faut souligner que, depuis le 1^{er} janvier 2003, cette ressource en disponibles ne compte plus d'anciens appelés du contingent.

22 – Montée en puissance des volontaires sous ESR :

Situation générale

Au 31 décembre 2003, les effectifs servant sous ESR s'élevaient à 38202 volontaires ; l'objectif fixé pour fin 2003, à savoir 38 000, a donc été légèrement dépassé (100,53 %), la cible 2008 de 68 000 est atteinte à 56,18 % et la cible finale de 94050 à 40,62%.

La progression au cours de l'année 2003 est donc de 5 738 ESR (38 202 au 31.12.2003 pour 32 464 au 31.12.2002) ; elle confirme la vitalité du recrutement déjà observée en 2002 et la validité de l'objectif annuel de recrutement fixé à 6 000, sous réserve que les allocations budgétaires consenties soient à la hauteur des objectifs fixés et des capacités de recrutement.

L'annexe 3 montre cette progression encourageante du volume des volontaires sous ESR, par armée et direction.

Situation par catégorie de personnel

L'annexe 4 précise l'évolution des effectifs de volontaires sous ESR par catégorie (officiers, sous-officiers, militaires du rang).

La progression de 5 738 ESR en 2003 se répartit en :

+ 932 officiers, + 1 997 sous-officiers, + 2 809 militaires du rang.

- Le volume des officiers, au 31.12.2003, était de 11010 (pour 10 078 au 31.12.2002), soit une augmentation de 9,25 % en un an. La cible 2008 de 14 000 officiers est donc atteinte à 78,64 % ;

- Le volume des sous-officiers, au 31.12.2003, était de 15 281 (pour 13 284 au 31.12.2002), soit une augmentation de 15,03 % en un an. La cible 2008 de 26 000 est atteinte à 58,77 % ;

- Le volume des militaires du rang, au 31.12.2003, était de 11911 (pour 9 102 au 31.12.2002), soit une augmentation de 23,58 % en un an. La cible 2008 de 28000 est atteinte à 42,54 % ;

Il est important de souligner que la part relative de chaque catégorie de personnel continue à évoluer favorablement, ce qui engendre un pyramidage de plus en plus normalisé (cf. annexe 5).

Si la part relative des sous-officiers reste stable (40 % de la population totale pour 41 % en 2002), celle des militaires du rang dépasse désormais celle des officiers.

En 2002, les officiers représentaient 31 % de la population totale et les MDR 28 %.

En 2003, le rapport est inversé : les officiers ne représentent plus que 28,82 % de la population totale alors que les MDR en représentent 31,17 %.

Dans le format définitif de 94 050 volontaires sous ESR, les officiers représenteront 17,42 % de la population totale sous ESR, les sous-officiers 38,33 % et les militaires du rang 44,25 %.

Répartition par origine

Le tableau joint en annexe 6 précise l'origine des volontaires. Le volume des volontaires issus de l'active (carrière ou contrat) continue à augmenter (39,6 % en 2001, 40,7 % en 2002, 42,6 % en 2003) ; à l'inverse celui des volontaires ayant effectué le service national diminue (57,6 % en 2001, 51,8 % en 2002, 46,8 % en 2003). Ces évolutions semblent inéluctables eu égard à la professionnalisation des armées.

Il est intéressant et encourageant de constater que la proportion des jeunes issus d'un volontariat dans les armées ou directement du civil continue à progresser ; il convient d'encourager ce mode de recrutement.

Ainsi, la part des anciens volontaires dans les armées ou gendarmes adjoints est passée de 1 % à 1,65 %, celle des volontaires issus du civil de 6,4 % à 10,21 %.

Le tableau joint en annexe 7 donne la répartition des volontaires par origine et par armée ou direction.

Le programme de formation militaire initiale dans la réserve (FMIR) continue à être pertinent et attractif.

En 2003, il a permis de former 1 571 jeunes civils, résultat auquel il aurait été souhaitable d'ajouter 1 240 jeunes formés dans le cadre de la préparation militaire gendarmerie si celle-ci avait pu être financée. De même, environ 200 stagiaires des préparations militaires marine n'ont pu être admis en FMIR faute de capacité suffisante d'accueil dans les centres de formation.

Il est rappelé que la loi de programmation militaire du 27 janvier 2003 prévoit le financement de mesures d'attractivité à hauteur de 85,83 millions d'euros pour la période de 2003-2008 ; il serait souhaitable, pour dynamiser ce recrutement de jeunes, qu'une partie de cette ressource puisse être effectivement affectée au financement de la FMIR en 2005.

23 – Emploi des réservistes volontaires :

Le principe d'intégration des réservistes aux forces d'active conduit les armées à les affecter soit de manière individuelle dans les états-majors, les formations opérationnelles ou les services, soit en les regroupant pour constituer des unités de réserve homogènes (compagnie, escadron, section, peloton) au sein de formations d'active du niveau supérieur (régiments notamment).

En temps de paix, les réservistes peuvent être employés aussi bien sur le territoire national que sur les théâtres d'opérations extérieures. Selon les besoins, les compétences et les volontariats exprimés, ils participent également aux activités organiques, dans des domaines spécifiquement militaires ou non, par exemple en encadrant les journées d'appel de préparation à la défense (JAPD), les formations militaires initiales de réservistes (FMIR) ou les préparations militaires.

En période de crise, ils peuvent participer, avec un délai de réactivité parfois très court, aux interventions extérieures, mais aussi à toute une gamme de missions souvent imprévues : renforcement de la sécurité générale, aide aux populations, continuité du service public, transport aérien et maritime, protection des flux.

En cas de crise extrême, outre les activités précitées, les réservistes pourraient contribuer à des missions de contrôle de zones et de frontières, de sécurisation d'organes gouvernementaux ou d'itinéraires, et de protection d'installations prioritaires de défense ou de points sensibles.

Le tableau joint en annexe 8 donne le volume des journées effectuées sous ESR en 2003 par catégorie de personnel et par domaine d'activité.

Le volume global est de 680 196 jours d'activité contre 595 545 en 2002 et 452 740 en 2001. Compte tenu de la progression des effectifs sous ESR (38 202 pour 32 464 en 2002), le taux moyen d'activités annuelles par réserviste est passé de 18,34 jours à 17,81 jours.

Cette diminution a pour origine une enveloppe budgétaire trop juste eu égard à la croissance des effectifs en dépit d'une importante augmentation du budget comme cela sera précisé au paragraphe 25 ci-dessous.

Le taux d'activité est variable selon les armées et directions. Il faut noter que même si le taux d'activité moyen du réserviste de la gendarmerie a progressé de 12,09 à 13,05 jours, il reste encore nettement inférieur aux taux des armées.

L'étude par domaine d'activité montre que l'essentiel des activités relève de l'emploi (86,23% pour 85,72 % en 2002).

La participation de réservistes à l'encadrement des journées d'appel à la préparation à la défense et des préparations militaires est de 4,56 % contre 5,06 % en 2002.

Les activités hors du territoire national, comprenant essentiellement les OPEX, représentent 3,94% du total des activités effectuées sous ESR.

Ces différents pourcentages sont donc relativement stables par rapport à 2001 et 2002.

La durée moyenne des ESR est précisée en annexe 9 :

83 % des cadres et militaires du rang ont signé un ESR de 1 à 30 jours, ce qui montre que les conditions d'emploi sont cohérentes avec les orientations données.

24 – La réserve citoyenne :

Composition de la réserve citoyenne :

La loi du 22 octobre 1999 précise les deux catégories de personnel qui composent la réserve citoyenne :

- des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité, mais sans affectation dans la réserve opérationnelle. Ces "disponibles" peuvent être versés dans la réserve opérationnelle, en cas de nécessité. Ils constituent donc un "réservoir" d'effectif ;

- des volontaires, issus de l'armée d'active ou de la réserve opérationnelle, mais aussi de la société civile. Dans sa dimension citoyenne, la réserve peut ainsi accueillir les Françaises et les Français désireux de participer à la promotion de l'esprit de défense, et soucieux de mieux faire connaître notre outil militaire. Ces volontaires, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'accès à la réserve opérationnelle, peuvent également, sur leur demande, et

en fonction des besoins des armées, être versés - ou reversés – en réserve opérationnelle.

Si les propositions formulées dans le cadre de l'évolution de la loi précitée sont validées, la réserve citoyenne ne comptera plus que cette deuxième source de recrutement, la totalité des disponibles étant versée en réserve opérationnelle de deuxième niveau.

Au 31 décembre 2003, la réserve citoyenne comprenait 23 336 volontaires agréés et 33 395 disponibles (cf. annexe 10). La part importante des volontaires de la Marine tient dans la spécificité de cette armée qui s'est toujours attachée à disposer de relais d'information et de rayonnement sur l'ensemble du territoire national. Les disparités entre les effectifs de volontaires agréés devront être corrigées.

Il convient de rappeler que si le volume de la réserve opérationnelle a été fixé à 100 000 réservistes, aucun objectif quantitatif n'a été donné pour la réserve citoyenne.

Rôle de la réserve citoyenne

Selon la loi du 22 octobre 1999, la réserve citoyenne a pour objet d'entretenir l'esprit de défense, de renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées et de fournir les renforts nécessaires à la réserve opérationnelle.

L'instruction ministérielle n° 93/DEF/CAB/CSRM du 19 octobre 2001, relative à la réserve citoyenne, a précisé ses champs d'activité. En sensibilisant la société civile aux problèmes de défense, en relayant les informations sur le monde des armées, en facilitant les actions de recrutement et de reconversion, en contribuant au devoir de mémoire, les membres de la réserve citoyenne, comme d'ailleurs leurs autres camarades réservistes,

ont un rôle important à jouer au profit de la défense et des forces armées.

Les forces armées et services communs se sont attachés en 2003 à promouvoir leur réserve citoyenne et à constituer un premier vivier de volontaires agréés, à l'exception de la Marine qui a une antériorité dans la constitution de sa réserve citoyenne.

25 – Les crédits affectés aux réserves :

Les crédits affectés à la réserve militaire comprennent des crédits de fonctionnement et des crédits « rémunérations-charges sociales » (RCS) ; ces derniers sont dimensionnants en terme de taux d'activité des réservistes.

Le volume des crédits affectés en 2003 a connu une hausse significative, notamment au niveau des RCS (+ 18,02 M€) et atteint globalement 80,68 millions d'euros dont 66,78 M€ en RCS.

Le tableau joint en annexe 11 donne les courbes de croissance des crédits RCS, par armée et direction, depuis 1999.

Cette augmentation importante des crédits a permis de suivre la courbe de montée en puissance des effectifs de volontaires sous ESR (+ 5738 ESR), sans pour autant éviter une légère baisse du taux moyen d'activités annuelles (17,81 jours en 2003 pour 18,34 en 2002).

Pour atteindre simultanément les objectifs fixés par le ministre de la défense, à savoir 68000 volontaires sous ESR en 2008, effectuant un taux d'activité de 27 jours, les budgets attribués à la réserve militaire dans les années à venir devront bénéficier d'une attention particulière et être l'objet d'un accroissement en

adéquation avec les objectifs fixés, faute de quoi la montée en puissance de la réserve opérationnelle sera fortement compromise et l'action de la réserve citoyenne très discrète.

3- LES ETUDES ET TRAVAUX DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA RESERVE MILITAIRE

31 – Le CSRM

La loi du 22 octobre 1999 a institué le Conseil supérieur de la réserve militaire, organisme chargé d'émettre des avis et des recommandations dans le domaine de la politique des réserves. La composition du CSRM est rattachée en annexe 12.

32 – Travaux des commissions et du secrétariat général

Commission « recrutement et fidélisation » :

Cette commission a pour mandat de proposer des mesures novatrices visant, d'une part, à favoriser le recrutement des jeunes volontaires puis de les fidéliser, d'autre part, à inciter les anciens militaires (de carrière, sous contrat, volontaires dans les armées ou anciens appelés du service national) à faire acte de volontariat pour les réserves.

La commission a travaillé sur plusieurs sujets :

- La couverture des risques des réservistes lors de leurs activités militaires et la couverture sociale du réserviste, eu égard notamment au partage des responsabilités entre l'employeur militaire, l'employeur civil et le réserviste en tant qu'individu ; un mémento guide de la protection sociale du réserviste titulaire d'un ESR a été rédigé et diffusé au 2^o trimestre 2004.

- Le développement d'une base de données des compétences : cette base, suivie par le secrétariat général du CSRM, poursuivra un objectif double :

- participer au recrutement en permettant aux forces armées d'interroger un fichier de candidatures de civils détenteurs de certaines spécialités et volontaires pour entrer dans la réserve,
- suivre, en transverse, des réservistes servant sous ESR ayant une spécialité commune mais n'appartenant pas à une même armée (exemple : linguistes).

Cette base devrait être opérationnelle fin 2004.

- Des primes incitatives, qui sont prévues à l'article 22 de la loi du 22 octobre 1999 (« les réservistes exerçant une activité au titre de leur engagement dans la réserve opérationnelle peuvent bénéficier d'une prime de fidélité ainsi que d'autres mesures d'encouragement... »).

La proposition de la commission d'instaurer une prime d'incitation au volontariat destinée à de jeunes militaires du rang de réserve a été reprise par la Direction de la fonction militaire et du personnel civil (DFP) sous la forme d'une prime de fidélisation et de réactivité. L'étude est en cours.

- La commission a donné un avis favorable à la création d'un avancement d'échelon au sein d'un même grade, mesure qui va dans le sens de la considération à apporter au personnel de réserve issu du contingent ou de la société civile (actuellement ce personnel est rémunéré au premier échelon du grade quelle que soit son ancienneté dans celui-ci).
- L'attractivité de formations délivrées par l'institution militaire, qui s'intégreraient dans un cursus universitaire ou professionnel. Il paraît intéressant de creuser la piste ouverte par la validation des acquis de l'expérience (VAE), procédure issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

La commission travaille à l'élaboration d'un catalogue de formations qualifiantes intéressant à la fois l'institution militaire et les employeurs civils.

- L'évolution du système de récompenses et de décorations du personnel de réserve.

Les propositions de la commission ont été reprises dans le cadre d'une étude pilotée par la sous-direction des bureaux du cabinet du ministère de la défense (SDBC), concrétisée par la parution de deux décrets 2004-3 et 2004-4, du 2 janvier 2004, sur la médaille des services militaires volontaires et sur la médaille de la défense nationale, désormais ouverte aux réservistes.

Commission « partenariat armées - entreprises » :

Cette commission a pour mandat d'étudier la mise en place d'un organisme permanent de liaison armées-entreprises mettant en œuvre un partenariat avec les entreprises sous forme de conventions de soutien à la politique de la réserve prévues par la loi du 22 octobre 1999.

S'appuyant sur les principes de la loi du 22 octobre 1999, la commission a travaillé à la rédaction d'une nouvelle convention-type de soutien de l'entreprise à la politique de la réserve militaire. Cette convention à choix multiples est adaptable selon la nature et la taille de l'entreprise signataire. Ce travail a été conduit en étroite collaboration avec les employeurs, le MEDEF, la CGPME et la DFP.

Le but de la convention est d'obtenir de la part des employeurs des mesures plus favorables que celles fixées par la loi, notamment en matière de réactivité et de disponibilité du réserviste. Toutefois, des incitations financières ou fiscales

permettraient d'obtenir plus facilement l'adhésion des employeurs.

La commission propose de créer un organisme de suivi des conventions afin de diffuser le concept de nouvelle réserve au sein des entreprises et d'expliquer son importance pour la défense nationale.

Cet organisme appelé "comité de liaison de la réserve militaire", intégrée au CSRM, s'appuierait sur une structure centrale paritaire, dénommée "comité de direction", et sur un réseau de "correspondants régionaux entreprises-défense (CRED)" agissant en liaison étroite avec les conseils économiques et sociaux régionaux.

Commission « stratégie de communication – journée nationale du réserviste »

Cette commission a pour mandat de proposer :

- des actions de communication destinées à mieux faire connaître les réserves au grand public et à favoriser le recrutement de réservistes ;
- Les objectifs et les modalités de la journée nationale du réserviste prévue par l'article 55 de la loi du 22 octobre 1999.

La Journée Nationale du Réserviste 2003 (JNR 2003)

La journée nationale du réserviste a été organisée le 25 octobre 2003, au niveau du département.

S'inscrivant dans le cadre de la JNR 2003, deux manifestations majeures se sont déroulées à PARIS :

- un colloque destiné aux réservistes appartenant à l'Education nationale, le 25 octobre 2003,
- une exposition à l'Assemblée nationale du 21 octobre au 6 novembre 2003.

Organisée dans tous les départements, y compris ceux d'outre-mer, la JNR 2003 avait un triple objectif :

- sensibiliser les responsables socio-économiques aux enjeux de la réserve au sein d'une armée professionnelle ;
- valoriser l'apport professionnel et humain que représentent les réservistes dans l'entreprise ;
- favoriser le recrutement de nouveaux réservistes et faciliter l'exercice de leurs activités militaires.

Placée sous la présidence des préfets, elle a favorisé la concertation entre les différents acteurs concernés par la défense - en particulier les DMD dont le rôle en matière de réserves a été mis en valeur- les réservistes et les employeurs.

Elle s'est adressée, en effet, autant aux entrepreneurs qu'aux décideurs socio-économiques de chaque département ainsi qu'aux correspondants défense dont la mise en place, au sein de chaque conseil municipal, est relativement récente (circulaire ministérielle du 26 octobre 2001).

Les activités proposées dans l'ensemble des départements présentaient un caractère équilibré tant dans le déroulement de la journée que dans celui de son contenu. Il s'agissait à la fois de présenter l'activité de la réserve, de faire témoigner des réservistes et d'associer largement les responsables socio-économiques autour de tables rondes ou colloques dans le but d'établir un partenariat équitable au regard des intérêts respectifs.

Par rapport aux objectifs fixés, la cible « responsables socio-économiques » n'a été que partiellement atteinte. En effet, seulement 858 employeurs ont été présents lors de cette journée ; ils ne représentent que 5,5% de la participation totale (15 596 personnes).

En revanche, les correspondants défense se sont largement mobilisés (3152 participants représentant 20,20% de la participation globale).

La JNR 2003 a montré que l'implication des délégués militaires départementaux dans l'organisation de la journée nationale du réserviste était déterminante au plan local.

Conseiller auprès du préfet, sa fonction à caractère interarmées fait du DMD un interlocuteur privilégié pour fédérer un événement comme la JNR, diffuser les messages sur la réserve et sensibiliser les acteurs locaux.

La JNR de l'Education nationale :

Cette journée, organisée par la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives du ministère de la défense (DMPA), en liaison avec le CSRM, était plus particulièrement destinée à des réservistes appartenant à l'Education nationale et ayant à dispenser ou à faire dispenser l'enseignement de défense en milieu scolaire.

Cette journée poursuivait un double objectif :

- transmettre aux réservistes de l'Education nationale une information privilégiée sur les récentes évolutions et les enjeux de la défense, tant au plan national qu'euro-péen ;
- constituer un réseau de personnes identifiées au niveau local et susceptibles d'apporter un concours actif aux enseignants ayant en charge l'enseignement de défense au collège (3ème) et au lycée (1ère).

De l'avis général, cette journée a été profitable aux participants qui avaient répondu présents dans la proportion de 50% des personnes conviées. Il est apparu souhaitable de reconduire cette activité en 2004, reconduction qui a d'ailleurs été explicitement mentionnée par le ministre de la défense dans son allocution de clôture.

Exposition à l'Assemblée nationale :

Toujours dans le cadre de la journée du réserviste, une exposition a été organisée dans le couloir souterrain de l'Assemblée nationale, du 21 octobre au 6 novembre 2003.

Inaugurée le 21 octobre, en présence du président de l'Assemblée nationale et du ministre de la défense, cette exposition avait pour but de sensibiliser les députés à la nouvelle problématique des réserves. Elle avait pour thème général « la Réserve, une vie doublement active », soulignant ainsi le double engagement du réserviste dans sa vie professionnelle et dans la réserve militaire.

Cette exposition a été ponctuée par deux colloques : le premier, le 22 octobre, sur le thème « la réserve, une nécessité pour la défense », avec témoignages de réservistes ayant participé à des activités en opérations ; le second, le 5 novembre, sur le thème « la réserve, un atout pour l'entreprise », décliné en deux volets : l'apport des réservistes à l'entreprise, d'une part, et d'autre part, quel partenariat nouveau entre la défense et les entreprises ? Les différents témoignages se sont révélés très instructifs, notamment l'exposé fait par l'attaché de défense air du Royaume-Uni sur le concept SABRE dont l'originalité, en matière de convention entre le ministère de la défense et les entreprises, a suscité un vif intérêt pour ceux des participants qui le découvraient.

Commission "réserve citoyenne et lien Nation-armées"

La commission a pour mandat de proposer les modalités d'organisation et de fonctionnement de la réserve citoyenne, qui constitue l'élément le plus original dans le cadre de la nouvelle loi sur les réserves.

En 2003, la commission a continué à expérimenter le concept "AGORA DEFENSE". Il s'agit d'un carrefour de rencontre qui regroupe des associations de réservistes, des organismes comme

l'Institut des hautes études de la défense nationale (IHEDN), Civisme défense armée-Nation (CIDAN) et des réservistes intéressés par la défense, dans le but de coordonner des actions communes visant à développer l'esprit de défense et de promouvoir la réserve.

Au cours de l'année, la commission a suscité une douzaine d'initiatives et, après étude des projets proposés, en a retenu six (Alpes, Bas-Rhin, Côte d'Azur, Loir et Cher, Maine et Loire, Picardie). Les acteurs de ces projets se sont fortement impliqués dans le déroulement de la JNR 2003 à l'intérieur de leur département.

Dans le Cher, qui a été le département précurseur en création d'AGORA DEFENSE, l'année a été particulièrement marquée par la signature le 10 mai 2003 d'une convention de coopération Défense-Éducation-nationale sous l'égide d' "AGORA Défense 18".

La commission s'intéresse également à la mise en place de correspondants défense au sein des municipalités (17 000 étaient désignés fin 2003). Les correspondants défense ont largement participé aux différentes manifestations organisées dans le cadre de la JNR ; ils sont demandeurs d'information, voire de formation.

Groupe de travail « suivi de la loi »

Ce groupe de travail, composé de deux membres de chaque commission précitée, a pour mandat de proposer les aménagements souhaitables au dispositif législatif et réglementaire relatif aux réserves.

Les propositions les plus importantes formulées par le groupe portent sur :

- l'organisation de la réserve :

qu'ils soient affectés ou non, tous les disponibles provenant de l'armée d'active constitueraient la réserve opérationnelle de deuxième niveau ;

- l'admission dans la réserve d'anciens engagés de la Légion étrangère ayant conservé leur nationalité étrangère ;

- les modifications des limites d'âge qui porteraient celles des militaires du rang de la réserve opérationnelle à 48 ans et qui instaурeraient une limite d'âge unique en réserve citoyenne portée à 65 ans ;

- l'augmentation de la durée de l'ESR, permettant d'accorder des ESR de 150, voire 180 ou 210 jours, pour remplir des missions opérationnelles (notamment en OPEX pour tenir des postes en milieu interallié) ;

- le fractionnement des activités par demi-journée ce qui introduirait de la souplesse dans l'emploi de certaines conditions (interprétariat, conférences, participation à des réunions de commandement ...) ;

- la position des fonctionnaires, afin qu'ils ne soient plus placés en position de détachement au-delà de 30 jours d'activités sous ESR non consécutifs ;

- la représentation de la fonction publique au sein du CSRM.

Secrétariat général

Au cours de l'année 2003, le secrétariat général du CSRM, en liaison avec les commissions, a également initialisé certaines études ou apporté sa contribution à d'autres :

- participation à l'étude pilotée par l'EMA sur la place de la réserve militaire dans l'emploi de forces armées (cf. ci-dessus paragraphe 1) ;

- pilotage de deux études confiées par l'EMA au SG/CSRM, au 1^{er} semestre 2003 :

- étude sur l'apport éventuel de l'emploi des réserves dans le cadre de l'externalisation de fonctions de soutien en opérations (étude regroupant des représentants de l'EMA, de la DFP, du Groupement interarmées des affaires civilo-militaires (GIACM), du MEDEF, de la CGPME, de grands groupes : THALES, Universal Sodexho, EADS, Lemoigne Pérignon, Institut Esprit Service) ;

- étude sur la contribution de la réserve à la fonction protection (étude de réflexion prospective conduite avec des représentants des armées et de 14 ministères concernés).

- pilotage d'un groupe de travail sur les relations employeurs – institution militaire dans le cadre des travaux sur la modification de la loi, regroupant des représentants de la DFP, du MEDEF, de la CGPME, du ministère du travail, de celui de la fonction publique, des grands groupes (Air France, THALES, IBM France, EADS,...).

- participation à l'élaboration d'une enquête conduite par l'observatoire social de la défense (OSD) sur la notoriété, l'image et l'attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français âgés de 18 à 39 ans.

- participation, en liaison avec la délégation à l'information et à la communication de la défense (DICO) à l'élaboration du plan de communication sur la réserve militaire lié aux différentes manifestations (JNR, exposition à l'Assemblée nationale...) et à la réalisation de supports de communication.

- développement du site Internet du CSRM «www.defense.gouv.fr/reserves» avec mise en ligne d'informations et animation d'une messagerie interactive ; la

moyenne mensuelle de connexion sur le site est de l'ordre de 15000.

- diffusion, depuis juillet 2003, de « la lettre du CSRM » bulletin trimestriel qui traite de toute étude ou manifestation relative à la réserve militaire et qui fait un point régulier des

travaux des commissions. Cette « lettre du CSRM » est mise en ligne sur le site internet du CSRM.

De manière permanente le secrétariat général pilote des réunions de concertation avec les délégués aux réserves des forces armées et services communs ; il dirige notamment le groupe « contrôle de gestion de la fonction réserve » en liaison avec la Mission d'aide au pilotage du ministère de la défense et élabore les tableaux de bord destinés au ministre.

33 – Réflexions en cours

Les études conduites par le conseil supérieur de la réserve militaire en 2004 sont sous-tendues par les orientations données par le ministre de la défense lors de la dernière assemblée plénière du CSRM, qui s'est déroulée le 8 décembre 2003 à l'Ecole militaire.

Ces orientations concernent :

- la poursuite des études visant à améliorer les conditions de travail et d'environnement du réserviste (règles sur l'avancement d'échelon, la prime de fidélisation et de réactivité, la mise en place de bourses d'étude, l'élaboration d'un catalogue de formations qualifiantes, le développement d'une base de compétences, validation auprès de l'IRCANTEC des droits acquis au titre de la réserve opérationnelle) ;

- la poursuite de l'action conduite vers les réservistes de l'Education nationale (organisation notamment d'une deuxième journée, en liaison avec la DMPA, à l'automne 2004) ;
- le développement de la communication vers les chefs d'entreprise ;
- la mise en place d'un partenariat avec les entreprises (conventionnement, compensations) permettant d'améliorer la réactivité, la disponibilité et l'efficacité opérationnelle, les premières conventions ayant été signées à l'Hôtel de Brienne, le 13 juillet 2004, les trois signataires étant Air France, IBM France et Innovation & Industrie (PME) ;
- la mise en place d'une structure de partenariat défense-entreprises au niveau central (CSRM) et au niveau régional.
- l'extension des associations AGORA et l'étude de l'implication éventuelle des délégués militaires départementaux dans ce dispositif ;
- la diffusion, sous l'égide de la DICOd, d'un plan de communication pluriannuel sur la réserve.

34 – Les associations de réservistes

La loi du 22 octobre 1999 reconnaît dans son article 1er le rôle des associations de réservistes comme relais essentiel du renforcement du lien entre la Nation et ses forces armées et souligne, dans le même article, qu'elles ont droit à sa reconnaissance pour leur engagement à son service.

Elle prévoit également que tout réserviste ou ancien réserviste admis à l'honorariat, peut participer bénévolement à des activités définies ou agréées par l'autorité militaire.

L'instruction ministérielle n° 94/DEF/CAB/CSRM du 19 octobre 2001 a précisé les relations entre les forces armées et les associations de réservistes et a défini le champ de leurs activités.

Les associations peuvent apporter leur concours dans toutes les actions favorisant le renforcement du lien entre la Nation et les forces armées, le développement de l'esprit de défense et ce, plus particulièrement, dans les domaines suivants :

- ◆ aide au recrutement des personnels d'active et de réserve et des candidats à une préparation militaire par la constitution de relais d'information,
- ◆ aide à la reconversion des militaires,
- ◆ communication et relations publiques au profit des forces armées et des actions favorisant l'esprit de défense,
- ◆ contribution au devoir de mémoire.

Cette instruction ministérielle sert de cadre à l'établissement ou au renouvellement de conventions entre, d'une part, chaque armée ou direction et, d'autre part, les associations de réservistes concernées, le but étant de développer un véritable partenariat.

Les associations sont représentées au sein des commissions du CSRM et participent activement aux travaux.

De plus, les présidents des douze associations représentées sont conviés régulièrement à des réunions de concertation, pilotées par le secrétaire général du CSRM. Ces réunions permettent de faire des points de situation sur l'évolution de la réserve, de recenser les problèmes majeurs (par exemple : participation à la JNR, développement de l'expérimentation AGORA défense, subventions, ...), de solliciter des avis et de donner des orientations. Elles sont toujours sources d'enseignement.

4 - CONCLUSION

La loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense a permis de définir les fonctions de la nouvelle réserve :

- renforcer une armée professionnelle très sollicitée par la multiplication des crises ou des événements exceptionnels, tant à l'intérieur du territoire national que sur les théâtres d'opérations extérieures ;
- compléter les moyens des armées par l'apport de compétences et de spécialités civiles dans un cadre d'emploi des forces où les frontières entre action militaire et action civile d'une part et entre temps de paix et temps de crise d'autre part tendent à s'estomper ;
- contribuer au soutien, par nos concitoyens, des actions de leurs forces armées en constituant une passerelle privilégiée entre celles-ci et la société civile et en favorisant la connaissance de l'outil de défense.

L'étude sur la place de la réserve militaire dans l'emploi des forces armées a validé les grands principes qui ont présidé à la création de la nouvelle réserve : volontariat, réserve d'emploi intégrée aux forces d'active, nécessité d'un partenariat avec les employeurs.

La réserve militaire tient désormais une place importante, indispensable et indiscutée dans le dispositif de défense.

Comme l'a souligné le ministre de la défense « en matière d'emploi, la réserve opérationnelle a fait ses preuves. L'engagement de nos réservistes aux côtés des forces d'active est devenu une réalité quotidienne sur le territoire national comme sur les théâtres d'opérations extérieures ».

Les excellents résultats du recrutement en 2003, confirmant la tendance relevée les années antérieures, témoignent de l'intérêt porté à la réserve. Les volontaires souhaitent être employés utilement, ce qui correspond aux besoins des forces armées et nécessite de pouvoir leur offrir un taux d'activités annuelles satisfaisant.

C'est pour cela que la montée en puissance de la réserve militaire, complément indispensable des forces armées, demande un effort financier important et soutenu, qui reste cependant marginal eu égard au budget global de la défense.

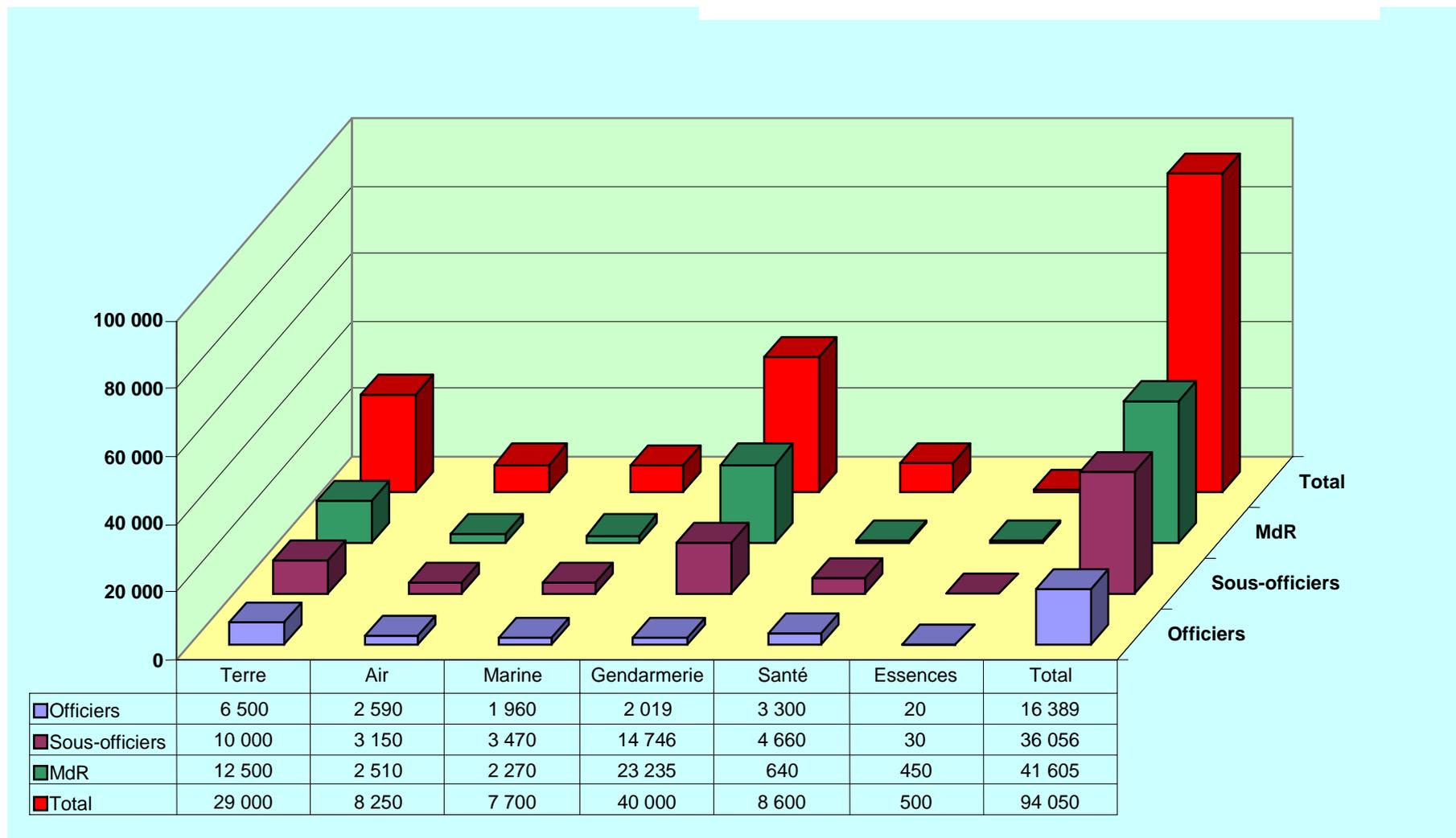
Enfin les évolutions proposées du cadre législatif devraient permettre d'améliorer l'emploi de la réserve, notamment en matière de réactivité; cela ne peut aboutir qu'avec l'établissement d'un partenariat solide avec les employeurs civils.

Après le défi du recrutement, qui semble désormais en bonne voie d'être relevé, dès lors que les moyens financiers seront accordés, le deuxième grand défi sera de faire mieux connaître et mieux reconnaître l'engagement du réserviste dans son environnement professionnel.

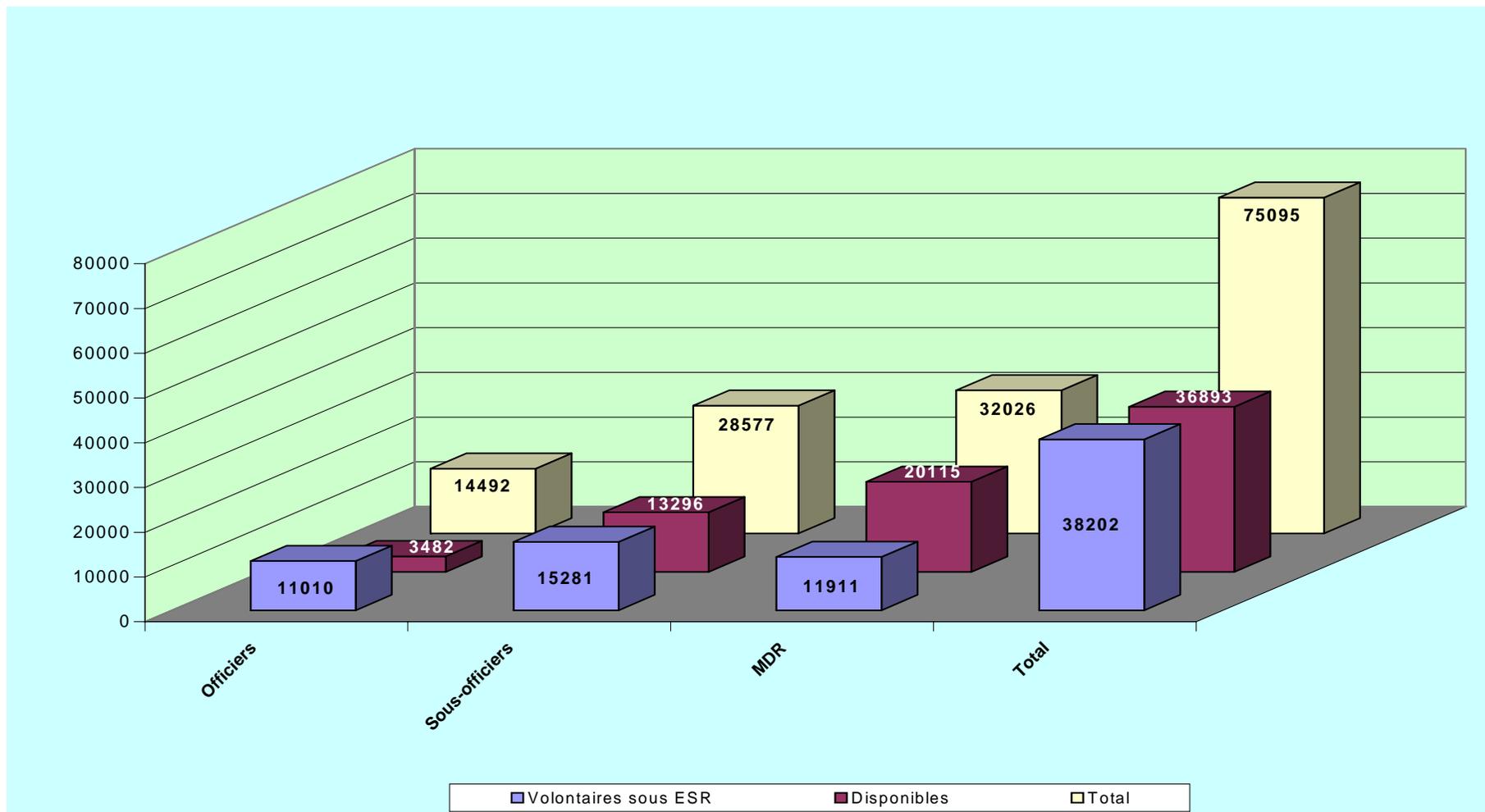


ANNEXES

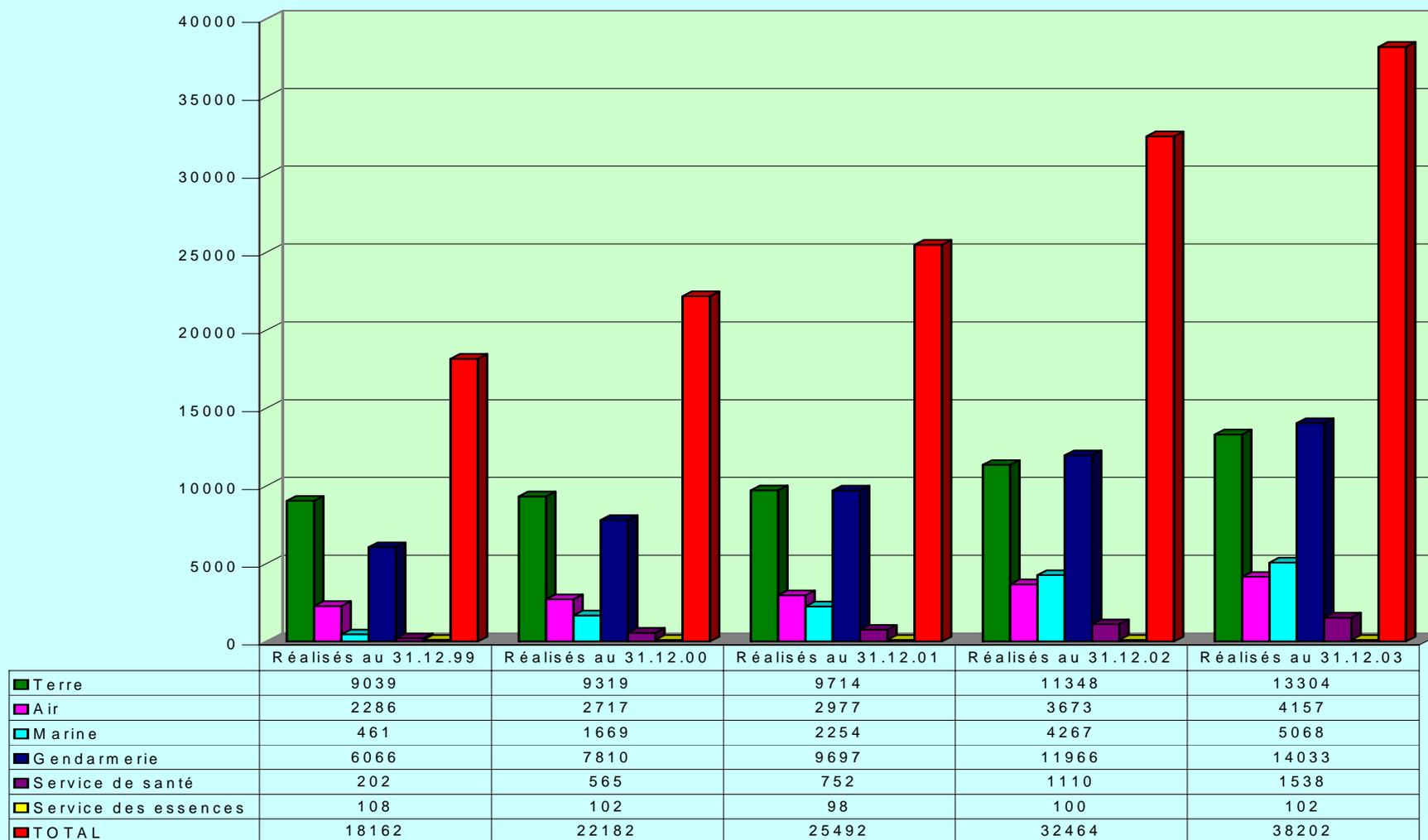
Format de la réserve opérationnelle Maquette 2012



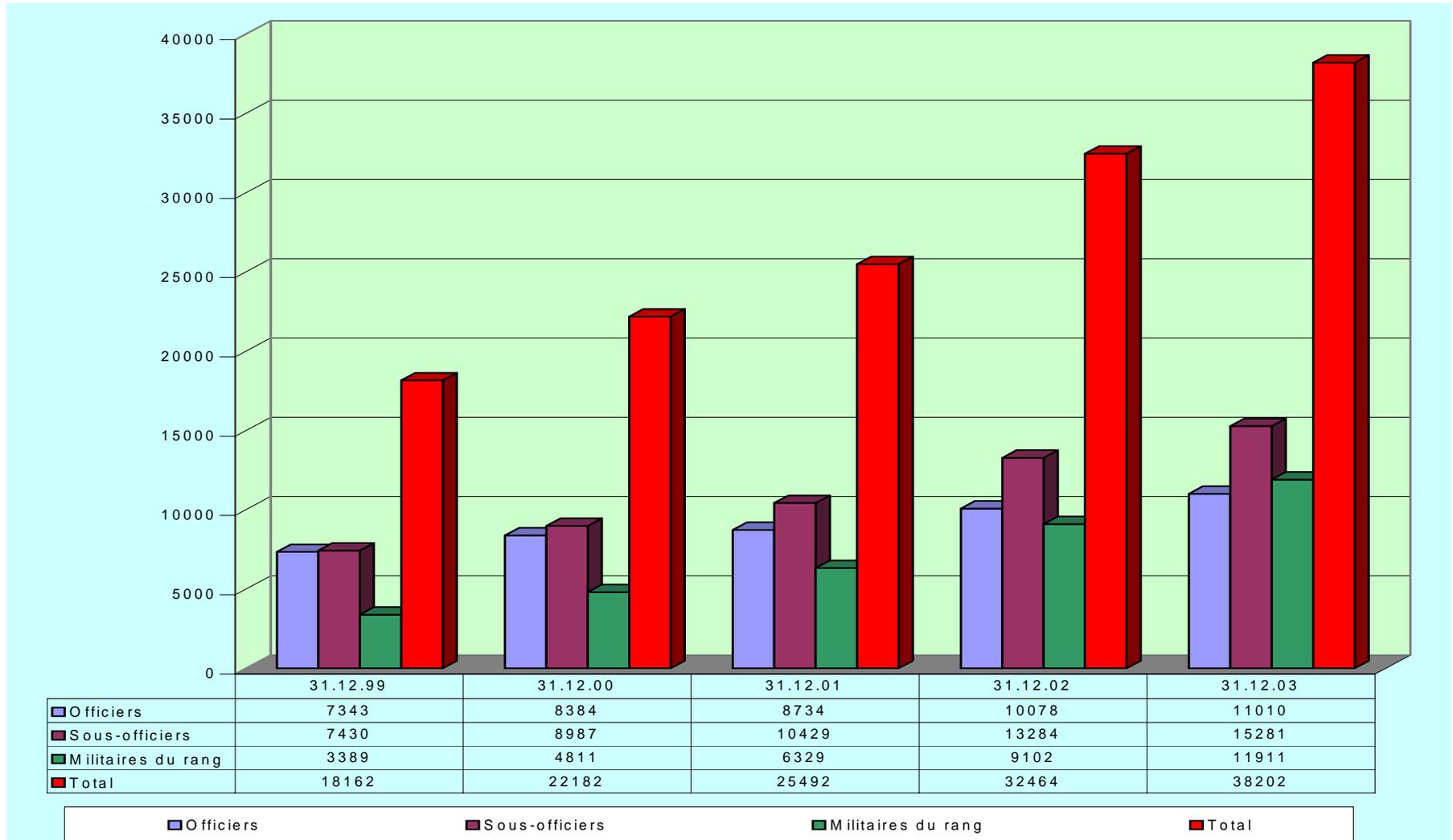
Effectifs totaux (disponibles et volontaires) réalisés au 31 décembre 2003



Évolution des effectifs des volontaires sous ESR par année (1999 à 2003)

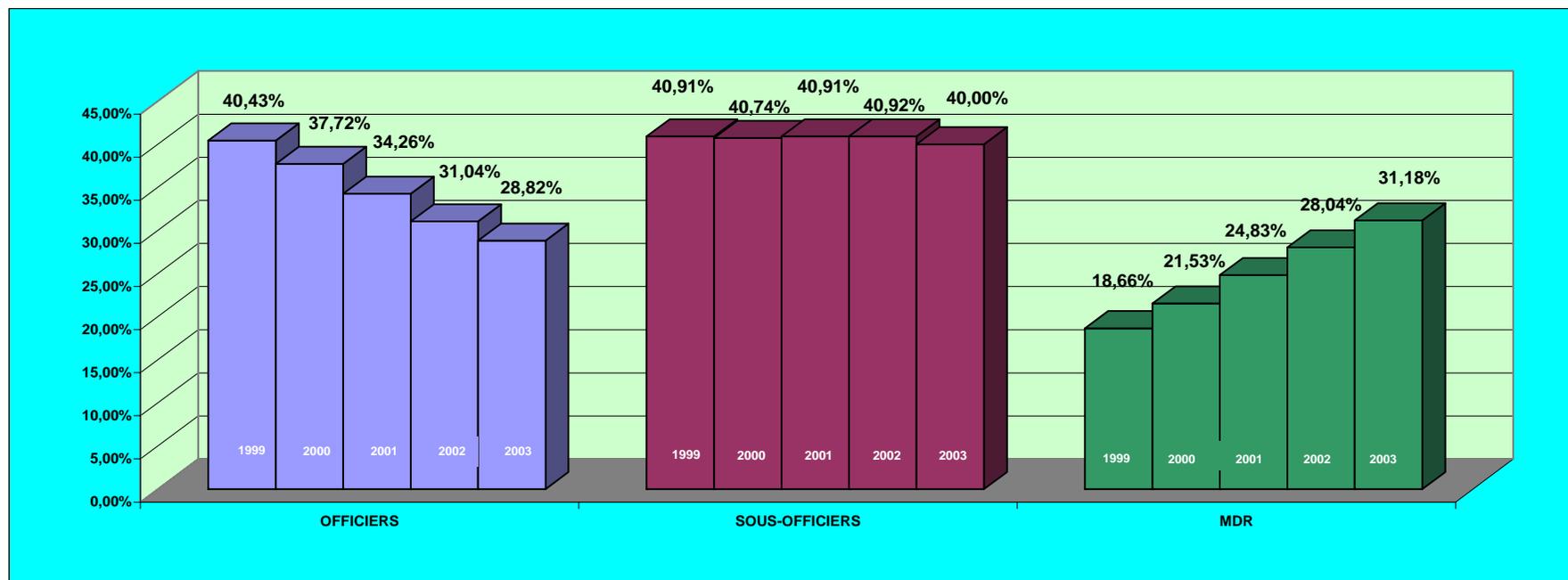


Évolution des effectifs des volontaires sous ESR par catégorie (1999 à 2003)



Évolution de la répartition catégorielle des effectifs entre 1999 et 2003

CATEGORIE	1999		2000		2001		2002		2003	
	REALISE	% PAR RAPPORT AU TOTAL								
OFFICIERS	7 343	40,43%	8 392	37,72%	8 734	34,26%	10 078	31,04%	11 010	28,82%
SOUS-OFFICIERS	7 430	40,91%	9 064	40,74%	10 429	40,91%	13 284	40,92%	15 281	40,00%
MDR	3 389	18,66%	4 790	21,53%	6 329	24,83%	9 102	28,04%	11 911	31,18%
TOTAL	18 162	100,00%	22 246	100,00%	25 492	100,00%	32 464	100,00%	38 202	100,00%



Répartition des volontaires sous ESR par origine au 31 décembre 2003

CATÉGORIES	OFFICIERS	SOUS OFFICIERS	MDR	TOTAL
CARRIÈRE / CONTRAT	4590	10150	1327	16067
	28,57%	63,17%	8,26%	42,06%
CONTINGENT	6124	4711	6770	17605
	34,79%	26,76%	38,45%	46,08%
VOLONTAIRES DANS LES ARMÉES ET GENDARMES ADJOINTS	44	62	525	631
	6,97%	9,83%	83,20%	1,65%
VOLONTAIRES DANS LA RÉSERVE	251	359	3289	3899
	6,44%	9,21%	84,35%	10,21%
TOTAL	11009	15282	11911	38202

NOTA : Les pourcentages sont exprimés par rapport au total de chaque catégorie.

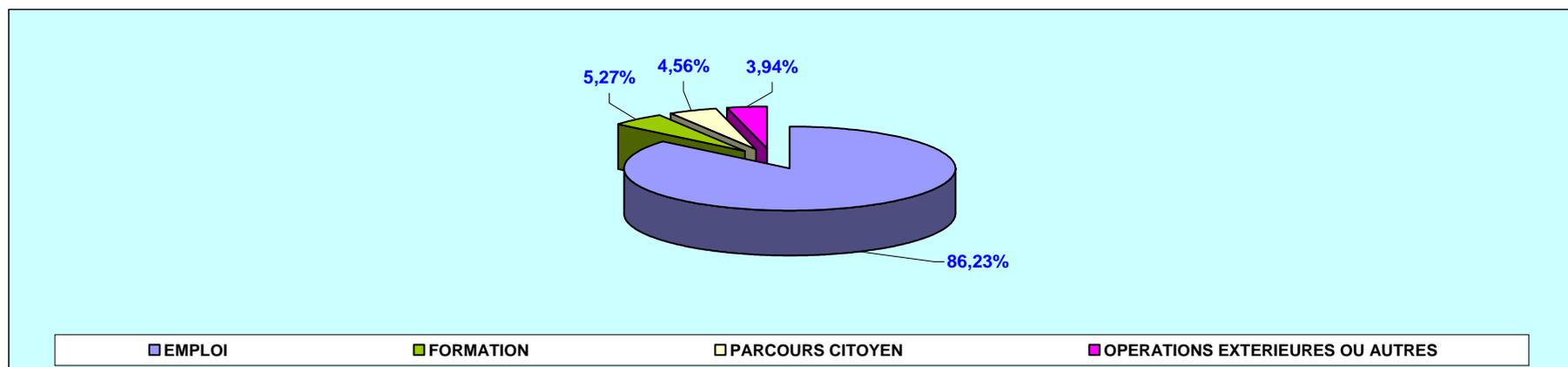
Répartition des volontaires sous ESR par origine et par armée et direction au 31 décembre 2003

CATEGORIES	Armée de Terre	Armée de l'Air	Marine	Gendarmerie	Service de Santé	Service des essences	TOTAL
CARRIERE / CONTRAT	5270	2409	3959	4036	347	46	16067
	39,61%	57,95%	78,12%	28,76%	22,56%	45,10%	42,06%
CONTINGENT	7027	1108	733	7644	1037	56	17605
	52,82%	26,65%	14,46%	54,47%	67,43%	54,90%	46,08%
VOLONTAIRES DANS LES ARMEES ET GENDARMES ADJOINTS	0	76	7	501	47	0	631
	0,00%	1,83%	0,14%	3,57%	3,06%	0,00%	1,65%
VOLONTAIRES DANS LA RESERVE	1007	564	369	1852	107	0	3899
	7,57%	13,57%	7,28%	13,20%	6,96%	0,00%	10,21%
TOTAL	13304	4157	5068	14033	1538	102	38202

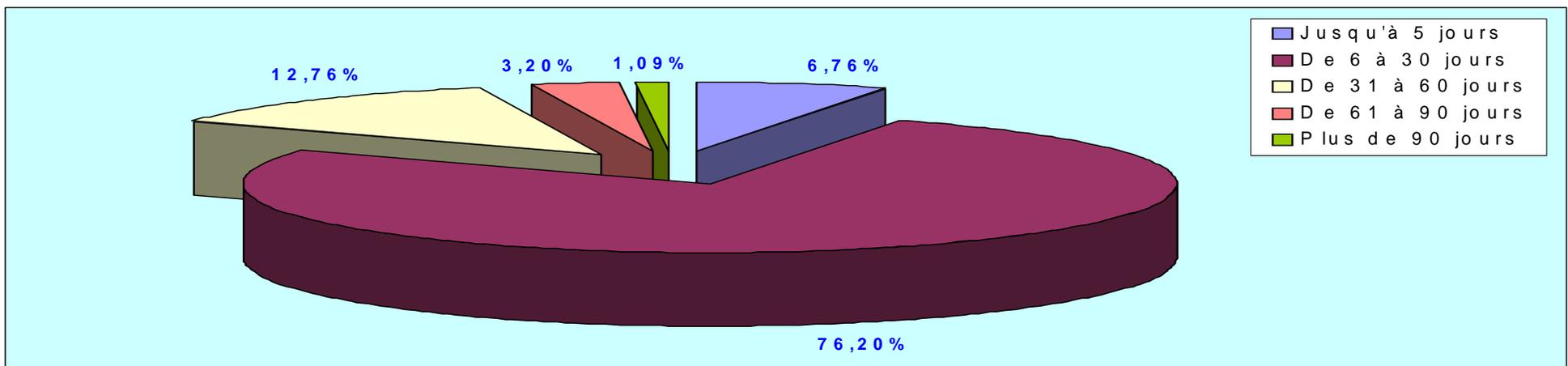
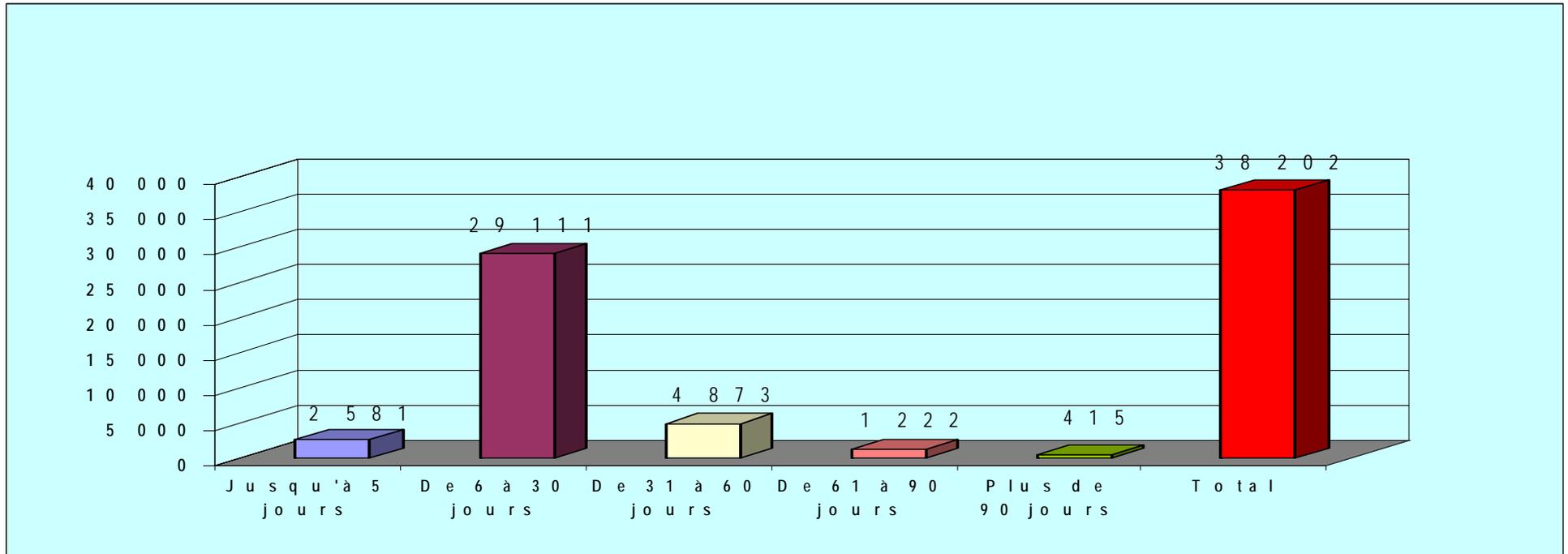
Nota : les % sont exprimés par rapport à la population totale de chaque armée, direction ou service.

Nombre de journées sous ESR réalisées en 2003

ACTIVITES DES RESERVISTES TITULAIRES D'UN ESR		OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MDR	TOTAL	%
SUR LE TERRITOIRE	EMPLOI	189 129	256 283	141 139	586 551	86,23%
	FORMATION	8 014	6 989	20 833	35 836	5,27%
	PARCOURS CITOYEN	12 028	14 068	4 897	30 993	4,56%
HORS TERRITOIRE	OPERATIONS EXTERIEURES OU AUTRES	18 366	6 997	1 453	26 816	3,94%
TOTAL DU NOMBRE DE JOURNEES SOLDEES		227 537	284 337	168 322	680 196	100,00%



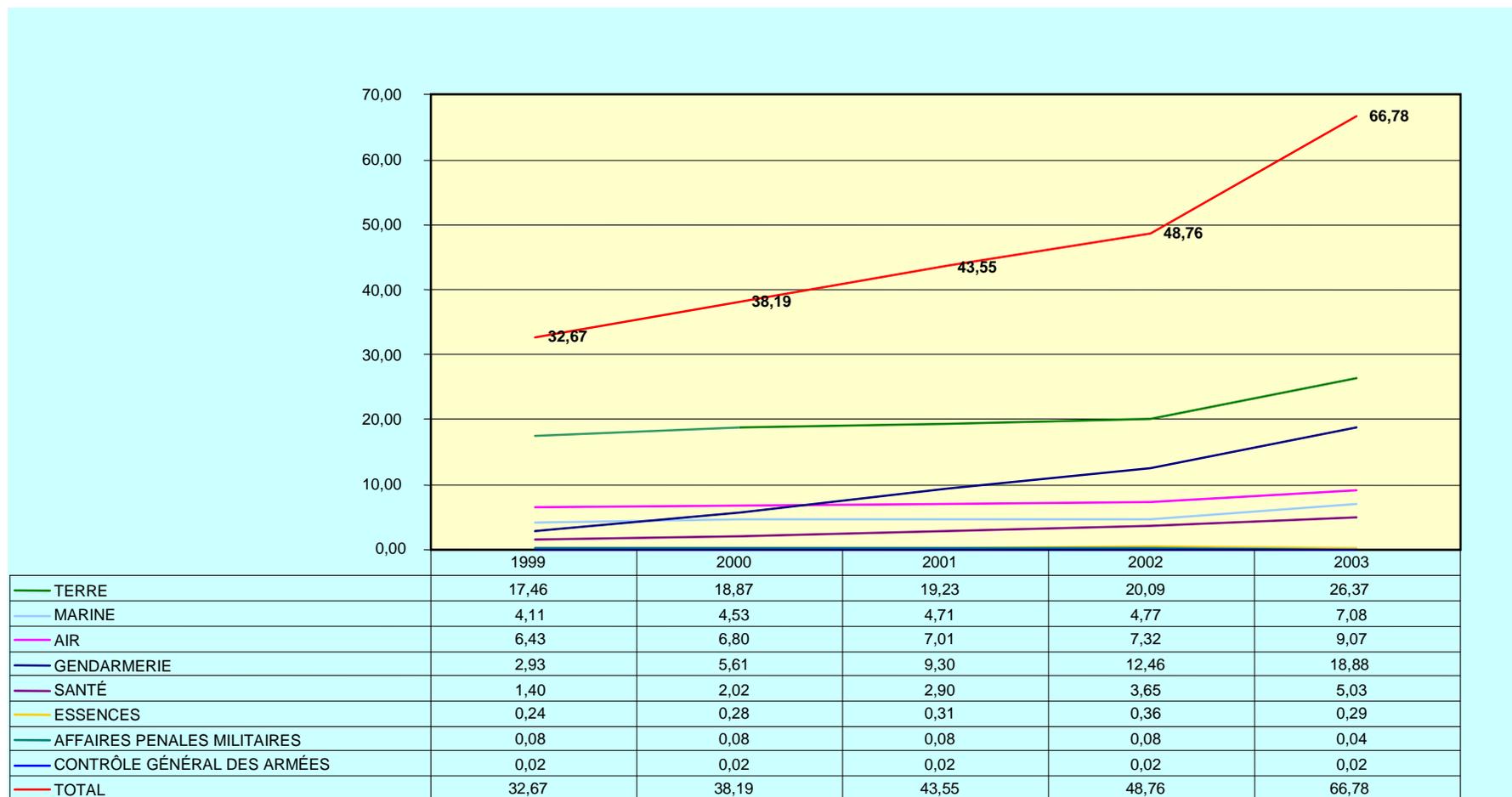
Durée moyenne des ESR en 2003



Composition de la réserve citoyenne au 31 décembre 2003

	VOLONTAIRES AGRÉÉS	DISPONIBLES NON AFFECTÉS	TOTAL
TERRE	191	24 108	24 299
AIR	1 370	570	1 940
MARINE	18 064	4 668	22 732
GENDARMERIE	3 128	3 778	6 906
SANTÉ	582	258	840
ESSENCES	1	13	14
TOTAL	23 336	33 395	56 731

Evolution des crédits RCS affectés à la réserve entre 1999 et 2003 ⁽¹⁾



1 - En million d'euros

COMPOSITION DU CSRM

Assemblée plénière
62 membres*Président : Ministre de la défense*

4 élus	Défense : 11 chefs d'états-majors et directeurs	8 représentants des employeurs	8 représentants des salariés	6 représentants de la fonction publique	5 professions libérales	12 associations de réservistes	8 personnalités qualifiées
2 députés 2 sénateurs	EMA, DGA, SGA, EMAT, EMM, EMAA, DGGN, CGA, SSA, SEA, DFMPC	MEDEF, CGPME, UPA, CNMCCA	CGT, CFDT, CGT/FO, CFE/CGC, CFTC	CGT, CFDT, CGT/FO, CFE/CGC, CFTC, UNSA	Ordres nationaux : Experts- comptables, Médecins, Pharmaciens Conseil national des Barreaux	ACOMAR ACORAM ANORAA ANORGEND ANSORGAGend ANSORAA FNASOR FORR FOMSORR GORSSA RORSEM UNOR	désignées par le Ministre