



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité



RAPPORT D'ÉVALUATION
ÉDITION 2021

LA RÉSERVE

MILITAIRE ET LA

GARDE NATIONALE





SOMMAIRE

INTRODUCTION

LA GARDE NATIONALE :

LE MODÈLE

LE FONCTIONNEMENT

LES PERSPECTIVES

1. LA GARDE NATIONALE

1.1. LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES

1.1.a. Les effectifs

1.1.b. Le niveau d'activité des réservistes opérationnels

1.1.c. Le budget des forces

1.2. LES POLITIQUES MENÉES AU TITRE DE LA GARDE NATIONALE

1.2.a. La politique partenariale

1.2.b. L'attractivité de l'engagement

1.2.c. La notoriété de la garde nationale

2. LES RÉSERVES MILITAIRES HORS DU PÉRIMÈTRE DE LA GARDE NATIONALE

2.1. LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

2.1.a. Les effectifs de la réserve citoyenne de défense et de sécurité

2.1.b. L'activité des réservistes citoyens de défense et de sécurité

2.2. LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ (R02)

2.2.a. Les effectifs de la réserve de disponibilité

2.2.b. L'emploi de la réserve de disponibilité

CONCLUSION



© BRI Y. Sadik - Garde nationale

Étudiants, salariés, indépendants, agents publics, retraités, depuis 5 ans l'élan citoyen pour la garde nationale ne faiblit pas, présent dans toutes les catégories de la population française. Par leur diversité, ces femmes et ces hommes font notre force et notre fierté. Conciliant leurs contraintes personnelles avec leur volonté d'agir pour notre pays, ils contribuent à la résilience de la Nation et méritent notre respect et notre reconnaissance.

Par l'exemple qu'ils incarnent, les réservistes opérationnels diffusent les valeurs civiques de solidarité et de générosité auprès de leurs concitoyens. Leur engagement rappelle à tous que la défense et la sécurité ne sont pas seulement l'affaire de l'État. En participant ainsi à l'effort national, ils s'imposent en véritables ambassadeurs du lien entre la Nation, le citoyen et ses forces armées et de sécurité.

Depuis cinq ans, l'élan des employeurs pour soutenir l'engagement dans la garde nationale ne faiblit pas. Nombre d'entre eux ont déjà fait ce choix et facilitent la participation des réservistes aux missions des armées, directions et services, de la gendarmerie nationale et de la police nationale. Ce soutien essentiel mérite d'être souligné et reconnu.

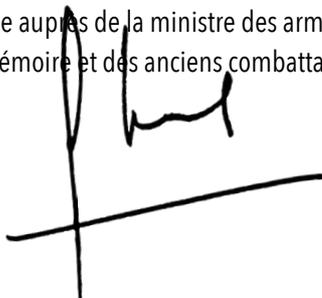
Au-delà, certains ont fait un autre choix, celui de servir la réserve citoyenne de défense et de sécurité. Cette mobilisation bénévole témoigne de la même conviction et incite à la même estime.

La garde nationale a atteint une première phase de maturité et une dynamique vertueuse qui posent les fondements de la garde nationale de demain. Face aux nouveaux défis de sécurité et de défense, les réserves opérationnelles resteront un enjeu fort de cohésion nationale et de résilience.

Plus que jamais, nos forces ont besoin des réservistes pour accomplir leurs missions. Plus que jamais, nous avons besoin de l'engagement des réservistes, dans toute leur diversité, pour agir ensemble et faire Nation.

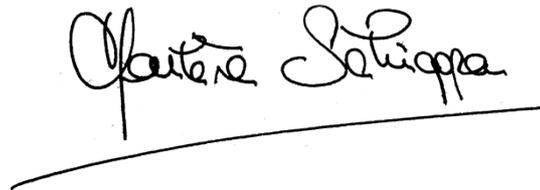
Geneviève DARRIEUSSECO

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

LA GARDE NATIONALE : LE MODÈLE

La garde nationale, créée par le décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016, s'inscrit dans une dynamique propre au modèle français d'engagement citoyen. Elle se distingue à ce titre du modèle de ses voisins américains, européens, ou encore de son homonyme français du XIX^e siècle.

Un engagement citoyen singulier « seul à même de faire face à une menace armée »

La garde nationale est assurée par les volontaires servant au titre d'un contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle des forces armées, des formations rattachées et de la police nationale. Cette forme d'engagement se distingue de toutes les autres modalités de collaboration au service public du fait de la singularité liée aux exigences opérationnelles.

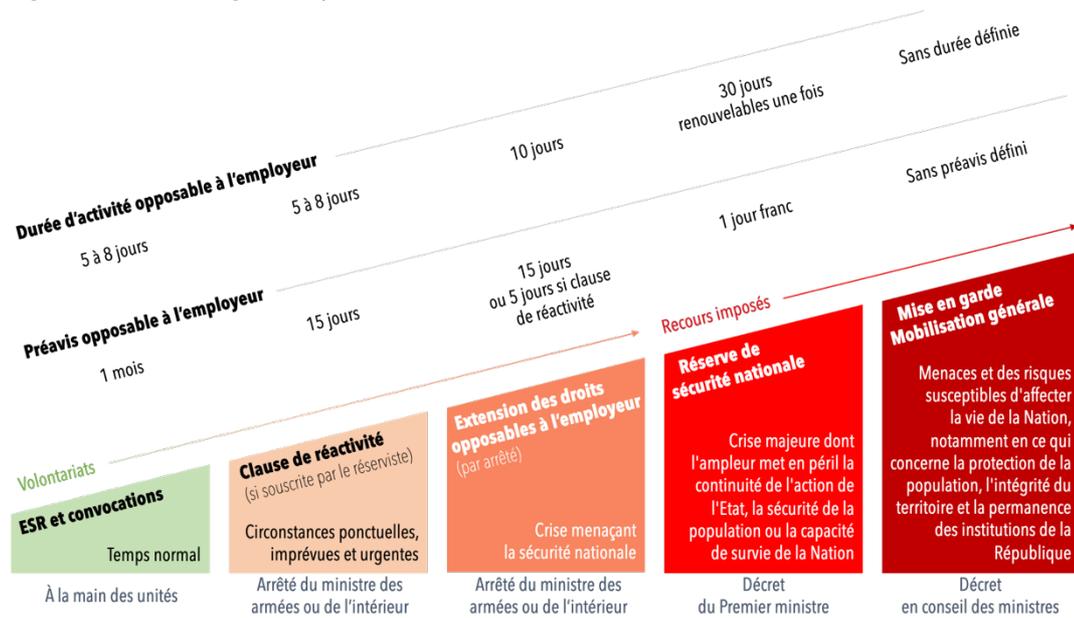


Figure 1. Présentation des dispositifs de sollicitation des réservistes opérationnels des forces armées et des formations rattachées

Les dispositions statutaires qui s'appliquent aux réservistes opérationnels assurent notamment aux forces une ressource employable, selon des modalités de volontariat ou de rappels imposés, adaptés aux besoins opérationnels. Elles s'adaptent particulièrement au principe constitutionnel de « nécessaire libre disposition de la force armée », ainsi qu'à l'évolution de la conflictualité.

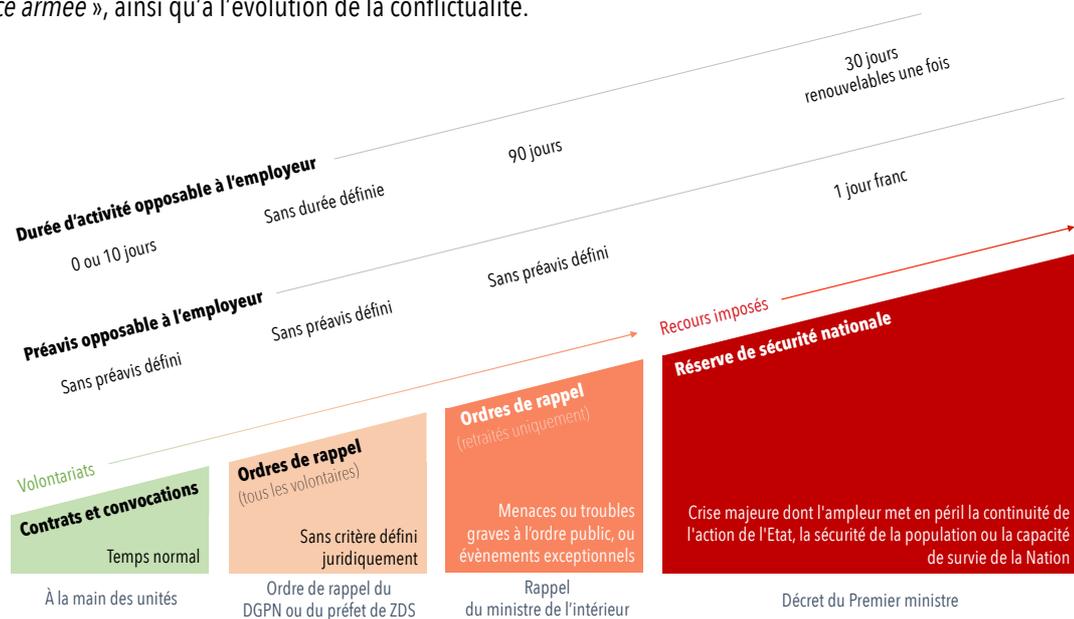


Figure 2. Présentation des dispositifs de sollicitation des policiers réservistes

D'une réserve de masse à une réserve d'emploi

La professionnalisation des forces armées à la fin des années 1990 a conduit à une profonde rénovation des obligations de service national, ainsi que des dispositifs de réserves qui en découlent¹. À un modèle de réserve de masse, reposant sur un contingent de plusieurs millions d'anciens appelés, se substitue une réserve d'emploi, reposant sur trois dispositifs complémentaires offrant à l'engagement citoyen plusieurs modalités pour renforcer en permanence les capacités des forces armées.

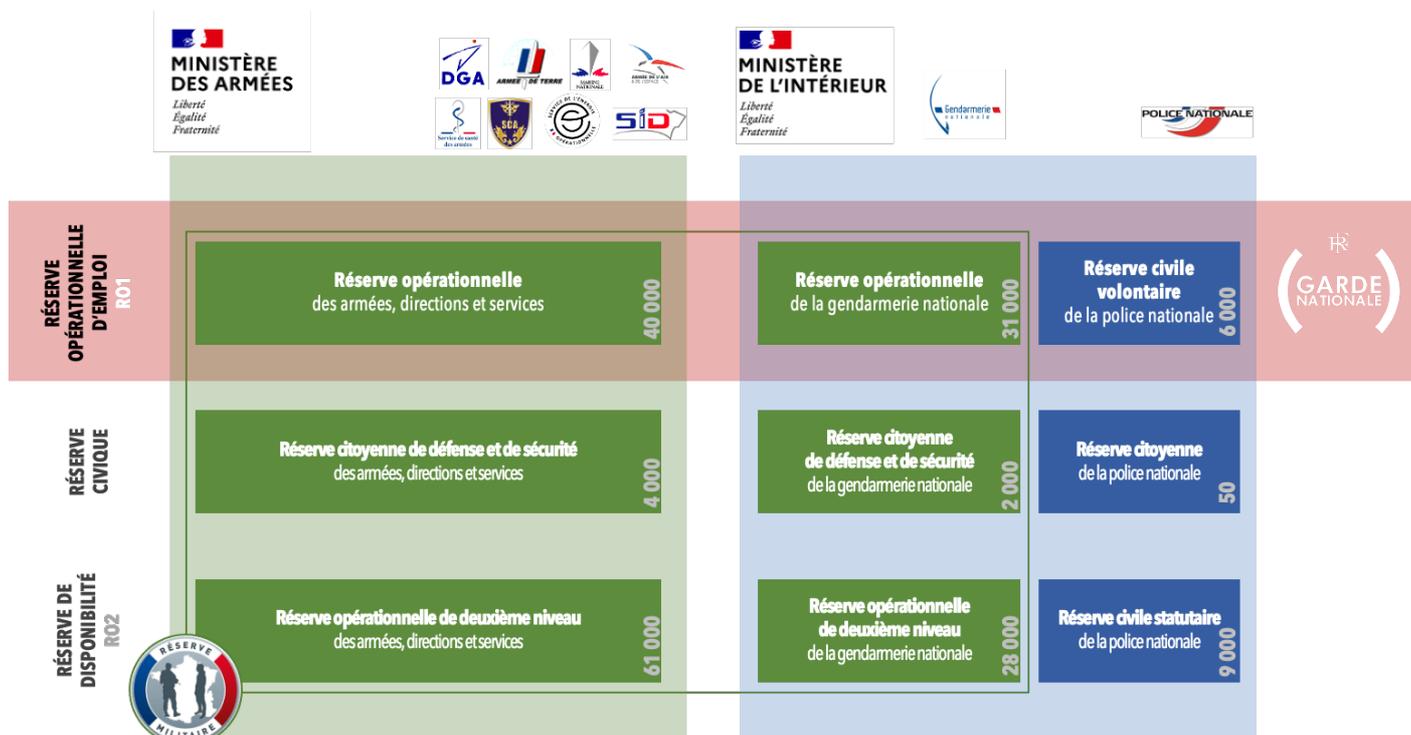


Figure 3. Présentation des différents niveaux de réserves du ministère des armées et du ministère de l'intérieur

Les réserves de disponibilité (ou réserves opérationnelles de deuxième niveau - RO2) : elles permettent aux forces armées de conserver une capacité stratégique d'ampleur, mobilisable en cas de crise, en s'appuyant sur l'obligation de disponibilité imposée à tous les militaires pendant cinq ans à compter de leur départ de l'institution. La police nationale dispose également d'une réserve opérationnelle de deuxième niveau, dite statutaire, composée de retraités des corps actifs de la police nationale tenus à une obligation de disponibilité. Elle répond 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. Ne relevant ni du périmètre des réserves militaires, ni de l'engagement volontaire au titre de la garde nationale, la réserve de statutaire de la police nationale n'est présentée que sommairement au titre du présent rapport.

La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) : elle ouvre la possibilité à des citoyens d'apporter ponctuellement leur expertise ou de participer au rayonnement des forces sans condition d'âge ou d'aptitude médicale particulière. Les réservistes citoyens font l'objet d'un agrément et agissent en qualité de collaborateur occasionnel du service public à titre bénévole. La police nationale dispose de sa propre réserve citoyenne, autre composante thématique de la réserve civile² distincte de la RCDS. Cette réserve ne fait pas non plus l'objet d'une évaluation au titre du présent rapport.

¹ Loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense et loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 modifiant la loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, désormais codifiées dans la partie 4, livre II du code de la défense.

² Créée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Les réserves opérationnelles d'emploi (ou réserves opérationnelles de premier niveau – R01) : elles constituent un vivier de volontaires qui contribuent aux missions en renforçant régulièrement le personnel des services actifs. Mises en œuvre progressivement entre la fin des années 1990 et le début des années 2000 au sein de chaque force armée, **elles forment, depuis 2016, les piliers de la garde nationale avec la réserve civile de la police nationale.**

- **Les réservistes opérationnels des forces armées et formations rattachées (FAFR)**

Recrutement et formation

Les réservistes sont recrutés directement par chaque FAFR 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 policiers réservistes (ex-volontaires de la réserve civile de la police nationale)**

La police nationale mettra en place, en 2022, une réserve opérationnelle sur le même modèle que celui en vigueur dans les forces armées, afin de remplacer sa réserve civile. Cette dernière, instituée en 2003 selon un concept déjà inspiré des réserves militaires, a poursuivi cette dynamique, en s'ouvrant en 2011 au recrutement de volontaires issus de la société civile pour des missions de soutien. Elle est aujourd'hui en passe de devenir pleinement opérationnelle en leur permettant de prendre part à l'ensemble du spectre des missions de la police nationale.

Recrutement et formation

Les policiers réservistes sont recrutés parmi les citoyens français, âgés prioritairement de 18 à 35 ans, avec ou sans passé dans les corps actifs de la police nationale ou en tant que policiers adjoints. Ils signent un contrat d'engagement de 1 à 5 ans renouvelable et sont soumis à un entretien de recrutement ainsi qu'à une visite médicale d'aptitude. Ils suivront, à compter de l'été 2022, une phase de formation initiale de 15 jours complétée par une période de formation de 15 jours supplémentaires au sein des services d'affectation.

Statut des réservistes

Les policiers réservistes intégreront un processus d'évolution dans les corps et grades de la police nationale, mais servent sous 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 policiers réservistes 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 réservistes seront affectés au plus près de leur domicile. Ils renforceront les commissariats (police-secours, police de sécurité du quotidien), la police aux frontières (ports et aéroports) et les compagnies républicaines de sécurité (contrôles routiers, alcoolémie, vitesse, accidents), la police judiciaire ainsi que les services de sécurité publique de la préfecture de police.

Emploi

Les policiers réservistes peuvent être employés jusqu'à 90 jours par an. Les anciens policiers et policiers adjoints 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.

LA GARDE NATIONALE : LE FONCTIONNEMENT

In varietate concordia

Forte de la construction des réserves opérationnelles qui s'est progressivement consolidée au sein de chaque force armée depuis le début du XXI^e siècle, la garde nationale repose sur un système pragmatique, respectueux des spécificités opérationnelles, et dont les instances concentrent leurs travaux sur l'enjeu commun à toutes ces réserves : porter l'engagement citoyen.

Le principe d'intégration du réserviste à sa force d'emploi

Chacune des réserves du périmètre de la garde nationale demeure sous le commandement de sa force. Ainsi, la préparation et l'emploi des forces sont du ressort exclusif de chaque armée, direction, service, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale³. Les réservistes réalisent leurs activités directement au sein de chaque force, dans le cadre d'unités constituées ou intégrés à des unités d'active à titre de compléments individuels. Ils sont rattachés aux différents corps statutaires des militaires et policiers de carrière⁴.



Le principe de subsidiarité des compétences



Le secrétariat général de la garde nationale, instance permanente de la garde nationale, assure des missions qui ne relèvent pas du champ de compétences réservé à chaque force. Les orientations qui lui sont adressées par le comité directeur de la garde nationale relèvent de politiques relatives aux aspects communs à l'engagement de tous les réservistes opérationnels en arme afin d'en développer l'employabilité. Parce qu'« être réserviste, c'est être deux fois citoyen », les politiques menées au titre de la garde nationale s'attachent à favoriser cet engagement et interviennent principalement sur trois domaines d'action :

1. La politique partenariale : associer les employeurs à l'engagement des réservistes opérationnels.

La réactivité des réservistes repose essentiellement sur l'équilibre trouvé entre vie professionnelle et engagement citoyen. L'employeur est donc un interlocuteur incontournable pour le réserviste et l'institution. Si la réglementation permet de disposer d'un cadre général de la relation *réserviste-employeur*, le ministère des armées poursuit une politique visant à susciter l'engagement de l'employeur sur une base volontaire plus large. Le but est d'offrir aux réservistes de meilleures conditions de disponibilité. Elle se décline en deux volets :

- **Une politique conventionnelle** qui consiste à conclure avec les employeurs de réservistes, des conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle pour convenir de conditions de disponibilité plus favorables que les *minima* imposés par la loi.
- **Une politique d'incitation** qui repose sur le développement de mesures visant à compenser les incidences de l'absence des collaborateurs réservistes pour inciter les employeurs à faciliter l'engagement (réduction de l'impôt sur les sociétés, réduction de l'obligation de participation financière à la formation professionnelle, valorisation au titre de la RSE).

³ Article 2 du décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la garde nationale.

⁴ Dernier alinéa de l'article L. 411-7 du code de la sécurité intérieure et deuxième alinéa de l'article R. 4211-1 du code de la défense.

La politique partenariale contribue également de manière indirecte à la diffusion de l'esprit de défense dans les milieux socio-économiques et au renforcement du lien entre la Nation et les forces. En incitant ainsi les employeurs à faciliter l'engagement de leurs collaborateurs réservistes, ils deviennent à leur tour pleinement acteurs de l'effort de défense et de sécurité.

2. L'attractivité de l'engagement : améliorer les conditions de l'engagement du réserviste.

Le secrétariat général de la garde nationale, en lien avec les états-majors, directions et services compétents, travaille à apporter les améliorations à la réglementation en vigueur, susceptibles de rendre cet engagement plus attractif, de sorte à capter un plus grand vivier de volontaires et à le fidéliser. Elle se décline également en deux volets :

- **Un volet reconnaissance et accompagnement financier du réserviste** qui repose principalement sur la mise en œuvre de mesures financières (prime de fidélité, allocation d'études spécifique) et sur des dispositifs visant à témoigner la reconnaissance de l'engagement (création de la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure, instauration de la gratuité pour l'accès aux musées du ministère des armées et du ministère de l'intérieur)
- **Un volet valorisation des compétences** qui permet au réserviste de faire valoir son expérience militaire, ou son expérience dans la police nationale, dans le cadre de son parcours professionnel global (validation dans le cadre du cursus universitaire, équivalence au certificat de qualification professionnelle « sécurité », mise en place à venir d'un passeport de compétences).

3. La notoriété : asseoir le rôle du réserviste dans la société.

La politique de communication vise à développer la connaissance de la garde nationale et ainsi favoriser la reconnaissance de l'engagement qu'elle recouvre auprès du grand public, des employeurs, mais également des états-majors, directions, services et des organismes qui leur sont rattachées au sein des deux ministères de tutelle.

La particularité du statut militaire



L'engagement citoyen au sein des forces armées revêt une dimension singulière induite par le statut de militaire conféré aux réservistes lorsqu'ils sont convoqués au titre de leur contrat ESR. Le Conseil supérieur de la réserve militaire (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 forces armées et leurs réservistes, les associations de réservistes, ainsi que les organisations syndicales et professionnelles.

LA GARDE NATIONALE : LES PERSPECTIVES

Créée en 2016 pour développer la participation des réserves à la sécurité des Français, répondre à leur désir d'engagement, et favoriser l'union nationale et l'esprit de résilience, la garde nationale s'inscrit progressivement dans le paysage de l'engagement collectif. Comptant désormais 77 000 volontaires, elle permet une mobilisation quotidienne moyenne de plus de 6 000 réservistes opérationnels. Leur employabilité est permise par les efforts collectifs de l'ensemble des acteurs de leur environnement. De l'unité d'emploi à l'employeur à titre civil, de l'entourage le plus proche à l'ensemble des citoyens qu'ils protègent, tous ont en commun la possibilité de faciliter cet engagement, d'en faire une fierté et une réussite.

Chargé de proposer une stratégie qui conforte la place de la garde nationale dans le paysage de l'engagement citoyen, le secrétariat général de la garde nationale s'est appuyé sur les dynamiques observées au sein des forces et sur les enseignements tirés du sondage mené à l'automne 2020 auprès d'un large échantillon de réservistes, pour élaborer le plan stratégique de la garde nationale.

Les tendances vertueuses constatées depuis 2016 appellent, dans un premier temps, à poursuivre les actions en faveur de l'employabilité des réservistes, à les inscrire dans la durée et à consolider les acquis de la montée en puissance. L'investissement et la détermination des volontaires invitent à favoriser la reconnaissance de leur engagement et la garde nationale demande encore à être mieux connue. Face au flux croissant de jeunes volontaires, la garde nationale doit s'adapter, rester vigilante et agile afin de relever le défi de la transition générationnelle. Enfin, la perspective des grands enjeux à venir invite, à la lumière des crises actuelles, à anticiper les besoins et à préparer la garde nationale de demain.

AXE 1. S'INSCRIRE DANS LA DURÉE, CONSOLIDER L'ACQUIS

Cinq ans après la création de la garde nationale, les armées ont atteint leur objectif initial et doivent désormais consolider l'emploi de leur ressource. Soumise aux fluctuations des dotations budgétaires, la gendarmerie nationale travaille désormais à une nouvelle étape de sa montée en puissance à horizon 2027. Enfin, la police nationale amorce la transformation de son modèle d'emploi pour accroître l'ouverture au recrutement de volontaires issus directement du milieu civil. Par ailleurs, un emploi opérationnel suffisant et adapté est un des principaux facteurs de fidélisation.

À la lumière de ces constats, les efforts identifiés pour atteindre ces objectifs reposent essentiellement sur des politiques budgétaires et partenariales à la hauteur des ambitions en termes d'emploi.

Afin de soutenir l'employabilité des réservistes, le secrétariat général travaillera à :

1. Pérenniser le modèle actuel
2. Favoriser l'engagement et la fidélisation des réservistes
3. Affirmer les valeurs qui font la force de la garde nationale

AXE 2. FAIRE CONNAÎTRE ET RECONNAÎTRE

Ancrée dans le paysage de l'engagement citoyen, la garde nationale peut encore gagner en lisibilité auprès du grand public. Par ailleurs la reconnaissance constitue un facteur d'adhésion de plus en plus prépondérant, tant auprès des réservistes que des employeurs partenaires. La notoriété de la garde nationale sera donc développée dans le souci constant de vulgarisation et de valorisation de l'engagement de ses réservistes, afin d'inciter plus de citoyens à rejoindre les rangs des forces, de la rendre plus lisible et de mettre en valeur l'engagement. Les actions conduites doivent :

1. Rendre lisible et diffuser
2. Mettre en valeur l'engagement
3. Susciter des vocations

AXE 3. S'ADAPTER, RESTER VIGILANT ET AGILE

Face à un vivier rajeunissant, imprégné par la culture de l'image et sollicité par de nombreuses formes d'engagement citoyen, la garde nationale doit être à la hauteur de la transition générationnelle et rester attractive. Elle doit ainsi :

1. S'inscrire dans l'environnement contemporain collectif
2. Gérer le tournant digital
3. S'adapter aux aspirations du réserviste

AXE 4. PRÉPARER LA GARDE NATIONALE DE DEMAIN

Face à l'occurrence de crises de natures diverses, la garde nationale doit accompagner les nouvelles politiques d'emploi des forces. Cette nécessité se voit renforcée par la perspective de grands événements tels que les Jeux de 2024, constituant à la fois un grand rendez-vous de la jeunesse et un défi majeur de sécurité publique. Par ailleurs, si le modèle de la garde nationale est adapté pour répondre à l'augmentation des effectifs annoncée par la gendarmerie nationale ou à l'évolution de la réserve de la police nationale, sa pertinence devra être repensée à l'aune de l'actualisation stratégique 2021 du ministère des armées.

Le secrétariat général inscrira ainsi sa démarche d'anticipation autour de trois thèmes :

1. Soutenir l'engagement collectif
2. Capter les besoins de demain
3. Préparer la résilience de demain

1.1. LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES

La création de la garde nationale en 2016 a reposé sur un objectif initial de 85 000 réservistes opérationnels à l'horizon 2019. Cet objectif de recrutement a été réparti à hauteur de 40 000 pour le ministère des armées, 40 000 pour la gendarmerie nationale et 5 000 pour la police nationale. En atteignant un niveau moyen d'activité individuelle annuelle de 37 jours par réserviste, les forces devaient être en mesure d'employer, en moyenne chaque jour, respectivement 4 000, 4 000 et 1 250 volontaires.

Le volume d'effectifs ne témoigne que partiellement de l'effectivité de la contribution des réserves opérationnelles aux missions des forces. L'emploi des réservistes se mesure aussi au travers du volume total de jours d'activité et de vacances, duquel découle la participation quotidienne moyenne (cf. partie 1.1.b). L'employabilité du vivier repose sur trois piliers :

- 1 L'adéquation entre, d'une part, les compétences et les aspirations des volontaires, et d'autre part, les besoins opérationnels des forces ;
- 2 L'adéquation entre le besoin opérationnel des forces et les dotations budgétaires pour les dépenses de personnels dédiées aux réserves ;
- 3 L'adéquation entre l'offre de missions et la disponibilité du vivier présent.

1.1.A. LES EFFECTIFS

LES DYNAMIQUES DU RECRUTEMENT

À budget constant, l'augmentation des effectifs engendre une baisse du niveau individuel d'activité annuelle. Or ce dernier étant l'un des principaux facteurs de fidélisation, la pérennité d'une montée en puissance des effectifs est conditionnée par un ajustement des crédits.

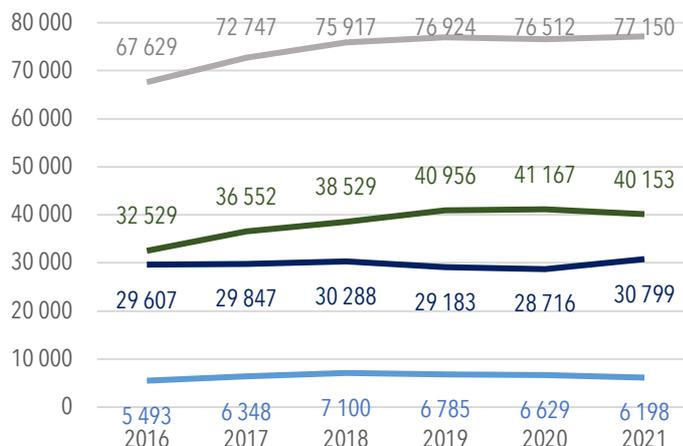


Figure 4. Évolution des volumes de réservistes opérationnels sous contrat (*)

La consolidation du vivier des armées

Dans sa vision stratégique parue au mois d'octobre 2021, le chef d'état-major des armées précise que « La réserve a vocation à prendre une part croissante dans le contrat opérationnel des armées. Au-delà de la fonction protection, elle doit contribuer à la prise en compte des enjeux de résilience et de volume des forces. »

En l'état actuel du modèle tel, que dimensionné par la loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025⁵, le ministère consolide ses effectifs sur l'objectif de 40 000 réservistes sous contrat. La stabilité des flux de sortie, d'une part, et les flux d'entrée limités par une activité de formation encore contrainte par la situation sanitaire, d'autre part, ont permis de revenir au niveau de l'objectif, d'abord dépassé en 2019 et en 2020.

⁵ 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.

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Police nationale – Total garde nationale

La gendarmerie nationale dans une dynamique volontariste de recrutement au regard de ses nouveaux objectifs

La gendarmerie nationale poursuit sa dynamique d'augmentation de ses effectifs. En effet, cette montée en puissance, voulue par le Président de la République, a pour ambition de répondre notamment aux événements d'ampleur nationale (tels que la Présidence française du Conseil de l'Union européenne, la Coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux olympiques d'été de 2024) qui solliciteront l'appui de réservistes opérationnels de la gendarmerie.

Cette augmentation du vivier de la réserve opérationnelle pour atteindre l'objectif de 50 000 réservistes en 2027 nécessite un effort de recrutement, tant au sein du vivier constitué par la réserve opérationnelle de deuxième niveau qu'au sein de la société civile (*ab inito*), en ciblant les moins de 40 ans. Le projet de la prochaine loi d'orientation pour le ministère de l'intérieur prévoit le financement nécessaire à l'emploi et l'équipement de la montée en puissance de la réserve opérationnelle de la gendarmerie.

La police nationale en passe d'entamer une nouvelle étape de montée en puissance

À la veille d'une profonde réforme de sa réserve caractérisée par ses objectifs de jeunesse et d'ouverture à la société civile, la police nationale connaît une légère baisse d'effectif, mais reste au-delà de l'objectif de 5 000 volontaires initialement fixé à la création de la garde nationale. Cette baisse observe néanmoins une dynamique cohérente avec le futur modèle, en se traduisant par un flux sortant composé à 80 % de volontaires de plus de 50 ans et à 82 % d'anciens policiers et policiers adjoints.

La nouvelle étape de montée en puissance sera amorcée à l'été 2022 avec le recrutement, la mise en formation et l'intégration dans les services de police de 1 500 policiers réservistes. L'objectif sera ensuite de pouvoir s'appuyer sur un flux entrant annuel de 2 500 réservistes supplémentaires jusqu'à la fin de la décennie.

Tableau 1. Évolution des effectifs de réserves opérationnelles de premier niveau, par gestionnaire, sur l'année 2021

Force	Réalisé 2020	Réalisé 2021	Évolution sur l'année 2021
État-major des armées	41 080	40 016	-2,6%
Armée de terre	25 764	25 038	-2,8%
dont BSPP et UIISC	727	695	-4,4%
Marine nationale	5 377	5 101	-5,1%
Armée de l'air et de l'espace	5 327	5 201	-2,4%
Service de santé des armées	3 952	4 070	3,0%
Service de l'énergie opérationnelle	198	184	-7,1%
Service du commissariat des armées	462	422***	-8,7%
Direction générale de l'armement	68	115	69,1%*
Secrétariat général pour l'administration**	19	22	15,8%
TOTAL ministère des armées	41 167	40 153	-2,5%
Gendarmerie nationale	28 716	30 799	7,3%
Police nationale	6 629	6 198	-6,5%
TOTAL ministère de l'intérieur	35 345	36 997	4,7%
TOTAL garde nationale	76 512	77 150	0,8%

* Cette augmentation traduit en réalité le report des 47 gendarmes de l'armement de réserve employés sur le budget de la DGA.

** Service d'infrastructure de la défense.

*** Il s'agit ici des seuls commissaires de réserve et aumôniers militaires de réserve gérés par le SCA.

LES INSTRUMENTS DU RENFORCEMENT DE LA COHÉSION NATIONALE

Deux fois citoyen, le réserviste est non seulement indispensable à l'accomplissement des contrats opérationnels, mais également un vecteur remarquable de la diffusion de l'esprit de défense.

Le rapport annexé à la loi de programmation militaire 2019-2025, rappelle que « Depuis les attentats qui ont touché la France en 2015, l'importance du lien armées-Nation a été réaffirmée à plusieurs reprises, en particulier avec le renforcement des réserves, notamment opérationnelles, ou le rapprochement de la jeunesse et des armées. »

L'élan d'engagement des citoyens qui s'est manifesté depuis 2015 doit pouvoir compter sur une offre adaptée au sein des forces, non seulement afin de transformer cette dynamique en opportunité opérationnelle, mais également dans la perspective de la contribution au renforcement de la cohésion nationale.

L'équilibre sensible entre ouverture à la société civile et préservation des compétences

La précédente loi de programmation militaire avait amorcé, pour les réserves opérationnelles, une dynamique d'« élargissement des recrutements, en favorisant l'adhésion de réservistes issus de la société civile. » Elle rappelait déjà à ce titre que « La diversité des réservistes constitue un vecteur majeur pour favoriser l'étroitesse du lien entre la Nation et son armée sur l'ensemble du territoire. »

L'actuelle loi de programmation militaire oriente par ailleurs vers un « rapprochement raisonné et progressif des compétences des réservistes avec celles des militaires d'active ». Ainsi, cet élargissement des recrutements doit également être mené de façon à préserver l'équilibre actuel des compétences.

Les unités organiques de réserve, dans l'armée de terre en particulier, puisent principalement dans des viviers de proximité, privilégiant une ressource jeune sans formation militaire préalable. Dans le même temps, les organismes employant essentiellement leurs réservistes à titre de compléments individuels (e.g. marine nationale, services, et de nombreux organismes interarmées) favorisent des viviers de compétences spécifiques, selon des critères générationnels plus larges, et selon des exigences de compétence professionnelle précises.

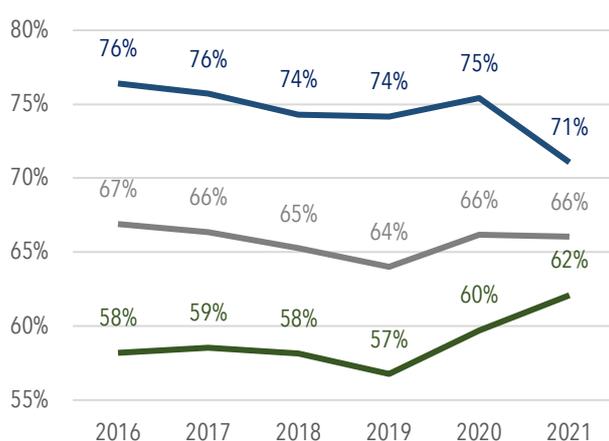


Figure 5. Évolution de la part des réservistes issus de la société civile (service national et ab initio) (*)

Ainsi, le ministère des armées poursuit cet effort d'ouverture. Ce dernier a néanmoins été relativisé dans les armées présentant un plus haut besoin de technicité, par la nécessité de bénéficier de l'expérience militaire de leurs anciens personnels d'active.

C'est ce schéma qui s'est également reproduit dans le cadre de l'augmentation des effectifs de la gendarmerie nationale au cours de l'année 2021.

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Total forces armées et formations rattachées

Les jeunes générations de volontaires

Contrairement aux anciens d'active, les volontaires issus du milieu civil, et particulièrement les plus jeunes, n'hésitent pas à ne pas renouveler leur engagement, voire à le résilier s'il ne correspond pas à leurs attentes. Malgré cette volatilité, les jeunes de moins de 30 constituent une part stable du vivier qu'il faut continuer à fidéliser. Le sondage, mené l'an passé auprès d'un panel représentatif de réservistes, avait notamment permis d'identifier que les principales raisons qui conduiraient ces volontaires à ne pas poursuivre leur engagement

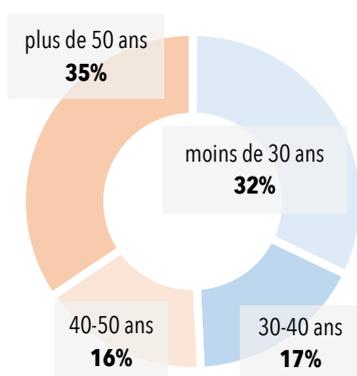


Figure 6. Répartition des réservistes opérationnels par tranche d'âge (périmètre garde nationale)

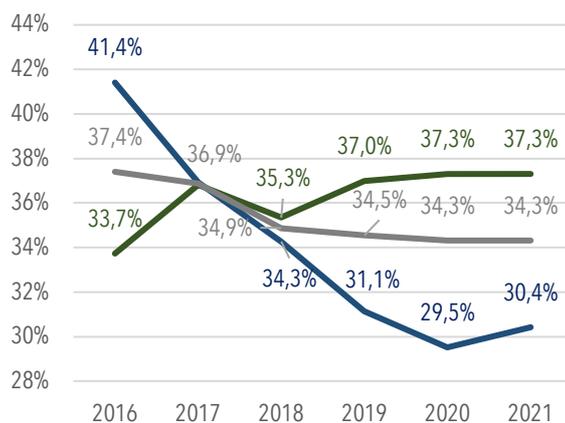


Figure 7. Évolution de la part de réservistes opérationnels de moins de 30 ans (*)

reposerait sur « la difficulté à obtenir des jours de convocation » et « des missions de réserves pas assez intéressantes ».

À budget constant, fidéliser les réservistes de moins de 30 ans en poursuivant sur les mêmes tendances de recrutement permettra donc de rajeunir progressivement les réserves opérationnelles. Dans les trois armées et la gendarmerie nationale notamment, les réservistes de moins de 30 ans, réalisent 26 % de l'activité. S'ils constituent un peu plus de la moitié des flux d'entrée, ils alimentent les flux de sortie dans la même proportion.

Le tournant sociologique du recrutement dans la police nationale

Trois catégories de volontaires composent la réserve civile de la police nationale :

1. Les policiers retraités (EX-PN)
2. Les anciens policiers adjoints (EX-ADS)
3. Les volontaires issus de la société civile (*Ab initio*)

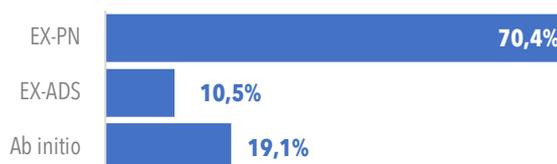


Figure 8. Répartition des volontaires de la réserve civile de la police nationale par origine de recrutement

Avec la mise en place de la réserve opérationnelle de la police nationale, l'objectif sera de recruter massivement parmi les jeunes de 18 à 35 ans pour atteindre 70 % de volontaires *ab initio*, contre 19,1 % actuellement. Les réservistes seront intégrés à des directions opérationnelles qui les mettront en lien avec la population, conformément à l'esprit de la politique ministérielle de raffermissement du lien police-population. À l'issue de leur formation initiale, les policiers réservistes seront affectés au plus proche de leur domicile, facteur éprouvé d'attractivité des réserves au sein des forces armées.

L'échelonnement annuel des objectifs de recrutement vise à assurer une ressource de qualité sur la base d'une formation adaptée aux nouvelles missions. En effet, jusqu'ici circonscrits à des missions non-opérationnelles, les policiers réservistes recrutés dans le milieu civil pourront désormais prendre part à l'ensemble des missions de police.

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Total forces armées et formations rattachées

LA DIVERSITÉ DU VIVIER

Près d'un réserviste sur deux est un actif

La répartition des réservistes opérationnels par catégorie socioprofessionnelle suit globalement les mêmes tendances que celle de la population française. Les étudiants et retraités, plus disponibles et susceptibles de planifier plus facilement leurs activités au cours de l'année, sont logiquement plus représentés.

Néanmoins, près d'un réserviste sur deux est un actif. S'ils représentent la catégorie la plus importante, leur sous-représentation comparée à la moyenne globale confirme l'importance de continuer à associer davantage les employeurs à l'engagement de leurs collaborateurs.

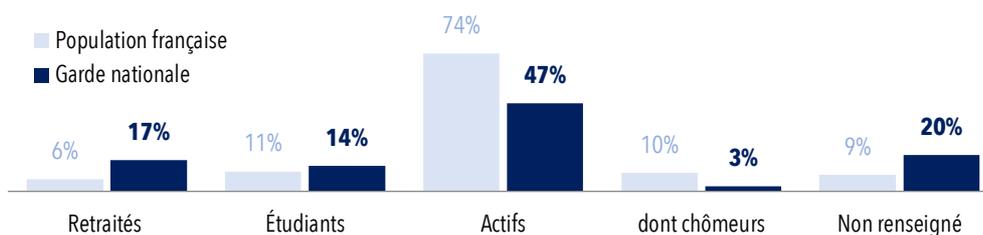


Figure 9. Répartition des réservistes opérationnels par catégorie socioprofessionnelle (périmètre garde nationale) et comparatif avec la population française

Cette répartition varie néanmoins parmi les forces. La gendarmerie nationale compte 70 % d'actifs pour qui la planification de missions plus brèves et ponctuelles se prête davantage à la conciliation avec une activité professionnelle. Au contraire, la police nationale, encore héritière de son ancien modèle reposant sur ses anciens des services actifs, compte 72 % de retraités.

Une féminisation progressive

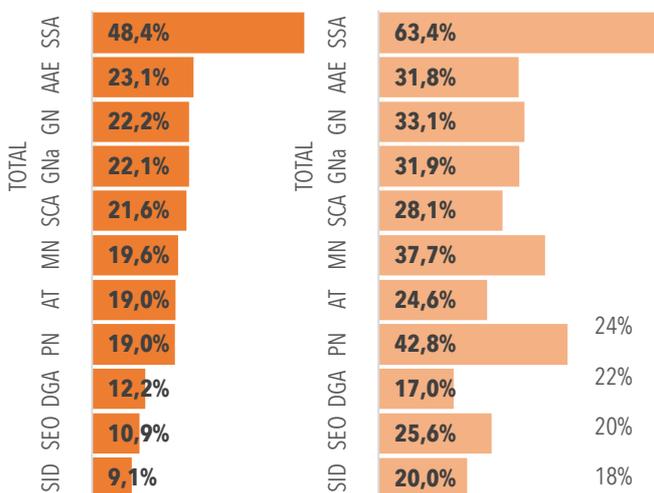


Figure 11. Taux de féminisation des réservistes opérationnels

Figure 11. Taux de féminisation des réservistes ab initio

Les femmes constituent 22,1 % des effectifs de la garde nationale et 31,9 % des *ab initio*. Leur engagement est en évolution constante.



Figure 12. Évolution du taux de féminisation des réserves opérationnelles (*)

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Police nationale – Total garde nationale

En comptant sur plus de 33 % d'effectif féminin dans sa population *ab initio*, la gendarmerie nationale augmente de plus d'un point, cette année, le taux global de féminisation de sa réserve.

Enfin, avec 42,8 % d'effectif féminin dans sa population *ab initio*, la police nationale a pratiquement doublé la part de femmes dans les volontaires de sa réserve, depuis 2016, qui s'élève désormais à 19 %.

Des niveaux d'emploi cohérents avec les tendances des forces armées

La répartition par catégorie de grade suit les mêmes tendances que celle des effectifs d'active. On retrouve la même structure pyramidale au sein de l'armée de terre. Les forces armées d'une plus grande technicité se caractérisent par une prédominance de la population de sous-officiers, à l'image de la marine nationale, de l'armée de l'air et de l'espace, de la gendarmerie nationale, du service de santé des armées, mais également, bien que dans une moindre mesure, du service de l'énergie opérationnelle. Les autres directions et services gèrent exclusivement des corps d'officiers.

La répartition des femmes par catégorie de grade, montre que, à l'inverse de la population d'active, dans laquelle elles sont plus représentées au sein des catégories sous-officiers et officiers, les femmes réservistes sont plus nombreuses chez les militaires du rang. Dans cette dernière catégorie, la proportion de femmes est deux fois plus importante au sein des réserves.

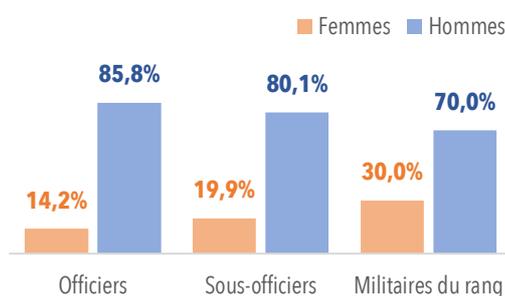


Figure 13. Répartition des réservistes opérationnels par catégorie de grade selon le genre (périmètre FAFR)

La refonte du modèle d'emploi au sein de la police nationale

Les volontaires de la réserve civile de la police nationale étaient répartis en plusieurs niveaux de fonction qui leur sont attribués selon leurs compétences, afin de réaliser les missions y afférentes.

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

Avec la mise en place de la réserve opérationnelle de la police nationale, les policiers réservistes intégreront désormais les corps équivalant à ceux des services actifs.

- **Les policiers adjoints réservistes** qui assistent les fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs missions ;
- **Les gardiens de la paix et gradés réservistes** qui relèvent du corps d'encadrement et d'application ;
- **Les officiers de police réservistes** qui relèvent du corps de commandement ;
- **Les commissaires de police réservistes** qui relèvent du corps de conception et de direction.

Enfin, les nouvelles recrues pourront également être amenées à servir en qualité de spécialiste réserviste, qui, au même titre que les réservistes opérationnels spécialistes des forces armées (art. L. 4221-3 du code de la défense), se verront conférer un grade, qui ne donne pas droit à l'exercice du commandement hors du cadre de la fonction exercée.

LA GARDE NATIONALE

LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES

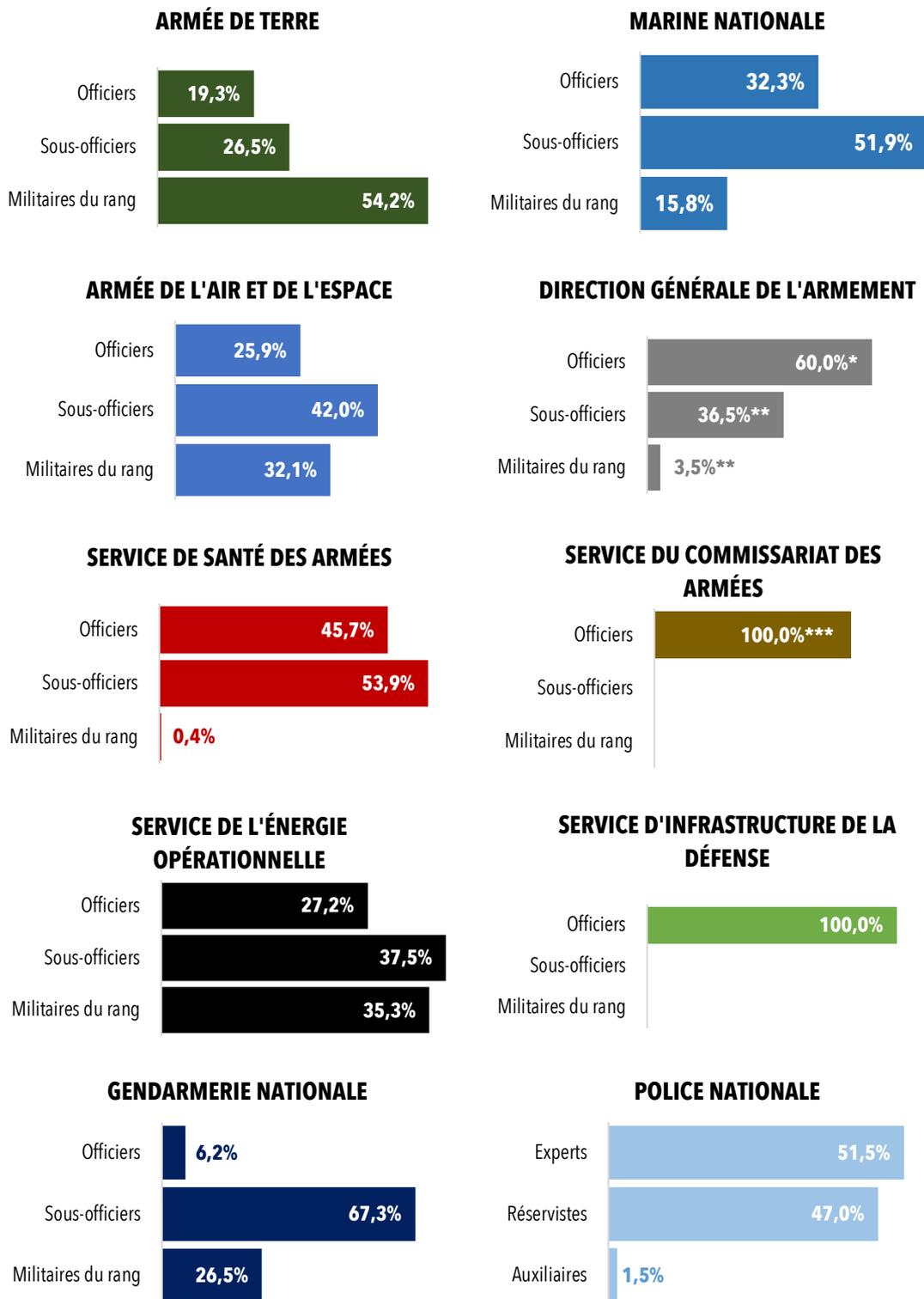


Figure 14. Répartition des réservistes opérationnels par catégorie de grade ou par niveau d'emploi

*La réserve opérationnelle de la DGA est composée exclusivement d'officiers de réserve des corps des ingénieurs de l'armement et des ingénieurs des études et techniques de l'armement. La répartition présentée dans la figure 13 reprend également les données des gendarmes de l'armement de réserve employés sur le budget de la DGA.

**Les données de sous-officiers et de militaires du rang de la DGA s'expliquent par la comptabilisation des effectifs de réservistes de la gendarmerie de l'armement composés de 2 % d'officiers, de 89 % de sous-officiers et de 9 % de militaires du rang.

*** Les effectifs de commissaires et d'aumôniers gérés par le SCA sont représentés. Des réservistes des armées, dont 18 % d'officiers, 58 % de sous-officiers et 24 % de militaires du rang, y sont néanmoins également employés.

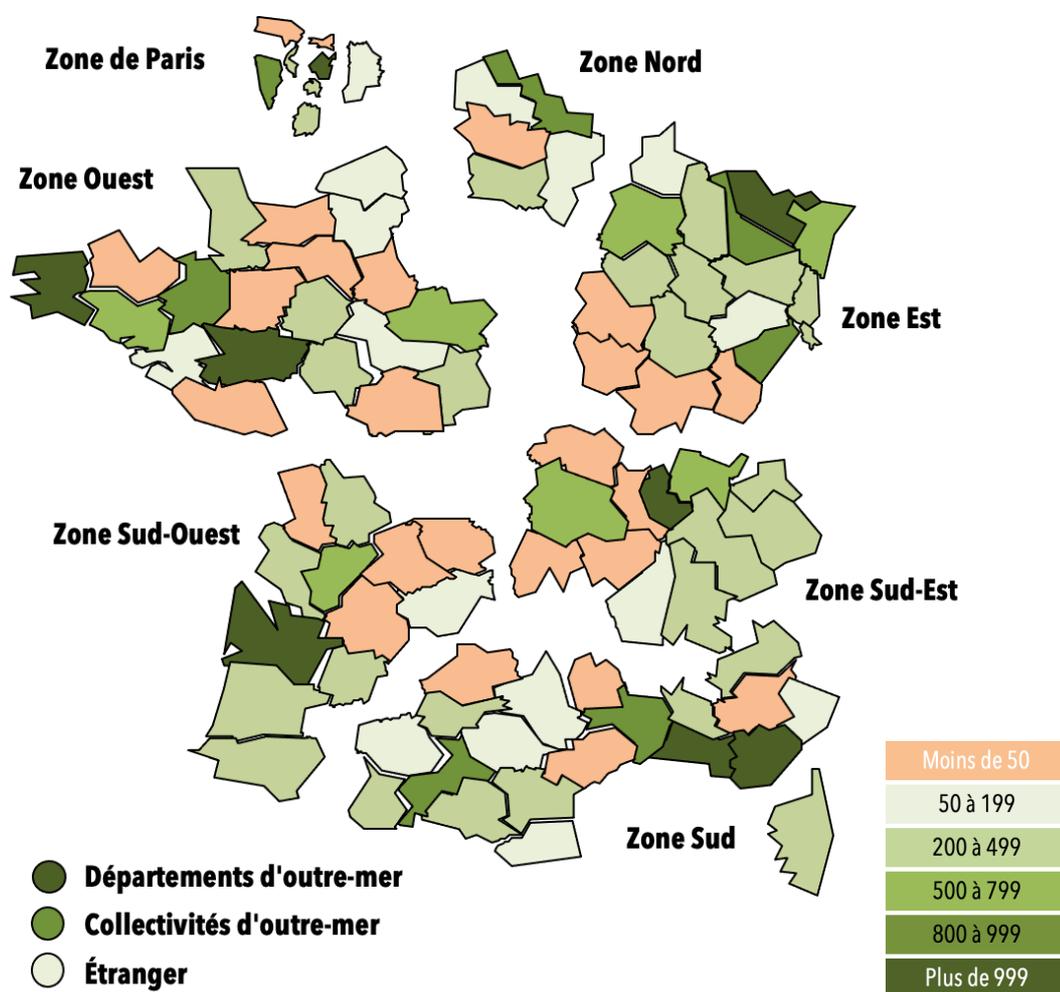


© Jean-Luc BRUNET / armée de l'Air et de l'Espace

LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS

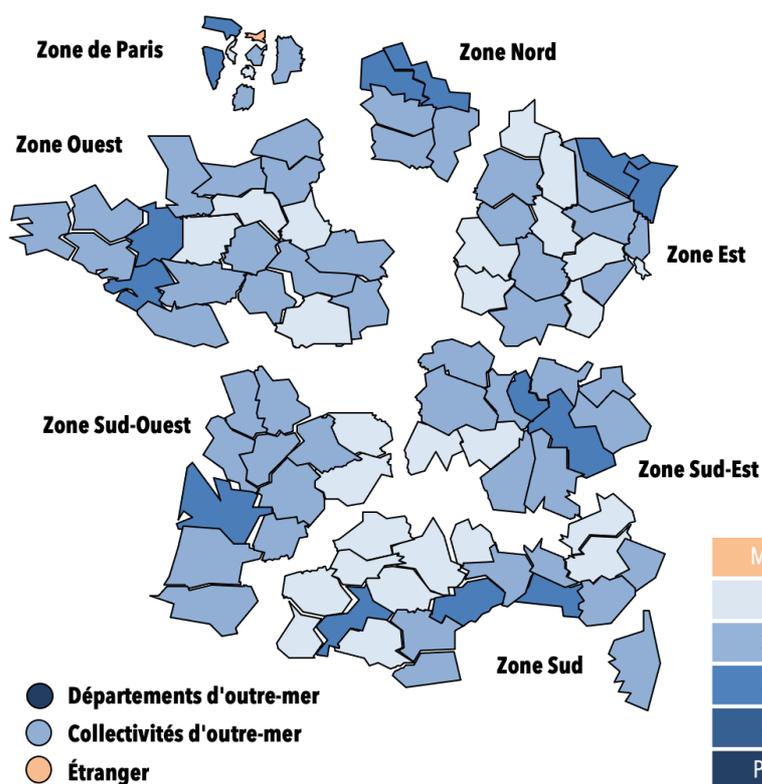
Les réservistes opérationnels servent majoritairement à proximité de leur lieu de résidence. Les réservistes des armées font parfois le choix d'accepter un temps de trajet plus long, eu égard à une appétence particulière pour une unité donnée. Néanmoins, les contraintes d'organisation liées à l'éloignement (réactivité et hébergement notamment) se sont parfois avérées être des limites à l'attractivité de l'engagement.

Armées, directions et services



Les concentrations de réservistes les plus importantes se retrouvent naturellement dans les zones où les unités des armées sont les plus implantées. On trouve également des réservistes dans toutes les délégations militaires départementales (DMD).

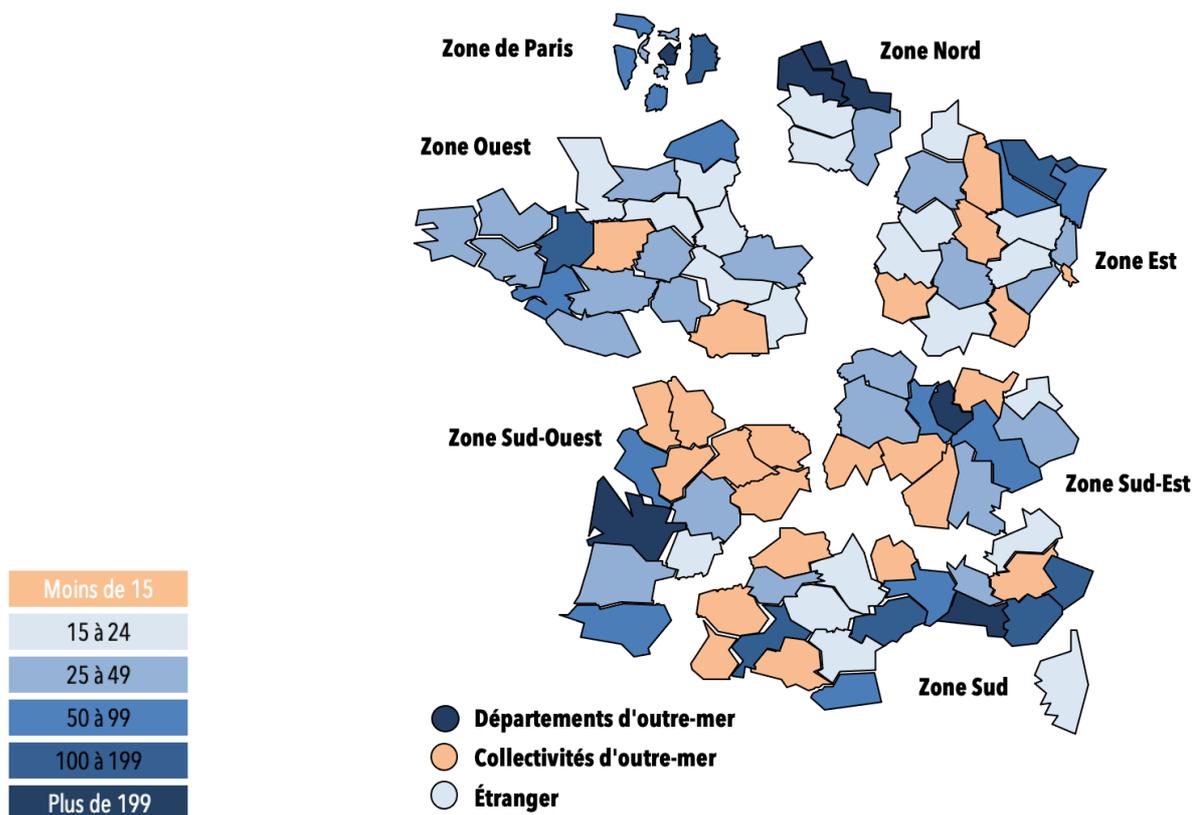
Gendarmerie nationale



La répartition géographique des réservistes opérationnels étant essentiellement liée à la présence d'unités localement, elle est naturellement plus homogène pour les volontaires employés par la gendarmerie ou la police nationale, que pour ceux des armées et formations rattachées.

La gendarmerie nationale a par ailleurs mis en place de nouvelles « divisions réserves » au niveau de chaque commandement régional, permettant un pilotage décentralisé.

Police nationale



1.1.B. LE NIVEAU D'ACTIVITÉ DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS

UN COMPLÉMENT INDISPENSABLE AUX FORCES

Pour rappel, l'objectif initial d'emploi quotidien moyen était décliné à hauteur de 4 000 réservistes par jour au sein du ministère des armées, 4 000 au sein de la gendarmerie nationale et 1 250 au sein de la police nationale.

Au ministère des armées, l'objectif de 4 000 réservistes employés chaque jour est rempli à 95 %.

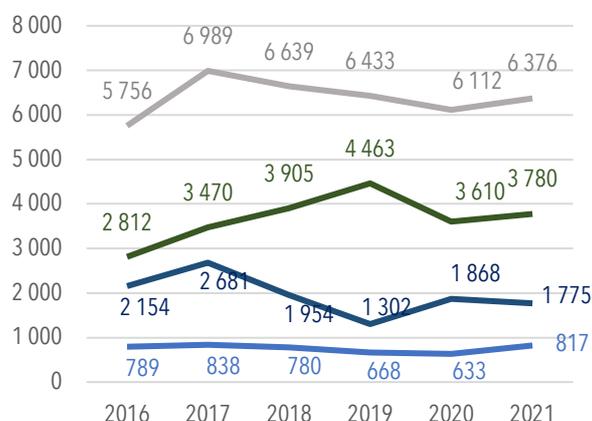


Figure 15. Évolution de l'emploi journalier moyen (en réservistes par jour) (*)

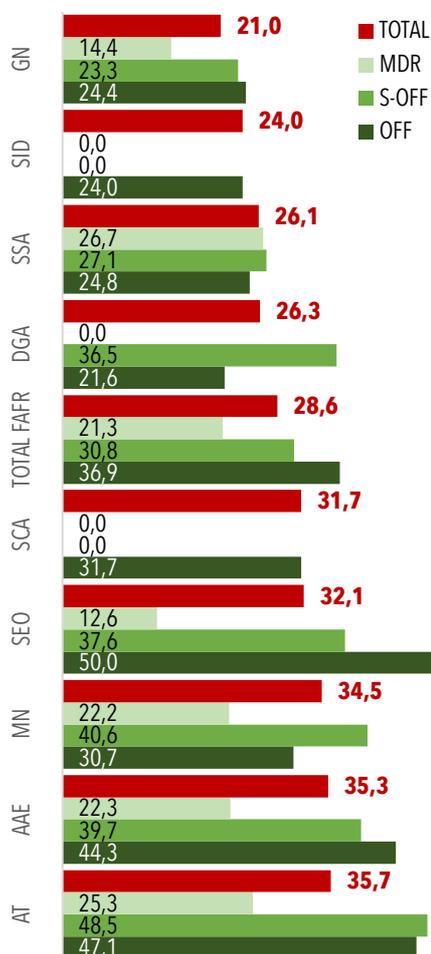


Figure 16. Activité annuelle moyenne par catégorie de grade

Le niveau d'activité est plus important pour les sous-officiers et les officiers. Cette tendance s'explique par le besoin en compétences indispensables détenues par les anciens militaires d'active.

Néanmoins, la maîtrise des effectifs des armées, directions et services permet de conserver un niveau individuel d'activité plus propice à la préservation de l'attractivité (34,4 jours⁶ par réservistes).

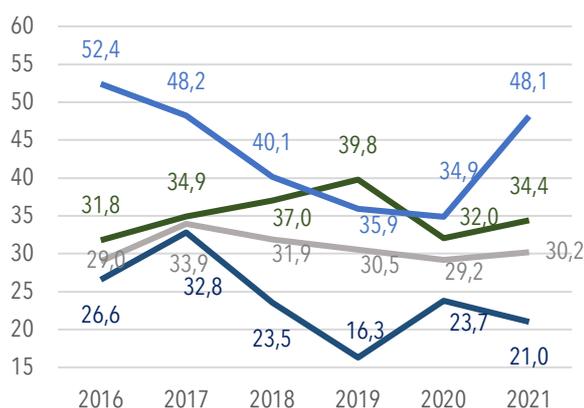


Figure 17. Évolution de l'activité annuelle moyenne par réserviste (en jours par réserviste) (*)

⁶ L'unité de mesure du volume d'activité (jours) présentée dans les figures de cette section diffère légèrement selon le type de réserve :

1. Les réserves militaires fonctionnent selon un dispositif mobilisant les volontaires par journée d'activité. Une journée d'activité s'inscrit sur une période de 24 heures.
2. La réserve civile de la police nationale mesure l'activité de ses volontaires selon un dispositif de journée de vacances. Une vacation équivaut à 7 heures.

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Police nationale – Total garde nationale

UNE ACTIVITÉ SENSIBLE AUX VARIATIONS DE PROGRAMMATION

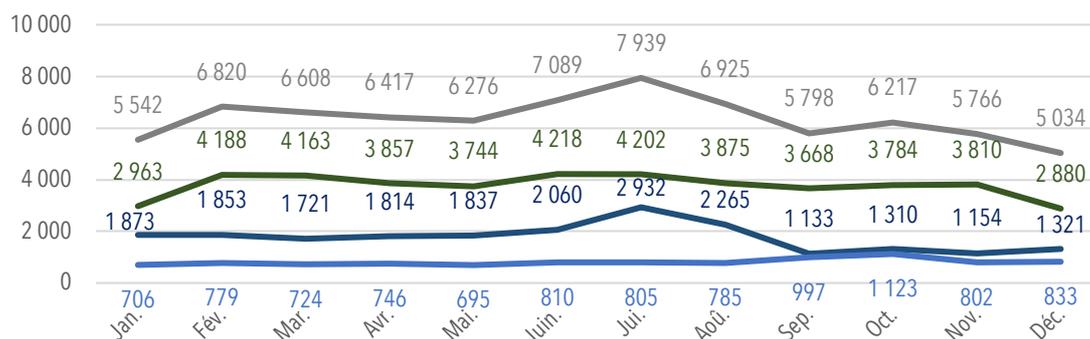


Figure 18. Évolution mensuelle du volume journalier moyen de réservistes employés en 2021 (*)

Pour la gendarmerie nationale, le niveau de l'activité observé au premier semestre de l'année 2021 a connu un essoufflement à partir du mois de septembre.

Au ministère des armées, les mesures d'économies annoncées en milieu d'année ont affecté la dynamique d'emploi tandis que la période estivale est traditionnellement propice à une forte activité des réserves. Des activités ont dû être annulées ou reprogrammées entraînant une difficulté à consommer l'intégralité du budget.

L'activité du réserviste n'est pas toujours compatible avec les changements de programmation en cours d'année, notamment lorsqu'ils imposent un réajustement de son activité professionnelle ou scolaire.

Ainsi, la police nationale connaît une activité relativement stable tout au long de l'année du fait de la disponibilité de ses 72 % de retraités. Au contraire, la forte proportion d'étudiants et d'actifs, dans les forces armées induisent d'importantes variations avec des pics d'activité observés lors des périodes de congés scolaires. Les missions de protection du territoire national sont principalement réalisées sur des périodes plus longues (i.e. plusieurs semaines ou, plus rarement, plusieurs mois) et requièrent une planification d'autant plus adaptée.

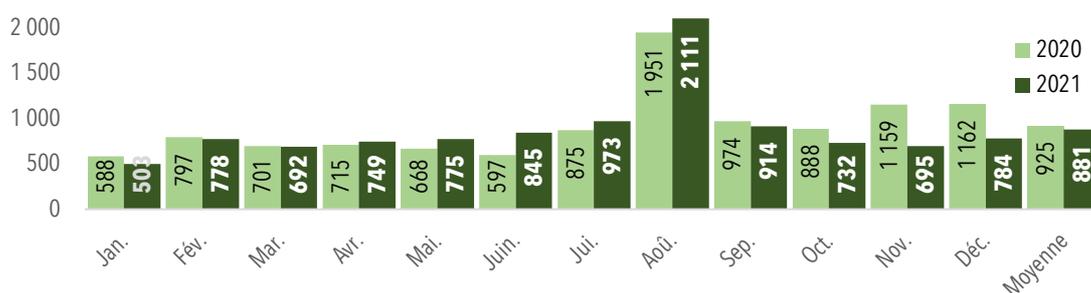


Figure 19. Évolution mensuelle du volume journalier moyen de réservistes du ministère des armées employés sur des missions de protection du territoire national

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Police nationale – Total garde nationale

1.1.C. LE BUDGET DES FORCES

Chaque force armée, formation rattachée ou force de sécurité intérieure est responsable de la gestion budgétaire (masse salariale – titre 2) de ses réservistes opérationnels. Les modalités d'élaboration et d'exécution des plans annuels d'emploi diffèrent cependant selon le ministère concerné.

Au sein du ministère des armées, la ressource dédiée à l'activité opérationnelle des réservistes de chaque armées, direction, et service (au titre du P212), est décidée par le responsable de programme chargé des crédits de personnels (RPROG). Cette allocation est réalisée selon la répartition proposée par le délégué interarmées aux réserves (DIAR), après consultation de chaque responsable de budget opérationnel (BOP) des armées, directions et services gestionnaires.

La répartition est accompagnée d'un cadrage des effectifs à chaque exercice budgétaire. Cette démarche a notamment permis en 2021 la maîtrise des taux individuels d'activité de sorte à préserver l'attractivité de l'engagement. Les formations d'emploi planifient annuellement l'activité de leurs réservistes et rendent compte mensuellement de leur consommation budgétaire au DIAR. Elles ne disposent en revanche pas du budget hors titre 2, souvent indissociable de celui de l'active.

La loi de programmation militaire prévoit pour les années 2019 à 2025 un budget annuel de 200 millions d'euros, sans en préciser la part en titre 2. L'activité de 2021 avait initialement été planifiée à hauteur de 157 millions d'euros en loi de finance initiale (LFI) au titre de la catégorie 21 (dédiée uniquement à l'emploi des réservistes).

Ce montant tenait compte des augmentations de la rémunération indexée sur l'active et d'un abondement lié à des surcoûts d'activité en outremer ou à l'étranger dorénavant imputés directement sur le budget des réserves. Néanmoins, une mesure d'économies de 5 millions d'euros, intervenue en milieu d'année, a modifié la planification de l'activité.

Au sein du pilier intérieur, malgré un contexte durable de crise sanitaire, les budgets votés pour la gendarmerie ont été stabilisés depuis 2020 pour répondre aux besoins opérationnels dans les territoires. La réalisation des objectifs présidentiels de montée en puissance à 50 000 réservistes opérationnels s'accompagnera d'un cadencement budgétaire adapté.

La police nationale s'est vu attribuer un budget légèrement supérieur à celui prévu en LFI (+3 %) qu'elle a consommé à 99,7 %. L'année 2021 s'est caractérisée par une activité opérationnelle soutenue par la création des détachements opérationnels déployés aux frontières dans le cadre de la lutte contre l'immigration clandestine. Si cette dynamique a déjà permis un accroissement du recours à la réserve sur des périodes longues, la réforme et la montée en puissance de la réserve opérationnelle de la police nationale induiront un changement de paradigme. En effet, la pérennité de cette démarche d'ouverture à la société civile et aux jeunes volontaires en particulier, population dont la fidélisation est particulièrement sensible à la dynamique d'emploi, devra compter sur une augmentation adaptée des crédits dédiés.



Figure 20. Évolution des crédits attribués pour l'emploi des réserves (titre 2, catégorie 21) (*)

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Police nationale – Total garde nationale



© BRI Y. Sadik - Garde nationale

1.2. LES POLITIQUES MENÉES AU TITRE DE LA GARDE NATIONALE

1.2.A. LA POLITIQUE PARTENARIALE

LA POLITIQUE PARTENARIALE ET L'ANCRAGE TERRITORIAL

Poursuivre l'ancrage territorial de la politique partenariale

Le réseau *partenariats et relations avec les employeurs* se décline désormais à l'ensemble des échelons de l'organisation territoriale :

- **Le bureau partenariats et relations avec les employeurs (BPRE)** du secrétariat général de la garde nationale assure, au niveau central, le pilotage de l'ensemble de la politique conventionnelle (*cf. introduction page 11*).
- **Les coordonnateurs zonaux** sont six réservistes opérationnels et citoyens qui assurent le lien entre le BPRE, les autorités civiles et militaires de la zone de défense et de sécurité, et l'ensemble des correspondants présents dans la zone.
- **Les correspondants réserve-entreprise-défense (CRED)** sont plus de 130 réservistes opérationnels et citoyens, implantés dans la plupart des départements, qui vont au contact des employeurs de réservistes sur l'ensemble du territoire national, afin de les sensibiliser à l'engagement de leurs collaborateurs et de susciter leur engagement par le biais des conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle.

Associer les acteurs du terrain

Les Rencontres territoriales des CRED (RTC) ont été mises en place en 2021 afin que toutes les parties prenantes en matière de réserve (notamment les échelons locaux de commandement au sein des deux ministères), susceptibles d'intervenir dans le cadre de la politique partenariale au sein d'une zone de défense et de sécurité, puissent connaître les acteurs et appréhender les interactions possibles.

Les chartes d'engagements réciproques, instaurées dès 2019, permettent de solliciter le concours de structures fédératrices (organisations d'employeurs, fédérations, associations) pour conclure des conventions avec les entités adhérentes. Des chartes ont notamment été signées avec Régions de France (RF), l'Assemblée des départements de France (ADF) et l'Association des maires de France (AMF) afin de toucher l'ensemble des collectivités territoriales. La mise en œuvre de ces chartes ouvrira la possibilité d'approfondir l'ancrage territoriale de la politique partenariale jusqu'au niveau communal.

Des clubs de partenaires sont également en cours d'élaboration afin de continuer à associer les employeurs au sein de chaque zone de défense et de sécurité, par l'intermédiaire des *référents défense* de leur organisme. Leur but est de faire pleinement vivre les conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle.

Soutenir l'engagement collectif de demain

Dans le cadre de l'accompagnement de la réforme de la réserve police nationale, les questions statutaires relatives aux relations entre le réserviste et l'employeur s'inscrivent dans un temps nécessairement long afin que des pistes d'amélioration pérenne puissent être étudiées. En l'état actuel de la réglementation, les dispositions qui régissent les relations *réserviste-employeur* présentent des différences notables entre réservistes militaires et policiers réservistes, tandis que la façon d'en envisager l'emploi tend à converger. Ces

nuances vont conduire à la mise en place, en 2022, d'une période d'expérimentation d'une politique partenariale « sur mesure », dans laquelle un modèle de convention unique tente de tenir compte de cette pluralité. Un retour d'expérience, appréciant notamment l'incidence de cette équation sur l'attractivité de la politique conventionnelle, permettra d'étudier l'opportunité d'une évolution des dispositions législatives concernées.

LA NOUVELLE ÉTAPE DE MONTÉE EN PUISSANCE DES CONVENTIONS

Gérer le tournant digital

L'application e-Partenariat, intégralement conçue et 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.

Pour l'échelon central :

- Animation du réseau des CRED
- Pilotage de leur activité
- Suivi des conventions

Pour les CRED :

- Assistance à la conduite de projets
- Facilitation de la prospection d'entreprises
- Aide à l'élaboration des conventions

Élaborée en appui de la structuration et du renforcement du réseau des CRED, l'évolution digitale engagée renforcera également les interactions avec les autorités civiles et militaires locales. Enfin, un module « statistiques » complétera ce dispositif, permettant notamment un suivi optimisé de l'activité conventionnelle au sens strict et du pilotage de l'activité partenariale dans son ensemble.

Concilier la poursuite de la dynamique conventionnelle et la fidélisation des partenaires

La première étape de montée en puissance de la politique partenariale ayant eu lieu en 2017 et les conventions étant conclues pour 5 ans, à partir de 2022, à l'établissement de nouvelles conventions vont s'ajouter les procédures de renouvellement.

Dans le cadre des conventions, les employeurs s'engagent sur quatre points :

- **Le volume annuel de jours** accordés aux réservistes pour réaliser leurs activités opérationnelles (au-delà de 5 dans le secteur public et de 8 dans le secteur privé) : **18,7 jours** accordés en moyenne.
- **Les modalités de maintien de la rémunération** pendant les absences (uniquement pour les salariés de droit privé, les agents publics voient leur traitement maintenu pendant 30 jours par année civile) : **79 %** des entreprises privées maintiennent au moins partiellement (dont 41 % intégralement).
- **La durée du préavis** afférent (en-deçà d'un mois) : **3,2 semaines** accordées en moyenne.
- **La clause de réactivité** : **83 %** des partenaires autorisent leurs réservistes à souscrire à la clause de réactivité dans le cadre de leur contrat ESR. Ces derniers peuvent ainsi, le cas échéant, être rappelés sous 15 jours par arrêté.



Figure 21. Évolution du rythme de conclusion des conventions

● Total des conventions

1.2.B. L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENGAGEMENT

La politique d'attractivité de la garde nationale repose sur deux lignes directrices : dans un premier temps, accompagner les réservistes notamment sur le plan financier, puis, favoriser la reconnaissance de l'engagement et la valorisation des compétences acquises dans ce cadre.

L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES RÉSERVISTES

Accompagner les jeunes réservistes

Des mesures d'attractivité financières ont accompagné la création de la garde nationale en 2016. À l'issue d'une première phase de mise en œuvre, elles ont fait l'objet d'ajustements. À ce titre :

- **La prime de fidélité (FIDERES)**, attribuée annuellement aux réservistes à leur premier renouvellement de contrat, sous réserve qu'ils aient accompli 37 jours d'activité sur l'année, sera prochainement revalorisée à hauteur de 300 euros net. Son attribution sera alors réservée aux seuls réservistes recrutés directement dans le milieu civil.
- **L'allocation d'études spécifique (ALLOCREs)** est versée en douze fractions mensuelles de 100 euros aux étudiants réservistes qui se sont engagés pour un contrat initial de 5 ans et réalisent annuellement 37 jours d'activité. Elle sera prochainement simplifiée au profit d'un versement unique de 1 200 euros en fin d'année afin d'éviter les procédures de recouvrement de trop-versés lorsque les réservistes ne respectent pas leurs engagements en termes d'activité opérationnelle ou d'assiduité scolaire.
- **La participation au financement du permis de conduire (PERMRES)**, également mise en place en 2016, afin d'appuyer, à hauteur de 1 000 euros, les réservistes candidats au permis de conduire qui ont réalisé au moins 50 jours d'activité dans les réserves, ne présente pas de véritable attrait pour les réservistes et est très peu utilisée. Elle sera donc prochainement supprimée.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet par ailleurs aux réservistes opérationnels, qui ont réalisé au moins 90 jours d'activité, de bénéficier d'un abondement de 240 euros crédité sur leur compte personnel de formation (CPF).

LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT

Mettre en valeur l'engagement

La médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure (MRVDSI) a été créée en remplacement de la médaille des services militaires volontaires (MSMV) dans le but de valoriser l'engagement spécifique des réservistes opérationnels. Outre la possibilité d'attribution de cette décoration aux réservistes de la police nationale, la nouveauté de ce dispositif repose surtout sur l'éligibilité des employeurs qui favorisent particulièrement l'engagement de leurs collaborateurs. Grâce à un premier retour d'expérience, cette décoration évoluera prochainement vers une ouverture de l'attribution de son agrafe « Partenaire de la

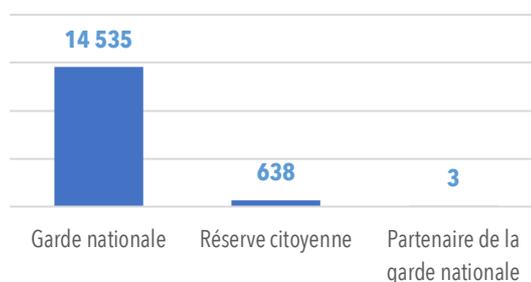


Figure 22. Répartition des MRVDSI attribuées en 2021 par agrafe (périmètre FAFR)

garde nationale » aux personnes morales afin d'inscrire cette dynamique de valorisation dans une logique plus large et pérenne.



© SGT N. Bouras – Armée de l'air et de l'espace

Valoriser les compétences de tous les réservistes

L'accès à des activités privées de sécurité, notamment celles de surveillance et de gardiennage, peut être ouvert aux réservistes qui ont suivi l'ensemble des formations demandées au titre de leur force d'appartenance. Ils peuvent ainsi obtenir une équivalence au certificat de qualification professionnel (CQP APS).

La reconnaissance de l'engagement des réservistes-étudiants prend désormais la forme d'une obligation pour les établissements d'enseignement supérieur de proposer des dispositifs de validation de l'expérience (e.g. validation d'unités d'enseignement, validation de stages, attributions de crédits ECTS) et, le cas échéant sur demande de l'étudiant, d'aménagement dans l'organisation des études. Les modalités de demande et de validation sont définies par la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) ou de l'instance qui en tient lieu. À cet effet, les conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle conclues avec ces établissements contiennent des dispositions visant à renforcer la coopération entre les forces et les établissements concernés pour la mise en œuvre de ces mesures.

L'ancienneté de service public requise pour les concours internes de la fonction publique peut être valorisée par l'engagement dans les réserves. Ainsi, le temps passé dans les réserves opérationnelles par un agent public non titulaire peut compter dans le calcul de l'ancienneté nécessaire à cet effet.

La mise en place d'un passeport de compétences a fait l'objet d'un travail interarmées et interministériel recherchant un produit valorisant efficacement les compétences acquises dans les réserves. Les travaux actuels tendent vers un dispositif de lettre de recommandation rénové, au formalisme adapté. Il s'appuierait sur le référentiel des compétences professionnelles établi par Pôle emploi, pour présenter des données RH (état général des services, fiche individuelle). Cette structure garantira une meilleure compréhension pour l'employeur civil des compétences acquises.

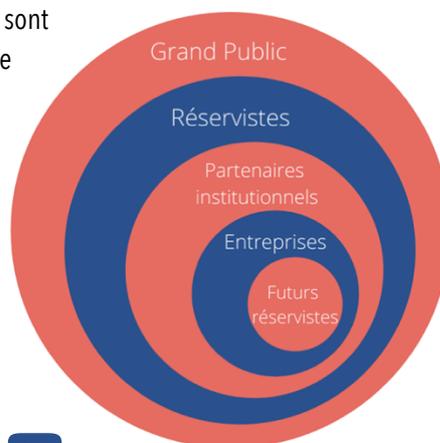
1.2.C. LA NOTORIÉTÉ DE LA GARDE NATIONALE

L'APPROFONDISSEMENT DE LA COMMUNICATION DIGITALE

Les médias sociaux et le site internet de la garde nationale sont les vecteurs privilégiés de l'information délivrée par le secrétariat général.

S'adapter aux aspirations des réservistes

L'extension de l'activité sur les réseaux sociaux et la mise en place d'une stratégie éditoriale dédiée tend à diversifier les outils de communication *garde nationale* et vise à adapter ceux-ci aux différentes cibles prioritaires de la communication.



Rendre lisible et diffuser

Un travail de cartographie des canaux d'engagement

au profit de réservistes et de candidats à la réserve a permis de délivrer une information utile et lisible malgré la diversité des voies offertes dans les réserves de la garde nationale. Les informations sont accessibles sur le [site internet de la garde nationale](#). Cet effort de lisibilité se poursuivra dans un nouveau volet consacré aux différentes possibilités de parcours.

Susciter des vocations

Le réserviste est le premier ambassadeur de son engagement. Par l'exemple qu'il donne, au travers de son témoignage, il est susceptible de susciter un désir d'engagement concret auprès de ses interlocuteurs dans le milieu civil. Il bénéficie des éléments de langage et d'une aide qui lui permettent pleinement d'assumer ce rôle afin d'amplifier les effets de réseau.



L'ÉDITION 2021 DE LA JOURNÉE NATIONALE DU RÉSERVISTE (JNR 2021)

L'édition 2021 des journées nationales des réservistes (JNR 2021) s'est tenue du samedi 9 octobre au mardi 9 novembre dernier sur le thème « *La réserve : j'ose une citoyenneté engagée* ».

Évènements et relais digitaux

Outre l'activité événementielle des forces qui a rassemblé près de 30 000 personnes, les interactions numériques sur internet, principalement au travers des réseaux sociaux, ont largement été privilégiées dans le contexte sanitaire incertain de ces deux dernières années. Ainsi sur les seuls comptes « Garde nationale » (sur Instagram, LinkedIn, Facebook et Twitter), ce sont près de 364 000 personnes qui ont été touchées par les publications du mois des JNR 2021. À ces données s'ajoute l'audience des comptes institutionnels des états-majors, directions et services qui ont donné corps à cet effort commun, ainsi que des relais médiatiques nationaux et régionaux.

Par ailleurs, les entreprises signataires de conventions ont pleinement pris part aux JNR 2021 par le biais de publications valorisant leurs collaborateurs réservistes ou revenant sur les enjeux de leur engagement partenarial. Comme chaque année, lorsque les contraintes sécuritaires et sanitaires l'ont permis, les organismes partenaires ont également tenu des « journées en uniforme », lors desquelles les réservistes ont communiqué sur leur engagement au sein de leur environnement professionnel.

Les établissements d'enseignement supérieur, employeurs d'agents réservistes et vecteurs de diffusion d'information auprès des étudiants, déjà engagés ou sans lien avec l'institution, sont des partenaires privilégiés du fait de cette double implication. De nombreuses écoles, universités et écoles du service public ont également entrepris des actions de rayonnement, notamment à Lyon, Lille, Rouen, Nancy ou Nantes, et ainsi assuré une sensibilisation plus large au sein de la jeunesse, vivier privilégié du recrutement.

Affirmer nos valeurs

Durant l'évènement national d'ouverture des JNR 2021, un groupe de travail composé de l'ensemble des réservistes présents a réfléchi aux fondements de leur engagement dans la garde nationale. En sont ressortis les grands moteurs de leur engagement, ainsi que les valeurs qui y sont associées (cf. *infographie ci-dessous*). Force incontestable d'attractivité des forces, ces valeurs permettront d'appuyer les actions en faveur du rayonnement.



DÉFENDRE MON PAYS

Loyauté
Honneur - Patrie
Valeurs de la République

- ▶ Défendre notre pays et protéger nos concitoyens
- ▶ Être fier de mon engagement et de nos valeurs
- ▶ Contribuer au développement de l'esprit de résilience



ME METTRE AU SERVICE DES AUTRES

Citoyenneté
Dévouement
Disponibilité

- ▶ Permettre la transmission de nos valeurs
- ▶ Donner de mon temps pour servir les autres
- ▶ Me sentir utile grâce à une vocation qui a du sens



DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Respect
Cohésion
Camaraderie

- ▶ Agir en faveur du respect des règles et de chacun
- ▶ Appartenir à un groupe et faire vivre la solidarité
- ▶ Devenir acteur de la communauté nationale



ME SENTIR UTILE

Dépassement de soi
Valorisation
Épanouissement

- ▶ Mieux se connaître, se dépasser, améliorer la confiance en soi et changer le regard des autres sur soi-même
- ▶ Donner du sens à sa vie et se sentir mieux reconnu
- ▶ Développer de nouvelles compétences et les transmettre
- ▶ Se sentir en harmonie avec soi-même et avec la société

2.1. LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

2.1.A. LES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ (RCDS)

« Complémentaire de la réserve opérationnelle et composante à part entière de la réserve militaire, la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) contribue à promouvoir l'esprit de défense et à renforcer le lien entre la Nation et son armée, en favorisant la connaissance de l'outil de défense. Composée de volontaires bénévoles agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions relevant de la défense et de la sécurité nationale, la réserve citoyenne concourt à apporter des expertises additionnelles aux armées. » (LPM 2019-2025, rapport annexé)

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. Il se voit délivrer un agrément par l'autorité militaire pour une durée maximum de 3 ans renouvelable. Il reçoit 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

Le réserviste citoyen est un collaborateur occasionnel du service public qui réalise ses activités à titre bénévole. Un grade à titre honorifique peut lui être attribué, mais ne lui 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.



Figure 23. Évolution du volume de RCDS sous agrément

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. Il peut 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.

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Total réserve citoyenne de défense et de sécurité

2.1.B. L'ACTIVITÉ DES RCDS

La gestion du vivier

Les réservistes citoyens réalisant leur activité à titre bénévole, leur recours par les forces armées n'entre pas nécessairement dans une logique de programmation de l'activité. Aussi le volume de réservistes ne répond pas à des objectifs de recrutement, mais à des besoins spécifiques d'expertise.

Première composante du dispositif interministériel de *réserve civique* créé par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, la RCDS voit son administration et son emploi directement confiés à chaque gestionnaire des forces armées.

Le recrutement, le renouvellement des agréments, l'emploi et la gestion sont habituellement dévolus aux échelons locaux de commandement. Le centre de doctrine et d'enseignement du commandement (CDEC), le centre d'études stratégiques aérospatiales (CESA) et le commandement des réserves de la gendarmerie (CRG) posent un cadre général et contrôlent l'emploi respectivement avec l'appui des directions des ressources humaines de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de l'espace, et de la direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale. Au sein de la marine nationale, le pilotage des RCDS est centralisé au niveau du centre d'études stratégiques de la marine (CESM).

Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM), organisme de consultation des réservistes et de réflexion autour des réserves militaires, englobe la RCDS. Les perspectives d'emploi et la condition statutaire peuvent y être abordées.



Figure 24. Répartition des RCDS par catégorie de grade honorifique

Une ressource ponctuelle d'expertise

Les forces armées sont attachées à la diversité des politiques d'emploi. En effet, l'emploi des RCDS offre à chacune d'elles la possibilité de disposer d'un vivier d'expertise selon ses besoins. La population de RCDS se compose majoritairement d'actifs, dont les trois quarts sont issus des cadres et professions intellectuelles supérieures. La quasi-totalité d'entre eux se voit donc conférer un grade à titre honorifique de niveau officier.

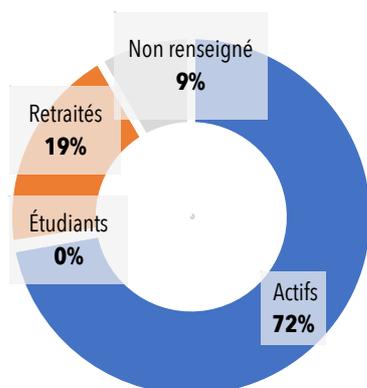


Figure 25. Répartition des RCDS par catégorie socioprofessionnelle

Un vecteur précieux de rayonnement

Les RCDS sont d'un intérêt précieux dans les territoires où les forces armées ne sont pas implantées car ils participent au lien armées-Nation. Cette forme d'engagement constitue par ailleurs une opportunité de rayonnement d'autant plus pertinente en dehors du territoire national où, grâce à un agrément de RCDS, des volontaires peuvent concourir au maintien du lien fondamental entre les Françaises et Français de l'étranger et leur pays d'appartenance.

2.2. LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ (RO2)

2.2.A. LES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

« Concernant les anciens militaires d'active soumis à l'obligation de disponibilité durant cinq ans, et rappelables par décret (...), une attention particulière sera portée à l'amélioration des scénarios d'emploi et de rappel ainsi qu'à la consolidation de son caractère opératoire. » (LPM 2019-2025, rapport annexé)

L'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'appel individuels ou collectifs. L'article L. 4211-5 du code de la défense concernant la RO2 précise que les réservistes ont la qualité de militaire quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

À l'instar des réservistes militaires, les réservistes statutaires de la police nationale sont également soumis à une obligation de disponibilité. Celle-ci court également pendant une durée de cinq ans à compter la fin de leur lien au service. Ils sont suivis par les gestionnaires en ressources humaines des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) et sont astreints, sur convocation, à une visite médicale au cours de leur troisième année d'appartenance à ce dispositif.

Les attendus de la RO2

La réserve de disponibilité peut, au même titre et en complément de la réserve opérationnelle 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.

En cas de menace ou crise, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par voie réglementaire. Dans le cadre de la RSN, ce contingent de réservistes peut être rappelé partiellement ou en totalité, pour une durée d'un mois, renouvelable, en complément des effectifs militaires de la garde nationale, en cas de 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.

2.2.B. L'EMPLOI DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

La gestion des réservistes disponibles

Les anciens militaires issus des armées soumis à l'obligation de disponibilité, suivis par leurs gestionnaires en ressources humaines, relèvent de la compétence d'un centre de rappel de la RO2 (CRR prévu par la PIA-4.14.4(A) n° 54/ARM/EMA/SCM PERF/NP du 5 juin 2018 relative à la politique d'emploi des réserves.). Implantés au sein d'emprises militaires, ces derniers sont chargés d'assurer le suivi des effectifs dont ils ont la responsabilité, d'organiser l'accueil, l'incorporation et le soutien des réservistes rappelés puis de les répartir dans leurs unités d'emploi. Les anciens gendarmes sont gérés par les régions de gendarmerie. La convocation pour vérifier l'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. Ils peuvent être convoqués pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur 5 ans.

La vérification du caractère opératoire

Les forces armées organisent annuellement des exercices de rappel d'une partie de leur RO2 avec l'appui des directions et services de soutien interarmées. Ils estiment ainsi leur potentiel opérationnel, définissent et améliorent les processus d'incorporation et d'emploi. Pour ce faire, ces exercices peuvent se concentrer :

- **Sur une tranche d'ancienneté :** principalement la RO21, comprenant les militaires qui ont quitté le service depuis moins de deux ans et disposent ainsi d'une aptitude médicale viable ;
- **Sur une compétence particulière :** à titre d'exemple, l'armée de l'air et de l'espace a réalisé une simulation de rappel de 75 mécaniciens de Rafale de la base aérienne de Saint-Dizier.

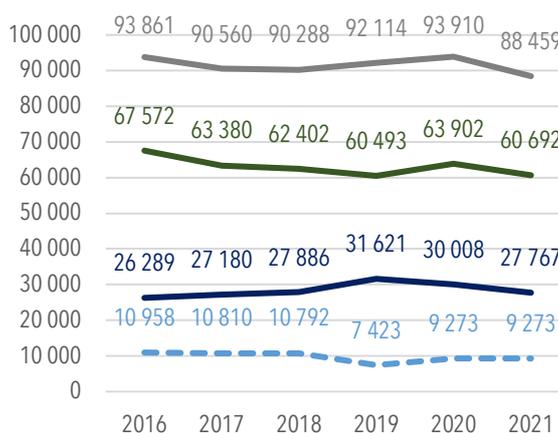


Figure 26. Évolution des effectifs des réserves de disponibilité

Au sein de l'armée de terre, l'exercice VORTEX 2021 a permis de tester la disponibilité et l'aptitude de 330 réservistes au mois d'octobre. Lors de cette sixième édition de l'exercice depuis son lancement en 2016, les anciens militaires convoqués ont participé à des ateliers dédiés à l'actualisation des formalités administratives, de l'aptitude médicale et de la dotation habillement. Ces activités ont également permis de présenter au personnel concerné les matériels et l'armement récemment mis en service.

Pour la quatrième année, le service de l'énergie opérationnelle (SEO) a également convoqué sa RO2 au mois de septembre dans le cadre de l'exercice appelé « *retour des mousses* » (RDM 2021) au sein de la base pétrolière interarmées (BPIA) de Chalon-sur-Saône, seul centre de rappel des réservistes pour le SEO. Outre un taux de participation nettement plus élevé que la moyenne de ces exercices (72,5 %), cette opération a également permis d'anticiper les tensions engendrées par le rappel sur la chaîne médicale et d'élargir le vivier réellement opérationnel de personnel rappelable grâce au renouvellement de l'aptitude des réservistes arrivant au terme de la RO21.

Particulièrement précieuses pour l'anticipation des besoins liés à l'ensemble du processus de rappel, ces démarches nécessitent investissement, temps et ressources.

La sincérisation du vivier disponible et la responsabilité des réservistes à cet effet

À l'exception de celui du SEO, ces exercices révèlent globalement des taux de réponse relativement modestes qui appellent à poursuivre les efforts pour mieux identifier et conserver le lien avec la ressource rappelable. Si l'évolution du système d'information ROC (réserviste opérationnel connecté) devrait offrir, à terme, des outils pour faciliter le recensement des réservistes disponibles (RO2), le Conseil d'État a également rappelé les responsabilités qui pèsent sur ces derniers du fait de leur obligation de disponibilité.

Sur un fond de contestation de recouvrement de trop-versé, le Conseil d'État a clarifié, dans un arrêt *M. B contre ministre des armées (CE, 7^e et 2^e chambres réunies, 05/11/2021, n° 448092)*, le fait que la circonstance qu'un ancien militaire n'aurait pas effectivement reçu la notification de son intégration à la réserve de disponibilité ne saurait faire obstacle ni à l'obligation de disponibilité, elle-même, ni aux devoirs qui en découlent, et notamment à la nécessité d'avertir l'autorité militaire de tout changement dans sa situation personnelle susceptible d'affecter l'accomplissement de cette obligation.

(*) **Légende :** – Armées, directions et services – Gendarmerie nationale – Police nationale – Total réserves de disponibilité

CONCLUSION

Cinq années après sa création, la garde nationale compte désormais sur plus de 77 000 réservistes pour répondre aux besoins opérationnels des forces armées et de sécurité. Si la totalité des objectifs initiaux n'est pas encore atteinte, la dynamique citoyenne suscitée par la garde nationale en démontre toute la pertinence et l'attractivité.

En 2021, les orientations stratégiques prises par le ministère des armées et par le ministère de l'intérieur, annoncent de nouvelles perspectives pour la réserve opérationnelle.

Les lois de programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et 2019 à 2025, ont permis aux armées d'atteindre et de consolider leur réserve opérationnelle. La vision du chef d'état-major des armées substitue à la notion de continuum *paix-crise-guerre* le triptyque *compétition-contestation-affrontement*, posant ainsi la nouvelle grille de lecture pour appréhender la conflictualité. « *Gagner la guerre avant la guerre tout en étant apte à s'engager dans un conflit de haute intensité* » projette ainsi de manière croissante la réserve opérationnelle dans le contrat opérationnel des armées. Au-delà de la fonction protection, de la contribution des réserves aux enjeux de résilience et de volume des forces, cette ambition portera également les défis de la préparation opérationnelle et de l'équipement.

La gendarmerie nationale poursuit les objectifs de montée en puissance de sa réserve opérationnelle. À la suite de la création du commandement de la gendarmerie dans le cyberspace, elle associe les réservistes aux missions de sécurité économique et de prévention contre la cyber-malveillance. Par ailleurs, leur participation aux événements d'ampleur nationale, programmés en 2023 et 2024, constitue un deuxième axe de travail. Enfin, l'objectif de 20 000 réservistes supplémentaires à l'horizon 2027, garantira le renfort territorialisé. Les réservistes seront impliqués dans des missions de prévention contre la délinquance juvénile, les violences intrafamiliales et les escroqueries aux personnes âgées.

Le principal enjeu de la police nationale repose sur la transformation de sa réserve civile en réserve opérationnelle sur le modèle déjà éprouvé dans les forces armées, sans préjudice des particularités liées au statut de militaire. Le renforcement du lien police-population compte parmi les objectifs principaux à atteindre. Vecteur de l'engagement, offrant au citoyen la possibilité de participer au service public, la réserve trouve toute sa légitimité dans cette nouvelle politique. 30 000 réservistes dont 70 % de jeunes, âgés de 18 à 35 ans, issus du milieu civil et employés au plus près de chez eux, constitueront, à l'horizon 2030, les rangs de la réserve opérationnelle de la police nationale.

Avec l'évolution du contexte stratégique, des attentes des réservistes, notamment des jeunes, et des candidats à la réserve, le secrétariat général de la garde nationale doit poursuivre la double nécessité de répondre efficacement aux besoins des forces et à la dynamique d'engagement. La disponibilité professionnelle constitue un des axes forts de réflexion à l'aune des nouveaux champs de conflictualité. Si la poursuite de la dynamique partenariale demeure une priorité, la préparation de la garde nationale de demain ne doit pas exclure l'évolution du cadre général des obligations des réservistes et de leurs employeurs. Actrice de la résilience nationale, la garde nationale doit pouvoir ainsi compter sur des mécanismes garantissant des mobilisations intelligentes, intelligibles et utiles, pour anticiper des besoins exceptionnels en cas de crise.

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 GN^a	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
SGGN	Secrétariat général de la garde nationale
SSA	Service de santé des armées

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
LA GARDE NATIONALE : LE MODÈLE	6
LA GARDE NATIONALE : LE FONCTIONNEMENT	10
LA GARDE NATIONALE : LES PERSPECTIVES	12
1. LA GARDE NATIONALE	14
1.1. LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES DE LA GARDE NATIONALE	12
1.1.A. LES EFFECTIFS DE LA GARDE NATIONALE	14
LES DYNAMIQUES DU RECRUTEMENT	14
La consolidation du vivier des armées	14
La gendarmerie nationale dans une dynamique volontariste de recrutement au regard de ses nouveaux objectifs	15
La police nationale en passe d'entamer une nouvelle étape de montée en puissance	15
LES INSTRUMENTS DU RENFORCEMENT DE LA COHÉSION NATIONALE	16
L'équilibre sensible entre ouverture à la société civile et préservation des compétences	16
Les jeunes générations de volontaires	17
Le tournant sociologique du recrutement dans la police nationale	17
LA DIVERSITÉ DU VIVIER	18
Près d'un réserviste sur deux est un actif	18
Une féminisation progressive	18
Des niveaux d'emploi cohérents avec les tendances des forces armées	19
La refonte du modèle d'emploi au sein de la police nationale	19
LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS	22
1.1.B. LE NIVEAU D'ACTIVITÉ DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS	24
UN COMPLÉMENT INDISPENSABLE AUX FORCES	24
UNE ACTIVITÉ SENSIBLE AUX VARIATIONS DE PROGRAMMATION	25
1.1.C. LE BUDGET DES FORCES	26
1.2. LES POLITIQUES MENÉES AU TITRE DE LA GARDE NATIONALE	28
1.2.A. LA POLITIQUE PARTENARIALE	28
LA POLITIQUE PARTENARIALE ET L'ANCRAGE TERRITORIAL	28
Poursuivre l'ancrage territorial de la politique partenariale	28
Associer les acteurs du terrain	28
Soutenir l'engagement collectif de demain	28
LA NOUVELLE ÉTAPE DE MONTÉE EN PUISSANCE DES CONVENTIONS	29
Gérer le tournant digital	29
Concilier la poursuite de la dynamique conventionnelle et la fidélisation des partenaires	29
1.2.B. L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENGAGEMENT	30
L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES RÉSERVISTES	30
Accompagner les jeunes réservistes	30
LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT	30
Mettre en valeur l'engagement	30
Valoriser les compétences de tous les réservistes	31
1.2.C. LA NOTORIÉTÉ DE LA GARDE NATIONALE	32
L'APPROFONDISSEMENT DE LA COMMUNICATION DIGITALE	32
S'adapter aux aspirations des réservistes	32
Rendre lisible et diffuser	32
Susciter des vocations	32

L'ÉDITION 2021 DE LA JOURNÉE NATIONALE DU RÉSERVISTE (JNR 2021)	33
Évènements et relais digitaux	33
Affirmer nos valeurs	33
2. LES RÉSERVES MILITAIRES HORS DU PÉRIMÈTRE DE LA GARDE NATIONALE	34
2.1. LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ	34
2.1.A. LES EFFECTIFS DE LA RCDS	34
Recrutement et formation	34
Statut	34
Missions	34
2.1.B. L'ACTIVITÉ DES RCDS	35
La gestion du vivier	35
Une ressource ponctuelle d'expertise	35
Un vecteur précieux de rayonnement	35
2.2. LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	36
2.2.A. LES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	36
L'obligation de disponibilité	36
Les attendus de la RO2	36
2.2.B. L'EMPLOI DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	36
La gestion des réservistes disponibles	36
La vérification du caractère opératoire	37
La sincérisation du vivier disponible et la responsabilité des réservistes à cet effet	37
CONCLUSION	38
GLOSSAIRE	39
TABLE DES MATIÈRES	40



Édition 2021 du rapport annuel d'évaluation de la réserve militaire et de la garde nationale établie par le secrétariat général de la garde nationale et du Conseil supérieur de la réserve militaire en application de 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

Directrice de projet : général de division aérienne Véronique BATUT
secrétaire générale de la garde nationale

Chargé de projet : lieutenant Daniel FINTZ

Contributeurs : général de division Didier FORTIN, général de division aérienne Éric GERNEZ, général de division Patrick POITOU, contre-amiral Serge BORDARIER, général de brigade Philippe DELAPIERRE, général de brigade Bruno GARDY, médecin chef des services de classe normale Éric COLCOMBET, commissaire divisionnaire Stéphane FOLCHER, colonel Antoine LERCH, colonel (R) Jacky MARIE, colonel (R) Franck RABEAU, commissaire en chef de 1^{re} classe Ivan SUZANNE, ingénieur en chef des études et techniques de l'armement de 1^{re} classe Philippe VAUTHRIN, capitaine de frégate Alexandre DUMONT, lieutenant-colonel Marjorie GORLIN, commandant Mike GAUDIN, capitaine Gildas HELLEGOUARCH, commissaire de 1^{re} classe Marc LEFEBVRE, enseigne de vaisseau de 2^e classe Jérémy FOURQUET NEGREL, madame Frédérique CIULIN-LAHONDES, monsieur Jean-Louis PREYS.

Photos : adjudant-chef Jean-Luc BRUNET, sergent Nadir BOURAS, brigadier Yacine SADIK.

© ministère des armées – ministère de l'intérieur – 2021

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

