

cours de mois, l'administration émet automatiquement un titre de perception visant à récupérer le trop-versé de solde, parfois pour un montant modique, que les héritiers du militaire sont, en principe, tenus de rembourser. Ce faisant, le drame vécu par la famille se double d'une charge financière et administrative difficilement justifiable.

En outre, cette situation complexifie le travail d'accompagnement des familles endeuillées mené par les services compétents, a fortiori lorsque le décès est intervenu dans un contexte opérationnel, et renvoie l'image d'une administration déshumanisée, d'autant que le récent code général de la fonction publique prémunit désormais les fonctionnaires et les agents publics civils contre cette situation.

Pour mettre fin à cette situation, la présente mesure prévoit, selon des considérations de bonne administration, que la rémunération d'un militaire décédé en service sera due pour l'intégralité du mois de son décès, permettant ainsi à ses ayants cause de bénéficier du reliquat correspondant.

L'**article 14** vise à promouvoir l'engagement et le parcours au sein de la réserve opérationnelle, pour en renforcer les moyens et l'efficacité.

Cet article a pour objet de fixer des modalités de fonctionnement permettant de renforcer l'employabilité et de garantir l'effectivité d'une réserve opérationnelle renouvelée, forte de moyens humains et matériels accrus.

Plus particulièrement, il poursuit les principaux objectifs suivants :

1° Élargir le vivier des réservistes opérationnels sans compromettre l'impératif de jeunesse en :

a) Relevant l'âge maximal de l'ensemble des réservistes opérationnels à 70 ans, hormis celui des praticiens militaires et des réservistes spécialistes, qui reste fixé à 72 ans ;

b) Adaptant les critères de capacité physique requis pour intégrer la réserve ;

c) Permettant que des militaires temporairement éloignés du service du fait de leur placement dans une situation de non-activité (non liée à une raison de santé : disponibilité, congé parental, congés pour convenances personnelles) puissent rejoindre la réserve opérationnelle. Ce dispositif permet, pour les militaires concernés, de maintenir leurs compétences et, pour l'institution militaire, de continuer à bénéficier de leur expertise, tout

en facilitant leur retour ultérieur en position d'activité. Cette mesure prolonge celle instaurée en 2018 et modifiée au début de l'année 2023, en faveur des militaires en congé pour convenances personnelles pour éducation d'un enfant de moins de 12 ans. Cette mesure permettra par ailleurs de conforter l'objectif de parité hommes/femmes dans le déroulement de carrière ;

d) Valorisant et fidélisant les réservistes spécialistes par le biais d'un assouplissement de leurs conditions d'emploi et l'instauration d'une possibilité d'avancement ;

2° Garantir et accroître la disponibilité et la réactivité de la réserve opérationnelle en :

a) Facilitant la convocation des réservistes par l'autorité militaire notamment vis à vis de l'employeur ;

b) Optimisant l'emploi des réservistes opérationnels par l'élargissement des possibilités d'affectation des réservistes hors des armées dans l'intérêt de la défense, au sein de tout entreprise ou organisme de droit privé, sous réserve, d'une part, que l'intérêt de la défense ou de la sécurité nationale le justifie et, d'autre part, de la signature d'une convention avec l'entité en cause, de tout administration, établissement public ou organisme public ou autorité publique indépendante ou de toute organisation internationale ;

c) Réformant la réserve opérationnelle de deuxième niveau constituée d'anciens militaires.

L'article garantit et accroît la disponibilité et la réactivité des deux composantes de la réserve opérationnelle (volontaires de la réserve opérationnelle et anciens militaires astreints à l'obligation de disponibilité).

Il porte de cinq à dix le nombre minimal de jours de convocation pouvant être réalisés pendant le temps de travail d'un volontaire de la réserve opérationnelle sans l'accord préalable de son employeur civil. Cette mesure vise un équilibre combinant un accroissement de l'efficacité et de la réactivité de la réserve opérationnelle avec la préservation des intérêts économiques des entreprises employant les réservistes face aux sujétions de la défense nationale. Incidemment, le régime applicable aux employeurs de réservistes opérationnels militaires est aligné sur celui applicable aux employeurs de réservistes opérationnels de la police nationale (cf. article L. 411-13 du code de la sécurité intérieure).

Il modifie les conditions de convocation des anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité dans les cinq années suivant leur retour à la vie civile (cf. 2° de l'article L. 4231-1 du code de la défense). Alors que cette composante de la réserve opérationnelle est aujourd'hui inutilisée, le projet met en place les conditions d'un recours effectif et efficace à cette ressource humaine. Hors temps de crise, les anciens militaires astreints à l'obligation de disponibilité ne peuvent aujourd'hui être convoqués que dans la limite de cinq jours sur les cinq années de leur disponibilité, aux seules fins de contrôler leur aptitude. Le projet modifie l'article L. 4231-2 du code de la défense pour porter la durée maximale de convocation à dix jours et pour élargir la nature des activités susceptibles d'être réalisées à cette occasion à l'évaluation et au maintien de leurs compétences. Afin de garantir l'effectivité de ce dispositif, il introduit au niveau législatif une obligation pour l'ancien militaire de déclarer à l'autorité militaire toute modification de sa situation personnelle de nature à influencer sur les modalités de sa convocation, notamment en cas de changement d'adresse.

Il prévoit un appel ou un maintien en activité gradué des réservistes opérationnels en fonction du niveau d'urgence ou de menace, en amont du seuil de recours à la mobilisation ou à la mise en garde déclenchées sur le fondement de l'article L. 1111-2 du code de la défense. En l'état du droit, outre ces hypothèses et celles de la mise en œuvre des contrats d'engagement à servir dans la réserve ou de la vérification d'aptitude médicale évoquée précédemment, les cas d'appel ou de maintien en activité des réservistes militaires ne sont pas articulés les uns aux autres, se recoupant partiellement et reposant sur des compétences concurrentes entre différentes autorités. En effet, ce rappel n'est possible, pour les seuls réservistes volontaires, qu'en cas de « *crise majeure menaçant la sécurité nationale* » (cf. article L. 4211-1-1 du code de la défense), par voie d'arrêté ministériel, et, pour l'ensemble des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité, en cas d'activation de la réserve de sécurité nationale, par décret, impliquant également la survenance d'une « *crise majeure* ». Le projet de loi aligne les circonstances dans lesquelles ce rappel pourra intervenir sur celles autorisant la mise en œuvre des régimes de réquisition créés par le projet de loi aux articles L. 2212-1 (menace, actuelle ou prévisible, sur la vie de la Nation) et L. 2212-2 (en cas d'urgence, lorsque la sauvegarde des intérêts de la défense nationale le justifie) du code de la défense, dans leur rédaction issue de l'article 23 du projet de loi.

Dans un souci de proportionnalité, il sera désormais possible :

– en cas d’urgence, lorsque la sauvegarde des intérêts de la défense nationale le justifie, de rappeler, par arrêté du ministre de la défense ou, pour les militaires de la gendarmerie nationale, du ministre de l’intérieur, les seuls engagés volontaires dans la réserve, pour une durée limitée à quinze jours ;

– en cas de menace, actuelle ou prévisible, sur la vie de la Nation, de rappeler, *via* le décret du Président de la République portant activation de la réserve de sécurité nationale, l’ensemble des militaires soumis à l’obligation de disponibilité. Ce décret pourra néanmoins habiliter le ministre de la défense ou, pour les militaires de la gendarmerie nationale, le ministre de l’intérieur à procéder lui-même à ce rappel, par voie d’arrêté, lorsque le recours à la seule réserve opérationnelle militaire apparaît suffisant pour répondre à la menace. En principe limitée à trente jours consécutifs, la durée dudit rappel pourra, compte tenu du haut degré d’incertitude inhérente aux circonstances justifiant la mise en œuvre du dispositif, être augmentée dans des conditions et selon des modalités à définir par décret en Conseil d’État ;

– en cas de mobilisation ou de mise en garde, de rappeler, par décret du Président de la République, l’ensemble des militaires soumis à l’obligation de disponibilité, dans les conditions actuellement prévues à l’article L. 4132-4 du code de la défense.

L’**article 15** renforce la capacité des armées à disposer d’une ressource humaine conforme à ses besoins en effectifs et en qualité et améliore les conditions de réengagement des militaires.

La satisfaction des besoins RH militaires, en quantité et en qualité, constitue un objectif stratégique qui conditionne la disponibilité et l’efficacité opérationnelle des armées et, partant, la crédibilité de l’outil de défense et du respect des engagements internationaux de la France.

L’ambition RH du ministère au cours de la période de programmation 2024-2030 est ainsi d’assouplir les règles de la gestion RH militaire et de faciliter les échanges avec la société civile. Elle répond au but général d’amplifier la capacité à intégrer simplement des compétences, de favoriser le maintien des talents au sein de l’institution et de faciliter la reconversion ou le départ des militaires lorsque ceux-ci s’avèrent nécessaires. Il s’agit donc de déconcentrer au niveau des directions et des services gestionnaires du personnel militaire davantage de leviers.

a) S’agissant des anciens militaires de carrière :