

Ministère de la Défense

Conseil supérieur de la réserve militaire

Secrétariat général

**RAPPORT ANNUEL
D'ÉVALUATION DE
L'ÉTAT DE LA RÉSERVE
MILITAIRE**

RAPPORT ANNUEL D'ÉVALUATION DE L'ÉTAT DE LA RÉSERVE MILITAIRE

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

...

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

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

Il s'attache à faire le point sur :

- les dispositions réglementaires prises en complément de la loi et celles restant à venir.
- les progrès réalisés mais aussi les difficultés rencontrées dans la montée en puissance du nouveau dispositif des réserves.
- les études menées au sein du C.S.R.M. depuis sa première réunion le 4 décembre 2000, dans le cadre de la mission de réflexion qui lui est impartie.

Il est souligné que l'organisation du service de défense, en cours de définition au SGDN, n'entre pas dans le cadre du présent rapport.

SOMMAIRE

Première partie

La nouvelle politique des réserves prévue par la loi du 22 octobre 1999, se met en place progressivement

<i>I – Le cadre d'action retenu par la loi :</i>	<i>3</i>
<i>II – L'élaboration de textes réglementaires pris en application de la loi :</i>	<i>4</i>

Deuxième partie

La montée en puissance de la réserve opérationnelle est régulière mais lente

<i>I – L'organisation de la réserve opérationnelle :</i>	<i>6</i>
11 – Composition	
12 – Les effectifs	
13 – Les difficultés rencontrées en matière de recrutement	
<i>II – L'emploi des réservistes :</i>	<i>8</i>
21 – Le cadre d'emploi	
22 – Les activités réalisées en 2000	
<i>III – Les crédits affectés aux réserves :</i>	<i>9</i>

Troisième partie

Le CSRM contribue par ses avis et propositions à la montée en puissance du nouveau dispositif des réserves

<i>I – Le recrutement et la fidélisation de la réserve militaire :</i>	<i>11</i>
<i>II – Les relations avec les employeurs :</i>	<i>12</i>
<i>III – Les problèmes liés à la communication :</i>	<i>12</i>
<i>IV – La réserve citoyenne :</i>	<i>12</i>

Première partie

La nouvelle politique des réserves prévue par la loi du 22 octobre 1999, se met en place progressivement

I – Le cadre d'action retenu par la loi :

La loi définit le nouveau modèle de réserve militaire dans le cadre d'une armée professionnalisée.

A une réserve de masse juxtaposée pour l'essentiel aux forces d'active, elle substitue désormais une autre, très largement intégrée aux unités professionnelles, constituée en priorité de volontaires, plus ramassée, plus disponible et surtout plus efficace parce que mieux entraînée.

Composante permanente des forces, la réserve militaire est le complément indispensable de l'active, pour faire face à des menaces ou à des risques qui dépasseraient le cadre normal d'action des moyens consentis à celle-ci.

Elle est aussi le premier instrument chargé d'assurer le lien entre la Nation et ses forces armées.

La réserve fera appel à deux catégories de personnels bien différentes :

- les anciens de l'armée d'active (militaires de carrière, sous contrat ou volontaires des armées) qui pourront soit faire acte de volontariat pour servir dans la réserve, soit y être astreints pour une période de 5 ans ;
- des volontaires provenant directement de la société civile et qu'il conviendra de former.

Durant une période transitoire, elle sera également composée d'une troisième catégorie de personnels, les anciens appelés du service national qu'ils soient volontaires ou assujettis pendant 5 ans.

La réserve militaire est articulée en deux ensembles :

- la réserve opérationnelle, composée en priorité de réservistes volontaires, sélectionnés pour leur compétence et disponibilité, complétée si nécessaire par des réservistes assujettis. Cette réserve comporte 100 000 hommes dont 50 000 dans la Gendarmerie. Ces réservistes sont affectés, entraînés, rémunérés. Ils bénéficient, durant leur période d'activité, du même statut que les militaires d'active ainsi que de garanties en matière de protection sociale et d'emploi.
- la réserve citoyenne, gérée mais non affectée et non entraînée, est constituée de réservistes non rémunérés provenant de l'active, de la réserve opérationnelle ou directement de la société civile. Ces réservistes ont pour mission de promouvoir l'esprit de défense et maintenir le lien armée nation. Ils bénéficient, en fonction de leurs activités, d'avancement et de récompenses.

II – L'élaboration de textes réglementaires pris en application de la loi :

Le nouveau modèle de réserve militaire, défini par la loi, doit être précisé par les cinq décrets ci-après.

21 - Décret relatif aux conditions de souscription, d'exécution et de résiliation des engagements à servir dans la réserve opérationnelle et aux modalités d'accès et d'avancement aux différents grades et aux règles relatives à l'honorariat (art.13).

Ce décret a été signé le 1^{er} décembre 2000. Il est complété par deux arrêtés en date du 15 janvier 2001 relatifs aux modalités d'accès dans la réserve citoyenne et aux conditions de souscription des engagements dans la réserve opérationnelle ainsi qu'aux instances disciplinaires qui sont mises sur pied dans les cas de fautes graves.

Ces trois textes importants donnent aux états majors et directions le cadre réglementaire qui leur était nécessaire notamment pour recruter et gérer les volontaires qui sont le fondement du nouveau système mais aussi pour préciser la position et les conditions d'emplois des assujettis, des réservistes citoyens ou des honoraires.

22 - Décret relatif à la création du C.S.R.M. (art.29)

Ce décret est pris le 13 septembre 2000. Il est complété par quatre arrêtés parus, pour deux d'entre eux à la même date, et pour les deux autres le 21 novembre 2000 et le 1^{er} février 2001 relatifs à la désignation des membres du Conseil, à la composition de son conseil restreint, au rôle de son secrétariat général et à la définition de son règlement intérieur.

Le C.S.R.M. occupe une place originale au sein du ministère de la Défense. A la différence des Conseils représentant les personnels militaires d'active (C.S.F.M.) ou civils (C.S.P.C.) dont les membres sont tous issus des catégories représentées, le C.S.R.M. est largement ouvert sur la société civile comme l'a souhaité le législateur. En effet les élus, les représentants du patronat, des syndicats de salariés du secteur privé ou des fonctions publiques ou des professions libérales composent la moitié des 62 membres de l'assemblée (cf. annexe 1). C'est ce qui justifie qu'une mission de proposition très large lui ait été confiée puisqu'il est chargé de réfléchir sur le rôle des réserves dans le cadre de la réforme de la défense, de participer à la promotion de l'esprit de défense et au développement du lien entre la nation et ses forces armées et de favoriser le partenariat entre celles-ci et les employeurs.

Le C.S.R.M. s'est réuni pour la première fois en assemblée plénière le 4 décembre 2000 sous la présidence du ministre de la défense, accompagné du secrétaire d'État chargé des anciens combattants.

Ses travaux font l'objet de la troisième partie du présent rapport.

23 - Décret relatif aux conditions d'attribution de la prime de fidélité ainsi que des autres mesures d'encouragement (art.22)

Ce décret n'est pas encore pris. Un certain recul est, en effet, nécessaire pour identifier clairement les difficultés en matière de recrutement et de fidélisation des volontaires de la réserve opérationnelle. Celles-ci sont décrites en deuxième partie du présent rapport.

Au vu des conclusions de cette étude, les services dépendants du S.G.A. ont élaboré un projet du décret qui est actuellement examiné par une commission du CSRM. Il devrait être soumis à la signature du ministre avant la fin de l'année.

24 - Décret relatif à l'institution de la journée du réserviste (art.55)

Ce décret n'est pas encore pris. Toutefois une commission du C.S.R.M. travaille activement sur la signification à donner à cette journée, ses objectifs, son contenu avant d'en arrêter la date (cf. 3^{ème} partie). Dès 2001, un symposium active - réserve, se déroulant au mois d'octobre ou de novembre devrait être la préfiguration de cette journée.

25 - Décret relatif à la situation des agents publics non titulaires (art.27)

Ce décret est en cours d'élaboration au ministère de la fonction publique.

Deuxième partie

La montée en puissance de la réserve opérationnelle est régulière mais lente

I – L'organisation de la réserve opérationnelle :

11 – Composition :

La réserve opérationnelle doit être en mesure de renforcer les unités d'active dans les délais impartis – Elle est composée :

- en priorité de citoyens volontaires sélectionnés pour leur compétence et leur disponibilité. Chaque volontaire signe un engagement à servir dans la réserve (ESR). La loi du 4 janvier 1993 autorisait la convocation de ces réservistes, dès le temps de paix, non seulement à des fins d'instruction mais aussi pour tenir une fonction au sein de l'armée d'active, sur le territoire national ou hors de ce territoire. Les dispositions de cette loi ont été reprises par la loi du 22 octobre 1999.
- en complément, en cas d'insuffisance de volontaires et pour atteindre l'effectif prévu de 100 000 militaires, par des « disponibles » c'est à dire des anciens de l'armée d'active (militaires de carrière, sous contrat, volontaires des armées, contingent) assujettis durant une période de 5 ans à une obligation de servir dans la réserve. Toutefois ces « disponibles » ne peuvent être appelés que par décret pris en application des articles 2 et 6 de l'ordonnance du 7 janvier 1959, ou par décret du ministre de la défense, pour les réservistes de la gendarmerie nationale. Ils ne sont donc utilisables qu'en cas de crise majeure.

L'effort des armées et directions porte donc sur la constitution d'une réserve opérationnelle composée principalement de volontaires.

12 – Les effectifs :

Les tableaux joints en annexes 2 à 6 montrent :

- la répartition des effectifs entre les forces armées ;
- la répartition des volontaires (sous ESR) au 31 décembre des années 1998, 1999 et 2000 ;
- l'évolution du volontariat (nombre d'ESR) de 1998 à 2000.

Au 31 décembre 2000, 22 170 volontaires ont rejoint les rangs de la réserve volontaire. L'objectif d'une réserve opérationnelle composée essentiellement de volontaires ne pourra pas, de toute évidence, être atteint rapidement.

Toutefois, une nette accélération du recrutement est enregistrée en 2000, le nombre de volontaires ayant augmenté de 4 000 par rapport au 31 décembre de l'année précédente, alors que l'augmentation se situait en moyenne à un millier les autres années.

Cette évaluation positive paraît résulter de plusieurs facteurs :

- l'augmentation significative des crédits (cf. infra) ;
- la promulgation de la loi du 22 octobre 1999 qui, en mettant un terme aux incertitudes pesant sur le devenir des réserves, a favorisé les engagements ;
- la prise de conscience chez de nombreux cadres d'active (même s'il demeure des sceptiques) de l'intérêt que présente l'appoint de la réserve.

13 – Les difficultés rencontrées en matière de recrutement :

S'agissant de la composition de cette réserve, deux aspects méritent une attention particulière :

- 1) la pyramide actuelle de la réserve volontaire n'est pas satisfaisante. En effet si le taux d'effectifs réalisés par rapport à l'objectif est de 62 % pour les officiers, il chute à 25 % pour les sous-officiers et à 10 % pour les militaires du rang. Encore convient-il d'observer que, dans cette dernière catégorie, la gendarmerie qui a fait un gros effort de recrutement en direction de ses gendarmes auxiliaires, représente à elle seule 70 % des effectifs, le reste appartenant pour l'essentiel à l'armée de terre. De toute évidence, une action résolue doit être menée en ce domaine afin que la réserve ne soit pas composée uniquement de cadres. La prime de fidélité notamment (cf. 1^{ère} partie) devrait contribuer au recrutement de militaires du rang.
- 2) la réserve actuelle est encore majoritairement composée d'anciens du contingent, ressource appelée à se tarir dans les prochaines années (cf. annexe 7-1 à 7-7). Le contingent représente en effet 62,5 % de la réserve au 31 décembre 2000. Il est particulièrement bien représenté dans les catégories militaires du rang (91,7 %) et officiers (67,1%) alors qu'il est minoritaire chez les sous-officiers (42,7 %). Seules, les réserves de la marine et de l'armée de l'air, composées presque exclusivement de cadres, comprennent une majorité d'anciens de l'armée d'active. Pour toutes les autres forces et notamment l'armée de terre et la gendarmerie qui représentent les « gros bataillons » de la réserve, le contingent est très largement majoritaire.

L'effort de recrutement dans les réserves pour les prochaines années doit se porter sur les militaires d'active « carrières courtes » (engagés ou volontaires) qui sont à même de fournir une ressource jeune nécessaire dans les premiers grades de chaque corps. Pour la même raison, il conviendrait de porter l'effort sur le recrutement de volontaires venant de la société civile, ce qui correspond également au souci d'intensifier le lien Nation – Armées.

Seule la gendarmerie a commencé une action dans cette dernière voie (1 % des effectifs). Il est nécessaire d'anticiper sur la disparition de la ressource provenant du contingent et de mener des actions incitatives dynamiques vers le monde extérieur à la Défense.

II – L'emploi des réservistes :

21 – Le cadre d'emploi :

Les réservistes peuvent être appelés à :

- renforcer individuellement une unité ou un détachement d'active engagé en opération, sur le territoire national ou à l'étranger ;
- renforcer individuellement en temps de paix ou de crise les structures de commandement et les formations d'active ou organismes non engagés, notamment pour pallier l'absence de certains de leurs personnels en opération ou en mission d'une certaine durée ;
- renforcer collectivement des formations d'active sous la forme d'une unité élémentaire de réserve ;
- mettre sur pied des formations intégralement de réserve (escadrons et groupements de gendarmerie, éventuellement des états majors tactiques pouvant engendrer 2 à 3 unités élémentaires pour l'armée de terre, formations sanitaires de soutien des forces d'active...) ;
- apporter temporairement un complément aux forces armées, notamment en qualifications rares.

Ils doivent, pour ce faire, recevoir une formation ou suivre un entraînement indispensable au maintien des compétences et, pour les unités collectives, à l'atteinte d'une bonne cohésion.

Il est évident que l'activité dans l'affectation qui correspond par exemple au remplacement d'un militaire d'active absent ou à un complément en cas de forte activité, participe au maintien en condition des volontaires.

Au total, les armées et directions estiment qu'un taux de présence annuel variant entre 20 et 25 jours est nécessaire au maintien du savoir-faire des réservistes.

Il est rappelé que la loi du 22 octobre 1999 prévoit trois plages de durée d'un ESR :

- De 0 à 30 jours : toutes activités (dont les 5 premiers jours sans accord de l'employeur) ;
- Prolongation de 30 à 60 jours : encadrement des préparations militaires ou des JAPD ;
- Prolongation de 30 à 120 jours : en cas de nécessité liée à l'emploi opérationnel des forces.

22 – Les activités réalisées en 2000 :

Durant l'année 2000, l'activité des réservistes sous ESR a été de 442 377 journées, soit une augmentation de 22,1 % du nombre de journées par rapport à l'année

précédente (cf. annexes 8, 8-1 et 9). Toutefois, en raison de l'accroissement du nombre de volontaires d'une année sur l'autre, le taux annuel moyen d'activité des réservistes n'a que peu varié : 18,5 journées en 2000 contre 17,8 journées en 1999. Malgré la légère amélioration constatée, il se situe encore en dessous du seuil minimal souhaitable.

Encore ne s'agit-il que d'une moyenne. Sur les 22 170 volontaires, 2 033 soit 9,2 %, n'ont eu qu'une activité correspondant au minimum légal de 5 jours. À l'inverse, 3 994 d'entre eux (soit 18 %) ont dépassé les 30 jours. Ce dépassement correspond, soit à des activités d'encadrement des JAPD et préparations militaires qui représentent 8,8 % de l'emploi des réservistes, soit à des renforcements des forces, notamment en OPEX (5,6 % de l'activité totale pour ce dernier type d'emploi).

III – Les crédits affectés aux réserves :

Les crédits consacrés à l'entraînement et à l'emploi des réserves (essentiellement des volontaires) ont sensiblement augmenté depuis 1997, première année de mise en œuvre de l'actuelle loi de programmation militaire, passant de 255 MF cette année-là, à 401,4 MF en 2001, soit une augmentation de 57 % entre ces deux dates (cf. annexe 10).

Cette augmentation avait été voulue par le législateur puisqu'il était prévu par la loi de programmation que les crédits s'établiraient à 466 MF en 2001 pour 240 MF en 1997. L'écart entre les crédits prévus et ceux mis en place (-64 MF) n'a pas empêché l'amélioration du taux annuel d'activités des réservistes, l'augmentation des effectifs ayant été plus lente que prévue. Ce retard dans la réalisation des effectifs est en partie dû au fait que la loi portant organisation de la réserve, n'est parue que fin 1999, après une intense concertation, et ses décrets d'application principaux fin 2000.

La prise d'effet du nouveau dispositif législatif et réglementaire doit relancer le recrutement de volontaires et justifierait la poursuite de l'effort budgétaire en leur faveur, étant observé que ce budget ne représente que 0,38 % du Titre III du budget de la Défense.

L'augmentation des crédits a été très variable selon les armées ou directions (annexe 11). Il convenait en effet :

- de prendre en compte la situation initiale en début de loi de programmation, certaines composantes du ministère n'ayant jusque là consacré que des crédits limités à leurs réservistes ;
- de considérer l'objectif à atteindre en fin de loi, en termes d'effectifs à réaliser ;
- d'apprécier la montée en puissance effective du nombre de volontaires par armée et direction.

C'est ainsi que la gendarmerie a vu son budget être multiplié par 7,5 entre 1997 et 2001, et le service de santé des armées par 4,5 alors que ceux des autres armées et directions connaissaient des augmentations plus modérées (entre 16,5 % pour l'armée de terre, 31,3 % pour l'armée de l'air, et 35,3 % pour la Marine).

Il paraît souhaitable que cette politique soit poursuivie durant les prochaines années, l'évolution des crédits accordés à chaque armée ou direction devant accompagner au mieux la montée en puissance des effectifs.

Il convient d'insister ici sur l'étroite corrélation qui existe entre le nombre de volontaires, et les crédits qui leur sont accordés. Les crédits permettent en effet d'avoir des réservistes bien entraînés qui gardent un contact étroit avec leurs employeurs militaires. Les réservistes se sentent ainsi intégrés et à l'aise dans leurs fonctions. Leur satisfaction facilite le recrutement de nouveaux volontaires par un effet « boule de neige ».

Pour leur part, les cadres d'active n'hésitent pas à faire appel à eux, dès lors qu'une crise surgit, en raison de leur degré de préparation.

Troisième partie

Le CSRM contribue par ses avis et propositions à la montée en puissance du nouveau dispositif des réserves

Lors de sa première réunion du 4 décembre 2000, l'assemblée plénière du CSRM a identifié un certain nombre de problèmes nécessitant des études approfondies.

Quatre commissions ont été constituées qui se réunissent régulièrement, au rythme d'une à deux séances par mois.

Ces commissions sont en charge des domaines ci-après :

I – Le recrutement et la fidélisation de la réserve militaire :

La réserve militaire ne peut, d'évidence, être composée uniquement d'anciens militaires de carrière. En effet, cette population, certes compétente et disponible, est en général âgée et peu nombreuse dans les premiers grades d'officiers ou de sous-officiers.

Avec la fin du service national, il apparaît nécessaire de faire appel à deux populations complémentaires :

- les carrières courtes en fin de contrat (engagés et volontaires) jeunes et déjà formés ;
- des volontaires venant du civil, pouvant constituer un réservoir de jeunes hommes et femmes, possédant des qualifications très variées et intéressantes pour les armées à qui il conviendra de dispenser une formation militaire.

Ce sont ces deux catégories qu'il convient d'attirer et de retenir dans les rangs de la réserve militaire malgré des soldes pas toujours attractives et les problèmes de disponibilité posés par cet engagement.

Plusieurs mesures sont en cours d'examen au sein de la commission. Deux d'entre elles retiennent d'ores et déjà l'attention :

- l'octroi d'une prime de fidélité, prévue explicitement par la loi, dont les modalités d'attribution favoriseraient justement le recrutement dans les grades subalternes (militaires du rang, notamment) ;
- l'octroi de la Médaille de la Défense Nationale (MDN) aux réservistes. Jusqu'à ce jour, les réservistes ont un système de récompenses déterminé par des textes spécifiques, marqué notamment par l'attribution de la Médaille des Services Militaires Volontaires (MSMV). L'accès à la MDN, – conférée aux militaires d'active et aux appelés – n'est pas prévu.

Il est envisagé de rapprocher le système de récompenses des réservistes de celui des militaires d'active en leur ouvrant très largement l'accès à la MDN, tout en maintenant l'attribution de la MSMV qui marque l'engagement particulier de ces militaires.

II – Les relations avec les employeurs :

Les forces armées ne peuvent disposer de réservistes disponibles que si un certain nombre d'employeurs favorise cette activité chez leurs salariés. Un tel soutien était acquis dans l'ancien système où les salariés réservistes étaient soumis à des périodes obligatoires. C'est ainsi que, sur 300 conventions collectives environ, une centaine prévoyait des dispositions favorables aux salariés lors de ces périodes.

Mais les dispositions de ces conventions ne s'appliquent pas, a priori, aux volontaires. La commission réfléchit actuellement sur :

- les possibilités d'adaptation des anciennes dispositions au nouveau système du volontariat ;
- les modes d'information des employeurs les plus efficaces ;
- les relais qui pourraient, localement, servir d'interface entre les armées et les entreprises.

III – Les problèmes liés à la communication :

Le passage d'une réserve très nombreuse, largement liée à la mobilisation, à une réserve réduite de volontaires immédiatement utilisable constitue un bouleversement important des pratiques tant pour les réserves que pour les cadres d'active.

Aussi, une campagne d'information importante a-t-elle été menée par la DICO D en direction de l'armée d'active. Parallèlement, il est souhaitable qu'un effort similaire soit conduit en direction de la société civile pour qui la réserve se conçoit comme un prolongement du service national.

La journée du réserviste, prévue par la loi, est ainsi un signe important de l'existence de la nouvelle réserve. La commission réfléchit actuellement à la date qu'il conviendrait de retenir ainsi qu'à son contenu. Toutefois, sans attendre que ces réflexions soient menées à terme, elle souhaite qu'en 2001 un symposium active – réserve puisse déjà marquer l'importance que le gouvernement attache à l'engagement d'un nombre aussi important que possible de citoyens à la défense du pays.

Ce symposium, dont les modalités sont en cours de définition, pourrait se tenir en novembre 2001.

IV – La réserve citoyenne :

La création de cette réserve, qui n'est pas seulement un réservoir de la réserve opérationnelle, mais constitue une organisation chargée de missions importantes

(dont le lien armées – Nation), est sans aucun doute l'aspect le plus original de la loi. En effet, son équivalent ne se trouve pas dans les armées occidentales déjà professionnalisées, essentiellement anglo – saxonnes.

Ceci explique que les questions soient encore nombreuses quant à son organisation et à son emploi, ainsi qu'à son positionnement à côté des anciens réservistes (honoraires) où des associations de réservistes appelés eux aussi à jouer un rôle important dans la promotion de l'esprit de défense.

La commission sera appelée à donner prochainement son avis sur 3 projets de textes de nature à préciser ces questions et portant sur :

- La réserve citoyenne ;
- Les honoraires ;
- Les relations forces armées – associations de réservistes.

ANNEXES

COMPOSITION DU
C.S.R.M. ET DE SON
SECRETARIAT GENERAL

Composition du CSRM

Assemblée plénière 62 membres

Président : Ministre de la défense

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



synthèse

Conseil restreint 31 membres

Président : Secrétaire général

Elus	Etats-majors & directions	Associations de réservistes	Organisations professionnelles et syndicales	Personnalités
1 député 1 sénateur	11 chefs d'états- majors et directeurs	12 représentants des associations de réservistes	4 représentants des organisations syndicales	2 personnalités

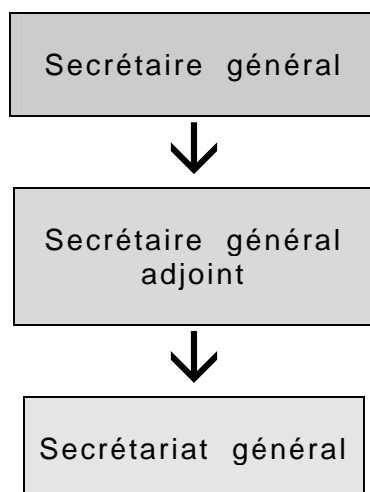


études

Commissions

Commission "recrutement"	Commission "partenariat armées – entreprises"	Commission "stratégie de communication – journée du réserviste"	Commission "réserve citoyenne – lien Nation/armées"
25 membres	21 membres	24 membres	25 membres

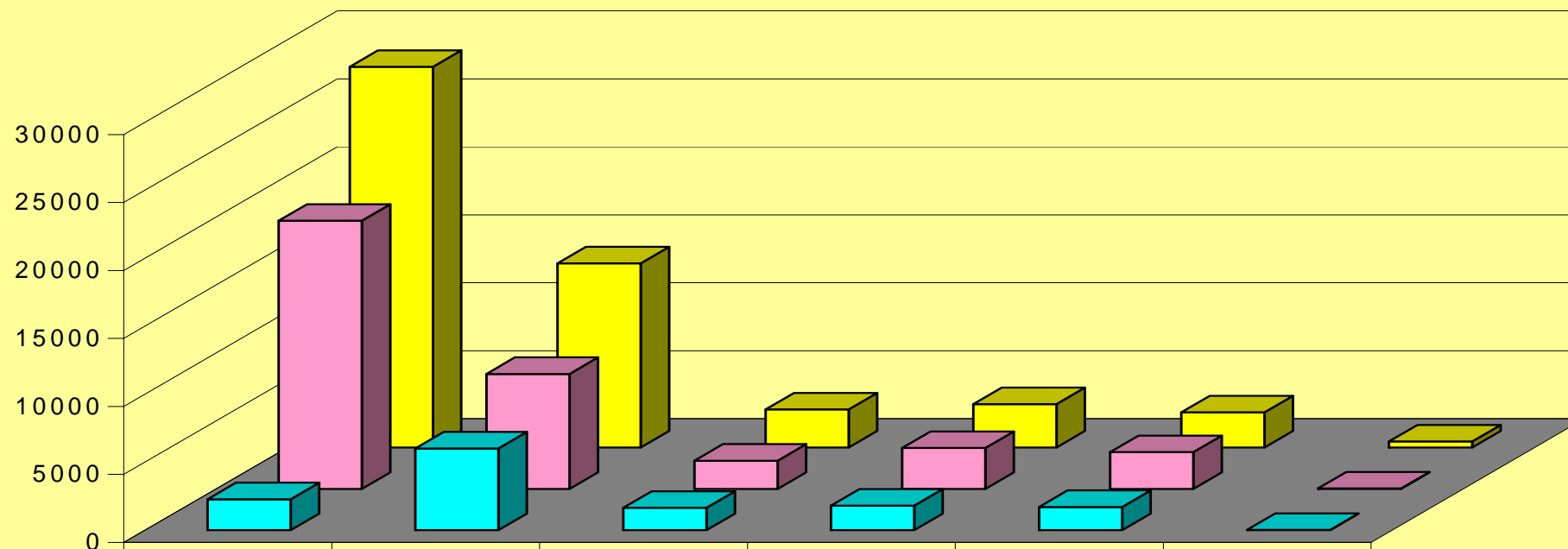
Secrétariat général



Cellule "administration générale"	Cellule "suivi et analyse de la politique des effectifs"	Cellule " contacts"	Cellule "réserve citoyenne"
Préparation des séances de l'assemblée plénière et du conseil restreint Rédaction des P.V. Suivi des travaux	Recueil des informations influant sur les effectifs de la réserve	Développer les relations extérieures du secrétariat Préparation du label "partenaire de la défense"	Animation de la politique de la réserve citoyenne

REPARTITION DES
VOLONTAIRES ET
EVOLUTION ENTRE
1998 ET 2000

REPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE LES FORCES ARMÉES



	Gendarmerie	Terre	Marine	Air	Santé	Essences
Officiers	2270	6000	1630	1800	1700	20
Sous-officiers	19730	8450	2070	3000	2700	30
Militaires du rang	28000	13550	2800	3200	2600	450

**SITUATION DES VOLONTAIRES SOUS E.S.R.
AU 31 DÉCEMBRE 1998**

	OFFICIERS			SOUS OFFICIERS			MDR			TOTAL		
	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR / RG
TERRE	6000	4732	79%	8450	3714	44%	13550	507	4%	28000	8953	32%
AIR	1800	897	50%	3000	1331	44%	3200	10	0%	8000	2238	28%
MARINE	1630	0	0%	2070	0	0%	2800	0	0%	6500	0	0%
GENDARMERIE	2270	1552	68%	19730	1747	9%	28000	1736	6%	50000	5035	10%
SANTÉ	1700	703	41%	2700	78	3%	2600	11	0%	7000	792	11%
ESSENCES	20	71	355%	30	25	83%	450	8	2%	500	104	21%
TOTAL	13420	7955	59%	35980	6895	19%	50600	2272	4%	100000	17122	17%

NOTA : La différence entre les effectifs prévus en organisation et les effectifs sous ESR ,est comblée par les disponibles .

**SITUATION DES VOLONTAIRES SOUS E.S.R.
AU 31 DÉCEMBRE 1999**

	OFFICIERS			SOUS OFFICIERS			MDR			TOTAL		
	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /RG
TERRE	6000	4446	74%	8450	3668	43%	13550	925	7%	28000	9039	32%
AIR	1800	918	51%	3000	1352	45%	3200	16	1%	8000	2286	29%
MARINE	1630	210	13%	2070	236	11%	2800	15	1%	6500	461	7%
GENDARMERIE	2270	1516	67%	19730	2125	11%	28000	2425	9%	50000	6066	12%
SANTÉ	1700	176	10%	2700	26	1%	2600	0	0%	7000	202	3%
ESSENCES	20	77	385%	30	23	77%	450	8	2%	500	108	22%
TOTAL	13420	7343	55%	35980	7430	21%	50600	3389	7%	100000	18162	18%

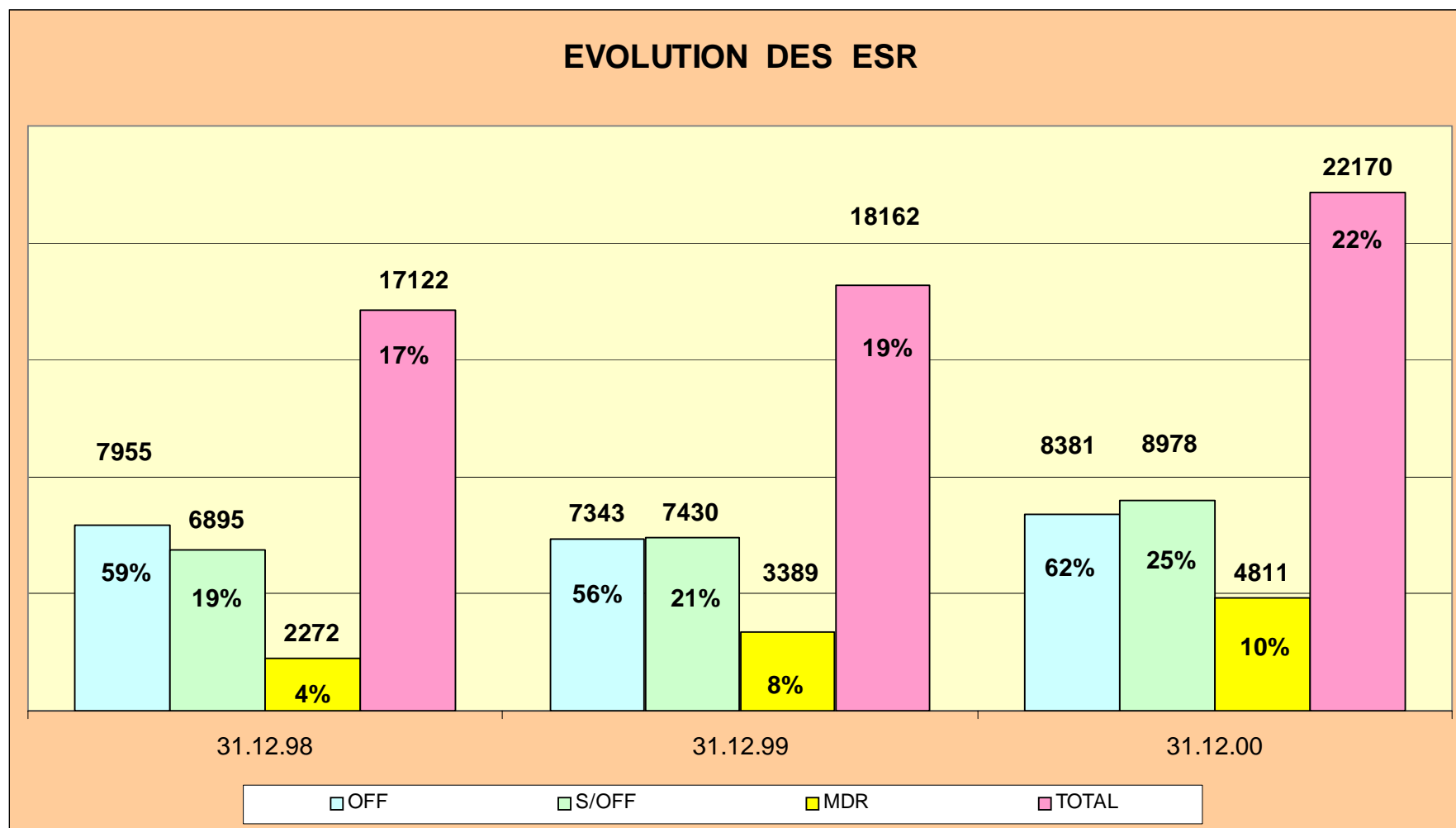
NOTA : La différence entre les effectifs prévus en organisation et les effectifs sous ESR ,est comblée par les disponibles .

**SITUATION DES VOLONTAIRES SOUS E.S.R.
AU 31 DÉCEMBRE 2000**

	OFFICIERS			SOUS OFFICIERS			MDR			TOTAL		
	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR /ORG	Effectif d'organisation	Effectif sous ESR	% ESR / RG
TERRE	6000	4321	72%	8450	3734	44%	13550	1264	9%	28000	9319	33%
AIR	1800	1076	60%	3000	1591	53%	3200	38	1%	8000	2705	34%
MARINE	1630	812	50%	2070	762	37%	2800	95	3%	6500	1669	26%
GENDARMERIE	2270	1576	69%	19730	2824	14%	28000	3410	12%	50000	7810	16%
SANTÉ	1700	524	31%	2700	41	2%	2600	0	0%	7000	565	8%
ESSENCES	20	72	360%	30	26	87%	450	4	1%	500	102	20%
TOTAL	13420	8381	62%	35980	8978	25%	50600	4811	10%	100000	22170	22%

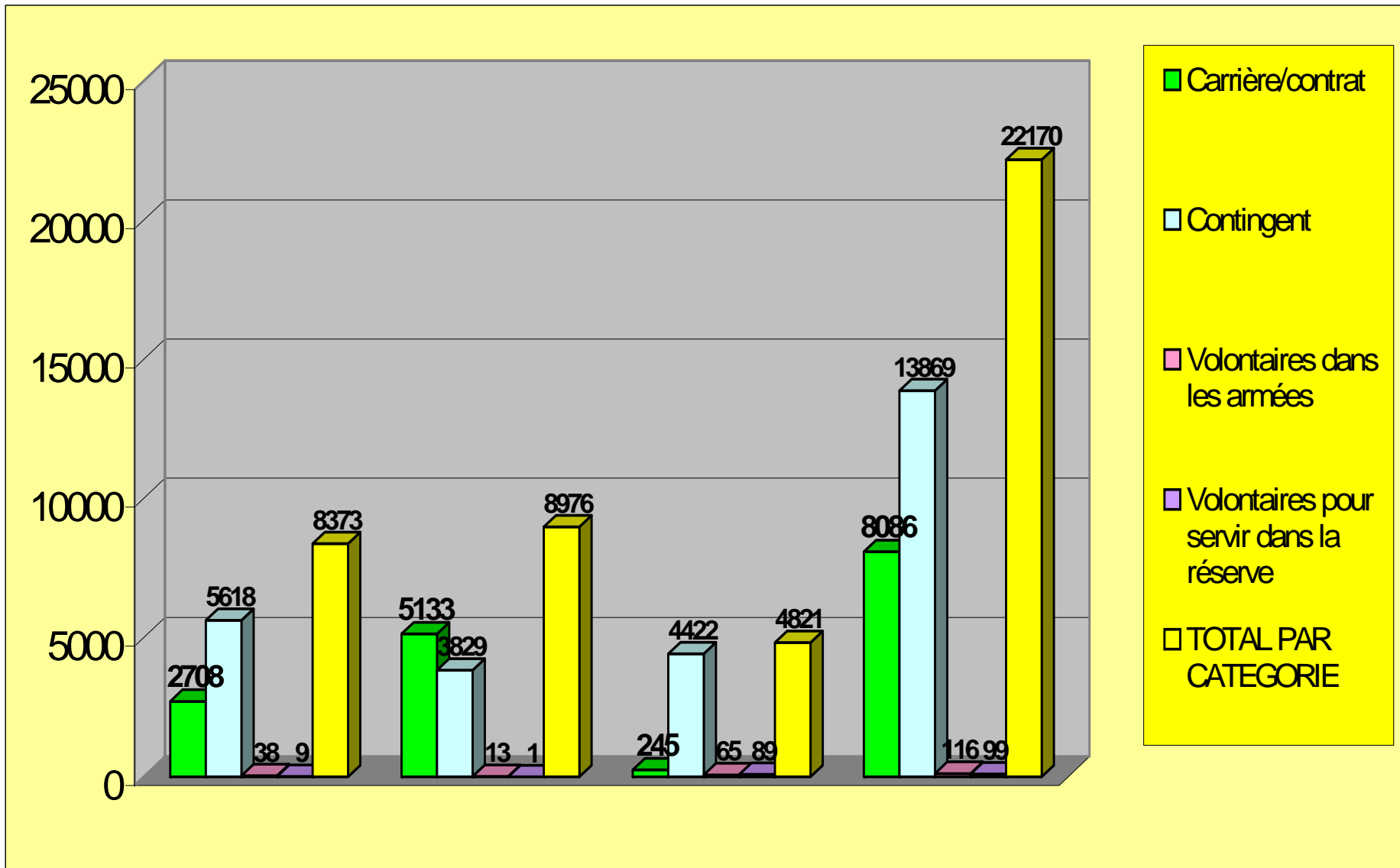
NOTA : La différence entre les effectifs prévus en organisation et les effectifs sous ESR ,est comblée par les disponibles .

**SITUATION DES VOLONTAIRES SOUS ESR
ANNEES 1998 . 1999 . 2000 .**



LES POURCENTAGES SONT DONNES PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS D'ORGANISATION.

REPARTITION DES
VOLONTAIRES PAR
ORIGINE ET PAR
ARMEES



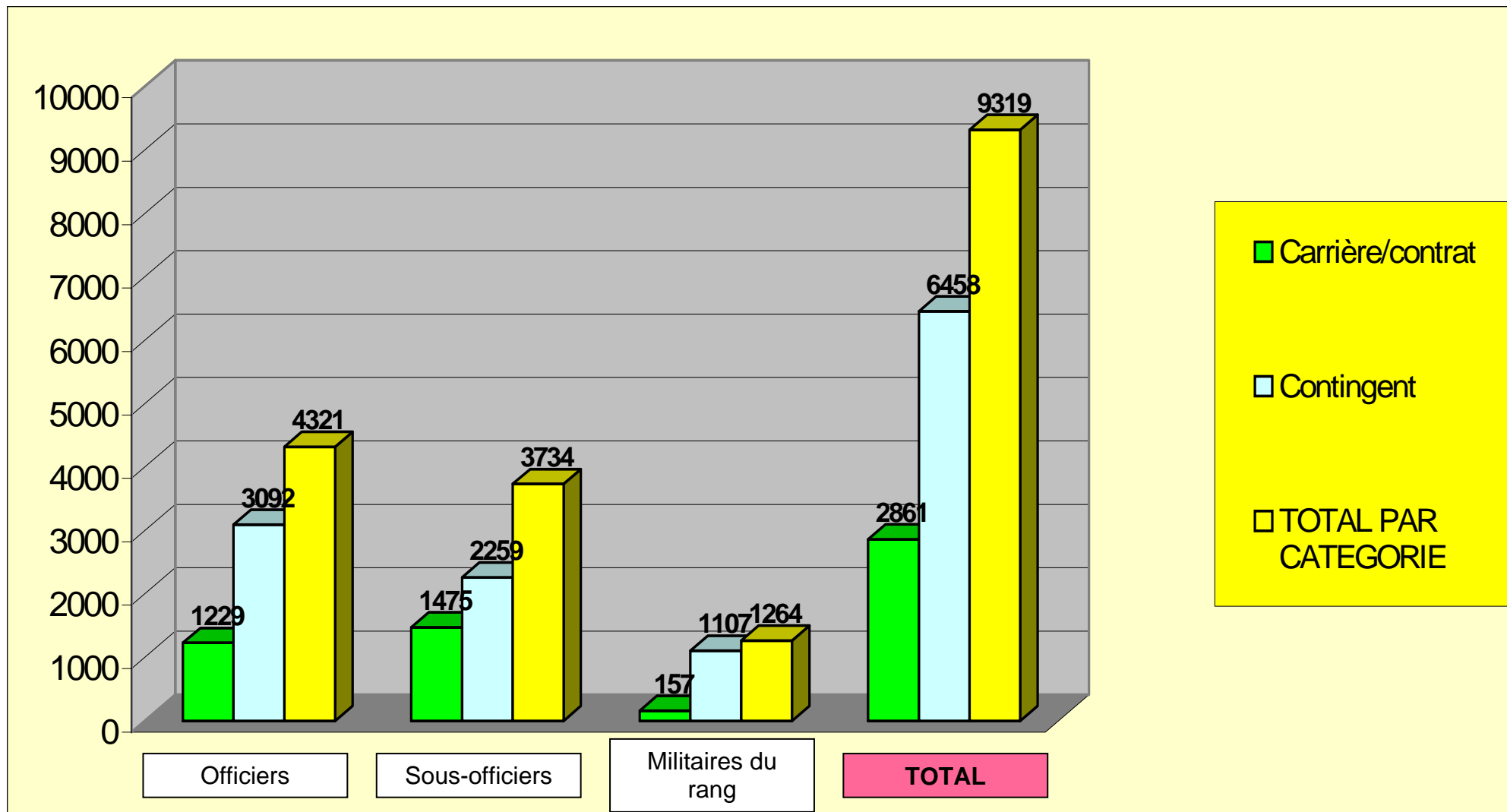
Annexe 7-1

REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 – FORCES ARMEES

Nota : les chiffres concernant les deux catégories de volontaires sont négligeables et n'ont pas été reportés

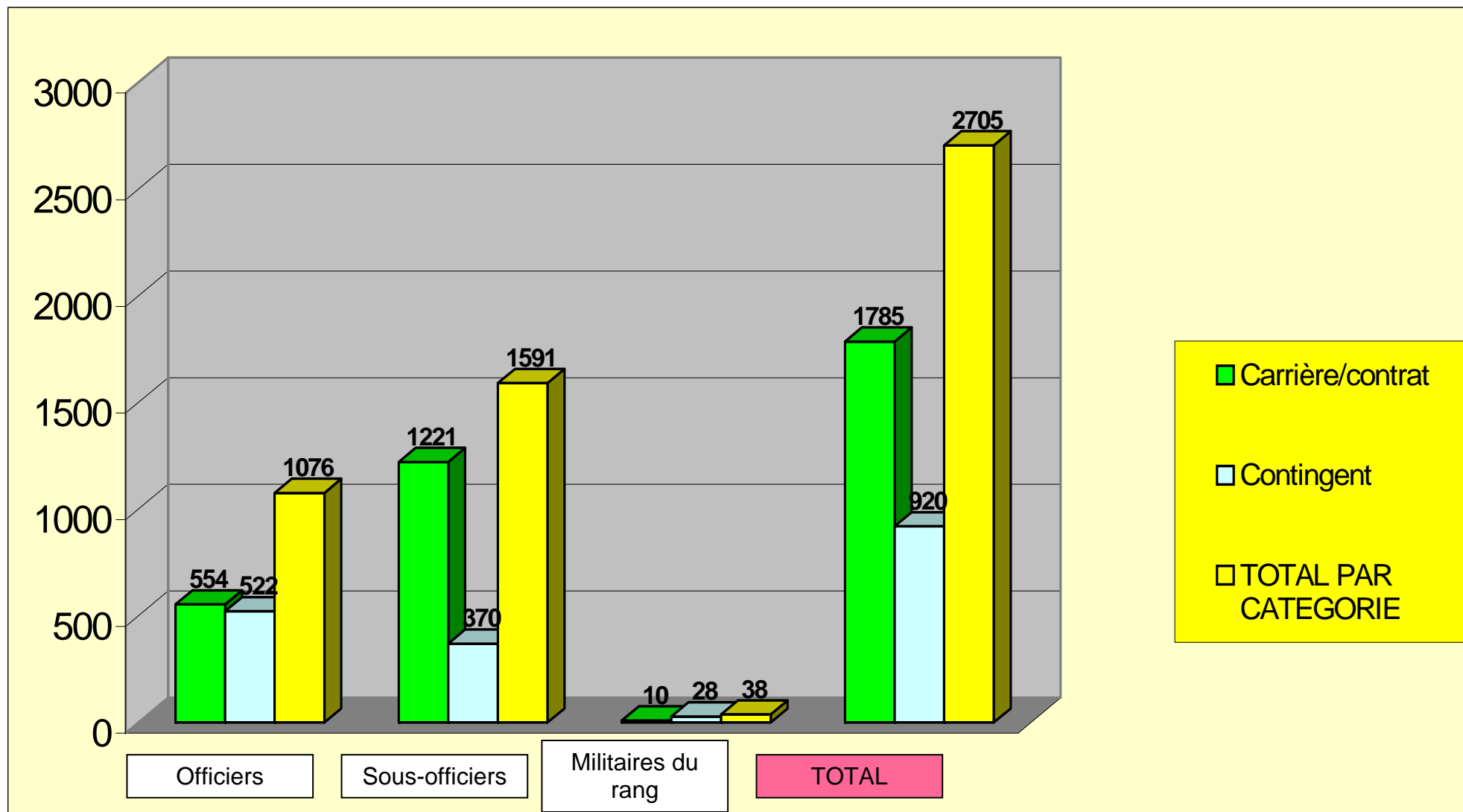
REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 – ARMEE DE TERRE

Nota : Aucun recrutement de volontaires dans les armées, ni de volontaires pour servir dans la réserve.



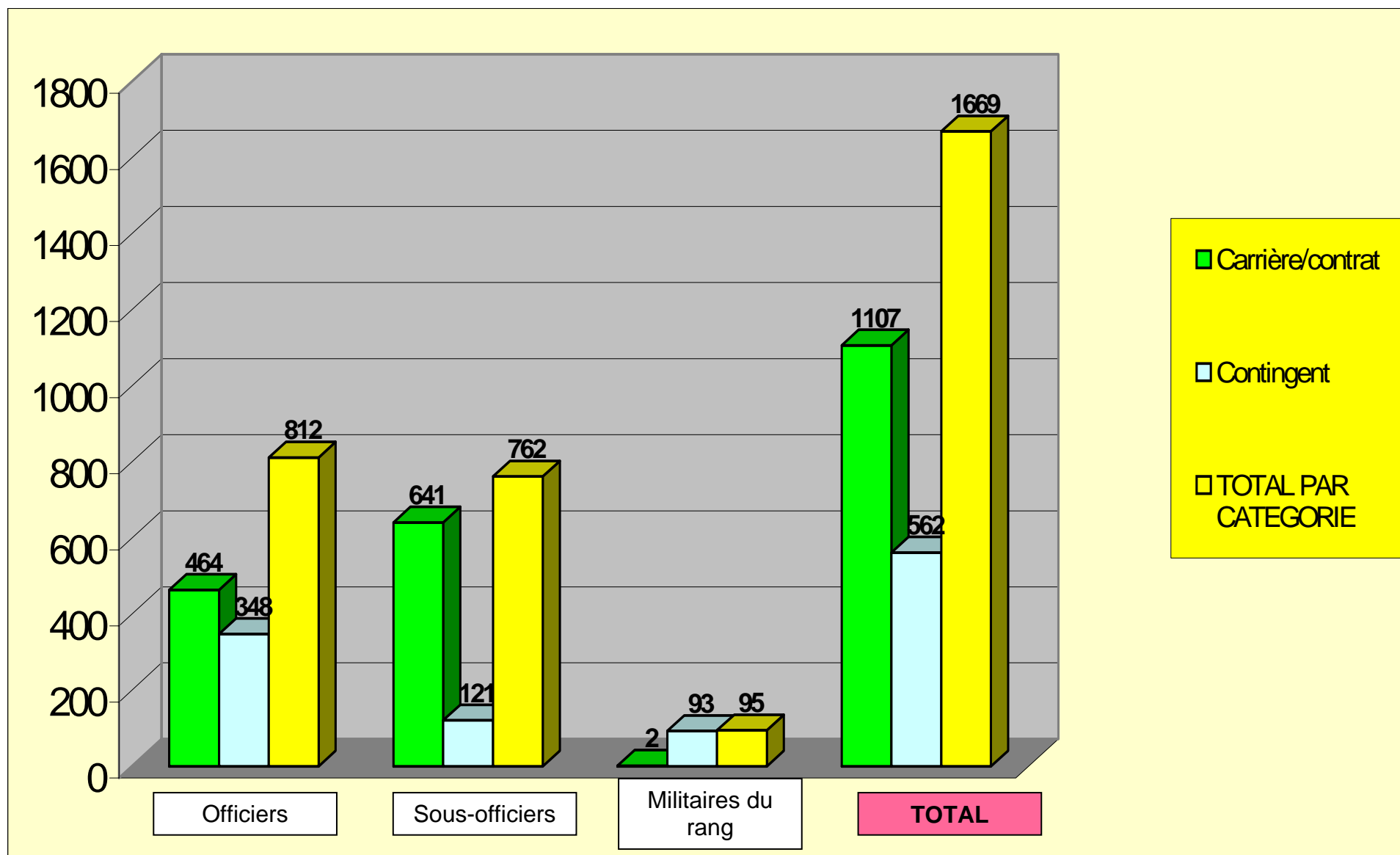
REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 – ARMEE DE L’AIR

Nota : aucun recrutement de volontaires dans les armées, ni de volontaires pour servir dans la réserve

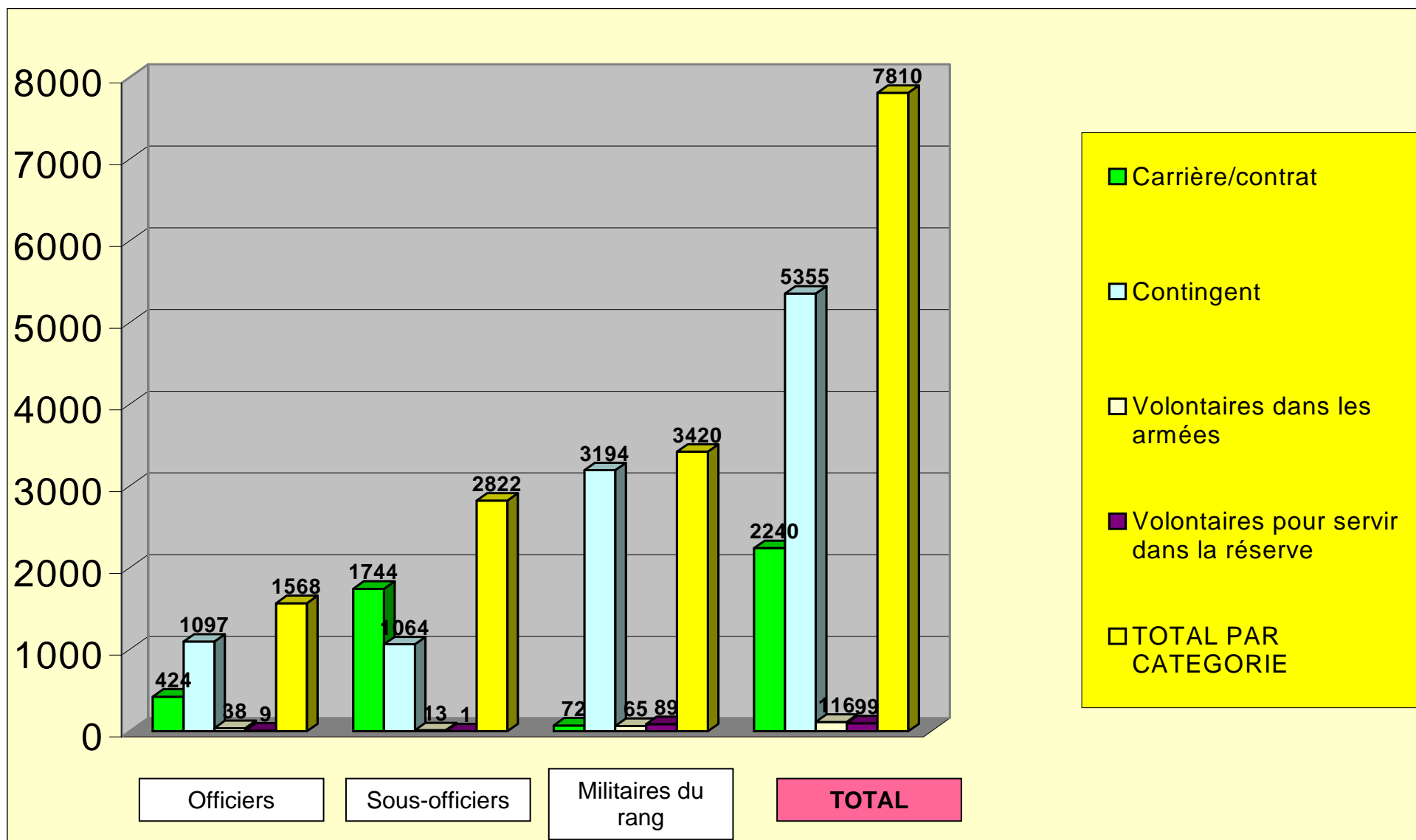


REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 - MARINE

Nota : aucun recrutement de volontaires dans les armées, ni de recrutement pour servir dans la réserve

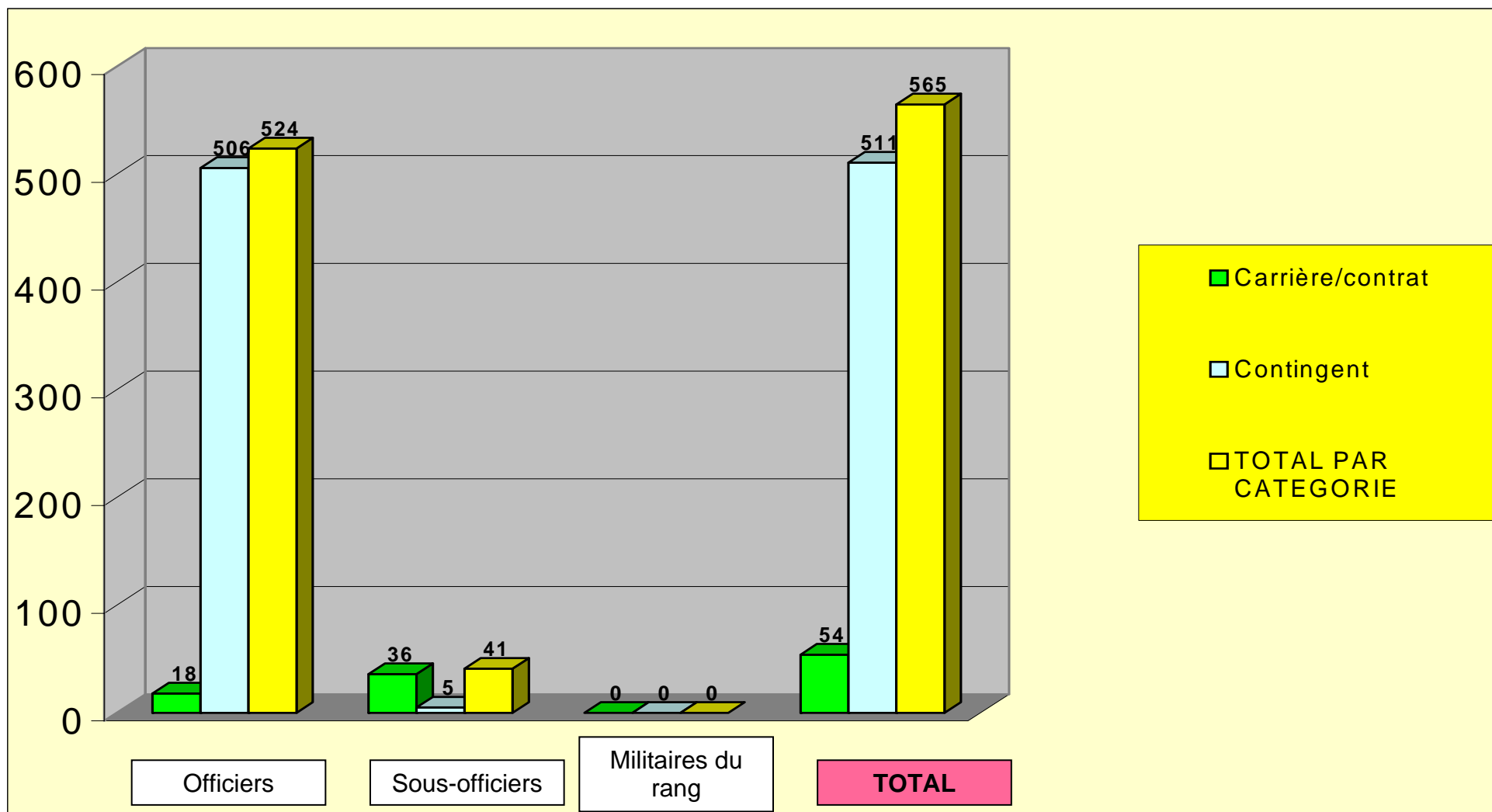


REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 - GENDARMERIE



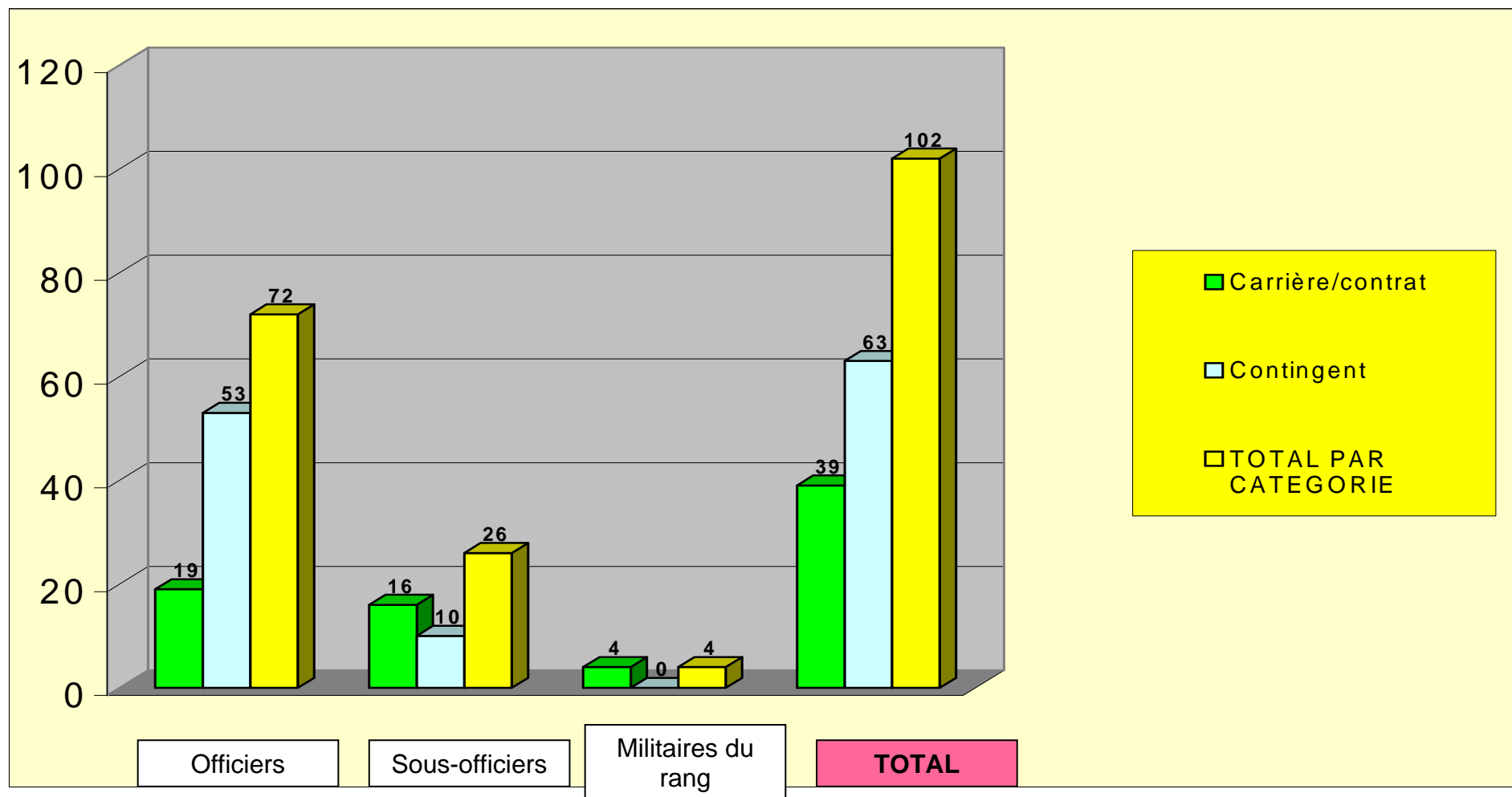
REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 SERVICE DE SANTE

Nota : aucun recrutement de volontaires dans les armées, ni de recrutement pour servir dans la réserve



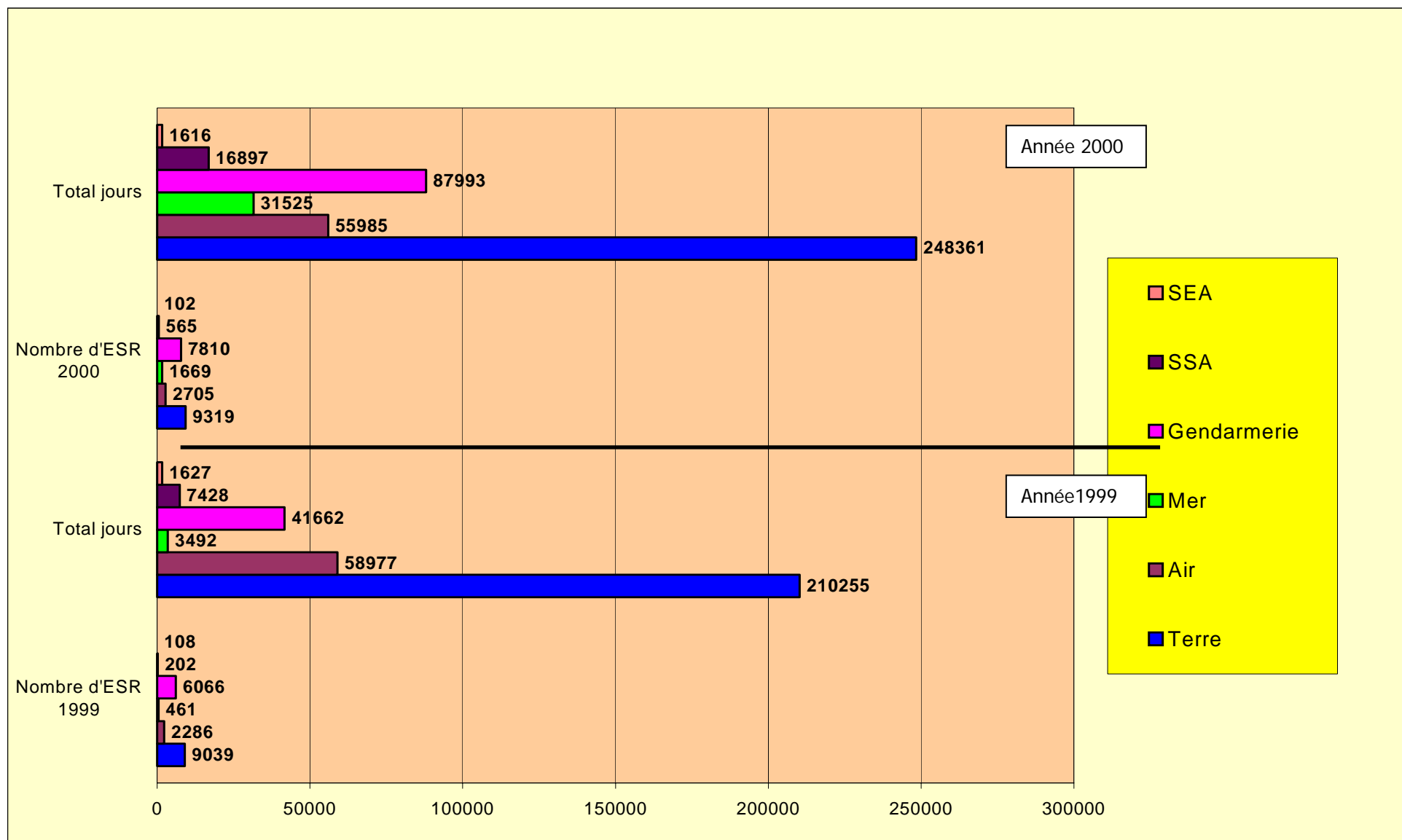
REPARTITION DES VOLONTAIRES SOUS ESR PAR ORIGINE AU 1^{er} JANVIER 2001 SERVICE DES ESSENCES

Nota : aucun recrutement de volontaires dans les armées, ni de recrutement pour servir dans la réserve



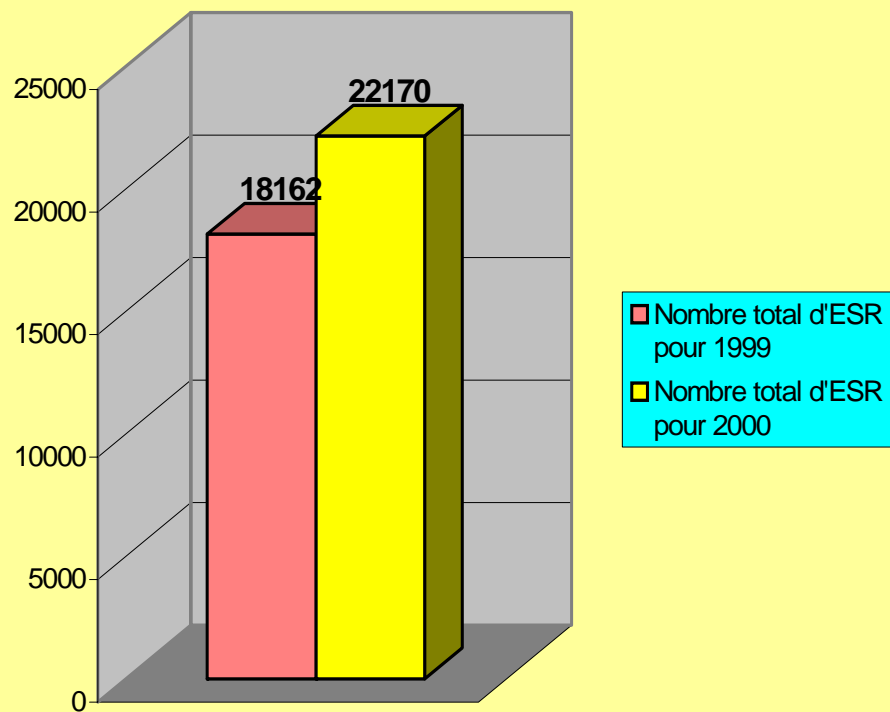
EMPLOI DES RESERVISTES

EMPLOI DES RESERVISTES - Nombre de journées effectuées

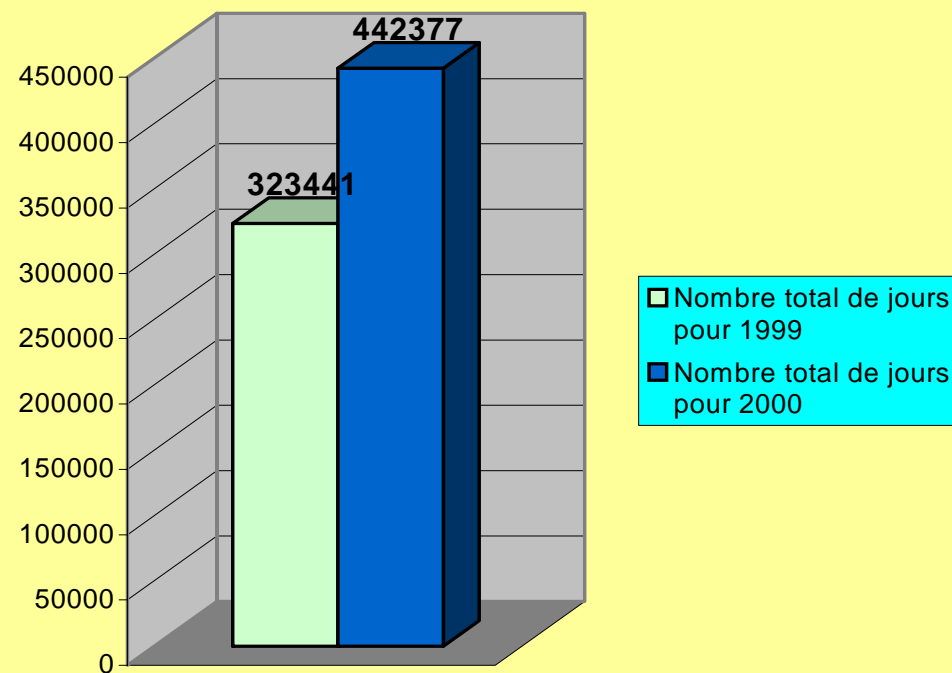


EMPLOI DES RESERVISTES - Nombre total d'ESR et de journées effectuées (comparaison 1999 et 2000)

Comparaison du nombre d'ESR



Comparaison du nombre total de jours

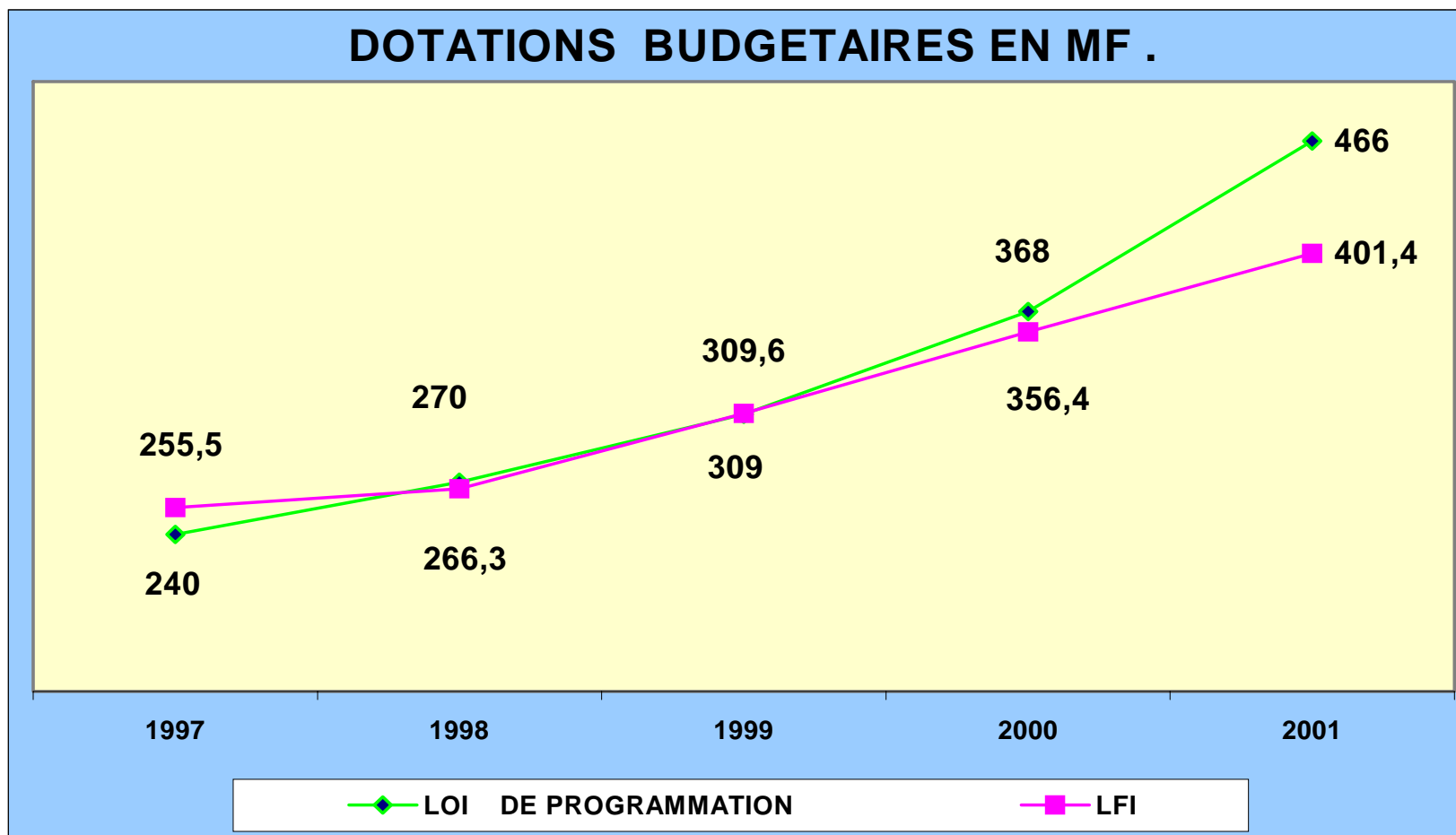


EMPLOI DES RESERVISTES EN 2000
JOURNEES EFFECTUEES PAR TYPE D'EMPLOI

		OFF	S/OFF	MDR	TOTAL
SUR LE TERRITOIRE NATIONAL	DANS L'AFFECTATION	131770	143937	55433	331140
	FORMATION	17197	9782	5028	32007
	J.A.P.D.	20393	8849	51	29293
	PREPARATIONS MILITAIRES	3377	5785	423	9585
	ARMEES-NATION + AUTRES	8806	5573	1003	15382
HORS DU TERRITOIRE NATIONAL	OPEX (dont ACM)	16020	6060	2142	24222
	AUTRES	612	136	0	748
TOTAL DU NOMBRE DE JOURNEES SOLDEES		218987	172338	64080	442377

ÉVOLUTION ET REPARTITION DES CREDITS

ÉVOLUTION DES CRÉDITS AFFECTÉS AUX RÉSERVES 1997 - 2000



RÉPARTITION ENTRE LES ARMÉES ET DIRECTIONS DES CRÉDITS ATTRIBUÉS AUX RÉSERVES 1997 - 2001

