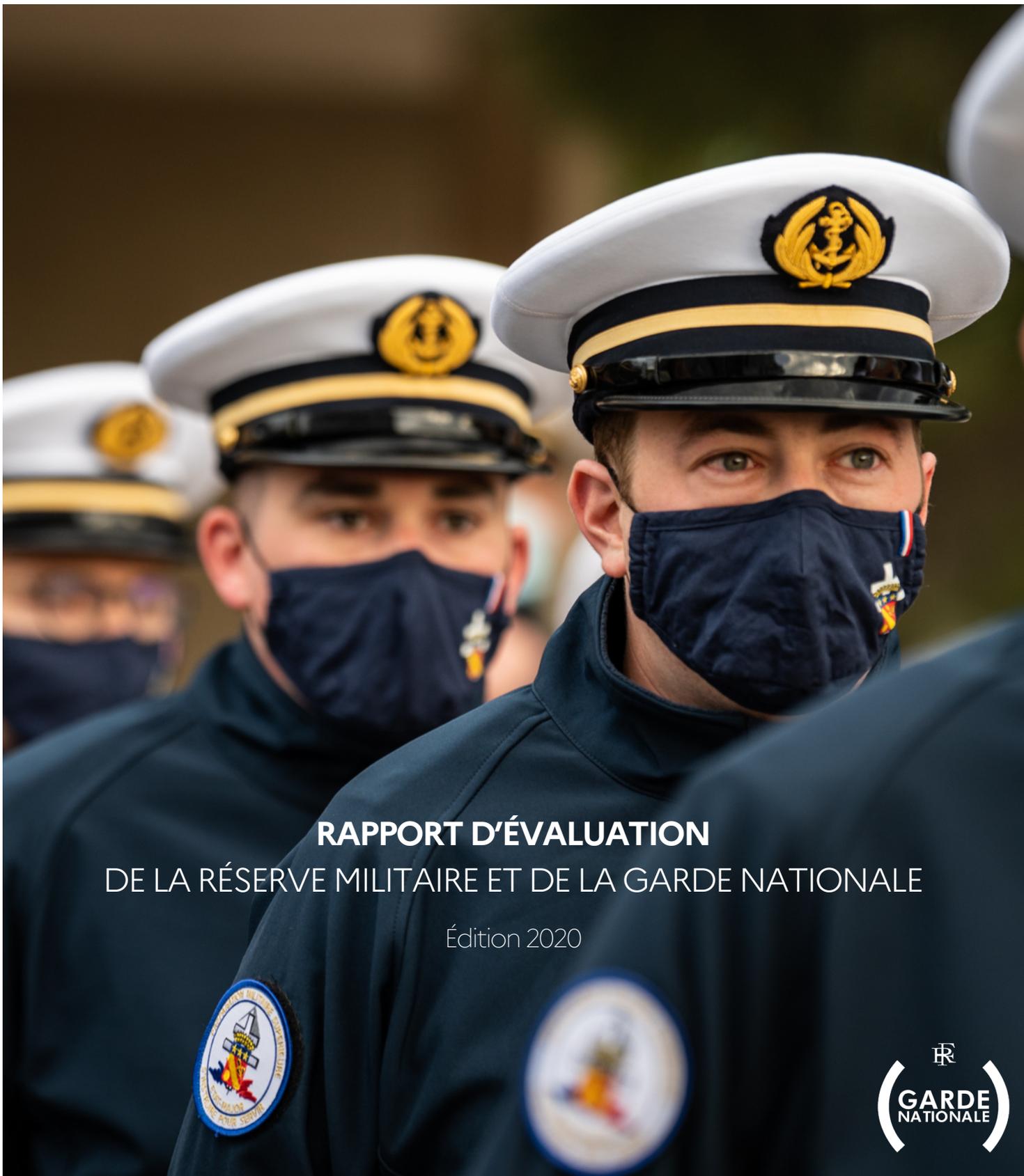




GOUVERNEMENT

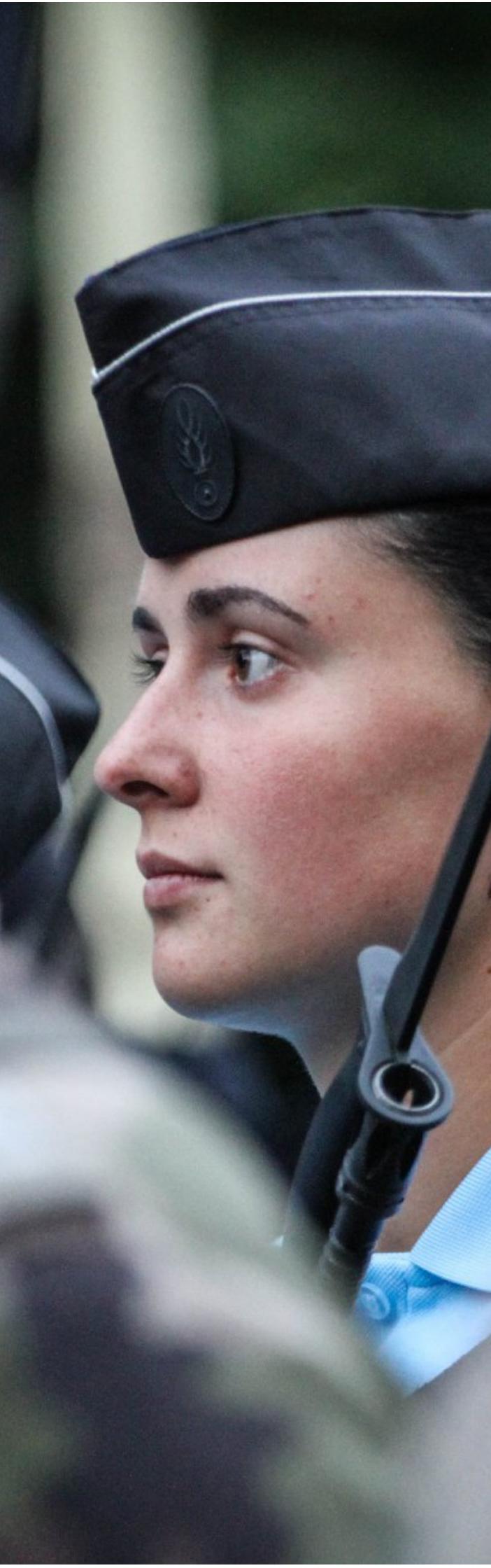
*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT D'ÉVALUATION DE LA RÉSERVE MILITAIRE ET DE LA GARDE NATIONALE

Édition 2020





Édition 2020

Rapport annuel d'évaluation de la réserve militaire et de la garde nationale

Établi par le secrétariat général de la garde nationale
et du Conseil supérieur de la réserve militaire

École militaire

1 place Joffre – case n° 55

75007 PARIS SP 07

Tél. 01 76 64 88 60

contact@garde-nationale.gouv.fr

www.garde-nationale.gouv.fr

Prévu par l'article 3 de l'arrêté du 1^{er} octobre 2018
relatif à l'organisation et au fonctionnement
du secrétariat général de la garde nationale

Sommaire

INTRODUCTION

1. Présentation générale
2. L'organisation des réserves opérationnelles et les grands enjeux de la garde nationale
3. L'année 2020 : un exercice marqué par le contexte sanitaire

PARTIE I : LES RÉSERVES MILITAIRES ET CIVILES DES MINISTÈRES DES ARMÉES ET DE L'INTÉRIEUR

Chapitre 1 : Les réserves opérationnelles du périmètre garde nationale

Chapitre 2 : La réserve citoyenne de défense et de sécurité

Chapitre 3 : La réserve de disponibilité

PARTIE II : LES POLITIQUES MENÉES AU TITRE DE LA GARDE NATIONALE

Chapitre 1 : Le partenariat et les relations avec les employeurs

Chapitre 2 : Le développement de l'attractivité des réserves

Chapitre 3 : L'accroissement de la notoriété de la garde nationale

ÉDITORIAL



Cultiver l'engagement n'a jamais été aussi indispensable que dans le contexte de l'année qui vient de s'écouler. Face à un défi sanitaire venu s'aggraver aux enjeux courants, travailler ensemble et unis n'a jamais été aussi urgent pour contribuer à surmonter la situation et particulièrement pour aider ceux qui oeuvrent en faveur de notre sécurité.

Les réserves ont su constituer une ressource précieuse dans un contexte inédit, tant pour nos concitoyens que pour nos forces. Face à une situation complexe et à un besoin de renfort ciblé, cette modalité d'engagement a permis au service de santé, mais également aux autres forces armées et aux forces de sécurité d'accomplir leurs missions avec succès.

De nombreux employeurs ont pris la mesure de la ressource dont ils disposaient grâce à leurs collaborateurs réservistes et se sont rapidement inscrits dans l'élan global de mobilisation, contribuant ainsi à l'effort national de résilience dans un environnement marqué par l'incertitude.

Romain Rolland disait « *un héros, c'est celui qui fait ce qu'il peut. Les autres ne le font pas.* » La dynamique d'engagement civique à travers les réserves et la vague de volontariat pour contribuer à l'effort global témoignent d'une forme particulière d'héroïsme citoyen, empreinte des consciences individuelles en faveur de la cohésion nationale.

Ambassadeurs des valeurs de leur engagement au sein de leur environnement socio-professionnel, les réservistes donnent également l'exemple d'une Nation plus résiliente. Ils suscitent l'adhésion de leur entourage et les plus jeunes d'entre eux sont par ailleurs les mieux à même d'éveiller de nouvelles vocations.

Après cinq années de montée en puissance, la garde nationale bénéficie désormais d'une ressource fiable qui permet l'emploi quotidien de plus de 6 000 réservistes opérationnels en renfort des effectifs d'active.

Le succès du pari de la contribution citoyenne à l'effort de défense doit permettre d'appréhender en toute confiance une nouvelle phase de renforcement de l'action publique cette fois au profit de la sécurité intérieure. Face à des menaces polymorphes, de nouveaux enjeux de cohésion sociale, et dans la perspective des grands événements à venir, notamment les Jeux olympiques de 2024, les forces de sécurité ne pourront se passer du concours d'une réserve renouvelée et affûtée.



Geneviève DARRIEUSSECQ
ministre déléguée auprès de la ministre des armées,
chargée de la mémoire et des anciens combattants



Marlène SCHIAPPA
ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur,
chargée de la citoyenneté

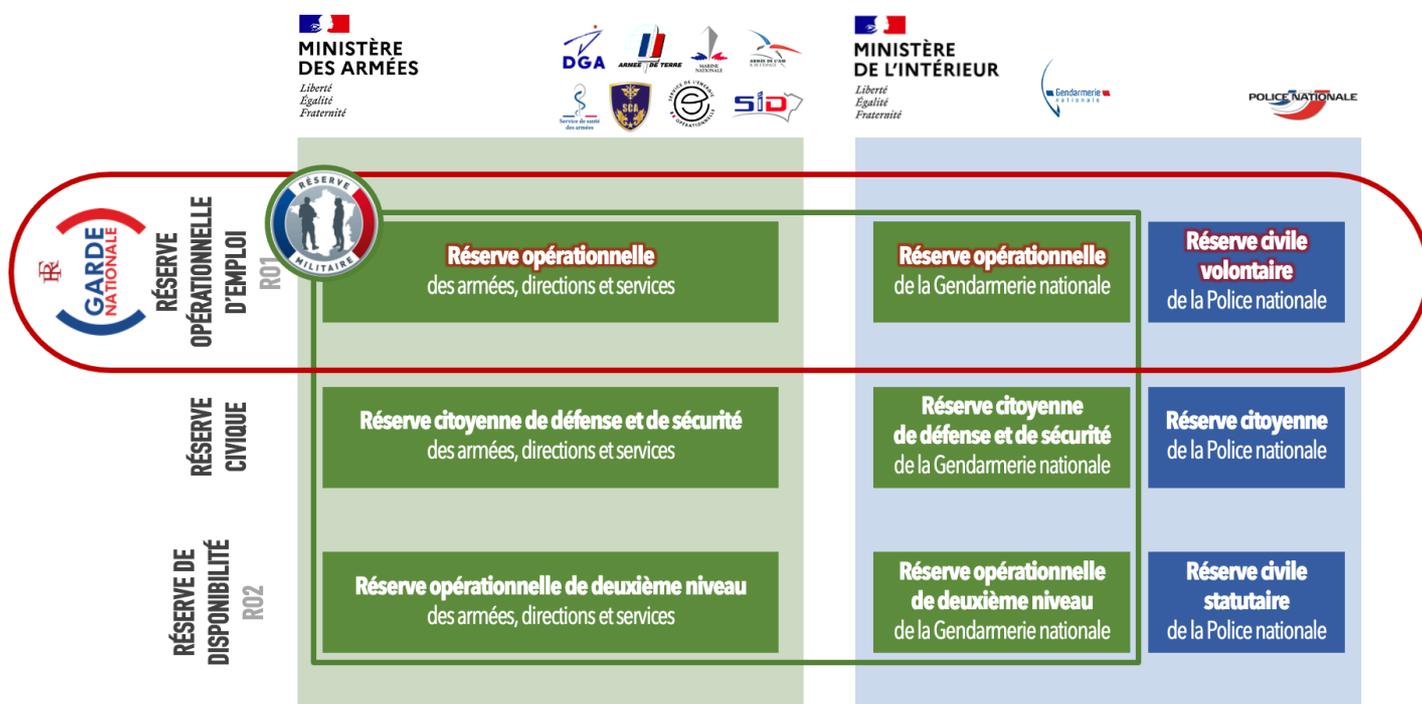
INTRODUCTION

Après la création de la garde nationale en 2016, le traditionnel rapport d'évaluation de la réserve militaire élaboré par le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) et adressé annuellement au Parlement a vu son portage évoluer. Confié au secrétariat général de la garde nationale, il inclut désormais dans son analyse, en plus des réserves militaires opérationnelles et citoyennes, la réserve civile volontaire de la police nationale.

1. Définitions et périmètres du rapport

Les réserves recouvrent des dispositifs variés et complémentaires, adaptés aux nouveaux besoins identifiés à la suite de la suspension de la conscription. Elles répondent à trois grands objectifs des forces :

- Bénéficier d'un vivier qui contribue aux missions en renforçant régulièrement le personnel des services actifs (réserves opérationnelles d'emploi) ;
- Ouvrir la possibilité à des citoyens d'apporter ponctuellement leur expertise ou de participer au rayonnement des forces (réserve citoyenne de défense et de sécurité) ;
- Conserver une capacité stratégique d'ampleur mobilisable en cas de crise (réserve de disponibilité).



1.1. Les réserves opérationnelles d'emploi ou réserves opérationnelles de premier niveau (RO1) : des compléments ponctuels aux capacités des forces

Les réservistes opérationnels des forces armées et formations rattachées

Recrutement et formation

Les réservistes sont recrutés directement par chaque force armée parmi les citoyens français âgés de 17 à 40 ans (et plus pour les anciens militaires d'active), avec ou sans expérience militaire préalable. Le contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) est souscrit pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable. Il est soumis à une aptitude médicale spécifique, ainsi qu'à la validation d'un cursus de formation initiale de deux à quatre semaines selon la force d'emploi et le niveau de recrutement.

Statut des réservistes

Les volontaires régulièrement convoqués en vertu de leur ESR ont le statut de militaire durant la période concernée. Ils perçoivent à ce titre la même solde que les militaires d'active ainsi que les accessoires qui s'y attachent. En cas de préjudice subi, ils bénéficient de la réparation intégrale selon le régime de la responsabilité sans faute de l'État.

Conciliation entre activité principale et engagement opérationnel

Le réserviste opérationnel est un militaire à temps partagé dont l'organisation du temps d'engagement, au regard de son activité principale, fait l'objet d'un régime juridique spécifique selon son statut. Il dispose ainsi d'une autorisation d'absence de 5 à 8 jours selon qu'il est agent public ou salarié de droit privé. Les étudiants peuvent, à leur demande et selon les conditions définies par chaque établissement, bénéficier d'aménagements dans l'organisation et le déroulement de leurs études.

Missions

À quelques rares exceptions (notamment pour les missions de maintien de l'ordre dans la gendarmerie nationale), les réservistes peuvent être employés dans les mêmes fonctions et sur les mêmes missions que leurs camarades d'active.

Emploi

Intégrés à chaque force qui les emploie selon les besoins opérationnels et leurs disponibilités, les réservistes peuvent servir dans la limite annuelle de 60 jours. Cette limite peut être portée à 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et à 210 pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les volontaires de la réserve civile de la police nationale

Recrutement et formation

Les volontaires de la réserve civile de la police nationale sont recrutés parmi les retraités des corps actifs de la police nationale, les anciens adjoints de sécurité ou les citoyens sans passé dans l'institution âgés de 18 à 65 ans. Ils signent un contrat d'engagement de 1 an renouvelable tacitement dans la limite de 5 ans et sont soumis à un entretien de recrutement et à une visite médicale d'aptitude. Les missions qui leur sont confiées peuvent également imposer une formation initiale d'une dizaine de jours.

Statut des réservistes

Les volontaires de la réserve civile ont le statut de collaborateur occasionnel du service public. Ils perçoivent une indemnisation pour les périodes de formation et d'emploi et bénéficient, à l'instar des réservistes militaires, de la réparation intégrale, par l'État, des préjudices subis selon un régime de responsabilité sans faute.

Conciliation entre activité principale et engagement opérationnel

L'organisation du temps d'engagement des volontaires de la réserve civile fait également l'objet d'un régime juridique spécifique selon leur statut. Seuls les salariés de droit privé ont ainsi un droit opposable à l'employeur pour s'absenter durant leur temps de travail dans la limite de 10 jours cumulés par année civile.

Missions

Les anciens policiers et adjoints de sécurité peuvent se voir confier toutes les missions de soutien aux forces de sécurité intérieure et missions de solidarité, à l'exception des missions de maintien et de rétablissement de l'ordre public. Les volontaires sans passé dans l'institution ne peuvent se voir confier que des missions de police judiciaire, des missions de soutien dans les domaines de la prévention, de la surveillance et du soutien opérationnel et administratif, ainsi que des missions de spécialistes selon leurs qualifications.

Emploi

Les anciens policiers et adjoints de sécurité peuvent être employés dans la limite de 150 jours par an, ou 210 jours pour les retraités des corps actifs qui accomplissent des missions à l'étranger. Les autres réservistes sont employés dans la limite de 90 jours par an.

1.2. La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) : des bénévoles au service de l'expertise et du rayonnement des forces

Recrutement et formation : la RCDS est ouverte à tout citoyen français volontaire et détenteur de compétences, d'une expertise spécifique ou d'un intérêt pour les questions relevant de la défense et de la sécurité nationales. Ils se voient délivrer un agrément par l'autorité militaire pour une durée maximum de 3 ans renouvelable. Ils reçoivent une information initiale définie par chaque force armée de rattachement, portant notamment sur la défense, ses buts, son organisation et les cursus proposés au sein des forces.

Statut : les réservistes citoyens sont des collaborateurs occasionnels du service public qui réalisent leurs activités à titre bénévole. Un grade à titre honorifique peut leur être attribué, mais ne leur permet ni d'occuper un emploi militaire, ni d'exercer un commandement, ni d'être admis à ce grade dans la réserve opérationnelle ou l'armée d'active.

Missions : lors de la signature de l'agrément, il est remis au réserviste citoyen une lettre de mission qui lui précise le cadre de son activité. Ils peuvent à ce titre se voir confier des missions dans le cadre de l'enseignement de défense, de la contribution à la résilience, du relais avec la société civile, du rayonnement ou d'une expertise spécifique au profit des forces armées.

Police nationale : la police nationale dispose de sa propre réserve citoyenne, autre composante thématique de la réserve civique distincte de la RCDS. Placée en dehors des spectres de la garde nationale et des réserves militaires, cette réserve ne fait pas l'objet d'une évaluation au titre du présent rapport.

1.3. La réserve de disponibilité ou réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2) : capacité stratégique des forces en cas de crise

Obligation de disponibilité : les anciens militaires (de carrière, sous contrat d'engagement ou sous contrat de volontariat) sont soumis à une obligation de disponibilité dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien avec le service et sont tenus de répondre aux ordres d'appels individuels ou collectifs.

Statut : les personnels convoqués au titre de la disponibilité ont la qualité de militaire pour toute la période de convocation.

Missions : la réserve de disponibilité peut, au même titre et en complément des réservistes opérationnels de premier niveau, être mobilisée dans le cadre de régimes juridiques d'exception tels que la réserve de sécurité nationale (RSN), la mise en garde ou la mobilisation générale.

Police nationale : les anciens fonctionnaires des corps actifs de la police nationale sont également soumis à une obligation de disponibilité dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien avec le service. Dénommé « réserve civile statutaire », ce vivier n'entre pas non plus dans les spectres de la garde nationale et des réserves militaires, et ne fait pas l'objet d'une évaluation au titre du présent rapport.

2. L'organisation des réserves opérationnelles et les grands enjeux de la garde nationale

La garde nationale a été créée par le décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 en accompagnement de la montée en puissance des réserves opérationnelles des forces armées et des forces de sécurité intérieure face à la dégradation du contexte sécuritaire. Sa mise en place obéit à une dynamique pragmatique et respectueuse des modes de fonctionnement des armées, directions et de services, de la gendarmerie et de la police nationales.

2.1. Le principe de subsidiarité : singularité vertueuse de la garde nationale française du XXI^e siècle

- L'emploi des réservistes intégré à chaque force

Les réservistes sont employés selon un principe d'intégration à leur force armée ou force de sécurité de rattachement. Ils réalisent leur activité directement au sein des unités de chaque force, essentiellement en renfort des personnels du service actif. Chacune des parties prenantes en matière de réserves au sein de la garde nationale conserve donc le commandement de l'intégralité de sa chaîne opérationnelle, tant du personnel d'active que des réservistes. La garde nationale ne constitue pas une entité organique et ne dispose ni de prérogatives d'emploi, ni de capacités de gestion.

- **Le renforcement de l'employabilité des réservistes au titre de la garde nationale**

La création de la garde nationale répond aux objectifs de renforcement de la participation des réserves à la sécurité des Français, de réponse au désir d'engagement de la jeunesse et de développement de l'union nationale et de l'esprit de résilience. Le secrétariat général met en œuvre des politiques visant à permettre aux forces de disposer d'une ressource de réserve mieux employable. Chaque année, le chef d'état-major des armées, les chefs d'états-majors d'armées, les directeurs généraux de la gendarmerie et de la police nationales, ainsi que les secrétaires généraux du ministère des armées, du ministère de l'intérieur et de la garde nationale se réunissent lors du comité directeur de la garde nationale (CODIR GNa) présidé par les ministres des armées et de l'intérieur. Le CODIR GNa définit les politiques à mener au titre de la garde nationale en matière de recrutement, d'attractivité, de développement des partenariats et de communication.



**Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) :
organe de consultation des réservistes des armées et de la gendarmerie nationale**

Le CSRM est une instance de réflexion et de consultation sur les politiques conduites en faveur des réserves militaires, notamment lorsqu'il s'agit d'évolutions statutaires. Présidé par la ministre des armées, il compte 30 membres, représentant les deux chambres du Parlement, les chaînes de commandement opérationnelles, les réservistes des forces armées, les associations de réservistes, ainsi que les organisations syndicales et professionnelles.

2.2. L'ancrage du réserviste dans ses environnements civil et opérationnel

- **Partenariats avec les employeurs : faciliter la conciliation entre activité professionnelle et engagement opérationnel**

Le réserviste est employé selon un plan prévisionnel d'activité (PPA) établi en lien avec son autorité d'emploi sur la base de ses disponibilités et des besoins opérationnels. Des régimes juridiques de niveau législatif assurent des *minima* de protection permettant aux réservistes de limiter l'impact du temps d'engagement sur le temps personnel en reportant une partie sur le temps de travail. Les partenariats conclus par le secrétariat général de la garde nationale visent à inciter les employeurs à s'engager au-delà des dispositions légales en accordant à leurs collaborateurs des conditions plus favorables. Le secrétariat général recherche et développe en outre des mesures favorisant la reconnaissance de l'engagement de ces employeurs (réduction de l'obligation de financement de la formation professionnelle, réduction de l'impôt sur les sociétés, valorisation au titre de la responsabilité sociale et environnementale).

- **Attractivité : améliorer l'environnement opérationnel des réservistes**

Afin d'améliorer les conditions d'emploi du réserviste, le secrétariat général de la garde nationale cherche à apporter à la réglementation en vigueur les améliorations susceptibles de rendre cet engagement plus attractif. La politique d'attractivité repose essentiellement, d'une part, sur l'accompagnement financier des jeunes volontaires, et d'autre part, sur la valorisation des compétences acquises dans les réserves.

- **La notoriété : développer le lien entre la Nation et ses forces**

Le secrétariat général travaille, en complément, à l'amélioration de la connaissance de l'engagement des réservistes auprès du grand public et de toutes les sphères de la société. Il participe ainsi à la reconnaissance de cet engagement et contribue au renforcement du lien entre la Nation, ses forces armées et ses forces de sécurité.

3. L'année 2020 : un exercice marqué par le contexte sanitaire

3.1. L'activité opérationnelle face aux exigences de la gestion de la crise et de la protection du personnel

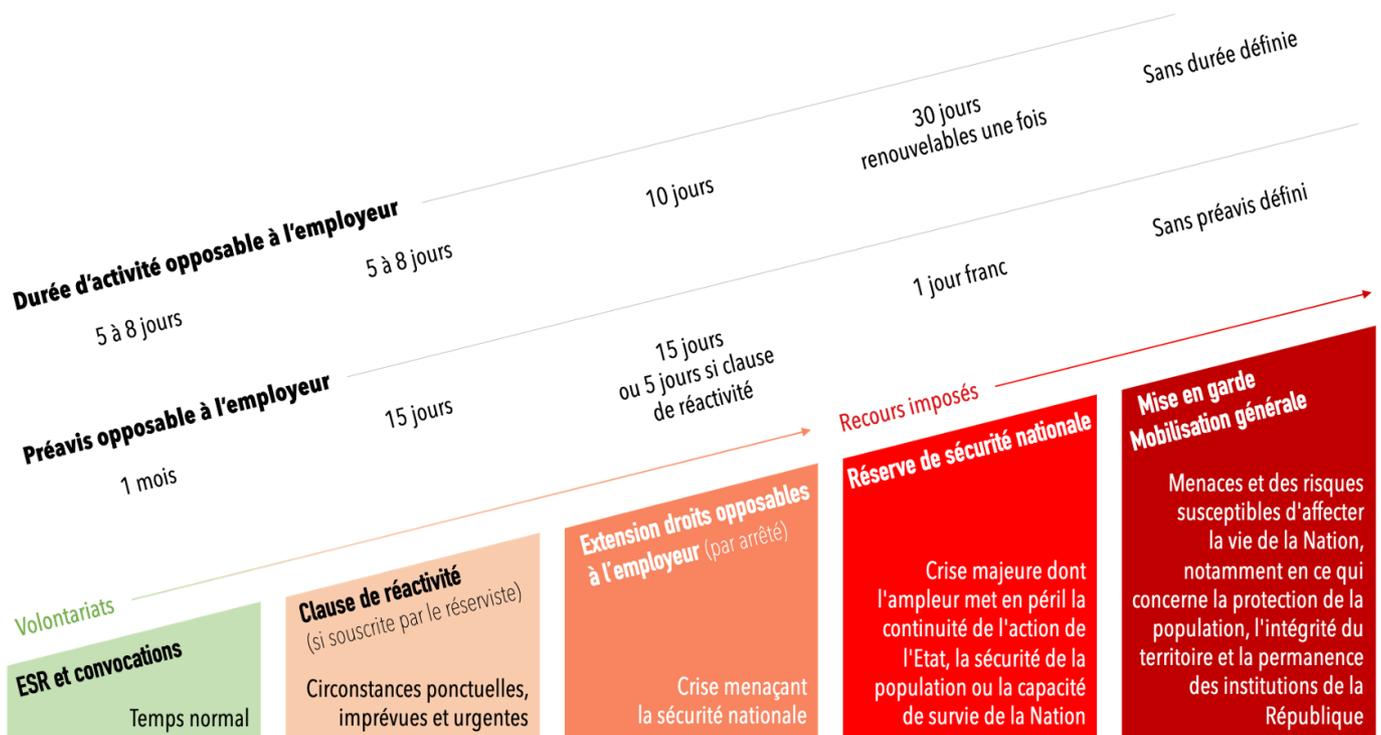
- L'influence de la nature de la crise

Malgré l'afflux d'expressions de disponibilité et de volontariats, il est important de rappeler que l'emploi des réservistes répond avant tout aux besoins et aux exigences opérationnels. Les forces armées, au même titre que l'ensemble des acteurs publics et privés ont dû, afin de préserver leur personnel de la propagation de la covid-19, respecter les régimes exceptionnels de restriction de circulation, recentrer leur activité sur les missions essentielles et prendre les mesures nécessaires à la continuité de l'activité. Ces mesures ont ainsi engendré une réduction globale de l'emploi, tant du personnel d'active que des réservistes.

En dehors des crises de nature militaire, les armées peuvent contribuer à une crise majeure sur le territoire national lorsque les moyens des autres services de l'État sont insuffisants, inexistant, indisponibles ou inadaptés pour répondre au besoin (règle des 4i). C'est à ce titre que des personnels d'active et de réserve ont pu ponctuellement apporter leur concours à la gestion de la crise sanitaire selon les doctrines propres à chaque force.

- Les possibilités de rappel des réservistes

Les pouvoirs publics bénéficient de leviers juridiques gradués quant aux possibilités de recours à l'emploi des réservistes face aux crises. Ces dispositifs permettent de moduler les convocations selon des sollicitations volontaires ou imposées, et d'ajuster les délais de convocation des réservistes, ainsi que les durées d'activité et délais de préavis opposables à leur employeur.



3.2. Les nouvelles orientations de sécurité intérieure

- **La rénovation du pacte de protection et de sécurité**

Fruit d'une consultation des acteurs de la sécurité, le Livre blanc de la sécurité intérieure, publié au mois de novembre 2020, redéfinit les grands enjeux en matière de sécurité intérieure. La rénovation du pacte de protection et de sécurité repose sur la restauration d'une relation de confiance entre la population et les forces de sécurité. Elle implique une meilleure connaissance de ces dernières, la promotion de l'engagement citoyen et le renforcement de la communication stratégique et opérationnelle.

- **Le passage d'une réserve civile à une réserve opérationnelle de la police nationale**

Le réserviste est un maillon central de la rénovation du lien entre la population et les forces de sécurité. Dans la dynamique de restauration de la confiance entre citoyens et forces de l'ordre, le ministère de l'intérieur entend élargir le recrutement de volontaires directement issus du milieu civil encore très marginal. Cette réforme se traduira également par une refonte des missions et de l'organisation des réserves de la police nationale, vers un mode de fonctionnement davantage opérationnel convergeant vers le modèle prédominant au sein de la garde nationale.

3.3. L'opportunité de redéfinir les orientations stratégiques

À l'issue de la première phase de la montée en puissance des réserves opérationnelles, dans un contexte missionnel contraint par la situation sanitaire mais propice à la mise au point, le secrétariat général a pu mener les réflexions utiles à l'ajustement des orientations stratégiques de la garde nationale.

- **Consolider les acquis de la montée en puissance**

L'augmentation du vivier de volontaires et de l'emploi moyen des réservistes permise par la première phase de montée en puissance appelle à poursuivre les efforts afin de renforcer les réserves qui en présentent le besoin et de fidéliser la ressource actuelle. Grâce à un sondage mené auprès d'un échantillon représentatif de réservistes, le secrétariat général a notamment pu identifier les enjeux des politiques d'attractivité et de fidélisation. La question de l'employabilité, notamment au regard de la facilité à dégager du temps libre en faveur de l'engagement, et celle de la reconnaissance figurent parmi les axes prioritaires d'effort à poursuivre.

- **Adapter la vision stratégique aux nouveaux besoins**

La récurrence de crises de natures diverses, l'identification de nouveaux enjeux opérationnels et de cohésion nationale, ainsi que l'imminence de rendez-vous majeurs des politiques de jeunesse et de sécurité suscitent une attention particulière quant à l'anticipation des besoins et l'accompagnement des forces. Face aux évolutions des aspirations de la jeunesse, des modes d'engagement et des impératifs de l'action publique, les acteurs de la résilience doivent plus que jamais être unis pour faire face et préparer la garde nationale de demain.

PARTIE I

Les réserves militaires et civiles des ministères des armées et de l'intérieur

Chapitre 1 : Les réserves opérationnelles du périmètre garde nationale

La loi de programmation militaire 2019-2025¹ a réaffirmé l'objectif de 40 000 réservistes opérationnels et confirmé les choix budgétaires pour recruter et fidéliser cette réserve. Par ailleurs, le ministère de l'intérieur compte se doter d'un vivier de 50 000 réservistes opérationnels dans la gendarmerie nationale dès 2023 et de 30 000 dans la police nationale à horizon 2030. À terme, la garde nationale pourrait donc compter 120 000 réservistes opérationnels.

1. Les effectifs des réserves opérationnelles

1.1. La montée en puissance du vivier depuis 2015

Amorcée dès 2015, la montée en puissance des effectifs de la garde nationale a suivi un rythme de croissance constant jusqu'en 2018, puis s'est relativement stabilisée après avoir atteint ses objectifs partiels (75 000). Cette évolution globale est toutefois à nuancer au regard de chacun des deux ministères.

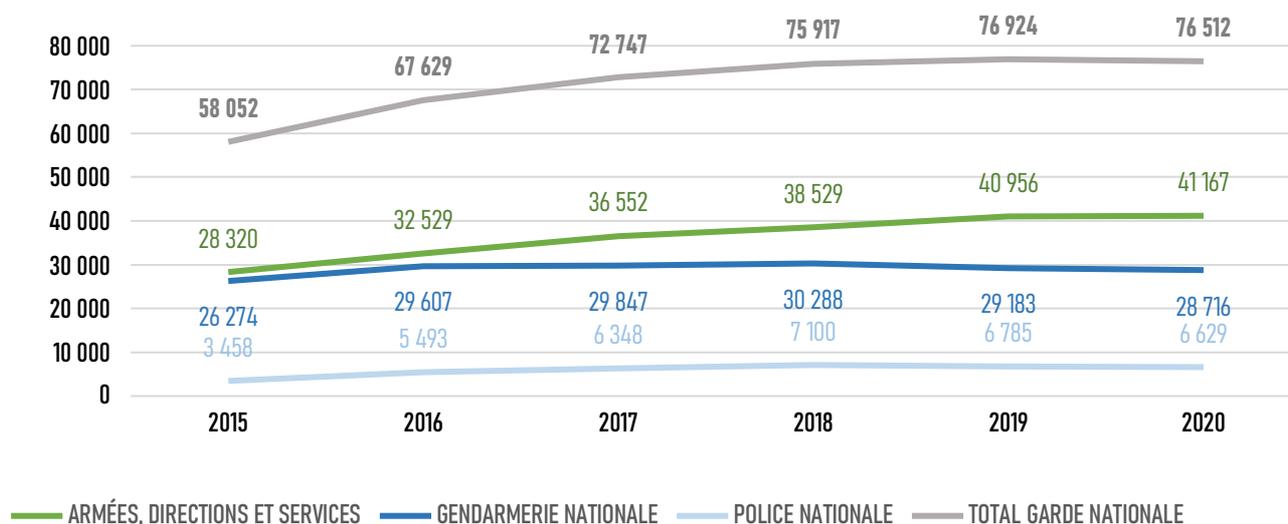


Figure 1. Evolution des effectifs des réserves opérationnelles de la garde nationale de 2015 à 2020

¹ Loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense.

Force	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Évolution sur l'année 2020
État-major des armées	40 860	41 080	0,5%
Armée de terre	24 794	25 764	3,9%
dont BSPP et UIISC	539	727	34,9%
Marine nationale	6 252	5 377	-14,0%
Armée de l'air et de l'espace	5 759	5 327	-7,5%
Service de santé des armées	3 325	3 952	18,9%
Service de l'énergie opérationnelle	206	198	-3,9%
Service du commissariat des armées	524	462	-11,8%
Direction générale de l'armement	78	68	-12,8%
Secrétariat général pour l'administration (SID)	18	19	5,6%
TOTAL ministère des armées	40 956	41 167	0,5%
Gendarmerie nationale	29 183	28 716	-1,6%
Police nationale	6 785	6 629	-2,3%
TOTAL ministère de l'intérieur	35 968	35 345	-1,7%
TOTAL garde nationale	76 924	76 512	-0,5%

Un objectif atteint et une perspective de consolidation pour le ministère des armées

En volume, fort de 41 167 réservistes au 31 décembre 2020, le ministère des armées se maintient au-delà de l'objectif de 40 000 fixé par l'actuelle LPM.

Après une croissance très régulière depuis 2015 et le dépassement des objectifs dès 2019, les effectifs se sont relativement stabilisés en 2020. Sur l'ensemble de cette dernière année, la balance entre les flux de nouveaux réservistes (7 983 entrées) et les flux sortants (7 772 sorties) ont même permis une légère augmentation du vivier (+ 211 réservistes – cf. figure 2).

La dynamique de recrutement initiée par le service de santé des armées pour faire face au contexte sanitaire a perduré et s'est traduite par un flux entrant particulièrement important sur l'ensemble de l'année (+ 31,3 %). À l'inverse, l'impact de la situation sanitaire sur les possibilités de formation a réduit les flux entrants et n'a pas permis de combler les flux sortants dans plusieurs forces armées relevant du ministère des armées. Cette situation s'avère toutefois relativement saine puisqu'un dépassement excessif de l'objectif de 40 000 réservistes pourrait engendrer des fragilités sur l'employabilité des volontaires au regard des moyens attribués à cet effet.

Le ministère des armées dispose donc d'une ressource bien constituée dont la fidélisation doit être poursuivie.

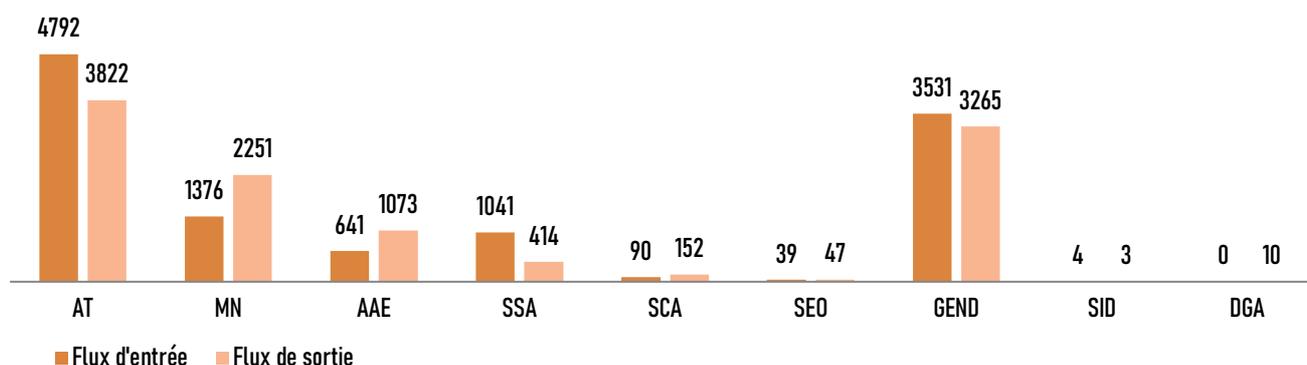


Figure 2. Répartition des flux d'entrées et de sorties par forces armées et formations rattachées

De nouveaux enjeux de recrutement pour le ministère de l'intérieur

Le contexte sanitaire a également conduit à l'annulation de nombreuses formations et préparations militaires dans la gendarmerie nationale, engendrant un impact négatif sur le volume global d'effectif (en baisse de 1,6 %). Cette dernière a ainsi fait le choix d'utiliser un budget en hausse pour renforcer le volume d'activité des réservistes (23,7 jours d'activité en moyenne sur l'année 2020 contre 16,3 en 2019) (cf. paragraphe 2).

À l'instar de la gendarmerie nationale, la police nationale connaît en 2020 une infime diminution du nombre de ses réservistes (- 2,3 %, soit 156 personnels), mais se maintient au-delà de l'objectif de 5 000 volontaires sous contrat.

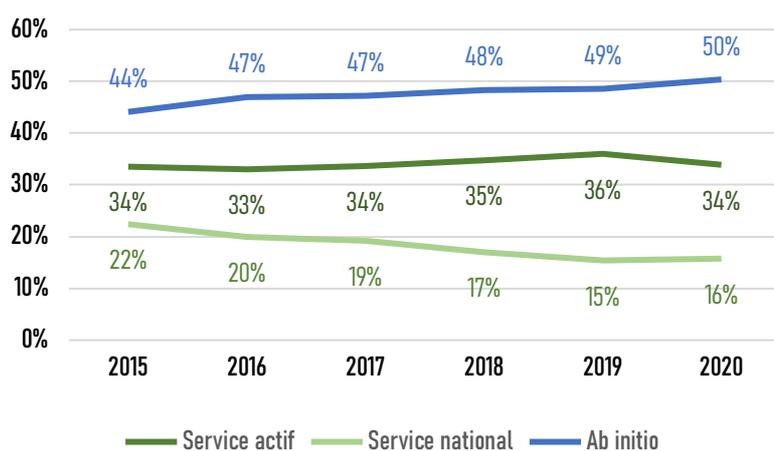
Néanmoins, les projets de réforme de la réserve de la police nationale et les bonnes perspectives budgétaires pour 2021 laissent présager de nouveaux enjeux pour le recrutement.

1.2. Le profil du réserviste en 2020

L'analyse des origines de recrutement, des catégories socio-professionnelles, de l'âge et du sexe des réservistes, ainsi que la comparaison de ces derniers paramètres à ceux de l'ensemble de la société française permettent de faire ressortir les grandes lignes suivantes.

- Le recrutement, qui tend à se diversifier dans les forces armées, est également appelé à s'ouvrir davantage à la société civile dans la police nationale.
- Trois tranches d'âge sont représentées de manière équivalente (< 30ans, 30-50 ans et > 50 ans) et stable depuis 2018.
- Comparativement à l'ensemble de la société française, les catégories socio-professionnelles offrant le plus de disponibilité (étudiants et retraités) sont légèrement surreprésentées dans la population de réservistes.
- La part de personnel féminin, plus importante dans la population *ab initio*, observe une tendance relativement stable.

La diversification du recrutement dans les armées et la gendarmerie nationale



L'objectif de porter à 70 % la part du recrutement issu de la société civile a été fixé par la LPM 2014-2018, qui inclut à ce titre les volontaires ayant simplement réalisé leur service national (dans le cadre de la conscription ou au titre d'un contrat de volontariat) et les ceux dits *ab initio* sans passé militaire.

La faible variation de cet indicateur global (66 % en moyenne depuis 2015) doit être nuancée au regard de ses deux composantes. En effet, l'amoinissement de la part de réservistes issus du service national tend à compenser le renforcement du recrutement *ab initio* (cf. figure 3).

Figure 3. Évolution de l'origine de recrutement des réservistes des forces armées et formations rattachées

La réserve civile de la police nationale : un modèle à l'aube d'une mutation pour davantage d'ouverture sur la jeunesse et la société civile

À l'heure actuelle, la partie législative du code de la sécurité intérieure distingue trois catégories de réservistes civils², qui contrairement à leurs homologues réservistes militaires, sont soumis à des régimes d'emploi propres³.

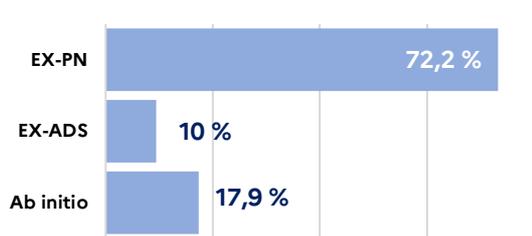


Figure 4. Répartition des volontaires de la réserve civile de la police nationale par origine de recrutement

- 1 Les volontaires directement issus du milieu civil (*ab initio*)** assurent essentiellement des missions de soutien ;
- 2 Les anciens adjoints de sécurité (EX-ADS)**, qui en plus des précédents, peuvent également assurer des missions de police judiciaire ;
- 3 Les retraités des corps actifs de la police nationale (EX-PN)**, qui en plus des précédents, peuvent également prendre part à des missions à l'étranger.

La police nationale donne une nouvelle orientation au recrutement de ses volontaires afin de contribuer au renforcement du lien police-population. Ainsi, l'objectif de la direction générale de la police nationale (DGPN) est que la population *ab initio* représente 70 % des 30 000 réservistes à horizon 2030, principalement recrutés parmi les jeunes de 18 à 35 ans.

Une répartition par âge relativement stable

La population de volontaires dans les réserves opérationnelles du périmètre de la garde nationale se découpe en trois parts relativement stables et équivalentes (moins de 30 ans, 30-50 ans, et plus de 50 ans – cf. figure 5).

Face à l'impératif de jeunesse, si la part globale des moins de 30 ans est relativement stable depuis 5 ans, elle observe néanmoins des dynamiques inverses dans les armées et dans la gendarmerie nationale (cf. figure 6).

Ainsi, si la montée en puissance des effectifs des armées semble avoir bénéficié de l'élan d'engagement de la jeunesse, la stabilisation du vivier de la gendarmerie nationale semble avoir davantage reposé sur la fidélité des réservistes des tranches d'âge supérieures.

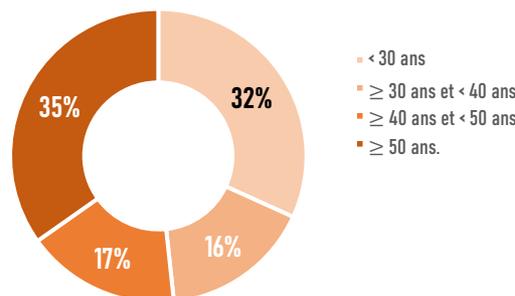


Figure 5. Répartition des réservistes par tranche d'âge en 2020 (périmètre garde nationale)

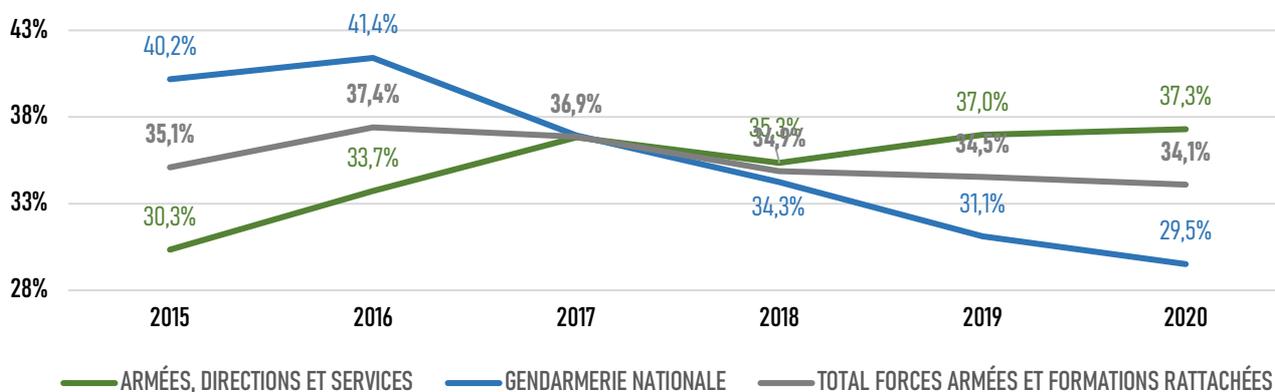


Figure 6. Évolution de la part des réservistes de moins de 30 ans (périmètre FAFR)

² Article L. 411-7 du code de la sécurité intérieure.

³ Article L. 411-11 du code de la sécurité intérieure.

En effet, la population de jeunes de moins de 30 ans, globalement stable, présente néanmoins un taux de renouvellement élevé. Si elle représente ainsi près de la moitié des flux entrant, elle dote les flux sortant dans la même proportion. Particulièrement volatile, c'est donc cette population qui devra faire l'objet d'un effort particulier au regard de sa sensibilité aux paramètres de fidélisation, principalement en termes d'employabilité (cf. figure 7).

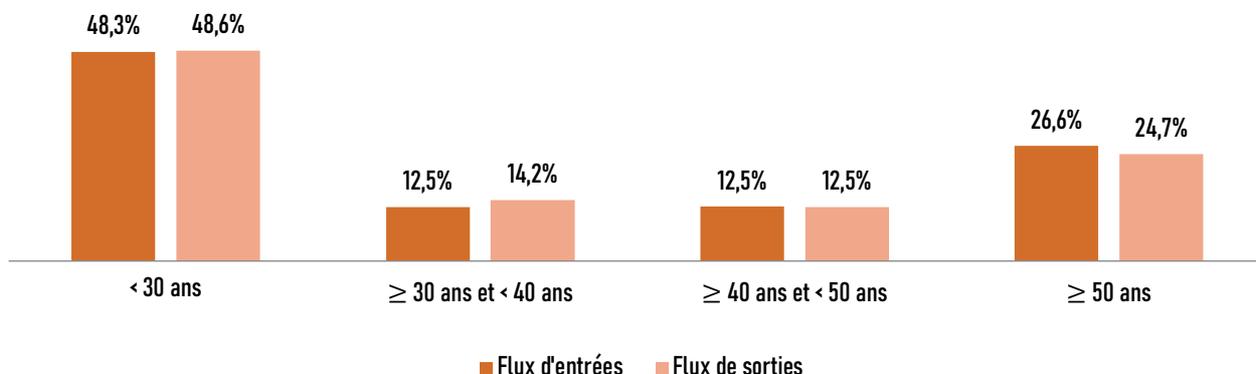


Figure 7. Répartition des flux d'entrées et de sorties par tranche d'âge en 2020 (périmètre FAFR)

L'armée de terre est la force dotée de la plus grande part de jeunes de moins de 30 ans, qui constituent 46 % de leur effectif sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR). Cette tendance correspond notamment aux besoins opérationnels liés au renforcement des effectifs d'active dans le cadre des missions de protection du territoire national, notamment l'opération Sentinelle.

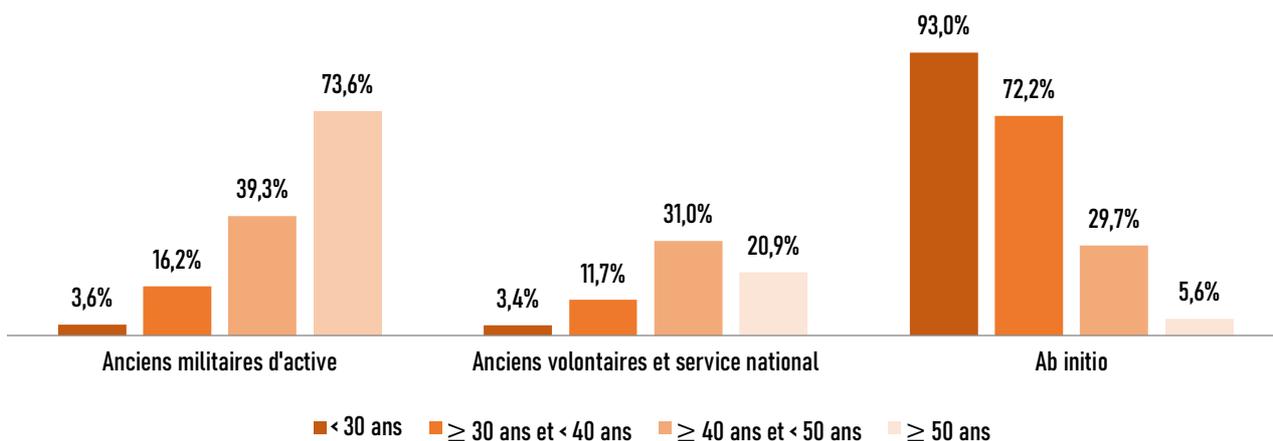


Figure 8. Répartition des réservistes par origine de recrutement selon la tranche d'âge (périmètre FAFR)

La montée en puissance des effectifs semble, outre les aspects liés au renforcement capacitaire face aux menaces, également avoir produit des effets vertueux dans les enjeux extra-opérationnels, tant au regard de la réponse à apporter à l'élan d'engagement de la jeunesse, qu'en faveur de la cohésion nationale. Cette année encore, près de la moitié du recrutement a concerné des volontaires de moins de 30 ans (cf. figure 7), et cet enjeu de rajeunissement des effectifs de réserve est largement lié à celui de l'ouverture à la société civile. En effet, la quasi-totalité des réservistes de moins de 30 ans, aujourd'hui sous contrat, relève d'un recrutement *ab initio* (cf. figure 8).

Ainsi, dans la police nationale, la part de volontaires de plus de 50 ans (cf. figure 9) est relativement équivalente à celle du recrutement parmi des retraités des services actifs (cf. figure 4).

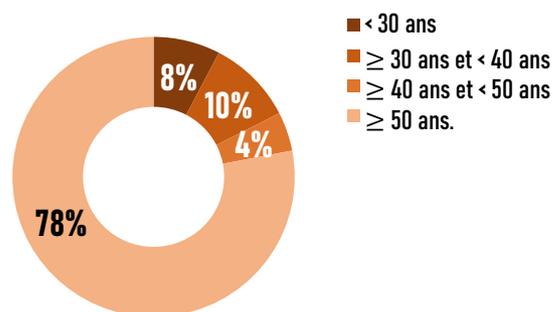


Figure 9. Répartition des volontaires de la réserve civile de la police nationale par tranche d'âge

Une légère surreprésentation des réservistes issus des catégories socio-professionnelles offrant le plus de disponibilité

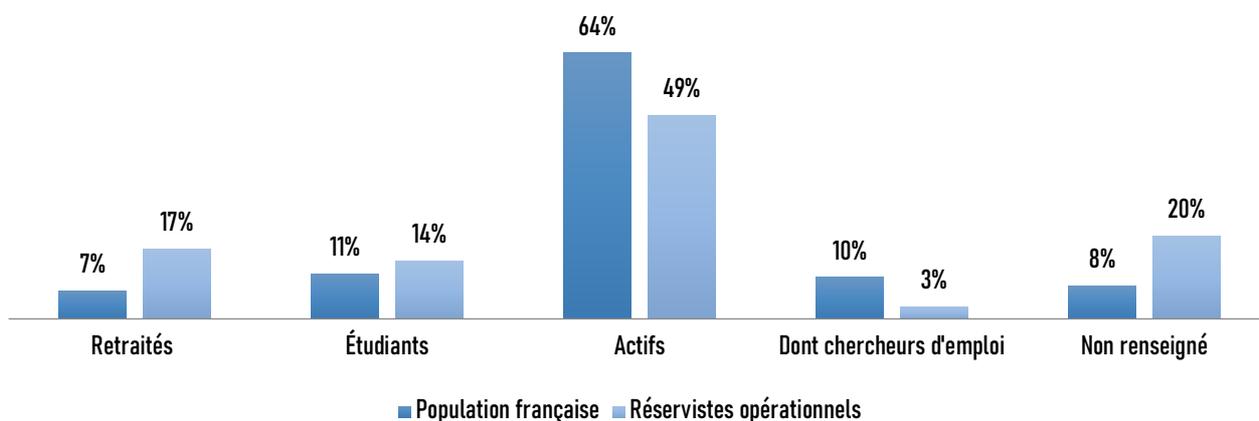


Figure 10. Répartition des réservistes et de la population française par catégorie socio-professionnelle (périmètre garde nationale)

Le profil sociologique des réservistes opérationnels correspond globalement aux proportions observées sur l'ensemble de la population française (cf. figures 10 et 11). Les catégories de volontaires présentant le plus de disponibilité et disposant d'une visibilité à moyen ou long terme sur celle-ci (étudiants et retraités) sont légèrement plus représentées au sein de la garde nationale.

La part de réservistes ancrés dans la vie active observe une tendance croissante sur les cinq dernières années (49 % en 2020 contre 39 % en 2015). Cette dynamique appelle à poursuivre les efforts au regard de la politique partenariale, afin de continuer à stimuler l'engagement des employeurs en faveur de la reconnaissance et de la facilitation de l'activité opérationnelle de leurs collaborateurs réservistes.

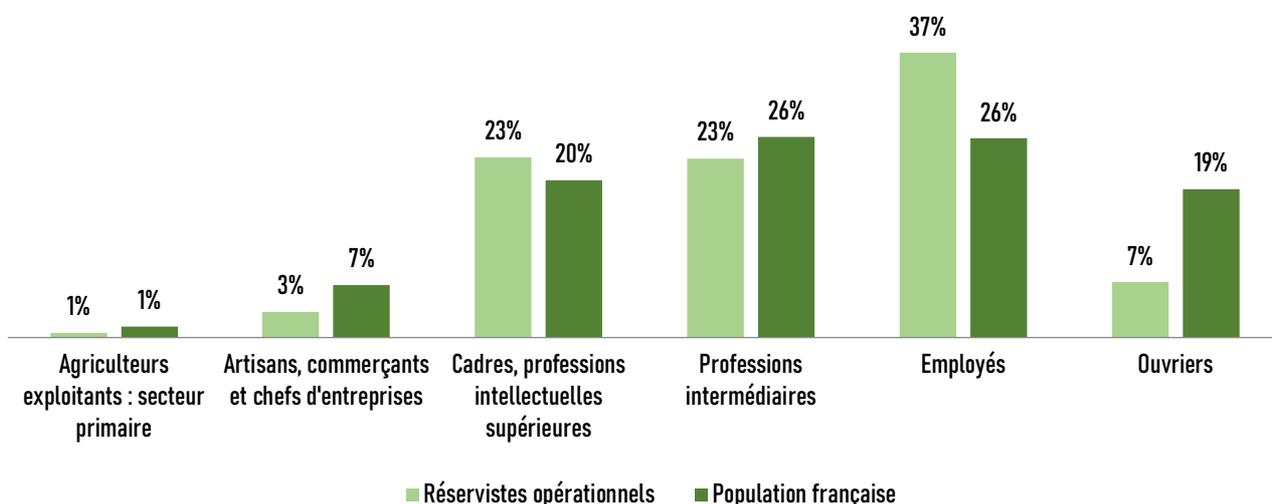
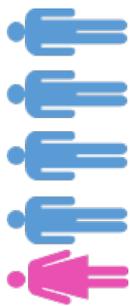


Figure 11. Répartition détaillée des réservistes et de la population française sur le marché de l'emploi par catégorie socio-professionnelle (périmètre garde nationale)

Au sein de la population active, la répartition des réservistes observe également des tendances relativement similaires à celles de l'ensemble des citoyens français, constituant ainsi un cadre de mixité sociale. Une surreprésentation des employés et une sous-représentation des ouvriers peuvent néanmoins être observées au sein de la population de réservistes. Cette tendance peut notamment s'expliquer par le fait que l'envie d'action et d'être sur le terrain figure parmi les principales motivations des réservistes (cf. conclusions du sondage présenté dans la partie II, chapitre 2, paragraphe 3).

Une répartition relativement constante des effectifs selon le genre



Le taux de féminisation évolue de manière marginale passant de 19,7 % en 2015 à 21,3 % en 2020 (cf. figure 12). Cette proportion de femmes est toutefois plus importante dans le recrutement *ab initio*, où près d'un réserviste sur trois (31 %) est de sexe féminin, ce qui indique que la féminisation provient plus largement des réservistes issus de la société civile.

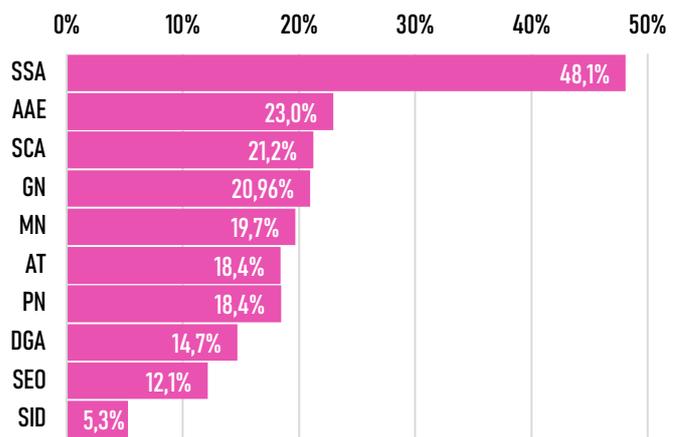


Figure 12. Taux de féminisation des effectifs de réserve par force

1.3. La diversité du vivier

Des niveaux d'emploi stables et propres aux besoins de chaque force

Au sein des forces armées et formations rattachées, la répartition des réservistes par catégories de grades varie relativement peu et reste par ailleurs très comparable à celle des militaires d'active.

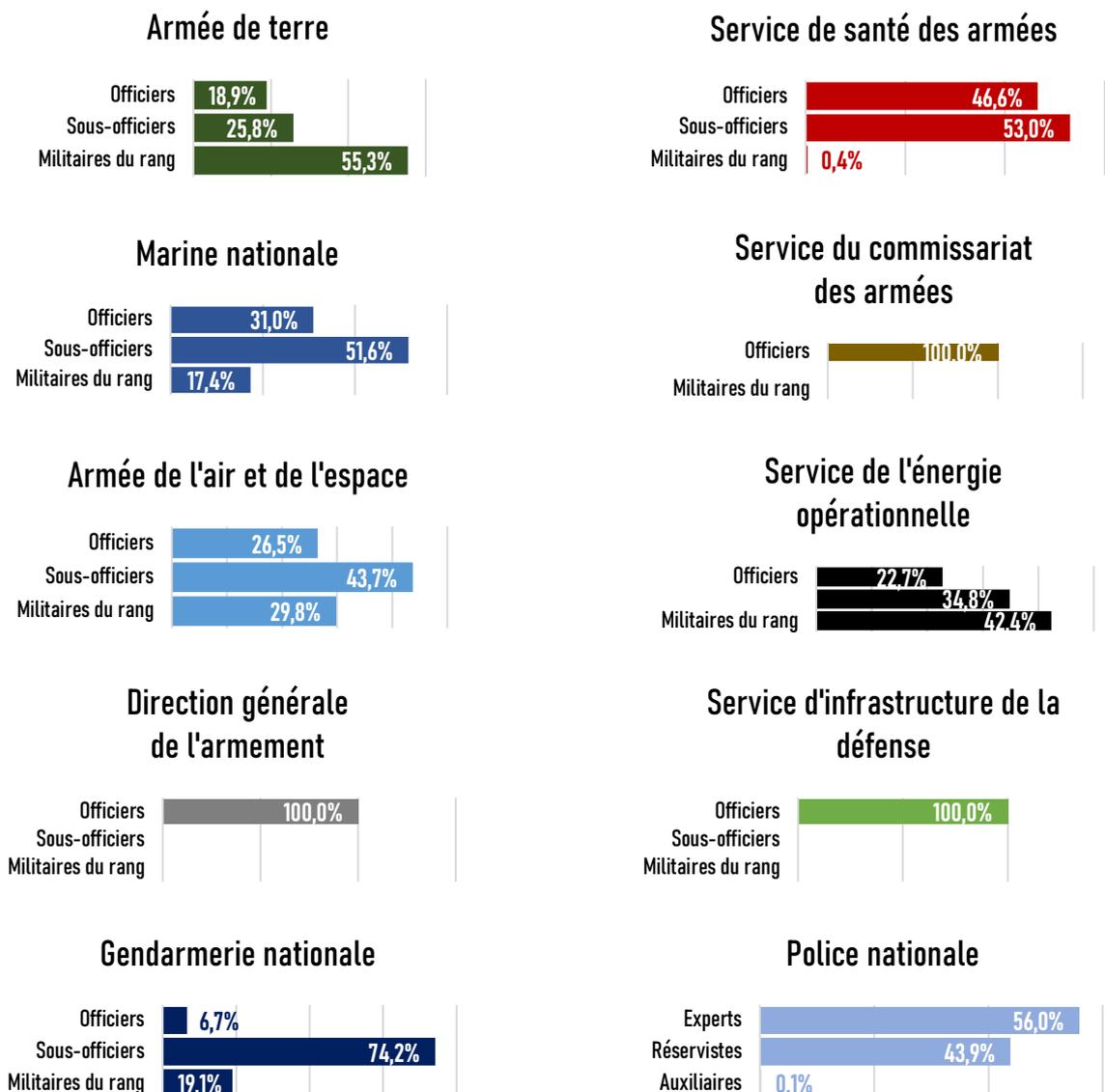


Figure 13. Répartition des réservistes par catégorie de grades (FAFR) ou par niveau d'emploi (police nationale)

S'agissant de la réserve civile de la police nationale, les volontaires ne se voient pas conférer de grade pour l'exercice de leurs fonctions. Ils sont répartis en plusieurs niveaux d'emploi selon leurs compétences au titre des missions à exercer :

- **Les auxiliaires** prennent principalement part à des missions de renfort n'impliquant pas de formation particulière ;
- **Les réservistes** réalisent des missions à divers niveaux de maîtrise et de technicité ;
- **Les experts** assurent des missions d'organisation, d'encadrement, de direction ou de conception selon le niveau d'expertise.

Constitués aux trois quarts de retraités des corps actifs de la police nationale, les réservistes sont essentiellement employés dans des missions d'expertise ou requérant un niveau de maîtrise ou de technicité élevé.

Deux grands types de tendances peuvent être observées au titre du recrutement selon les besoins opérationnels en termes d'emploi :

- Un recrutement majoritaire de volontaires plus jeunes et sans formation militaire préalable, notamment dans les unités élémentaires de réserve (UER) de l'armée de terre, principalement pour contribuer aux missions de protection du territoire national ;
- Un recrutement majoritaire de volontaires bénéficiant de formations civiles ou militaires plus qualifiées afin d'occuper des emplois plus précis à titre de « compléments individuels », notamment au sein de la DGA, du SSA et du SCA.

Ainsi, les objectifs de rajeunissement et d'ouverture à la société civile doivent se poursuivre prudemment, en veillant à maintenir un équilibre des compétences en cohérence avec les besoins opérationnels de chaque force.

1.4. La répartition géographique des affectations

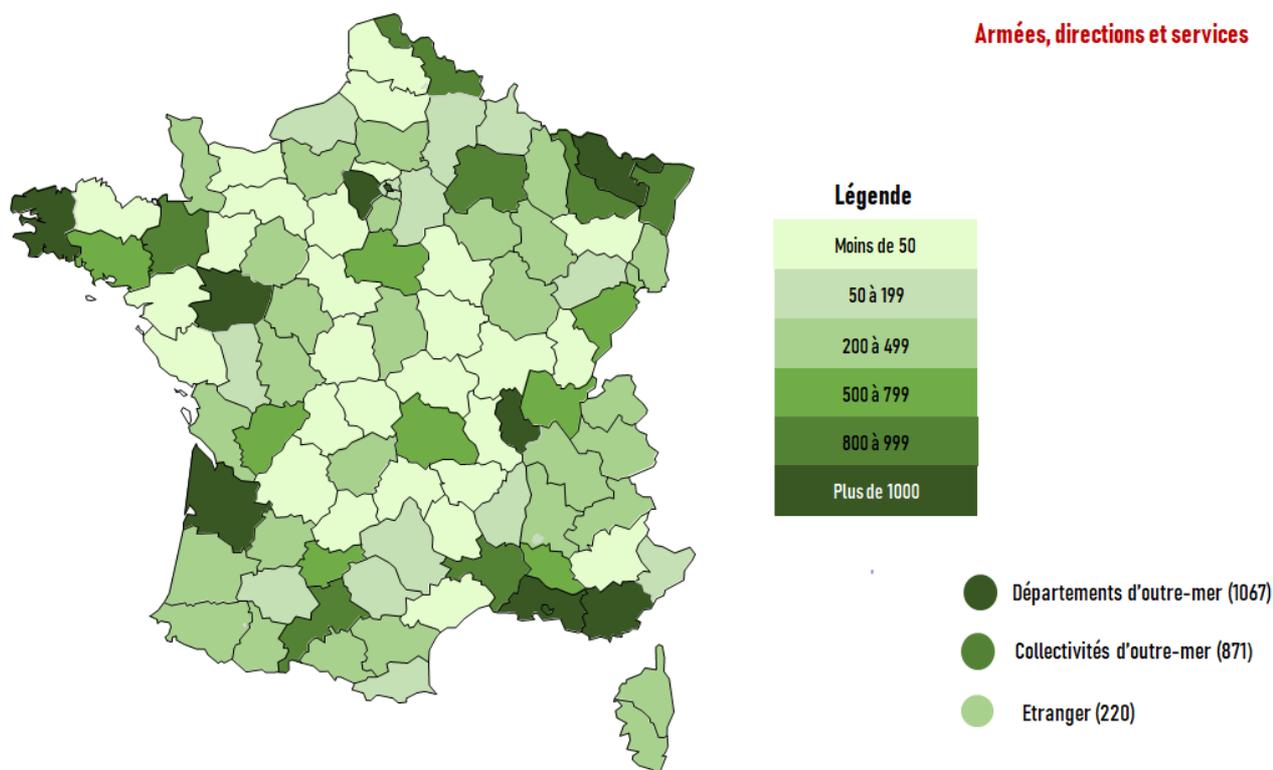


Figure 14. Répartition des réservistes opérationnels des armées, directions et services selon leur lieu d'affectation

Gendarmerie nationale

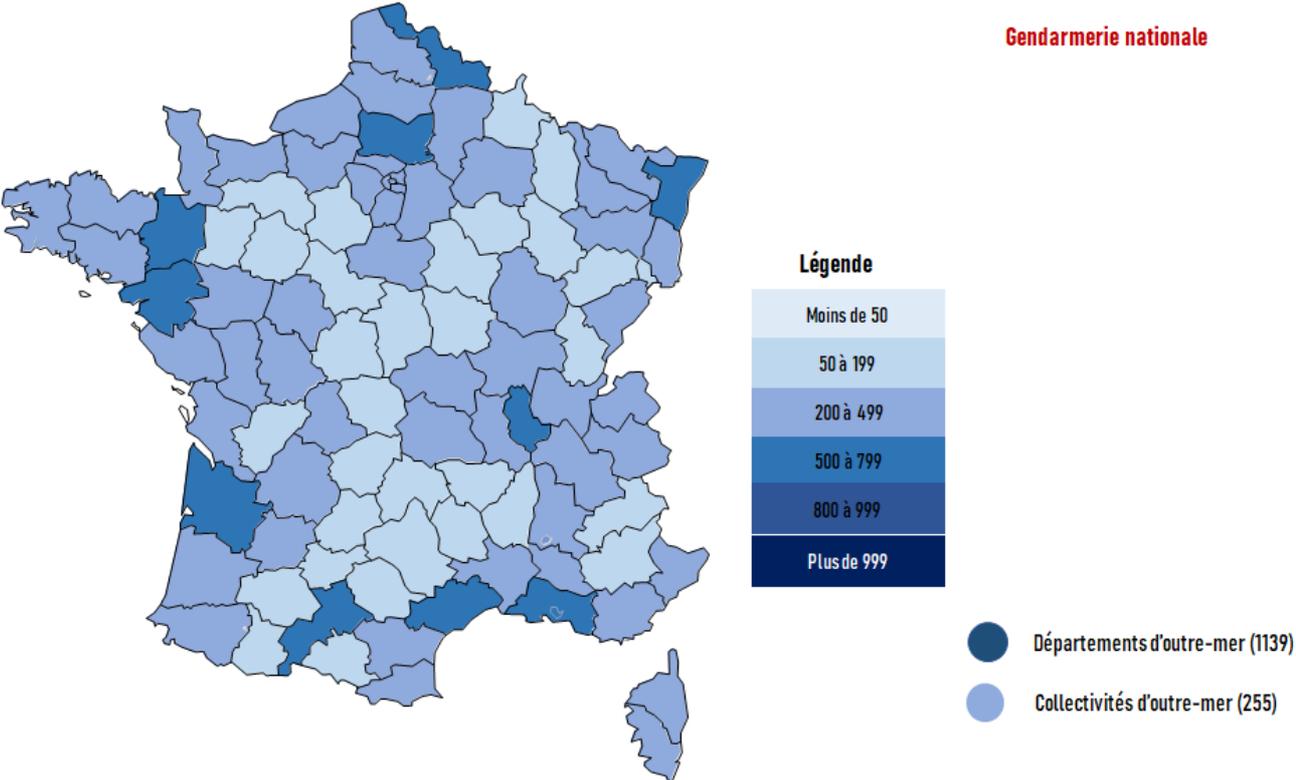


Figure 15. Répartition des réservistes opérationnels de la gendarmerie nationale selon leur lieu d'affectation

Police nationale

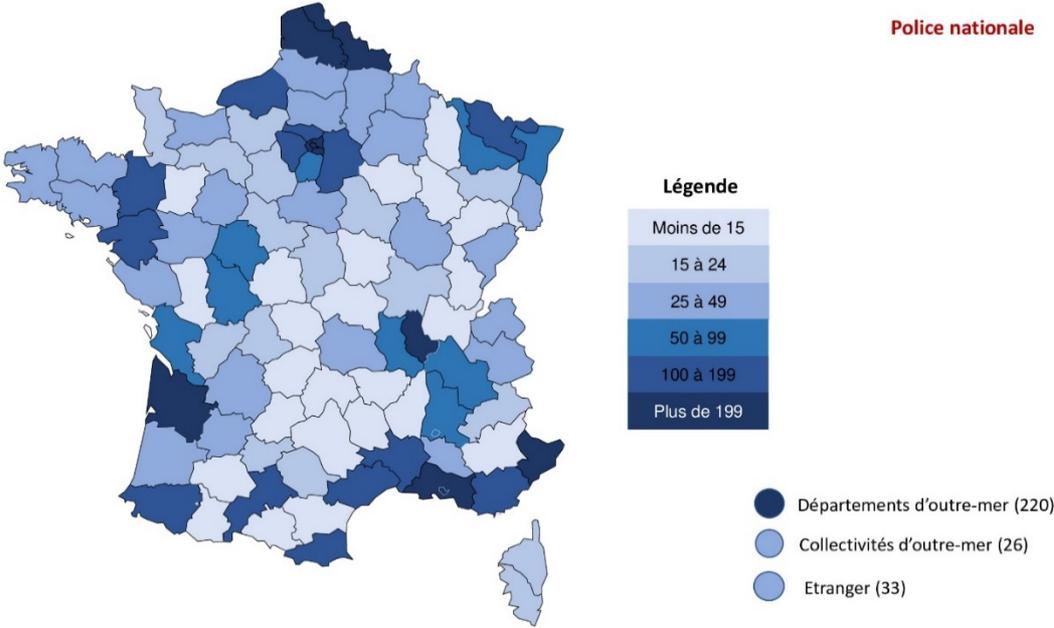
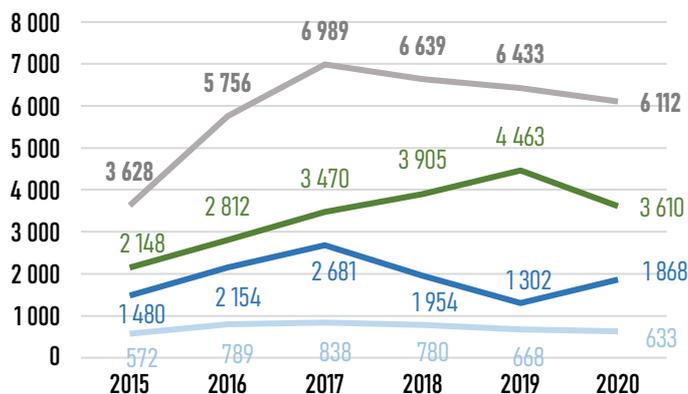


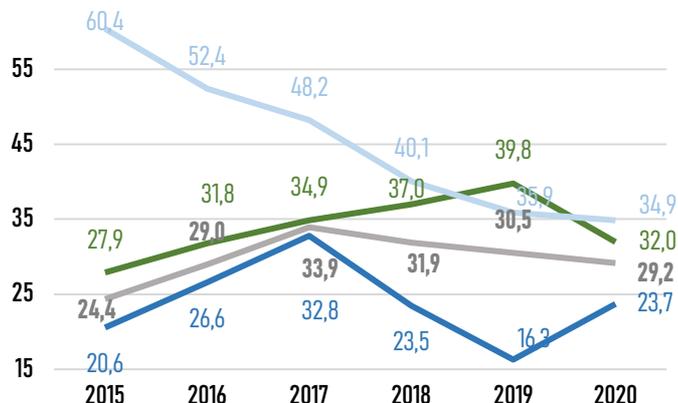
Figure 16. Répartition des réservistes opérationnels de la police nationale selon leur lieu d'affectation

2. Le niveau d'activité des réserves opérationnelles : une année marquée par la situation sanitaire



— R/J ARMÉES, DIRECTIONS ET SERVICES
 — R/J GENDARMERIE NATIONALE
 — R/J POLICE NATIONALE
 — R/J TOTAL GARDE NATIONALE

Figure 17. Évolution de l'emploi moyen de réservistes par jour (R/J)



— J/R ARMÉES, DIRECTIONS ET SERVICES
 — J/R GENDARMERIE NATIONALE
 — J/R POLICE NATIONALE
 — J/R TOTAL GARDE NATIONALE

Figure 18. Évolution du volume annuel moyen de jours d'activité par réserviste (J/R)

Le niveau d'activité du ministère des armées contraint par les restrictions de circulation liées au contexte sanitaire

Après une année d'activité marquée par un contexte budgétaire exceptionnel, les réserves du ministère des armées ont connu en 2020, à l'instar de leurs camarades du service actif, un niveau d'activité marqué par les contraintes sanitaires. Le niveau maintenu permet néanmoins de confirmer l'accomplissement de l'objectif de 4 000 réservistes par jour fixé par la LPM 2019-2025, au regard de la moyenne observée sur les deux premières années de la période concernée.

Face à la crise sanitaire et aux risques liés à la propagation du virus, les armées ont en effet, conformément aux recommandations des autorités sanitaires, limité leurs activités aux fonctions essentielles et organisé le travail afin de garantir la continuité opérationnelle. Les activités déprogrammées ont été plus importantes que celles provoquées par la crise et ont entraîné une diminution de l'emploi global des réservistes. Seul le service de santé des armées, a vu son activité globale renforcée (+ 16 % de jours d'activité par rapport à 2019).

L'opération Résilience, amorcée dès le mois de mars 2020, marque la contribution des armées à l'engagement interministériel contre la propagation de la covid-19. Environ 500 réservistes opérationnels des armées ont été déployés chaque jour, du 15 mars au 15 mai 2020, dont un peu plus de 20 % au profit du service de santé, soit 1 militaire sur 6 engagés dans le cadre de cette opération.

Le début d'année 2020 a été marqué par une activité soutenue (+ 14 % par rapport à la même période en 2019), mais rapidement affectée par les mesures de restriction de circulation. L'emploi des réservistes a ainsi été limité aux fonctions stratégiques et à l'opération Résilience. La fin du premier confinement, la période estivale et la reprise de l'activité ont ensuite permis un regain partiel du niveau d'emploi jusqu'à la fin d'année, toutefois 20 % inférieur à celui de l'ensemble l'année précédente.

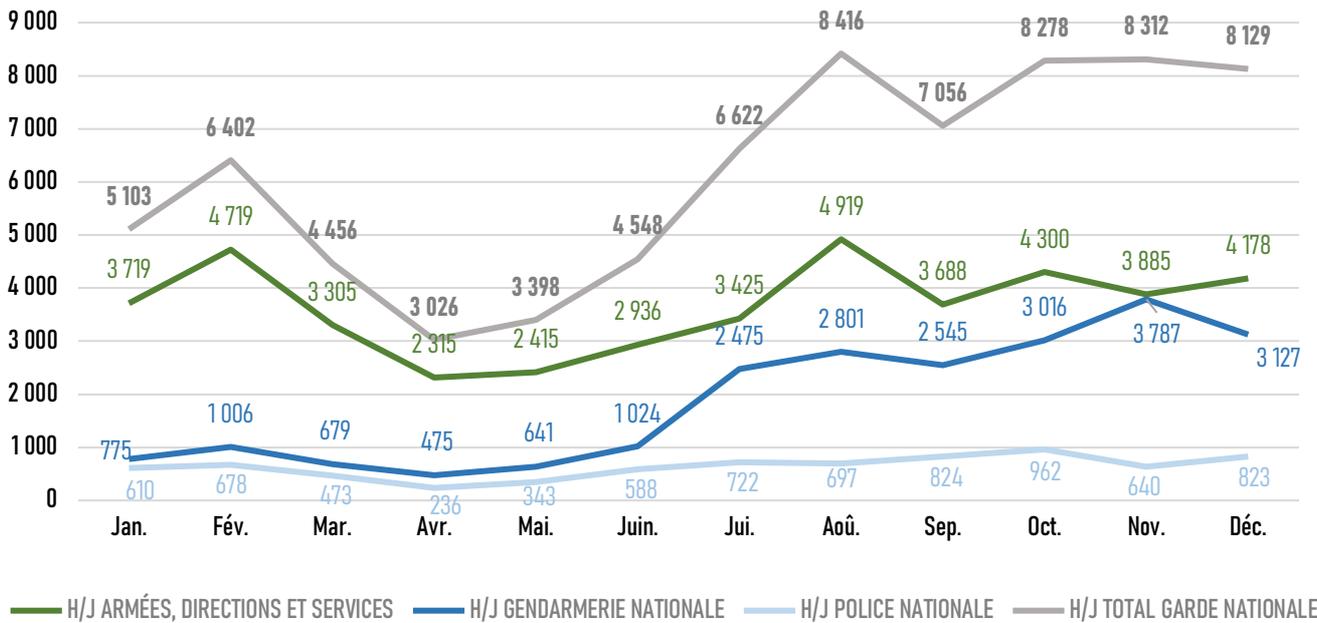


Figure 19. Évolution mensuelle du volume journalier moyen de réservistes employés en 2019

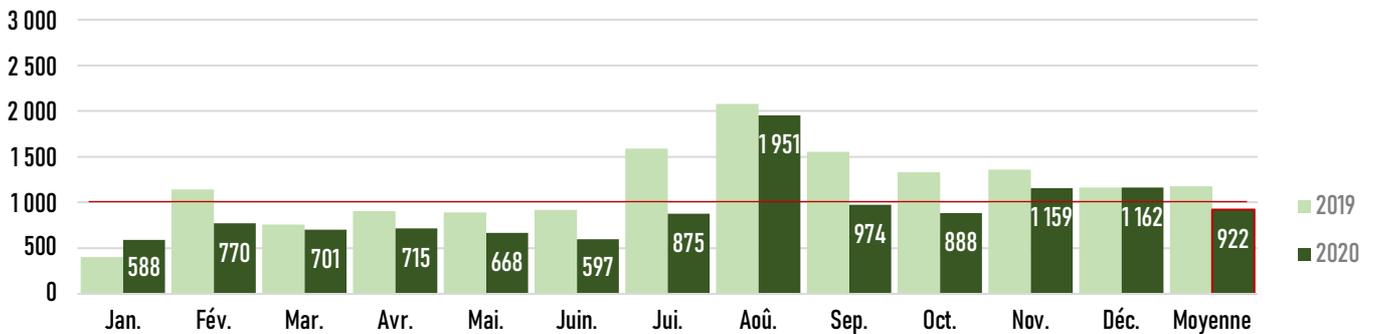


Figure 20. Évolution mensuelle du volume journalier moyen de réservistes du ministère des armées employés sur des missions de protection du territoire national



La participation des réservistes opérationnels aux missions de protection du territoire national se concentre à près de 80 % sur l'opération Sentinelle et les missions de sécurisation d'emprises militaires et points d'intérêt vitaux (PIV) (cf. figure 21).

Malgré le contexte d'emploi contraint, l'objectif de 1 000 réservistes opérationnels déployés en moyenne chaque jour dans le cadre de missions de protection du territoire national est atteint à plus de 92 %.

Figure 21. Emploi journalier moyen de réservistes du ministère des armées par type de mission

Focus sur l'activité des réservistes du service de santé des armées (SSA) en 2020



La réserve du SSA s'est massivement mobilisée lors de la crise sanitaire, tout particulièrement en faveur des hôpitaux d'instruction des armées (HIA). Trois démarches complémentaires ont été mises en place.

Dans un premier temps, les HIA ont naturellement puisé dans leur vivier de 800 réservistes opérationnels, habituellement affectés en leur sein, pour y trouver les premiers renforts, en particulier en médecins anesthésistes-réanimateurs ainsi qu'en personnel paramédical.

Puis très rapidement, le SSA a recruté de nombreux professionnels contactés directement par les HIA parmi les réseaux de leur personnel ou parmi les anciens du service. Se sont ajoutés des professionnels de santé qui se sont présentés spontanément à la chaîne réserve pour offrir leurs services et qui ont pu être engagés et proposés aux HIA. C'est ainsi que plusieurs centaines d'engagements dans la réserve ont été menés en urgence à partir du 16 mars 2020 en bénéficiant d'une procédure accélérée, réalisée en quelques jours grâce à la forte implication de la chaîne de gestion de la réserve. Il s'agit essentiellement de personnels aux métiers et spécialités très utiles pour renforcer les HIA et également contribuer aux relèves de l'Élément militaire de réanimation (EMR) de Mulhouse. Près de 60 % de ces nouveaux réservistes n'ont aucun passé militaire.

Enfin, un appel a été lancé dès le 14 mars à tous les réservistes du service non employés dans leur formation d'emploi habituelle et disponibles afin de leur proposer de s'abonner à une liste de diffusion. Celle-ci permet de leur adresser des sollicitations ciblées sur leurs métiers en fonction des besoins apparaissant au fil des jours. Ce dispositif, dénommé

« Siroco de crise », mis en œuvre pour la première fois à une telle échelle, s'appuie sur SIREM (le site interarmées de la réserve militaire). Ainsi, 850 réservistes opérationnels s'y sont abonnés en quelques jours et y ont précisé leurs disponibilités. Leurs réponses aux besoins exprimés, par métier et par zone géographique, ont par la suite permis d'allouer en quelques jours près de deux cents réservistes en renfort aux 6 HIA, à l'EMR de Mulhouse et Mayotte et à diverses autres formations d'emploi.

Les métiers les plus sollicités et que la réserve a pu mobiliser ont été :

- Les médecins dont les anesthésistes réanimateurs et les urgentistes ;
- Les infirmiers dont les infirmiers ayant une expérience de réanimation et les infirmiers-anesthésistes ;
- Les aides-soignants ;
- Les assistants médico-administratifs ;
- Quelques autres professions rares dans la réserve opérationnelle telles que les masseurs-kinésithérapeutes et les techniciens de laboratoire.

Au plus fort de la crise, on dénombrait 20 anesthésistes-réanimateurs de réserve présents et à l'œuvre au sein des 6 HIA les plus sollicités par la crise (dont une bonne part étaient de nouveaux réservistes) et 2 à l'EMR de Mulhouse.

Ainsi, durant la période du premier confinement (15 mars - 15 mai 2020), les missions en lien avec la crise sanitaire ont représenté près de 95 % de l'activité de réserve du SSA. Au-delà de cette période, la réserve du SSA a continué d'être renforcée jusqu'à la fin de l'année 2020 dans une volonté d'enrichir les métiers et les spécialités recherchées. Au bilan 2020, le SSA a engagé 3 952 réservistes pour près de 98 000 jours d'activité, contre 3 325 réservistes pour 84 000 jours d'activité en 2019.

Une amélioration du niveau d'emploi pour le ministère de l'intérieur

Grâce à la maîtrise de ses recrutements (près de 29 000 réservistes sous ESR), la gendarmerie nationale a fait en sorte que l'augmentation globale de son activité (+ 43 %) puisse être pleinement ressentie sur le niveau d'emploi individuel de ses réservistes. Ces derniers ont ainsi été employés en moyenne 23,7 jours sur l'année contre 16,3 l'année précédente (cf. figure 18). À l'instar des réserves du ministère des armées, c'est principalement le premier confinement qui a affecté le niveau d'emploi des réservistes du ministère de l'intérieur avec un ralentissement marqué du niveau d'activité entre les mois de février et mai (cf. figure 19).



S'agissant de la gendarmerie nationale, outre le maintien des missions traditionnelles des réservistes, ceux-ci ont pu également être déployés de manière inédite sur des opérations d'envergure nationale. Quatre phases particulières d'emploi ont ainsi été mises en œuvre en 2020.

Dans un premier temps, lors de la première période de confinement, la gendarmerie nationale a mis en place à compter du 7 avril 2020, sur décision du Président de la République, un dispositif de sécurisation des bureaux de poste au plan national pour permettre la distribution des minima sociaux (opération ZENO). Des personnels de réserve ont assuré quotidiennement la sécurisation de 41 bureaux de poste répartis sur le territoire métropolitain et 64 répartis sur les territoires ultra-marins. Au total, cela a représenté 4 606 jours de réserves pour la période du 7 avril au 21 mai 2020.

Durant la période estivale, traditionnellement synonyme de forte activité pour les réservistes qui relaient leurs camarades d'active, la gendarmerie a mis en place des détachements d'appui territorial (DAT-COVID) composés exclusivement de réservistes opérationnels (entre 3 et 4 militaires). Ces patrouilles ont été déployées en renfort des unités territoriales afin d'affermir le dispositif de lutte contre la propagation de la covid-19 en faisant respecter les mesures de distanciation physique et de port du masque. Au total, plus de 2 600 réservistes de la gendarmerie ont été employés en moyenne chaque jour pendant les mois de juillet et août 2020, soit une activité 10 % plus importante que lors de la même période en 2019.

Environ 7 000 réservistes ont été déployés dans le cadre de la lutte anti-terroriste et le contrôle aux frontières (opération LIMES représentant 15 000 jours de réserve), faisant suite aux attentats de Conflans-Sainte-Honorine et de Nice au mois d'octobre 2020. La gendarmerie a densifié son dispositif de contrôle aux frontières et les réservistes ont été déployés aux frontières espagnoles et italiennes.

Enfin, l'opération POSEIDON, depuis le mois de décembre 2020, déploie des unités constituées de réservistes (90 réservistes H24) à la frontière maritime Nord, dans le cadre de la lutte contre l'immigration irrégulière et la sauvegarde de la vie humaine.



En ce qui concerne la police nationale, malgré une empreinte au sol en léger retrait (cf. figure 29), la maîtrise de ses effectifs sous contrat a permis de maintenir un taux d'activité individuelle moyen de près de 35 jours sur l'année (cf. figure 30). En limitant l'impact de la diminution globale de l'activité sur l'emploi individuel, la police nationale conserve en 2020 le meilleur taux d'emploi annuel du périmètre de la garde nationale. Elle bénéficie à ce titre d'un atout en termes de fidélisation au regard des attentes exprimées par les réservistes dans le cadre du sondage national (cf. Partie II, Chapitre 2, point 3).

A l'instar de leurs homologues de la gendarmerie nationale, les réservistes de la police nationale ont participé cette année aux missions de lutte contre l'immigration irrégulière. Des détachements de réservistes ont en effet été déployés à Perpignan, Hendaye, Menton, Calais et Dunkerque, en renfort de la police aux frontières. Cette activité soutenue a également permis de soulager la pression sur l'emploi des forces mobiles et a illustré une meilleure mise en œuvre de l'emploi des réservistes sur le territoire national.

De nouveaux principes d'emploi des réservistes vont émerger dans la police nationale. Des dispositifs de réserves projetables sur des théâtres de crise ponctuelle (catastrophes naturelles par exemple) ou d'opérations spécifiques (grands événements) pourraient être constitués, comme cela fut le cas lors du passage de l'ouragan Irma aux Antilles. En parallèle, une démarche pourrait être tout particulièrement volontariste à destination des quartiers prioritaires de la politique de la ville en vue d'accueillir des réservistes issus de ces quartiers, *a fortiori* sur des missions opérationnelles, spécialisées et valorisantes.

3. Le budget des dépenses de personnel

Chaque armée, direction, service ou force de sécurité intérieure est responsable de la gestion budgétaire (masse salariale – T2) de ses réservistes opérationnels.

Au sein du ministère des armées, le délégué interarmées aux réserves (DIAR), une fois que le responsable de programme chargé des crédits de personnels lui a communiqué le montant de la ressource dédiée à l'activité des réservistes opérationnels, lui en propose la répartition après consultation des armées, directions et services relevant du chef d'état-major des armées⁴.

En revanche, les employeurs de réservistes ne disposent pas du HT2, souvent indissociable du HT2 de l'active.

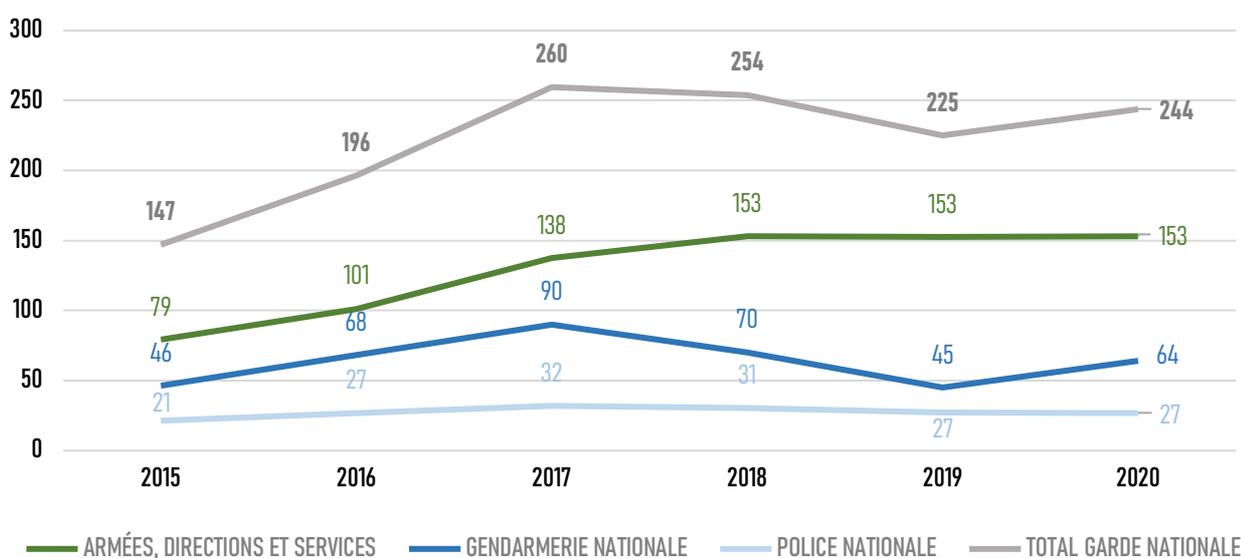


Figure 22. Évolution du budget pour les dépenses de personnel (T2) des réserves opérationnelles (en millions d'euros)

Le budget octroyé en 2020 pour les réserves opérationnelles du ministère des armées s'est maintenu au même niveau que ceux de 2019 et de 2018, soit 153 millions d'euros conformément aux orientations de la loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025.

En revanche, après deux années de fortes contraintes budgétaires (soit un budget réduit de moitié entre 2017 et 2019), la gendarmerie nationale a bénéficié en 2020 d'un budget en hausse de 19 millions d'euros, atteignant 64 millions d'euros (catégorie 21). Il apparaît important de souligner que la gendarmerie nationale a fait le choix de limiter l'impact budgétaire sur l'emploi individuel ces trois dernières années en conduisant une politique de recrutement permettant simplement de combler le flux de sortie. Elle a ainsi pu relativiser les incidences de ces fluctuations sur la fidélisation de son vivier et observe aujourd'hui un des taux de sortie les plus maîtrisés au regard de ses effectifs (environ 11 %). Cette situation illustre bien la particularité des réserves opérationnelles dont le pilotage budgétaire n'est pas réalisé au moyen des effectifs, contrairement à l'active, mais au travers du volume de jours d'activité. Le niveau d'activité peut néanmoins influencer indirectement sur les effectifs au travers de son impact sur la fidélisation des volontaires.

Le budget de la police nationale (27 millions d'euros cette année et 28 en moyenne sur 5 ans) observe une tendance relativement stable. Toutefois, eu égard aux ambitions de recrutement affichées à moyen terme (30 000 volontaires à horizon 2030), une augmentation des dotations dans les prochaines années permettrait de maintenir un niveau d'emploi individuel permettant de soutenir une dynamique de fidélisation.

⁴ Article 3 de l'arrêté du 2 septembre 2011 relatif aux délégués aux réserves.



Chapitre 2 : La réserve citoyenne de défense et de sécurité

La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS), regroupant l'ensemble des réservistes citoyens de défense et de sécurité des armées, directions, services et de la gendarmerie nationale est une réserve militaire qui s'inscrit plus largement dans la réserve civique instituée en 2017 par la loi *égalité et citoyenneté*⁵.

Statut de la réserve citoyenne

Bien que les réservistes citoyens n'aient pas le statut militaire et ne portent pas d'uniforme (à l'exception des réservistes citoyens de la marine nationale et de la direction générale de l'armement qui, dans des circonstances particulières fixées par arrêté, peuvent y être autorisés), ils se voient attribuer un grade honorifique, à partir de critères établis par l'autorité militaire et en lien avec leurs responsabilités professionnelles, qualifications ou expérience militaire. L'octroi de ce grade ne permet pas d'exercer un commandement.

Après le choix de leur force et de leur unité, les réservistes citoyens sont employés par une autorité militaire qu'ils servent volontairement en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Une fois agréé dans l'une des forces armées, le réserviste citoyen peut réaliser ses missions sans formation militaire particulière. Toutefois, certaines forces armées organisent des formations adaptées (e.g. Marine : formation des officiers de réserve d'une semaine commune aux RO1 et aux RCDS)

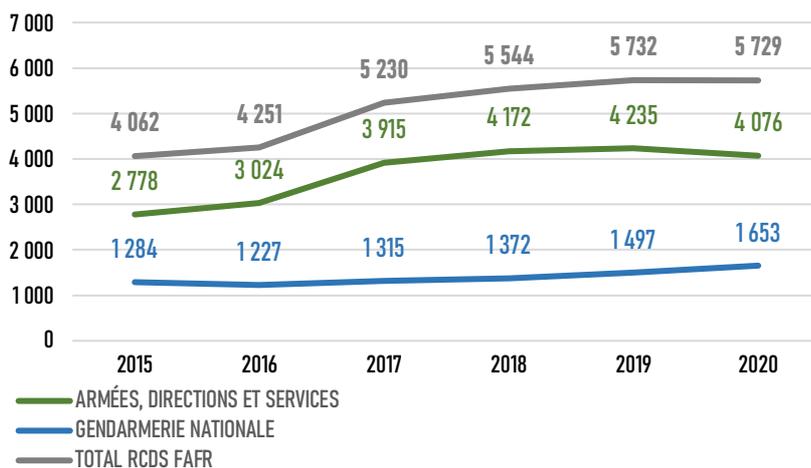


Figure 24. Évolution des effectifs de la réserve citoyenne de défense et de sécurité

Les variations d'effectifs (cf. figure 36) ne correspondent pas à des objectifs chiffrés en termes de recrutement mais aux seuls besoins des forces.

Physionomie de la réserve citoyenne de défense et de sécurité

Acteurs du rayonnement des forces et sources précieuses d'expertise dans des domaines comme la cyberdéfense, l'intelligence économique, l'enseignement ou la reconversion, ils sont majoritairement recrutés parmi la population active (cf. figure 36). Plus de 45 % d'entre eux sont des cadres ou exercent dans des professions intellectuelles supérieures. 80 % ont plus de 50 ans et près de 94 % sont officiers. Cette typologie particulière reflète le besoin des



Figure 23. Insigne porté par les bénévoles de la réserve citoyenne de défense et de sécurité

Les réservistes citoyens ont la qualité de collaborateur occasionnel du service public et bénéficient de la protection sociale y afférente en cas d'accident relevant du service. Ils effectuent leurs activités à titre bénévole mais un défraiement de leurs déplacements reste possible.

⁵ La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté offre à toute personne volontaire la possibilité de participer, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général concernant dix domaines d'action (la solidarité et le vivre ensemble, l'éducation et l'insertion professionnelle, la culture, la santé, l'environnement, le sport, la mémoire et la citoyenneté, la coopération internationale, les interventions d'urgence en situation de crise ou d'événement exceptionnel, la sécurité).

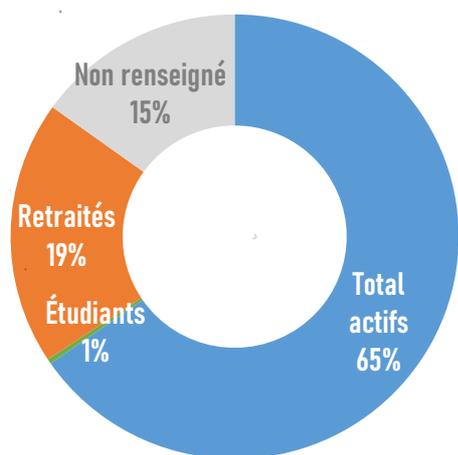


Figure 25. Répartition des réservistes citoyens de défense et de sécurité par catégorie socio-professionnelle

forces, en termes de niveau d'expertise attendu, d'expérience et de disponibilité. Les anciens militaires, d'active ou de réserve (RO1), peuvent également être réservistes citoyens. Il n'y a pas de limite d'âge car seuls comptent leur activité et leur apport aux forces.

La RCDS est également un moyen de renforcer le lien armées-Nation en impliquant ces citoyens expérimentés et qualifiés dans leur domaine de compétence pour des missions de défense et de sécurité.

Illustrations du recrutement et de l'emploi des réservistes citoyens dans les forces :

Au sein de la direction générale de l'armement, le périmètre de recrutement pour les RCDS est principalement constitué de cadres issus de grandes entreprises, banques ou instances internationales. Si, actuellement, le recrutement ne concerne que des personnes en activité professionnelle, une réflexion est en cours pour promouvoir la réserve citoyenne auprès des élèves civils des écoles sous tutelle de la DGA.

Le service de l'énergie opérationnelle emploie un réserviste citoyen actuellement en poste comme directeur général d'une société de distribution de carburants en Inde. Son expérience dans le domaine pétrolier tant en métropole qu'à l'international est un véritable atout pour le service.

En 2020, le service du commissariat des armées a signé un accord de partenariat avec l'institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) afin que deux à trois auditeurs par session nationale puissent recevoir l'agrément pour devenir réserviste citoyens de défense et de sécurité dans le service du commissariat des armées au grade de commandant ou lieutenant-colonel, selon le profil et l'âge des candidats.

Le service d'infrastructure de la défense utilise sa réserve citoyenne comme un instrument de rayonnement et d'influence du service auprès du secteur du bâtiment (aide au recrutement d'ingénieurs, communication et relations publiques, et aide à la reconversion des militaires quittant le service). L'objectif est de promouvoir le corps des ingénieurs militaires et le service auprès des acteurs de la société civile.

Le réseau ADER dans l'armée de l'air et de l'espace

Un tiers des réservistes citoyens de l'armée de l'air et de l'espace sont rassemblés au sein du réseau Action Développement Engagement Réflexion (ADER) créé en 2005, sous l'autorité du chef d'état-major de l'armée de l'air et l'espace, qui leur délivre l'agrément. Ce sont des personnes de haut niveau dont les parcours professionnels et les qualités humaines leur ont valu d'être admises au sein de la famille des aviateurs. À ce titre, ils sont à la fois dépositaires d'informations privilégiées et ambassadeurs de l'armée de l'air et de l'espace au sein de leurs réseaux afin de mieux faire comprendre les enjeux de la défense et le rôle de ses forces armées. Ils font bénéficier ces dernières de leur expertise et de leur connaissance du tissu socio-économique. Le grade de colonel de la réserve citoyenne de défense et de sécurité leur est octroyé à titre honorifique, ils sont réunis en promotions d'une vingtaine de réservistes, et bénéficient d'une formation initiale dispensée au centre d'études stratégiques aérospatiales.



Figure 26. Visite d'une promotion de colonels réservistes citoyens du réseau ADER sur la base aérienne 709 de Cognac-Châteaubernard, les 13 et 14 octobre 2020.

Chapitre 3 : La réserve de disponibilité

Tous les anciens militaires de carrière ou sous contrat et les personnes qui ont accompli un volontariat dans les armées, sont soumis à une obligation de disponibilité dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien au service⁶. Lors de leur départ de l'institution, ces anciens militaires ont tous effectué une visite médicale d'une durée de validité de deux ans, ayant prononcé leur aptitude à servir dans la réserve. Ils sont également tenus de conserver une partie de leur paquetage militaire, afin de pouvoir être rappelés sous faible préavis en cas de crise majeure sur le territoire national.

En cas de rappel ou de mobilisation, le réserviste RO2 retrouve un statut militaire. Avant de se voir confier une mission opérationnelle, il devra donc être réincorporé et suivre une formation de remise à niveau sur le plan militaire. Adaptée à son profil et à son expérience, cette formation sera plus ou moins complète, en fonction des circonstances et des missions qui lui seront confiées pendant sa période d'activité.

Au sein de la réserve opérationnelle de disponibilité, les militaires qui ont quitté le service actif depuis moins de deux ans, et qui conservent donc une grande partie de leurs savoir-faire, constituent la RO21. La RO22 désigne, quant à elle, les militaires qui ont quitté le service actif depuis plus de deux ans et moins de cinq ans.

Les enjeux de la réserve de disponibilité

La RO2 constitue⁷, la réserve stratégique permettant aux FAFR de disposer d'une ressource opérationnelle mobilisable partiellement ou en totalité, pour faire face à des situations de crise. L'obligation de disponibilité, applicable tant aux réservistes de la RO2 qu'à ceux de la RO1, permet notamment au Président de la République de recourir sans délai à ces derniers, par décret en conseil des ministres⁸, après déclenchement de la mise en garde ou de la mobilisation générale⁹.

La RO1 et la RO2 sont également incluses dans le dispositif de réserve de sécurité nationale (RSN)¹⁰. Le Premier ministre peut décider d'y recourir en cas de survenance, sur tout ou partie du territoire national, d'une crise majeure dont l'ampleur met en péril la continuité de l'action de l'État, la sécurité de la population ou la capacité de survie de la Nation. Des convocations peuvent ensuite être adressées en respectant un délai minimal d'un jour franc aux réservistes: Le Premier ministre peut recourir à leur emploi par décret pour une durée maximale de trente jours, renouvelable une fois¹¹.

À ce jour, la RO2 des armées n'est pas spécifiquement reconnue dans les contrats opérationnels et n'est, à ce titre, ni équipée ni entraînée à des missions complexes. Elle serait prioritairement employée en compléments individuels de la RO1 sur le territoire national, dans des missions de protection, et en compléments individuels voire en régénération de l'active, sur et hors du territoire national.

Au ministère des armées, la problématique principale tient à la fiabilisation des données RH de la ressource rappelable. À ce titre, la LPM 2019-2025¹² appelle les armées à porter une attention particulière sur l'amélioration

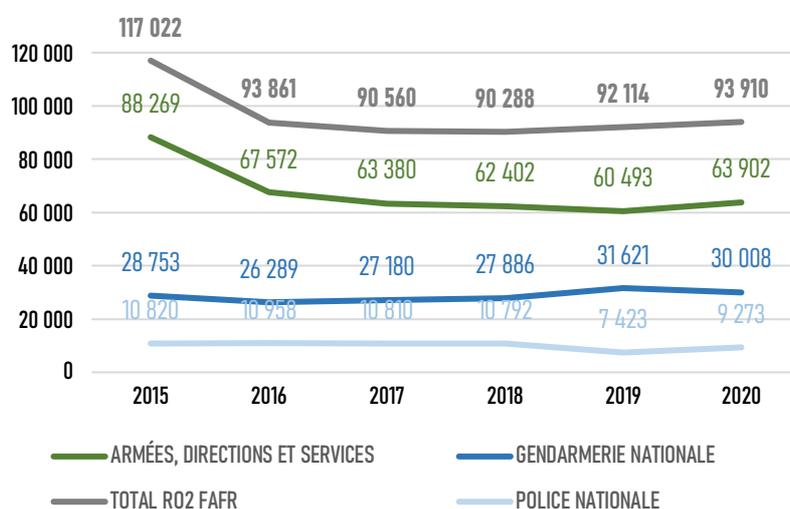


Figure 27. Évolution des effectifs théoriques des réserves de disponibilité des forces armées, formations rattachées (FAFR) et de la police nationale

⁶ Article L. 4231-1 du code de la défense.

⁷ Article L. 4231-1 du code de la défense.

⁸ Article L. 4231-4 du code de la défense.

⁹ Article L. 1111-2 alinéa 2 du code de la défense.

¹⁰ Article L. 2171-1 du code de la défense.

¹¹ Article R. 2171-1 du code de la défense.

¹² Partie 3.1.4.1. *S'appuyer sur la Réserve* du rapport annexé à la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense (1).

des scénarios d'emploi et de rappel ainsi qu'à la consolidation de son caractère opératoire.

En ce qui concerne la gendarmerie nationale, le lancement de Minot@ur – RO2 (Moyen d'INformation Opérationnelle et de Traitement AUtomatisé de la Réserve), en mai 2020, a permis de créer un outil de connexion et de contacter par mail l'ensemble des réservistes. Cet outil permettra à terme une meilleure fiabilisation des données.

La réserve civile statutaire de la police nationale constitue le volet civil de la RO2. A cet effet, les retraités des corps actifs de la police nationale, sont tenus à une obligation de disponibilité, dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien avec le service, afin de répondre aux rappels individuels ou collectifs du ministre de l'intérieur en cas de menaces ou de troubles graves à l'ordre public ou d'événements exceptionnels, dans la limite de 90 jours par an¹³.

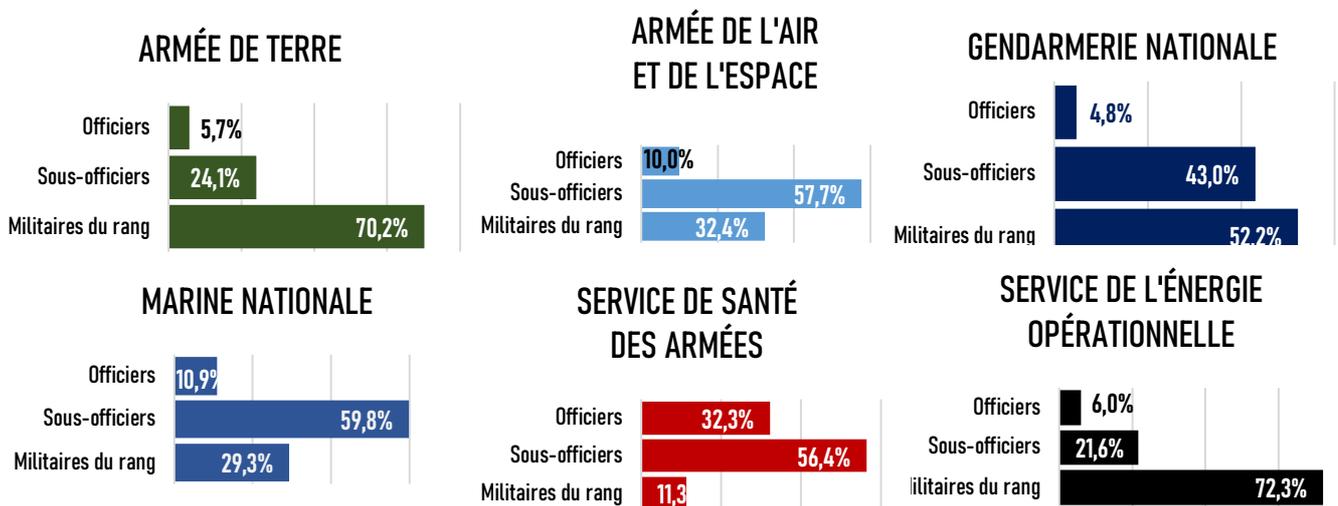


Figure 28. Répartition des effectifs des réserves de disponibilité des forces armées et formations rattachées par catégorie de grades (sauf pour la DGA, le SCA et le SID dont 100 % des effectifs de RO2 sont officiers et la PN dont 100 % des effectifs de RO2 sont experts)

Les exercices de rappel de la RO2

Depuis 2016, les forces armées réalisent annuellement des exercices de rappel d'une partie de leur RO2 afin d'estimer son potentiel et d'identifier les pistes d'amélioration des processus y afférents. La convocation à ce titre ne nécessite pas le recours au rappel par décret, mais ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans¹⁴.

Pour l'armée de terre, les exercices VORTEX sont menés chaque année ; ils associent plusieurs régiments, brigades, états-majors et organismes divers. Ainsi, l'exercice VORTEX 2019 a rassemblé 32 éléments : 12 régiments, 6 écoles, 2 commandements, 8 camps et corps supports, ainsi que 4 organismes divers. En novembre 2020, l'exercice VORTEX a été conduit par l'état-major de la 9e brigade d'infanterie de marine en y associant 7 régiments.

La marine organise chaque année un exercice de rappel partiel de la réserve opérationnelle (RAPARO). Le dernier exercice a été mené du 4 au 8 novembre 2019. Cet exercice a permis le rappel de 450 marins ayant quittés l'active depuis moins de deux ans (RO21) et demeurant dans les 24 départements dépendant de l'antenne pour l'emploi des réservistes de Brest.

L'armée de l'air et de l'espace organise des exercices réguliers de fiabilisation des bases de données RH. Cela consiste à s'assurer que, pour un groupe de spécialités, les services gestionnaires possèdent bien les coordonnées à jour de chaque militaire. Ainsi, en 2020, cet exercice a été effectué auprès des 140 mécaniciens Rafale en RO2, via SMS, afin d'évaluer le temps et le taux de réponse ainsi que l'exactitude des coordonnées postale et téléphonique de chacun.

Le service de l'énergie opérationnelle organise chaque année un exercice pour contrôle d'aptitude médicale au profit de ses personnels de la réserve de disponibilité ayant l'institution deux ans auparavant. Ces exercices sont organisés au sein du seul centre de rappel des réservistes pour le SEO, la base pétrolière interarmées de Chalon sur Saône. Compte tenu de la crise sanitaire, le dernier exercice de rappel a été effectué en 2019 (convocation des personnels ayant quitté l'institution en 2017). En septembre 2021, deux contingents (départs de l'institution en 2018 et en 2019) seront convoqués. A ce jour, le taux de retour des personnels convoqués est de 65 % et le flux annuel alimentant la RO2 est de 90 militaires quittant l'active, en moyenne.

¹³ Article L. 411-8 du code de la sécurité intérieure.

¹⁴ Article L. 4231-2 du code de la défense.

PARTIE II

Les politiques menées au titre de la garde nationale

Chapitre 1 : Le partenariat et les relations avec les employeurs

Le partenariat avec les employeurs vise principalement à sensibiliser les entreprises à un engagement citoyen en faveur de la réserve et à faciliter l'activité opérationnelle de leurs salariés réservistes.

Conscient des contraintes qui pèsent sur les entreprises et les organismes du secteur public, le législateur a fait le choix d'imposer un cadre juridique minimal pour la réalisation d'une activité au titre de la réserve sur le temps de travail¹⁵. Au-delà, l'idée est de donner la possibilité à chaque employeur de s'engager à la hauteur de ce que lui permettent ses contraintes économiques et organisationnelles propres.

La conclusion d'une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle, définit les modalités de mise à disposition de ses collaborateurs sur leur temps de travail (nombre de jours autorisés, délais de préavis, modalités de rémunération).

Pour parvenir à la signature de conventions, le secrétariat général de la garde nationale s'appuie sur un réseau territorialisé de réservistes opérationnels ou citoyens de défense et de sécurité appelés correspondants *réserve-entreprise-défense* (CRED) (cf. figures 40 et 41).

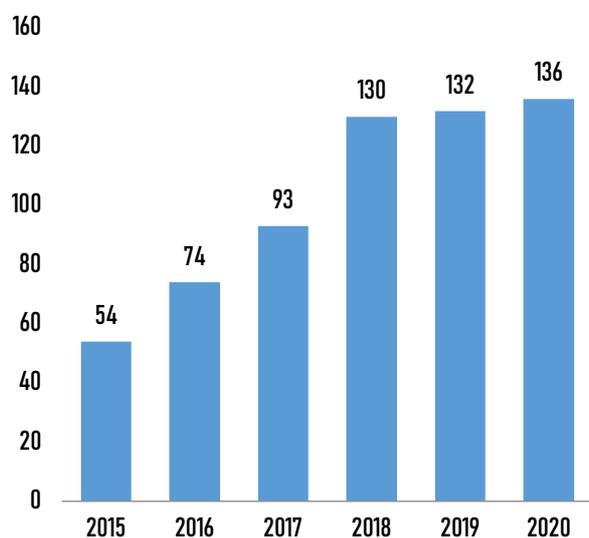


Figure 29. Évolution du volume de correspondants réserve-entreprise-défense (CRED)

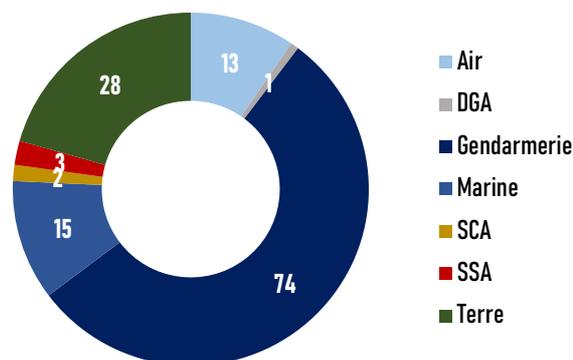


Figure 30. Répartition des CRED par forces armées

¹⁵ S'agissant de l'agent public qui veut être réserviste, il bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le salarié bénéficie quant à lui de 8 jours par année civile. Cependant, pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à 5 jours (article L. 3142-89 du code du travail). Au-delà de ces jours d'absences autorisées, le réserviste opérationnel doit obtenir l'accord de son employeur (sauf conventions ou accords collectifs de travail ou conventions de soutien à la politique de réserve conclues entre le ministère des armées et l'employeur)

Lors de la signature de la convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle avec le ministère des armées, l'entreprise, la collectivité ou l'établissement d'enseignement supérieur désigne parmi ses collaborateurs un **référént défense** dont la principale mission est de faire vivre la convention en assurant le lien entre les réservistes, l'entreprise et le ministère des armées.

Impulsée par la réforme de la politique partenariale engagée en 2018, la montée en puissance du réseau des correspondants et le développement d'outils numériques dédiés au pilotage de l'activité ont permis d'accroître sensiblement le nombre de conventions (cf. figure 42).

Durant l'année 2020, malgré l'incidence de la crise sanitaire sur la vie économique du pays, l'activité partenariale s'est maintenue, n'enregistrant qu'une légère inflexion.

Afin d'accroître les viviers de recrutement de réservistes et d'inciter les employeurs à faciliter l'engagement de leurs collaborateurs dans la réserve opérationnelle des forces armées et prochainement de la police nationale¹⁶, le secrétariat général de la garde nationale poursuit le renforcement de son réseau partenarial en 2020 tant sur le plan structurel que sur celui des effectifs.

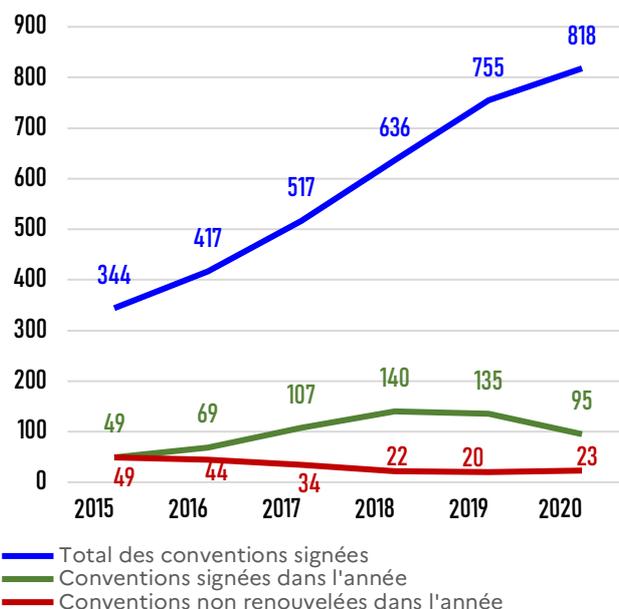


Figure 31. Évolution du volume de conventions signées depuis 2015

1. Le renforcement structurel du réseau partenarial

1.1. La digitalisation de la communication événementielle

La digitalisation de la communication du secrétariat général de la garde nationale a directement produit des effets sur les actions menées au titre des relations avec les employeurs. Elle s'est avérée particulièrement utile dans le cadre de la volonté de renforcement de l'action en leur faveur et de la reconnaissance de l'engagement des partenaires.

Ainsi, la visibilité de l'engagement des employeurs au profit de leurs collaborateurs réservistes est accrue par la diffusion de l'information et le développement des réseaux au moyen des médias sociaux.

Les CRED disposent également d'éléments d'information régulièrement actualisés afin faire connaître les réserves au sein des organismes approchés et de mieux accompagner les dirigeants dans la mise en place de la convention et sa déclinaison au sein de la structure.

1.2. e-Partenariat : l'application dédiée au suivi de la relation avec les employeurs

L'application e-Partenariats, développée par un réserviste opérationnel de l'armée de l'air et de l'espace, met à disposition de l'ensemble des acteurs de la politique partenariale un outil collaboratif permettant d'optimiser le pilotage de l'activité et de fluidifier les interactions induites.

Pour l'échelon central :	Pour les CRED :
✓ animation du réseau des CRED	✓ assistance à la conduite de projets
✓ pilotage de leur activité	✓ facilitation de la prospection d'entreprises
✓ suivi des partenaires et des conventions arrivant à terme	✓ aide à l'élaboration des conventions

¹⁶ La transformation de la réserve civile de la police nationale vers un modèle analogue à celui des réserves opérationnelles des forces armées a été amorcée. Le SGGN accompagne la DGPN au regard des enjeux relatifs à la relation avec les employeurs. Un nouveau modèle de conventions intégrant les réservistes de la police nationale est en cours de rédaction et les interactions locales engendrées avec les échelons locaux de commandement notamment font l'objet de réflexions.

Développée en appui de la structuration et du renforcement du réseau des CRED, l'évolution digitale engagée viendra également renforcer les interactions avec les autorités militaires de contact au niveau des départements, régions et zones de défense et de sécurité.

Enfin, un module de statistiques viendra compléter ce dispositif à terme, permettant notamment un suivi optimisé de l'activité conventionnelle au sens strict et du pilotage de l'activité partenariale globale.

2. La densification de l’empreinte territoriale « Garde nationale »

2.1. La consolidation du lien avec l’enseignement supérieur

Dans une dynamique similaire à celle initiée et prolongée en direction du secteur privé et des collectivités, le secrétariat général de la garde nationale a souhaité poursuivre ses efforts en faveur de la jeunesse.

Cet axe prioritaire a notamment été décliné dans le cadre de la politique partenariale grâce à des chartes d’engagements réciproques conclues avec les conférences des présidents d’université, des grandes écoles et des directeurs des écoles françaises d’ingénieurs, ainsi que des conventions spécifiques conclues avec les établissements adhérents.

L’engagement croissant des établissements d’enseignement supérieur aux cotés de la Garde nationale (15 conventions) conforte la dynamique engagée en direction de la jeunesse et participe de la construction du parcours citoyen.



Figure 32. Signature de la convention avec l’Université Paris-Saclay, le 8 septembre 2020

Focus sur les chartes d’engagements réciproques

Documents à vocation incitative, les chartes d’engagements réciproques permettent une mise en relation des correspondants du secrétariat général de la garde nationale avec les employeurs civils et les réservistes (salariés, agents et étudiants). La signature de ces documents « de cadrage » présente également un intérêt partagé en termes de connaissance mutuelle et de rayonnement.

Conclues avec des groupements d’employeurs, fédérations ou associations, ces chartes d’engagements réciproques doivent conduire à la signature de conventions avec leurs entités adhérentes (entreprises, collectivités, établissements d’enseignement supérieur).

Portées par plusieurs chartes d’engagements, les signatures de conventions de partenariat avec 57 universités, écoles et centres de formations ont, à ce jour, permis de mettre en avant l’engagement étudiant par des actions de sensibilisation au sein des établissements ainsi que par la modélisation de « parcours étudiants-réservistes » valorisant les aptitudes acquises au sein des réserves opérationnelles (au titre de la loi relative à l’égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017)¹⁷.

Outre les stipulations visant à renforcer la coopération des parties dans la mise en œuvre de la reconnaissance de l’engagement étudiant, ces conventions permettent également un renforcement significatif de l’employabilité des réservistes, agents et salariés de l’enseignement supérieur.

En effet, au-delà des 5 à 8 jours d’autorisation d’absence de plein droit, les entreprises accordent en moyenne, par la signature d’une convention, près de 20 jours à leurs collaborateurs réservistes.

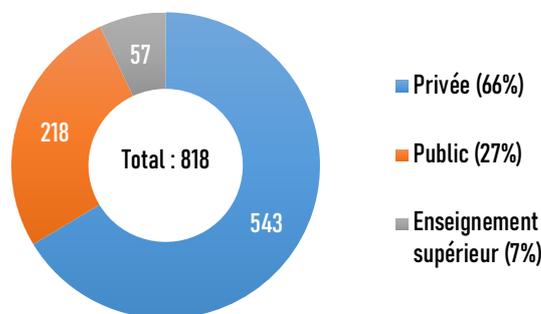


Figure 33. Répartition du nombre de conventions par secteur d’activité en 2020

¹⁷ Décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l’engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle.

2.2. Le renforcement du réseau des CRED et des référents défense

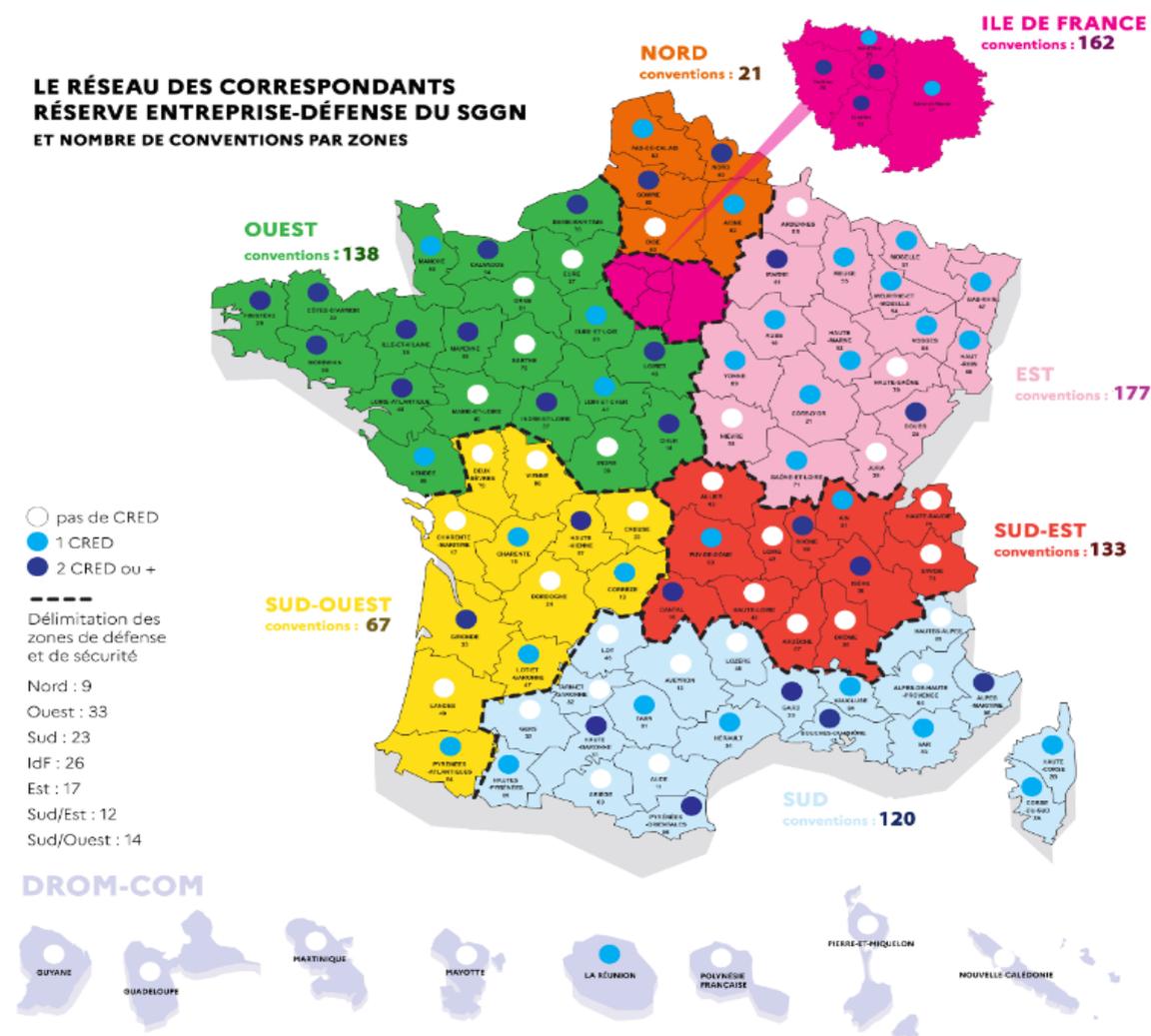


Figure 34. Répartition du nombre de correspondants réserve-entreprise-défense (CRED) par zone de défense et de sécurité et dans les DROM-COM en 2020

Les référents défense sont les interlocuteurs privilégiés du secrétariat général de la garde nationale pour tous les sujets relatifs à l'application de la convention et constituent un relais d'information entre les ministères des armées et de l'intérieur, les partenaires et les réservistes. Afin d'optimiser l'animation du réseau des référents défense et de renforcer les échanges et les liens entre ces derniers et les autorités civiles et militaires de contact, la constitution de *clubs de partenaires de la défense* au niveau de chaque zone de défense et de sécurité est à l'étude.

Le SGGN poursuit par ailleurs le renforcement du maillage territorial de l'action partenariale, en recherchant une présence dans tous les départements et en portant l'effort sur les zones d'activité économiques les plus denses (cf. figure 45).

2.3. Le renforcement des synergies avec les autorités civiles et militaires de contact

Élément indispensable à l'action des CRED, l'appui des autorités civiles et militaires de contact (délégué militaire départemental, directeur départemental de sécurité publique, commandant de groupement de gendarmerie) se voit réaffirmé à l'occasion des *Rencontres territoriales des CRED* actuellement organisées au niveau de chaque zone de défense et de sécurité par la secrétaire générale de la garde nationale.

Au travers d'échanges sur les objectifs de la politique partenariale, ces rencontres renforcent les synergies entre les actions conduites par les autorités zonales, régionales et départementales et celles du réseau des CRED.

Chapitre 2 : Le développement de l'attractivité des réserves

1. Les mesures d'attractivité financières

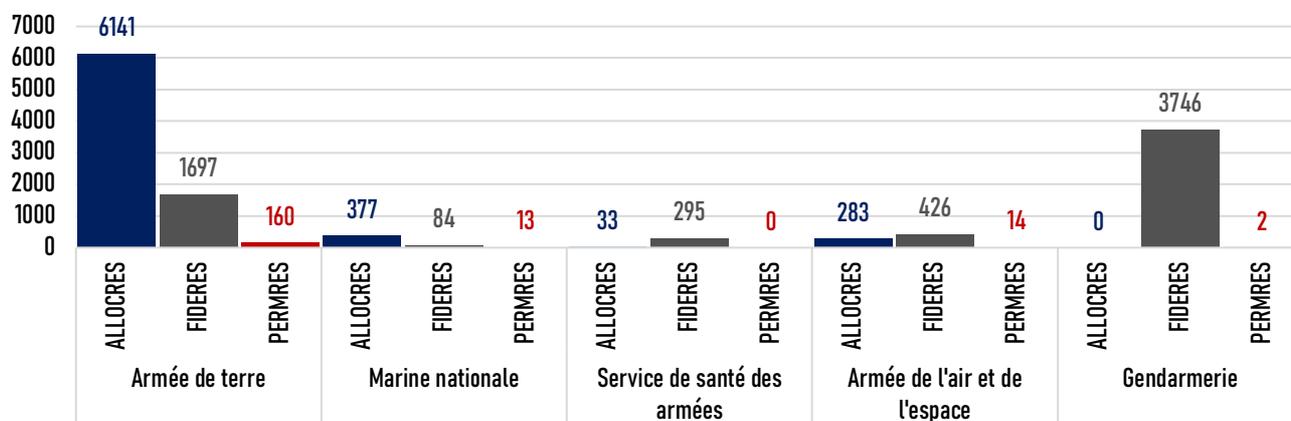


Figure 35. Répartition des volumes de mesures d'attractivité financières versées en 2020 par gestionnaire

Les trois mesures d'attractivité financières, dont le secrétariat général de la garde nationale assure la mise en œuvre depuis 2017, s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration de la condition du personnel, en contrepartie des exigences liées à l'engagement opérationnel.

Grâce aux premiers retours d'expérience et compte tenu des enjeux à venir en termes de recrutement et de fidélisation, le comité directeur de la garde nationale a arrêté les évolutions de ces mesures proposées par le secrétariat général à la suite d'un travail conjoint avec l'ensemble des autorités gestionnaires de réservistes.

Revalorisation de la prime de fidélité (FIDERES)¹⁸

Des trois mesures d'attractivité financières, la prime de fidélité s'est avérée la plus efficace compte tenu du large vivier éligible et des possibilités d'automatisation des versements permises par les logiciels de gestion de la solde au regard des conditions d'attribution (un premier renouvellement de contrat et un niveau d'activité suffisant). Un effort a donc été mis sur la revalorisation de cette prime dont le montant sera porté à 330 euros brut annuels, au lieu de 250 euros brut actuellement. Décidée à enveloppe constante, cette revalorisation¹⁹ a été permise par un meilleur ciblage du périmètre des bénéficiaires et par la suppression de la participation au financement du permis de conduire (PERMRES).

En effet, dans le but de privilégier l'engagement des jeunes, l'octroi de la prime sera réservé aux réservistes *ab initio* excluant ainsi les anciens militaires d'active et les retraités des services actifs de la police nationale. Les personnes ayant déjà servi dans les forces grâce à un contrat de volontariat, représentant un effectif relativement jeune, ont été conservées dans le périmètre des ayants-droit.

Suppression de la participation au financement du permis de conduire (PERMRES)

Versée en une seule fois aux jeunes volontaires candidats au permis de conduire, cette participation financière est également subordonnée au respect de certaines conditions d'activité et d'ancienneté qui ne permettent pas toujours aux réservistes d'en bénéficier au moment le plus opportun.

¹⁸ Prime de fidélité versée annuellement à compter du mois suivant chaque date anniversaire de signature du deuxième contrat d'engagement à servir dans la réserve.

¹⁹ Si le réserviste signe un contrat de renouvellement d'une durée de 5 ans, il aura perçu en fin de période une allocation totale de 1 500 € net, contre 1 130 € actuellement.

De l'étude réalisée sur les trois premières années d'attribution, il ressort que cette mesure n'a été que peu sollicitée (cf. figure 47). Beaucoup s'engagent à un âge où ils possèdent déjà le permis de conduire et pour ceux qui ne l'auraient pas, la condition minimale d'activité dans la réserve imposée préalablement à toute demande limite l'attractivité de cette mesure en retardant son bénéfice.

Simplification de l'allocation d'études spécifique (ALLOCREs)

Cette allocation d'études spécifique sera remplacée par une « allocation d'études supérieures » dont le versement sera désormais annualisé. Cette modalité évitera ainsi les recours à de lourdes procédures de recouvrement d'éventuels trop-perçus en cas de non-respect des conditions d'attribution²⁰. L'allocation, jusqu'alors mensualisée, pourra alors être versée uniquement en fin d'année, lors de la constatation du respect des conditions d'octroi.

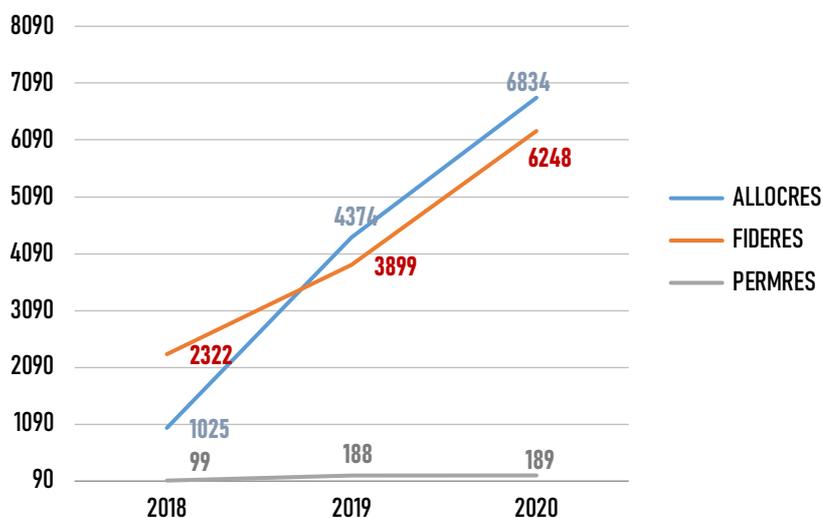


Figure 36. Évolution du volume d'attribution des mesures financières sur les trois dernières années

2. La protection sociale des réservistes

En matière de protection sociale des réservistes militaires opérationnels et des réservistes civils de la police nationale, le principe est celui de la réparation intégrale des préjudices subis dans le cadre du service, selon un régime de responsabilité sans faute de l'État entériné, pour les réservistes militaires, par la dernière loi de programmation militaire²¹.

Lors du comité directeur de la garde nationale, la ministre déléguée auprès de la ministre des armées, chargée de la mémoire et des anciens combattants, a insisté sur la nécessité de s'assurer de l'effectivité de la mise en œuvre de ces principes au profit des réservistes du périmètre de la garde nationale.

Ainsi au cours de l'année 2020, un groupe de travail piloté par le secrétariat général de la garde nationale a réuni l'ensemble des acteurs de la protection sociale du ministère des armées et du ministère de l'intérieur afin de faire le point sur les actions à mener, le cas échéant, au regard de ces enjeux.

Il a notamment permis de confirmer que le périmètre de la réparation du préjudice subi par le réserviste, intégral en principe, l'est effectivement en pratique même en l'absence de faute de l'État. La réparation de l'État couvre donc bien l'ensemble des préjudices patrimoniaux et extrapatrimoniaux subis.

Si la réparation est intégrale, les délais d'instruction et d'indemnisation liés à l'évaluation des préjudices subis peuvent néanmoins donner lieu à un allongement des procédures selon la complexité des dossiers. Les actions menées visent à réduire ces délais qui sont souvent le fait des demandeurs et de l'administration.

Une communication à destination des réservistes et du commandement a ainsi été préparée afin de rappeler les points clés de la réparation du préjudice, de la procédure et de l'indemnisation. Les instructions internes des deux ministères relatives à la prise en charge des réservistes blessés en service ont par ailleurs été soumises à un processus de réactualisation. Cette dernière visera ainsi à rappeler le caractère prioritaire de l'indemnisation de la perte de revenus sur les autres chefs de préjudice, et l'intérêt de procéder aux versements de provisions dans les plus brefs délais, sans attendre la consolidation des éléments de préjudice.

²⁰ Cette allocation sera versée aux jeunes de moins de 25 ans inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur ayant souscrit un contrat d'engagement initial de 5 ans et s'engageant à effectuer 37 jours d'activité par an.

²¹ L'article L. 4251-7 du code de la défense dans sa nouvelle rédaction issue de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 dispose que « *Le réserviste victime de dommages physiques ou psychiques subis pendant les périodes d'activité dans la réserve et, en cas de décès, ses ayants droit ont droit, à la charge de l'Etat, à la réparation intégrale du préjudice subi, sauf en cas de dommage imputable à un fait personnel détachable du service.* ». Une disposition similaire existe dans le code de la sécurité intérieure (article L. 411-16).

3. Réalisation d'un sondage d'opinion

Entre les mois de septembre et octobre 2020, un sondage d'opinion Ipsos a été réalisé auprès d'un échantillon de 25 000 réservistes opérationnels. Les thématiques de la consultation ont été orientées sur la notoriété de la garde nationale, les mesures d'attractivité, la conciliation entre l'engagement et l'activité professionnelle ainsi que sur la protection sociale.

7 371 réservistes ont répondu à l'enquête réalisée en ligne ce qui constitue selon l'institut de sondage un taux de réponse très satisfaisant (29,5 %). Par ailleurs, le profil des réservistes ayant répondu est très représentatif de la population globale des réservistes.

Les six grands axes d'enseignement ressortent des constats tirés du sondage et ont permis d'affiner les orientations du plan stratégique élaboré pour la garde nationale.

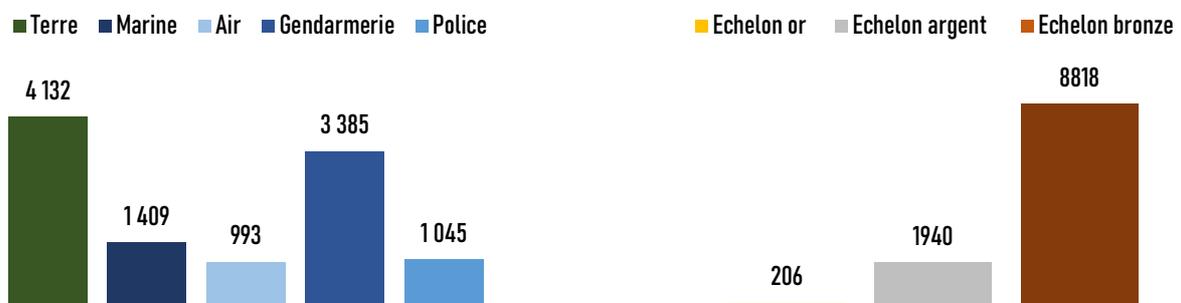


1. 87 % des réservistes interrogés connaissent le terme « garde nationale », près d'un sur deux opère en revanche des confusions sur son périmètre et ses missions.
2. Les principales raisons d'un engagement dans la réserve sont axées vers le service de la France (64 %), les valeurs de l'armée (53 %), l'engagement envers autrui (47 %) et l'action sur le terrain (40 %). Les motivations d'ordre financier n'arrivent qu'en sixième position (26 %).
3. Les raisons qui pourraient pousser les réservistes à résilier leur engagement résident dans le manque d'intérêt pour les missions proposées (54 %) et dans la difficulté à pouvoir bénéficier de jours d'activité (54 %), plus importantes que les préoccupations relatives à la rémunération (38 %).
4. Plus de 80 % des réservistes salariés affirment que leur employeur connaît leur statut de réserviste, et 59 % estiment que leur employeur facilite leurs activités de réserve.
5. Le principe de réparation par l'État des préjudices subis pendant une période de réserve est connu. En revanche, la connaissance de la procédure d'indemnisation et du rôle joué par les assurances complémentaires restent à améliorer.

4. La médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure (MRVDSI)

La médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure (MRVDSI), remplaçant la médaille du service militaire volontaire (MSMV) en 2019²², a été attribuée à près de 20 000 réservistes opérationnels depuis sa mise en place.

Ainsi, 10 964 MRVDSI ont été attribuées en 2020, dont plus de 90 % avec l'agrafe « garde nationale » récompensant les réservistes opérationnels, conformément à l'objet principal de cette décoration.



Figures 37 et 38. Répartition du nombre de MRVDSI attribuées en 2020 par force et par échelon

²² Décret n° 2019-688 du 1^{er} juillet 2019 relatif à la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure.

Chapitre 3 :

La communication sur les réserves

Les restrictions de circulation et de fonctionnement liées au contexte sanitaire de l'année écoulée ont imposé la conduite de réflexions méthodologiques sur la manière de poursuivre une communication optimale à l'égard des publics cibles prioritaires au regard des vecteurs et des moyens disponibles.

1. Les *Rencontres de la garde nationale*

La campagne de communication, qui a été menée du 10 octobre au 12 novembre 2020 sur internet et les réseaux sociaux, coordonnée par le secrétariat général de la garde nationale, la délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOD) et la délégation à l'information et à la communication du ministère de l'intérieur (DICOM), s'est appuyée sur la double balise digitale #FiersDEtreReservistes – #FiersDeNosReservistes. Les *Rencontres de la garde nationale* ont ouvert le 12 octobre l'édition 2020 des journées nationales des réservistes (JNR 2020). Invités à cet événement hybride, organisé tant en présentiel qu'en visioconférence, des réservistes opérationnels de l'ensemble des forces armées et des forces de sécurité, accompagnés de leurs employeurs, ont témoigné de leur engagement et ont participé à des échanges au cours de plusieurs tables rondes.



1.1. De l'engagement individuel à l'engagement collectif

Le thème général de ces rencontres « *De l'engagement individuel à l'engagement collectif* » a fédéré l'ensemble de la communauté « Garde nationale ». Du réserviste à l'employeur, l'engagement individuel pour donner plus de sens à sa vie est étroitement lié à une dynamique d'engagement collectif qui s'appuie et alimente chacune de ces initiatives personnelles pour servir la France, grâce à la défense de valeurs communes. Une large place a ainsi été faite, cette année, aux employeurs venus témoigner de l'intérêt qu'ils portent à l'engagement de leurs collaborateurs. Par leurs actions visant à faciliter l'activité opérationnelle de leurs salariés, agents et étudiants réservistes, ils contribuent ainsi aux missions des forces armées et des forces de sécurité intérieure.

« La contribution aux missions des forces est désormais incontournable et cet engagement mérite le respect, la reconnaissance et le soutien de l'ensemble de nos concitoyens ».

Marlène Schiappa
ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur,
chargée de la citoyenneté

« Les réservistes sont fiers d'appartenir à ce corps de réserve opérationnel, nous sommes fiers d'eux et (...) les employeurs sont fiers de contribuer à leur façon au rayonnement de réserve opérationnelle ».

Geneviève Darrieussecq
ministre déléguée auprès de la ministre des
armées, chargée de la mémoire et des anciens
combattants

1.2. L'amplification digitale de l'événement

Au cours de toute la campagne des JNR 2020, la stratégie digitale sur internet et les médias sociaux a généré des effets de réseaux. De la tenue des *Rencontres de la garde nationale* jusqu'à la cérémonie de clôture sous l'Arc de Triomphe, un phénomène d'amplification digitale s'est développé. Véritables ambassadeurs de la garde nationale, les réservistes qui ont assisté aux rencontres de la garde nationale et aux autres événements organisés dans les territoires au cours de l'automne ont été d'excellents relais de communication. Les comptes des réseaux sociaux des entreprises impliquées dans ces événements et des entités relevant des deux ministères de tutelle ont contribué à alimenter cette synergie. À leur tour, d'autres acteurs tels que les associations de réservistes, les blogs spécialisés ou encore des médias consacrés aux jeunes ont également repris certains contenus.

2. Une période propice à l'adaptation

La remise en question et les efforts d'adaptation induits par les restrictions liées au contexte épidémique, ont permis de mener des réflexions utiles à des ajustements tant conjoncturels que structurels. L'année 2020 a ainsi permis de redéfinir une nouvelle politique de communication pour les réserves, tenant compte de l'évolution du contexte stratégique des différents piliers de la garde nationale et des perspectives liées à l'engagement de demain. Les tendances observées, notamment grâce aux données du sondage Ipsos, réalisé au deuxième semestre 2020 auprès d'un échantillon de plusieurs milliers de réservistes, ont permis de réorienter utilement les vecteurs et les messages à diffuser.



2.1. Une communication adaptée aux contraintes de la crise sanitaire

L'effort conduit en faveur du développement de la notoriété des réserves, a laissé place à la communication menée par les acteurs opérationnels dans le cadre de la gestion de la crise lors de la première période de confinement. Le vecteur « Garde nationale » a notamment permis d'appuyer la campagne de recrutement du service de santé des armées, recherchant grâce aux ESR de nouvelles compétences face à la situation. Le contexte sanitaire a par ailleurs imposé une activité événementielle contrainte, ayant notamment conduit à l'annulation de l'édition 2020 du *Trophée de la Garde nationale*.

Dans un deuxième temps, la communication digitale a notamment permis de mettre en valeur l'engagement des réservistes et des employeurs lors de la crise, dans le cadre des réserves ou sous d'autres formes de volontariat. La

diffusion de nombreux portraits de réservistes au sein de leurs unités ou de leurs emplois civils a permis d'intensifier la valorisation de leur engagement.



Grâce à l'appui des délégations aux réserves des différentes forces d'emploi de réservistes, des reportages au cœur des unités ont pu être organisés afin de faire connaître l'apport de ces volontaires à l'action des forces. En tirant parti de l'impulsion donnée par les nouvelles directives de communication gouvernementale, un travail commun a également conduit à développer une identité visuelle reflétant la diversité des contributions à l'effort de défense et à la sécurité au sein de la garde nationale.

2.2. Vers une autre façon de communiquer

Susciter davantage d'interaction grâce aux outils dématérialisés, inviter les réservistes à évoquer eux-mêmes leur expérience et à devenir ambassadeurs de leur engagement et des valeurs qu'il implique, inviter les employeurs à raconter leur engagement au profit de leurs salariés, agents et étudiants réservistes, démontrer qu'il est possible de donner plus de sens à son existence en cumulant une activité professionnelle et un engagement opérationnel ou en donnant à ses collaborateurs de nouvelles opportunités. L'engagement recouvre d'innombrables réalités, vivantes et mouvantes, auxquelles la communication doit s'adapter. Face aux défis stratégiques à relever et à l'évolution de l'engagement de demain, des produits et des vecteurs innovants devront s'inscrire dans cette vision globale afin de conforter la place de la garde nationale dans le paysage de l'engagement et celle des réservistes tant dans leurs milieux socio-professionnels que dans leur environnement opérationnel.



CONCLUSION

Marquée par les restrictions imposées dans le cadre de la lutte contre la propagation de la covid-19, l'année 2020 a fait l'objet de tendances particulières, tant au regard du recrutement et de l'emploi des réservistes opérationnels, que des politiques menées au titre de la garde nationale.

À l'instar de leurs camarades du service actif, les réservistes des armées, directions et services, ont ainsi vu leur activité globale diminuée pour réduire les risques liés à la propagation du virus et concentrée sur les priorités opérationnelles. Excédant déjà l'objectif assigné par la loi de programmation militaire, les effectifs des réserves opérationnelles du ministère des armées ont légèrement poursuivi leur croissance cette année, alimentés par les recrutements du service de santé des armées face à la situation sanitaire. Tout l'enjeu consiste désormais à consolider les acquis de la montée en puissance et à fidéliser, principalement la jeune génération, catégorie particulièrement sensible aux variations des facteurs de fidélisation.

Le budget revu à la hausse en 2020 pour la gendarmerie nationale (équivalent à celui de 2018) a permis de relancer l'activité, forte d'un vivier de volontaires bien consolidé. Des opérations d'envergure nationale ont impliqué, particulièrement durant le second semestre, les réservistes de la gendarmerie comme de la police nationale.

D'une façon générale, la physionomie de la réserve évolue, laissant très progressivement place à davantage de volontaires *ab initio*. Ils représentent aujourd'hui un réserviste militaire sur deux. La police nationale, qui reste encore en marge de ce mouvement -près des trois-quarts de ses réservistes sont des retraités des services actifs- devrait bénéficier en 2022 de dispositions législatives lui permettant d'adopter un modèle de réserve rénové. Convergeant vers les matrices prédominantes au sein de la garde nationale, il permettrait un recrutement plus large au sein de la société civile et un emploi plus opérationnel.

Dans cette dynamique, le développement de l'employabilité des réservistes, à la fois critique pour l'efficacité de l'action des forces et pour la fidélisation des volontaires, doit pouvoir se poursuivre au regard de l'ensemble des dimensions impliquées. Politiques d'emploi adaptées, soutien budgétaire pour une activité soutenue, et développement de la disponibilité des volontaires, l'ensembles des facteurs doivent évoluer de manière cohérente afin de pouvoir consolider les acquis et préparer la garde nationale de demain.

La reconnaissance de l'engagement de tous, notamment l'ensemble des réservistes mais également de leur employeur, constitue un axe d'effort qui mérite d'être poursuivi et intensifié. Ces engagements, les volontés et les valeurs qui en découlent appellent à être portés par les politiques conduites au titre de la garde nationale, parce qu'ils donnent l'exemple, suscitent la reconnaissance et cultivent l'esprit de résilience.

Le paysage de l'engagement, qui continue à se développer, ne se limite plus aux champs de la défense et de la sécurité. La garde nationale doit être le vecteur d'un lien à recréer, afin de s'inscrire dans cet élan vertueux d'engagement de la jeunesse. Les forces armées et les forces de sécurité continueront ainsi à disposer de ce renfort désormais indispensable à l'accomplissement de leurs missions pour faire face à l'ensemble des risques et des menaces aujourd'hui et demain.

Glossaire

AAE	Armée de l'air et de l'espace
ADS	Armées, directions et services (plus rarement employé pour <i>adjoint de sécurité</i> dans le cadre de la réserve civile de la police nationale)
ALLOCRES	Allocation d'études spécifique (mesure d'attractivité financière)
AT	Armée de terre
CRED	Correspondant <i>réserve-entreprise-défense</i> (CRED)
CCGN	Conseil consultatif de la garde nationale
CODIR GNa	Comité directeur de la garde nationale
CRG	Commandement des réserves de la gendarmerie de la DGGN
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGPN	Direction générale de la police nationale
DIAR	Délégué interarmées aux réserves (DRES auprès du chef d'état-major des armées)
DRES	Délégué aux réserves
DROPN	Département des réserves opérationnelles de la police nationale de la direction des ressources et compétences de la police nationale relevant de la DGPN
EMA	État-major des armées
ESR	Contrat d'engagement à servir dans la réserve
FAFR	Forces armées et formations rattachées (recouvrant en plus des armées, directions et services, la gendarmerie nationale)
FIDERES	Prime de fidélité (mesure d'attractivité financière)
GN	Gendarmerie nationale
GNa	Garde nationale
JNR	Journée nationale du réserviste ou journées nationales des réservistes
LPM	Loi de programmation militaire
MN	Marine nationale
NID	Numéro d'identifiant défense
PERMRES	Participation au financement du permis de conduire (mesure d'attractivité financière)
PN	Police nationale
RCDS	Réserve citoyenne de défense et de sécurité
RO1	Réserve opérationnelle de premier niveau
RO2	Réserve opérationnelle de deuxième niveau (réserve de disponibilité)
RSN	Réserve de sécurité nationale
SCA	Service du commissariat des armées
SEO	Service de l'énergie opérationnelle
SGA	Secrétariat général pour l'administration du ministère des armées
SID	Service d'infrastructure de la défense
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SGGN	Secrétariat général de la garde nationale
SLC	Services locaux du contentieux de la direction des affaires juridiques relevant du ministère des armées
SSA	Service de santé des armées

Table des matières

Sommaire	3
INTRODUCTION	4
1. Définitions et périmètres du rapport	5
1.1. Les réserves opérationnelles d'emploi ou réserves opérationnelles de premier niveau (RO1): des compléments ponctuels aux capacités des forces.....	6
1.2. La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS): des bénévoles au service de l'expertise et du rayonnement des forces	7
1.3. La réserve de disponibilité ou réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2): capacité stratégique des forces en cas de crise	7
2. L'organisation des réserves opérationnelles et les grands enjeux de la garde nationale	7
2.1. Le principe de subsidiarité : singularité vertueuse de la garde nationale française du XXIe siècle.....	7
2.2. L'ancrage du réserviste dans ses environnements civil et opérationnel	8
3. L'année 2020 : un exercice particulier marqué par le contexte sanitaire	9
3.1. L'activité opérationnelle face aux exigences de la gestion de la crise et de la protection du personnel	9
3.2. Le Livre blanc de la sécurité intérieure.....	10
3.3. L'opportunité de redéfinir les orientations stratégiques	10
PARTIE I - Les réserves militaires et civiles des ministères des armées et de l'intérieur	10
Chapitre 1 : Les réserves opérationnelles du périmètre garde nationale	11
1. Les effectifs des réserves opérationnelles	11
1.1. La montée en puissance du vivier depuis 2015.....	11
1.2. Le profil du réserviste en 2020	13
1.3. La diversité du vivier	17
1.4. La répartition géographique des affectations	18
2. Le niveau d'activité des réserves opérationnelles	20
3. Le budget des dépenses de personnel	25
Chapitre 2 : La réserve citoyenne de défense et de sécurité	27
Chapitre 3 : La réserve de disponibilité	29
PARTIE II - Les politiques menées au titre de la garde nationale	37
Chapitre 1 : Le partenariat et les relations avec les employeurs	31
1. Le renforcement structurel du réseau partenarial	32
1.1. La digitalisation de la communication événementielle	32
1.2. <i>e-Partenariat</i> : l'application dédiée au suivi de la relation avec les employeurs	32
2. La densification de l'empreinte territoriale « Garde nationale »	33
2.1. La consolidation du lien avec l'enseignement supérieur.....	33
2.2. Le renforcement du réseau des CRED et des référents défense	34
2.3. Le renforcement des synergies avec les autorités civiles et militaires de contact	34
Chapitre 2 : Le développement de l'attractivité des réserves	35
1. Les mesures d'attractivité financières	35
2. La protection sociale des réservistes	36
3. Réalisation d'un sondage d'opinion	37
4. La médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure (MRVDSI)	37
Chapitre 3 : La communication sur les réserves	38
1. Les rencontres de la garde nationale	38
1.1. De l'engagement individuel à l'engagement collectif.....	38
1.2. L'amplification digitale de l'événement.....	38
2. Une période propice à l'adaptation	39
2.1. Une communication adaptée aux contraintes de la crise sanitaire	39
2.3. Vers une autre façon de communiquer	47
CONCLUSION	48



Directrice de projet :

général de division aérienne Véronique BATUT
secrétaire générale de la garde nationale

Chargé de projet :

lieutenant-colonel Frédéric COSTE

Contributeurs :

général de division Olivier KIM, général de brigade Philippe DELAPIERRE,
médecin chef des services de classe normale Éric COLCOMBET, colonel Norbert JUNG, colonel (R) Franck RABEAU,
colonel (R) Jacques BOSI, commissaire en chef de 1^{re} classe Gilles CANNET, colonel (R) Jacky MARIE,
colonel (R) Daniel SIDLER, ingénieur en chef des études et techniques de l'armement de 1^{re} classe Philippe VAUTHRIN,
lieutenant-colonel Benoît FIEF, lieutenant-colonel Adrien LEPAN, lieutenant-colonel Jean-Yves BOURGOIS,
lieutenant-colonel Marjorie GORLIN, capitaine de frégate Alexandre DUMONT, commandant Kristell LE GOUARIGUER,
commissaire de 1^{re} classe Marc LEFEBVRE, capitaine de police Claudie HEESE,
enseigne de vaisseau de 1^{re} classe Kevin LE BRAS, lieutenant Daniel FINTZ, lieutenant Edda CARRERA,
commissaire de 3^e classe (R) Louise CHATAIGNER, madame Frédérique CIULIN-LAHONDES,
monsieur Jean-Louis PREYS, madame Antenaina RAVALISAONA

Photos :

adjudant-chef Raymond BONDELU, brigadier Yacine SADIK

© Ministère des armées, ministère de l'intérieur

