

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>I - LE CONCEPT DE RESERVES PROFESSIONNELLES</b>	<b>6</b>
<b><u>11 - Le besoin de définition d'un concept global</u></b>	<b>6</b>
111 - Un besoin général	6
112 - Un besoin pour les réserves militaires	7
113 - Un besoin pour les réserves civiles	8
<b><u>12 - Le concept anglo-saxon</u></b>	<b>9</b>
121 - Le concept de force totale	9
122 - Les applications du principe	10
1221 - Le cas britannique	10
1222 - Les réserves canadiennes	12
1223 - Les études néerlandaises	14
<b><u>13 - Une approche nationale du concept</u></b>	<b>15</b>
131 - Les missions des réserves militaires	16
1311 - Hors du territoire national	16
1312 - Sur le territoire national	17
132 - Les réserves civiles	19
1321 - Les réserves de la Sécurité Civile	20
1322 - Les réserves de la Police Nationale	20
133 - Le cas du service de défense	21
<b>II - ORGANISATION ET MOYENS DES RESERVES FUTURES</b>	<b>22</b>
<b><u>21 - L'organisation des réserves</u></b>	<b>22</b>
211 - Direction et organisation générale	22
212 - Le besoin d'une instance de coordination	23
2121 - L'exemple britannique	24
2122 - L'exemple canadien	25
2123 - Une solution française	27
213 - Un rôle rénové pour les associations de réservistes	28
2131 - L'exemple britannique	28
2132 - Une solution nationale possible	29

<b><u>22 - Les moyens des réserves</u></b>	<b>30</b>
<b>221 - Les hommes et les femmes de la réserve</b>	<b>30</b>
2211 - Qui pourrait être soumis à l'obligation de service dans les réserves ?	31
2212 - Le recrutement des réservistes volontaires	33
2213 - Différents niveaux de disponibilité pour différentes catégories de réservistes	34
2214 - Les effectifs des réserves	36
2215 - La formation des futures réserves	37
<b>222 - Les équipements</b>	<b>38</b>
<b>223 - Les moyens financiers</b>	<b>39</b>
<b>224 - Les infrastructures</b>	<b>40</b>
<b><u>Conclusion partielle</u></b>	<b>40</b>
<b>III - LES GARANTIES A INSTAURER</b>	<b>42</b>
<b><u>31 - Une nécessité complexe</u></b>	<b>42</b>
<b><u>32 - La condition juridique</u></b>	<b>44</b>
<b>321 - La garantie d'emploi</b>	<b>44</b>
3211 - Le critère essentiel du degré de disponibilité	44
3212 - La situation du salarié convoqué	46
<b>322 - La protection sociale</b>	<b>47</b>
3221 - L'assurance maladie	47
3222 - L'assurance décès-invalidité	48
3223 - L'assurance vieillesse	49
<b><u>33 - La condition matérielle</u></b>	<b>50</b>
<b>331 - Les garanties du réserviste</b>	<b>50</b>
3311 - Les réserves militaires	50
3312 - Les réserves civiles	52
<b>332 - Les incitations</b>	<b>52</b>
3321 - Vers l'employeur	52
3322 - Vers le réserviste	53
<b><u>Conclusion partielle</u></b>	<b>56</b>
<b>RESUME-CONCLUSION</b>	<b>58</b>
<b>RELEVÉ DES PROPOSITIONS</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>69</b>

## INTRODUCTION

Les déclarations du Président de la République relatives, le 22 février 1996 à la professionnalisation totale des armées, et le 28 mai 1996 à la suppression du service national obligatoire, viennent de modifier en profondeur les perspectives en matière de ressources humaines de la Défense, mais aussi de toutes les administrations et services publics auxquels étaient affectés des appelés.

Cette transformation touche en premier lieu les forces militaires d'active. Mais elle entraîne aussi des bouleversements importants pour les forces de réserve. Alimentées en combattants instruits par la conscription, l'histoire et la vie des deux composantes de notre « système d'hommes » ont été étroitement mêlées et dépendantes l'une de l'autre dans les années les plus difficiles de notre histoire.

Demain, sans être disjointes l'une de l'autre, bien au contraire, c'est un nouveau chapitre des relations entre forces d'active et de réserve qu'il faut imaginer et écrire pour construire la nouvelle défense de notre pays. Bien plus, au-delà de la notion traditionnelle de réserve militaire, apparaît un besoin inédit en forces de réserves civiles dans le droit fil de la notion de défense globale affirmée par l'ordonnance de 1959.

Le présent rapport, établi à la demande du Premier Ministre<sup>1</sup>, a pour objet de présenter ce que pourraient être les réserves futures, à l'horizon de 2015.

S'agissant de mettre en place un nouveau concept de réserve qui doit répondre à de nouvelles possibilités et aux besoins de tous, en plein agrément avec tous les partenaires concernés, dans comme à l'extérieur des ministères concernés, et notamment l'ensemble du monde de l'entreprise, la réforme englobe des domaines très nombreux qui doivent être explorés par la négociation, la concertation mais où doit prévaloir l'imagination avant de se traduire dans un projet de loi spécifique pour les réserves.

La construction nouvelle dont votre rapporteur se propose de tracer les plans ne se trouve toutefois pas totalement dénuée de fondations. Le plan "Réserves 2000" traçait en effet déjà de nouvelles conditions d'emploi et de gestion des réserves qui les éloignaient de la conception traditionnelle qui a prévalu pendant des décennies ; de nouvelles relations avaient donc été ébauchées entre employeurs, réservistes et ministère de la Défense. Par ailleurs, dès après la première déclaration de février du Président de la République, un groupe de travail a été constitué au sein du ministère de la Défense pour tracer les grandes lignes de ce qui deviendra le plan "Réserves

<sup>1</sup> Voir lettre de mission en annexe 1.

2015", dont les principes se trouvent affirmés dans la loi de programmation votée par le Parlement à la fin de la session ordinaire 1995-96.

Les études semblent en revanche moins avancées pour les réserves civiles où seules la Police Nationale et la Sécurité Civile ont dressé l'ébauche de ce que pourraient être les réserves dont elles éprouvent le besoin. Les particularités qui présideront à la mise sur pied de ces réserves civiles conduiront à les distinguer souvent des réserves militaires, même si de nombreuses dispositions leur seront communes.

A partir de ce constat, qui veut notamment prendre en compte les acquis, il est apparu nécessaire de reprendre la réflexion en amont pour aider à la définition d'une véritable politique globale des réserves, tant civiles que militaires. Ce sera l'objet d'une première partie qui s'attachera à préciser le nouveau concept d'emploi des réserves, en s'appuyant sur la connaissance générale des expériences étrangères de longue durée.

La définition du concept des réserves futures induit l'analyse des moyens nécessaires pour parvenir à la cohérence avec les besoins déterminés, besoins en réservistes évidemment, mais aussi en équipement et donc besoins en ressources financières adaptées.

Mais pour faire vivre les réserves nouvelles et s'assurer des conditions de leur efficacité en emploi, il apparaît immédiatement que les hommes et les femmes qui viendront y servir devront bénéficier de garanties fortes afin que ne soit pas mise en péril leur situation économique et sociale du fait du choix du service du pays. C'est la définition, qui nécessite l'appui de la force de la loi, d'une charte ou d'un statut du réserviste. Tel sera l'objet de la troisième partie qui se situe au coeur du dispositif de nos réserves futures.

## I - LE CONCEPT DE RESERVES PROFESSIONNELLES

Le choix d'une professionnalisation totale de nos forces armées, accompagné logiquement de la suppression du service national obligatoire, fait entrer notre système de défense dans une ère nouvelle dont toutes les conséquences n'ont sans doute encore pas été appréhendées à ce jour.

Notre pays dispose d'une longue tradition de recours aux réserves pour faire face aux menaces graves qui ont mis en cause la survie même de la Nation. A trois reprises au cours de ce siècle, dont deux de façon massive, les réserves militaires ont été mobilisées pour assurer la défense du pays.

Mais aujourd'hui, il s'agit de concevoir un dispositif entièrement nouveau qui ne fera plus, dans l'avenir prévisible, du recours aux réserves *l'ultima ratio* de notre défense. Un concept nouveau d'emploi des réserves doit accompagner le concept nouveau d'emploi de nos forces armées. Or, il ne semble pas que la démarche de réflexion sur le changement radical apporté par le bouleversement de notre politique de défense ait incluí le rôle des réserves dans la logique nouvelle. Il convient en effet d'aller au-delà de la seule affirmation de la disparition d'une menace militaire majeure sur notre territoire pour élaborer un concept nouveau et adapté.

Toute la difficulté de la démarche réside, comme pour les autres défis que doit relever la professionnalisation, dans notre défaut complet d'expérience propre sur ce que devront être à l'avenir nos réserves, de la façon dont elles se constitueront comme de leur organisation et de leur gestion. Il faut donc sans complexe se tourner vers les expériences étrangères, là où des réserves professionnelles coexistent avec des armées professionnelles, et savoir en tirer les règles essentielles pour les adapter ensuite aux particularités de notre culture nationale.

### 11 - LE BESOIN DE DEFINITION D'UN CONCEPT GLOBAL

#### 111 - Un besoin général

Il ne peut être concevable de se lancer dans l'étude de la rénovation de nos réserves sans s'interroger initialement sur ce à quoi doit répondre cet ensemble dans le futur. En un mot, pourquoi avons-nous besoin de réserves et que voulons-nous leur faire faire ?

La reconnaissance est quasi unanime de la grande variété, et donc de la grande incertitude, concernant la nature des menaces auxquelles notre pays peut être

confronté au cours des vingt ou trente années à venir. Plutôt que de conduire à la remise en cause des principes inscrits dans l'ordonnance de 1959, il apparaît que le seul moyen de garantir l'avenir de la sécurité de notre pays est de revenir aux sources de la notion de défense globale contenue dans l'ordonnance. Globalité à un double titre : globalité de la sécurité qui associe toutes les forces, militaires et civiles, qui y concourent ; globalité des moyens en associant étroitement ceux qui font profession de garantie de la sécurité et ceux qui veulent, et peuvent, y participer à temps partiel dès lors que les circonstances le nécessitent.

En effet, il convient de surmonter la contradiction qui naît de la nécessité d'une part de disposer des moyens optima pour faire face à toutes les menaces, dans la diversité de leur nature et de leur ampleur, et d'autre part de ne pas grever exagérément les ressources budgétaires du pays pour l'entretien de moyens trop importants. Le recours à la réserve constitue le compromis qui permet de disposer des moyens adaptés aux besoins, sans avoir à entretenir en permanence les hommes et les femmes qui doivent les mettre en oeuvre.

***Le concept de réserves apparaît alors clairement comme le moyen de répondre totalement à nos impératifs de sécurité, dans des conditions économiques acceptables par la Nation.***

### **112 - Un besoin pour les réserves militaires**

La longue tradition d'entretien d'une force militaire de réserve d'un volume considérable, comme le rôle essentiel tenu par elle lors de la mobilisation lors de chacun des deux grands conflits mondiaux de ce siècle, laissent à penser que le principe est bien établi, dans nos forces armées, de la prise en compte de la réserve dans la préparation de l'ensemble des forces. Bien plus, la lente mise en oeuvre du plan Réserves 2000 peut apparaître comme une évolution nécessaire qui permet de satisfaire les besoins qui ont pu apparaître, à échelle réduite, au cours des dernières années pour nos engagements militaires. Le sujet est donc familier et ne semble pas nécessiter qu'on y consacre une attention particulière dans cette période de réforme radicale.

Toutefois, l'observation de la réalité conduit à insister sur la nécessité et l'ampleur de la réforme à entreprendre. Il n'est pas utile de revenir abondamment sur les anecdotes qui ont émaillé l'histoire récente de la réserve, relatives aussi bien à la vétusté des matériels dont elle est dotée, à l'illusion, sinon à la dérision, provoquée par la convocation d'unités de réservistes, qu'à la condescendance avec laquelle les unités d'active considéraient encore hier la réserve, davantage raison de contraintes dominicales que de satisfactions opérationnelles. Par ailleurs, si, dans la globalité de la réforme de la Défense aujourd'hui entreprise, l'accent a été mis à juste titre sur la professionnalisation et la déflation des unités, comme sur la nécessaire restructuration de l'industrie d'armement, les principes établis pour l'avenir de la réserve restent encore trop généraux et trop imprécis. Car, plus qu'un changement d'échelle, la

professionnalisation des forces induit une révolution qui transformera à l'avenir la nature même de notre réserve militaire.

Il aurait pu être concevable de rester dans la continuité des principes d'emploi et de gestion de la réserve qui prévalent depuis le début du siècle et qui n'ont connu qu'une évolution au sein d'une logique inchangée. La réserve était nombreuse, tous les appelés qui avaient effectué leur service militaire, alimentée par ce même service militaire par la grâce de l'obligation de la loi, instruite pendant le service militaire et ne demandant donc que peu d'efforts dans ce domaine, notamment pour la troupe. Environ 4 millions de réservistes étaient donc dans ce but répertoriés et gérés dans les bureaux du service national et les centres mobilisateurs en grande masse, sans que personne connaisse très bien la situation personnelle de ces administrés, les incidents d'envoi de rares convocations à des adresses supposées connues le rappelant régulièrement. La pratique de ces errements aurait pu se poursuivre pour les 100 000 réservistes prévus pour l'avenir, sauf pour quelques rares spécialistes dont le besoin s'est fait sentir au cours des dernières années dans nos interventions extérieures.

Raisonnement ainsi serait en fait profondément méconnaître les conséquences de l'instauration d'armées entièrement professionnalisées comme le prouvent tous les exemples étrangers. Un aperçu de ce que devra être notre réserve a été fourni par l'expérience de la guerre du Golfe. Seuls des professionnels y ont participé, mais avec le renfort indispensable de quelques officiers de réserve pour tenir des emplois très précis auxquels les militaires d'active n'étaient pas préparés. Il s'est alors agi de savoir trouver les individus aux compétences bien spécifiques dont les armées avaient absolument besoin. De plus, au fil des semaines puis des mois, s'est posé avec de plus en plus d'acuité le problème de la relève des unités engagées. La professionnalisation totale de nos forces permettra à l'avenir de mieux répondre à ce besoin qui ne s'est finalement pas concrétisé en raison de la brièveté du conflit. Mais les effectifs professionnels seront réduits dans le futur et un recours à d'autres unités n'est pas à exclure totalement. Notre force de réserve, certes moins nombreuse, pourra venir cependant renforcer les forces d'active. Elle devra donc être parfaitement connue, instruite, identifiée comme apte à tenir des emplois spécialisés en tous temps et en tous lieux. On voit bien alors qu'une telle composante de nos forces ne peut être sollicitée qu'à la condition que son emploi repose sur une légitimité, et donc sur un concept de participation à la défense du pays, indiscutables et donc précis et connus de tous. Alors les missions pourront être parfaitement définies et réparties entre les armées sans ambiguïté.

### **113 - Un besoin pour les réserves civiles**

Pour les réserves civiles, le besoin de préciser un concept apparaît plus spontanément. La mise sur pied de telles réserves constitue en effet une réelle novation, même si la notion avait été introduite depuis plusieurs années, en 1987, par la loi dans le code du service national et récemment précisée par un décret de 1995, pour la seule police nationale toutefois.

Encore faut-il, là aussi, préciser les conditions d'emploi et les missions de ceux qui seront appelés à participer à la sécurité du pays au sens le plus large. Comme pour la réserve militaire par ailleurs, il conviendra pour les autorités responsables de s'adapter aux nouvelles conditions de recrutement de ces réservistes qui ne viendront plus du service obligatoire et qui devront donc être totalement informés sur la finalité de leur engagement. La satisfaction de ces conditions conduit inévitablement à limiter le périmètre futur de ces réserves. Il importe en effet de ne pas voir se renouveler pour les réserves les errements constatés pour les formes civiles du service national qui ont vu des administrations, très friandes de la ressource bon marché constituée par les appelés, incapables d'assurer une gestion correcte du personnel placé sous leur responsabilité.

Enfin, les forces de réserve de la gendarmerie peuvent être amenées à participer à ces missions de sécurité et, comme pour les missions militaires, il importe que cet ensemble, à l'interface entre sécurité et défense, repose, pour chaque volet de son action, sur des concepts clairs.

Apparaît alors l'évidence de la nécessité de délimiter, de préciser, de définir un concept nouveau des réserves qui soit cohérent avec la professionnalisation des armées ; et de même qu'il est souhaitable de se tourner vers les expériences étrangères pour acquérir la connaissance des grands principes régissant les armées entièrement professionnelles, il convient d'observer ce que sont les réserves dans la situation particulière de pays disposant d'armées professionnelles depuis de nombreuses années. Les pays qui ont professionnalisé leur force depuis peu, Belgique et Pays-Bas, n'ont en effet pas encore mis au point définitivement leur dispositif et ne peuvent apporter d'enseignements significatifs ; mais leur démarche au regard des réserves doit être considérée non pas comme une négligence de leur part mais plutôt comme la volonté de se livrer à une réflexion longue qui permette d'obtenir un accord en profondeur entre tous les partenaires. Il n'est donc pas inutile d'observer leur démarche de recherche pour identifier les principes qui la soutiennent.

***Proposition 1 : procéder à la définition d'un concept d'emploi des réserves qui les intègre dans l'emploi global des forces de sécurité et fonde leur légitimité.***

## **12 - LE CONCEPT ANGLO-SAXON**

### **121 - Le concept de force totale**

Disposant d'armées entièrement professionnelles depuis de nombreuses années, les Etats-Unis ont développé, dès le premier conflit mondial, et adapté à partir de la suppression du service sélectif en 1973, et surtout au cours des dernières années, le concept de force totale dans lequel vient trouver sa juste place un modèle particulier de réserves. La Grande-Bretagne et le Canada ont assez naturellement repris ce

concept dès lors que ces pays disposent aussi d'armées professionnelles. Ainsi, partant de situations nationales très dissemblables, longue tradition militaire en Grande-Bretagne, quasi-absence d'armée avant 1917 aux Etats-Unis, à l'exception de la guerre de Sécession, suivie de l'émergence d'une superpuissance à partir de 1942, faibles moyens consacrés à la défense du pays à l'ombre de la puissance colonisatrice puis du puissant voisin pour le Canada, les pays "professionnalisés" convergent depuis le début des années 90 vers un concept commun considéré comme particulièrement adapté aux circonstances actuelles tout en apportant un certain nombre de garanties pour l'avenir.

Ce concept a été élaboré à partir de deux principes :

- d'une part, les armées professionnelles sont en opposition avec le concept d'armées de masse. Si la nécessité de ce dernier venait toutefois à s'imposer de nouveau, alors il faut instaurer ou réinstaurer la conscription dans une stratégie totalement différente. Mais en temps de paix, il n'est pas nécessaire, ni possible économiquement, d'entretenir des forces d'active nombreuses. Aussi, dès que des besoins militaires importants apparaissent, même et surtout en temps de crise, il est fait appel de façon assez large à des forces de réserve.

- d'autre part, il importe d'autant plus d'avoir des réserves disponibles rapidement que les soldats professionnels, encore appelés à « temps complet », sont rares, donc chers. Il n'est donc pas possible d'entretenir en permanence tous les spécialistes dont les armées ont besoin dès le temps de crise. Ces fonctions très spécialisées peuvent donc avantagement être tenues, dès que la nécessité l'exige, par des soldats "à temps partiel".

A titre d'exemple, selon ce principe, des éléments de la Garde nationale et de la Réserve Fédérale viennent fréquemment renforcer les forces américaines dans les différentes missions qui leur sont confiées à travers le monde. En effet, en emploi, toutes les composantes de la force totale sont intégrées, sans tenir compte de leur nature, active ou réserve.

De ces principes élémentaires découlent l'organisation et la gestion des réserves dans ces pays. Trois exemples méritent une présentation particulière : la Grande-Bretagne, le Canada et les Pays-Bas<sup>2</sup>.

## **122 - Les applications du principe**

### **1221 - Le cas britannique**

Historiquement, les réserves ont été constituées pour assurer la protection du territoire national par le renforcement des forces d'active; cette mission demeure aujourd'hui par la mise sur pied d'unités constituées et par des renforts individuels des unités d'active, pour assurer la sécurité de la base arrière des forces déployées sur le continent.

<sup>2</sup> Des développements plus détaillés sont consacrés aux réserves de chacun de ces pays respectivement dans les annexes 3, 4 et 5.

Mais le souhait très tôt apparu des volontaires de tenir des postes de combattants aux côtés des forces régulières dans des opérations extérieures, a conduit à leur confier un rôle de plus en plus important dans ce domaine. Les réservistes, en unités constituées ou par affectations individuelles, permettaient à l'Armée Britannique du Rhin de passer d'un effectif temps de paix de 56 000 hommes à un effectif temps de guerre de 156 000 combattants, assurant notamment la mise sur pied des unités de soutien des états-majors de l'OTAN, en plus des grandes unités (brigade et division) entièrement constituées de réservistes.

Pour remplir ces missions dans la durée, en dehors des périodes d'instruction, la mobilisation devait avoir été décrétée ou la nation être "dans une situation de menace grave" suivant les termes de la législation en vigueur. Or, jamais les réserves n'ont été utilisées au ROYAUME-UNI dans les conditions ainsi définies, ni en 1914 avec l'appel au volontariat général puis le recours à la conscription de 1916 à 1918, ni en 1939 avec l'instauration du service militaire obligatoire. La situation dans laquelle s'est déroulée la crise du Golfe n'a pas permis le recours souhaité aux réservistes, seul un régiment de soutien médical ayant pu être mis sur pied.

L'allongement des délais de mobilisation, l'évolution de la menace et la nécessité de faire face à de nouvelles missions ont par ailleurs conduit le Ministre de la Défense à annoncer dès le 10 décembre 1991 un nouveau concept d'emploi des réserves, décision qui a conduit à l'adoption d'une nouvelle loi en mai 1996 à l'issue d'une très longue période de concertation et de négociation.

La convocation des 1 774 réservistes utilisés pendant la guerre du Golfe avait en effet mis en évidence de graves difficultés pour recourir aux forces de réserve dans le cadre du concept d'emploi et de la législation en vigueur. Par ailleurs, le rôle tenu par les réserves dans une armée qui nécessite de plus en plus du personnel spécialisé doit être redéfini alors que l'armée de terre se concentre surtout aujourd'hui sur des missions d'infanterie. L'intervention en Irlande du Nord ou dans les opérations de maintien de la paix conduit en effet à la constitution d'unités de marche à partir de toutes les armes ; il en découle une compétence aussi grande chez les réservistes que parmi les unités d'active pour la mise en oeuvre de systèmes d'armes complexes. Ces constats et évolutions parfois contradictoires vont guider les réflexions des responsables de l'armée de terre pour définir un nouveau concept d'emploi des réservistes qui va s'articuler autour de deux grands types de missions.

Le premier demeure le renforcement traditionnel des forces d'active engagées sur le continent européen au sein du corps de réaction rapide de l'OTAN (*Allied Rapid Reaction Corps -ARRC-*). Depuis 1995, 43% de la future *Territorial Army*, soit environ 27 000 hommes viennent renforcer ce corps d'armée, essentiellement pour en constituer la logistique.

Toutes les forces de réserve, unités constituées et réservistes individuels, qui ne seront pas affectées à ce renforcement constituent ensuite les forces de défense nationale (*National Defence -ND-*) qui assurent la défense nationale militaire ("*Military Home Defence -MHD-*"), déchargeant ainsi les forces d'active de ce type classique

de mission à titre principal tout en étant évidemment en mesure de les assurer en tant que de besoin.

### **1222 - Les réserves canadiennes**

Les forces armées canadiennes ont développé jusqu'à son terme le concept de force totale en intégrant totalement les réserves dans l'ensemble des missions qui caractérisent la politique de défense du pays. Ainsi, les réserves sont appelées à assumer les objectifs fondamentaux de cette politique élaborée à partir de l'histoire et de la géographie du Canada :

- assurer la défense et maintenir la souveraineté du Canada, tout en assumant des responsabilités de sécurité civile en cas de circonstances graves,
- participer à la défense collective dans le cadre de l'OTAN, en assurant notamment la défense de l'Amérique du Nord en collaboration avec les Etats-Unis ;
- préserver la paix et la sécurité dans le monde en participant à des missions internationales dans des domaines comme le maintien de la paix, la vérification du contrôle des armements et l'aide humanitaire.

Ces missions sont assurées par la première réserve qui, avec la réserve supplémentaire, le cadre des instructeurs de cadets et les *Canadian rangers* constituent l'ensemble de la réserve<sup>3</sup>. Chaque armée comprend des éléments de cette première réserve.

La réserve navale a un effectif rémunéré s'établissant à 4 000 personnes, et son rôle principal consiste à assurer la défense côtière et à fournir des équipages aux 12 navires de défense côtière (NDC) qui sont actuellement en construction. Le premier navire a été lancé en août dernier et mis en service en décembre. La réserve navale est également chargée de la défense portuaire, notamment de la guerre des mines et du déminage par plongeurs, du contrôle naval de la navigation commerciale et du renforcement de la flotte.

"Milice" est le terme juridique utilisé au Canada pour désigner la réserve de l'armée de terre. La milice fait partie intégrante du commandement de la force terrestre, et tous les aspects liés au commandement et au contrôle relèvent du quartier général de ce commandement. L'effectif rémunéré compte actuellement 20 000 personnes et se stabilisera autour de 18 500 en 1999. L'armée de terre est divisée en quatre secteurs géographiques. Chaque secteur assure une seule chaîne de commandement tant aux unités de la force régulière qu'aux unités de la réserve. Le quartier général de secteur

<sup>3</sup> Voir en annexe 4 la typologie détaillée de ces composantes de la réserve au Canada.

est chargé de constituer la force ; il peut augmenter les unités de la force régulière en ayant recours à des réservistes et préparer les unités d'une force opérationnelle en vue d'opérations. Habituellement, le commandant de secteur est un major-général<sup>4</sup> de la force régulière et son adjoint est un brigadier-général de la réserve. Le rôle de la milice est primordial pour ce qui est du renfort, de l'appui et de la mobilisation de la force terrestre. En fait, la mobilisation est considérée comme la raison d'être de la milice alors que le renforcement de la force régulière est perçu comme sa mission principale.

Jusqu'à une période récente, la réserve aérienne possédait une structure de commandement distincte au sein de la force aérienne. Aujourd'hui, les unités et les formations du commandement aérien regroupent à la fois des membres de la force régulière et de la première réserve selon une chaîne de commandement intégrée. Il est ainsi possible de retrouver dans les unités de la force aérienne des proportions variables de personnel et de matériel de la force régulière et de la réserve. Le rôle de la réserve aérienne, qui fait entièrement partie de cette structure de force totale, consiste à augmenter la force régulière au besoin, selon un principe d'intégration. La réserve aérienne a actuellement un effectif rémunéré de 2 089 personnes et est en forte croissance pour atteindre un effectif de 3 000 en 1999.

La réserve des communications relève du sous-ministre adjoint (services d'information de la défense). Elle compte 23 unités situées sur l'ensemble du territoire et regroupant un effectif total de 1 624 personnes. La réserve des communications fournit du personnel d'appoint apte au combat, de façon à répondre aux besoins des missions liées principalement aux systèmes stratégiques de commandement, de contrôle et d'information. Elle assure également à la milice un soutien tactique en matière de transmissions. La réserve des communications est entièrement intégrée à son homologue de la force régulière et elle a adopté une approche de force totale dans tous les domaines, y compris en opérations.

Bien que la mobilisation soit la raison d'être de la réserve, son rôle premier, comme l'indique le livre blanc sur la défense de 1994, consiste à renforcer et à appuyer les forces d'active déployées. Ces dernières années, la milice a apporté un renfort très important aux forces régulières dans le cadre des opérations de maintien de la paix. Depuis 1989, près de 4 500 réservistes, pour la plupart des membres de la milice, ont été affectés à des opérations des Nations Unies. Ces réservistes représentent 18% de la participation de la force terrestre à ces missions, et leur travail est généralement reconnu comme excellent. L'armée de terre prévoit de maintenir un taux de participation maximal de 20% de réservistes lors de futures opérations.

La souplesse d'emploi des réservistes est en partie attribuable à des normes d'instruction communes. En effet, le commandement de la force terrestre a instauré un programme d'acquisition d'aptitudes individuelles au combat identique pour tous les membres de la force régulière et de la réserve. Ce programme a facilité la sélection de réservistes qualifiés se portant volontaires pour participer à des missions de maintien de la paix. On a beaucoup fait appel à des réservistes en Bosnie et en Croatie, de

<sup>4</sup> Equivalent au grade de général de division.

même qu'en Haïti. A l'heure actuelle, une centaine de réservistes sont affectés à des missions de l'ONU ou à des opérations internationales.

### **1223 - Les études néerlandaises**

La politique de défense des Pays-Bas a été l'objet d'une profonde transformation formalisée dans un Livre Blanc en 1993. Deux conséquences essentielles ont été tirées de l'évolution de la situation stratégique en Europe : la suspension de la conscription qui pourrait être réinstaurée en cas de résurgence d'une menace majeure en Europe, et la mise en oeuvre du concept de "force flexible" associant étroitement les réserves aux forces professionnelles.

Ce concept est en fait directement inspiré du concept de force totale développé dans tous les pays anglo-saxons. Si le Livre Blanc réaffirme en effet la distinction fondamentale temps de paix/temps de guerre, il reconnaît que la séparation risque de n'être pas aisée à l'avenir au regard de la situation politico-stratégique mondiale telle qu'elle semble se dessiner. Par rapport à la situation antérieure où les forces armées avaient, en temps de paix, uniquement un rôle de formation des appelés pour les préparer à la mobilisation, comme réservistes, décrétée pour le temps de guerre, sans scénario intermédiaire, la situation nouvelle impose une réponse plus flexible qui puisse s'adapter à toutes les menaces.

Désormais, les risques pouvant mettre en cause la sécurité des Pays-bas et de ses alliés sont plus variés dans leur nature comme dans leur intensité. En conséquence, les armées royales néerlandaises pourront à l'avenir être amenées à participer à différents types d'opérations allant du maintien et/ou de la restauration de la paix à des conflits régionaux d'importance variable. Le concept de "force flexible" doit permettre de répondre de la meilleure façon à tous ces types d'engagement, cette force étant "aussi disponible que nécessaire et reposant autant que possible sur la réserve".

Les forces armées apparaissent alors comme une seule entité militaire à la disposition du gouvernement qui, pour des raisons économiques, n'est pas seulement constituée de militaires professionnels, ces derniers constituant la "force de base" pour répondre à un besoin militaire immédiat. En conséquence, plus de la moitié de cette force militaire est composée de réservistes auxquels il est fait plus ou moins appel en fonction des exigences de la situation politico-militaire. Suivant l'importance de l'engagement militaire, donc l'ampleur du recours à la réserve, les appels concerneront d'abord les réservistes volontaires avant de recourir éventuellement à un plus grand nombre, voire à l'ensemble de la réserve, à titre obligatoire.

Ainsi, les forces régulières se voient confier les missions ayant un caractère d'urgence ou de longue durée, les réserves venant les renforcer en tant que de besoin quel que soit le cadre de l'action militaire. En conséquence, l'hypothèse est retenue de l'emploi presque systématique d'au moins un petit nombre de réservistes très spécialisés dans toutes les opérations militaires pour assurer les emplois qu'il n'est pas nécessaire de pourvoir en permanence. Ce principe doit toutefois être nuancé au regard de la décision prise par le gouvernement néerlandais le 27 mars 1996 de ne pas utiliser les

réservistes, même volontaires, dans les opérations extérieures, même placées sous l'égide de l'OTAN ou de l'ONU.

Bien que l'effectif futur de la réserve ne soit définitivement arrêté, il atteindra, à l'horizon 2005, environ 45 000 pour la seule armée de terre, soit 170% de l'effectif des professionnels. En effet, si le projet de loi suspendant la conscription a été soumis au Parlement en juillet 1995, le projet concernant les futures réserves est encore à l'étude depuis 1993 mais devrait être déposé dans les mois qui viennent.

Pour ce qui concerne la formation des réservistes, il est aujourd'hui prévu de ne la dispenser qu'au moment de la convocation, et cela pour deux raisons. D'une part, parce qu'il est estimé que les délais de mise sur pied peuvent aller de 15 jours à plus de 6 mois, et d'autre part parce que l'origine des réservistes ne le nécessite pas. En effet, la majorité d'entre eux seront d'anciens militaires d'active qui auront des affectations correspondant, dans les unités de réserve, à leur ancienne fonction. Ces réservistes seront complétés par des spécialistes civils dont le métier (médecins, interprètes, juristes) est directement utilisable par les armées. Un triple avantage en est attendu : coût réduit, pas de contrainte pour le réserviste, amélioration de la cohésion des unités par un entraînement précédant immédiatement l'action. Il est seulement prévu de convoquer les réservistes une fois par an pour un rapide tour d'horizon sur leur situation personnelle.

Il sera possible, au sein de cet ensemble de réservistes de distinguer deux catégories d'individus en fonction de leur disponibilité immédiate : ceux qui sont disposés à participer aux opérations militaires avec un très bref préavis, et les autres qui ne seraient convoqués qu'en cas de besoin très important (catastrophe naturelle par exemple) et qui devraient obligatoirement répondre à cet appel.

Les responsables néerlandais n'ont pas de projet d'élaboration d'un statut social du réserviste pour lui assurer garantie d'emploi et protection sociale particulière. Il est en effet estimé qu'un tel dispositif constituerait un handicap pour la recherche d'un emploi pour les militaires quittant le service. La volonté est donc d'alléger au maximum les contraintes qui tiendraient à la situation de réserviste. En conséquence, pour les réservistes volontaires, un accord conventionnel devra être obtenu de l'employeur avant de souscrire un contrat, sans qu'aujourd'hui aucune disposition soit envisagée pour la compensation financière de l'employeur. Un projet est à l'étude visant à élaborer un programme de support de la réserve par les employeurs comme l'ont développé les Canadiens.

### **13 - UNE APPROCHE NATIONALE DU CONCEPT**

Le besoin affirmé de définition d'un concept et l'observation des pratiques des armées déjà professionnalisées conduisent à considérer les forces destinées à assurer notre sécurité comme un tout dont une partie serait constituée de professionnels à temps complet et l'autre de professionnels à temps partiel, les réservistes. Il s'agit là en fait

d'une adaptation des armées à l'évolution des pratiques du monde du travail où peut s'observer un développement significatif du temps partagé.

Ainsi, les pouvoirs publics doivent considérer qu'ils ont à leur disposition un ensemble qui va bien au-delà des seuls effectifs inscrits dans leurs droits budgétaires limités et la réserve se trouve intégrée dans l'ensemble des moyens de la Nation avec une grande souplesse d'emploi au gré des circonstances. L'ensemble ainsi constitué de deux composantes répond au concept de "**force totale**" qui peut être repris parce que particulièrement adapté à la situation dans laquelle se trouvera notre système de défense à l'issue de la période de transition.

Toutefois, la place des réserves dans un système global de sécurité et de défense ne peut complètement s'affirmer que si elle est soutenue par une définition claire des missions dévolues aux réserves.

### **131 - Les missions des réserves militaires**

Le concept de force totale a été élaboré et mis en oeuvre pour des raisons essentiellement économiques. Il s'agit en effet de surmonter la contraction née du double impératif du maintien de la défense à un niveau suffisant et de la limitation des ressources financières qu'une nation peut lui consacrer dans une situation stratégique incertaine mais dénuée de menaces directes et immédiates sur le territoire.

Si la disponibilité instantanée constitue la caractéristique première de la composante régulière de cette force, le temps partiel plus ou moins long imprime sa marque aux possibilités d'emploi de la partie réserve de la force. Les missions qui lui sont attribuées doivent donc en découler.

#### **1311 - Hors du territoire national**

La soudaineté éventuelle d'une **projection de forces** à l'extérieur du territoire national requiert à l'évidence de disposer pour cela d'une force régulière suffisante qui réponde à cet impératif. C'est une des raisons fondamentales qui ont guidé le Président de la République dans sa décision de professionnalisation totale des armées.

Mais l'expérience a montré avec la même acuité que ce type d'action posait, indépendamment des opérations elles-mêmes, des problèmes nouveaux et essentiels: nécessité de surmonter les barrières linguistiques, situation juridique des troupes stationnées sur un territoire étranger à définir, soutien logistique spécifique à assumer dans les meilleures conditions dans un contexte souvent peu favorable.

La résolution de ces difficultés particulières, parfois imprévisibles, nécessite le recours à des spécialistes rares que les armées professionnelles ne peuvent entretenir en permanence, faisant resurgir l'intérêt de pouvoir en disposer en tant que de besoin, pendant des périodes de temps limitées. Les réservistes spécialisés correspondent

parfaitement aux caractéristiques de ces emplois et se retrouvent donc des acteurs importants, comme individus, de ces actions de projection.

Individuellement encore, ils trouvent tout naturellement leur place dans un rôle nouveau et essentiel pour la nation à la suite de nos interventions militaires : **les affaires civilo-militaires**. La pratique de cette fonction est chez nous assez nouvelle, encore incertaine et peu organisée. Le juste retour économique de nos engagements diplomatiques et militaires, comme les impératifs de la concurrence internationale liée à la mondialisation des échanges, nous imposent de faire porter nos efforts dans cette direction comme l'a récemment réaffirmé le gouvernement. Dans ce domaine, les réservistes seront amenés à jouer un rôle accru en raison des compétences et des relations dont ils peuvent disposer. Les missions qui leur seront dévolues dans ce domaine auront un impact déterminant sur l'image des réserves comme sur leur fonctionnement en démontrant aux employeurs civils tout l'intérêt qu'il y a pour eux, directement ou indirectement, à favoriser le volontariat dans la réserve et à faire l'effort de libérer leurs employés lorsque le besoin s'en fait sentir.

Il n'est pas impossible par ailleurs d'imaginer une participation collective de la réserve militaire à des interventions extérieures, notamment de maintien de la paix. Là encore, l'expérience montre que ces engagements peuvent être de longue durée avec des effectifs importants qui sollicitent les forces régulières au-delà du supportable. Américains et britanniques ont démontré qu'il était possible, et parfois nécessaire, de recourir à des unités composées en forte majorité, sinon exclusivement, de réservistes pour assumer ces missions.

La participation de la réserve à ce type d'action ne peut évidemment manquer de la valoriser à ses propres yeux comme à ceux de l'opinion publique, la plaçant dans un cercle vertueux de fonctionnement. L'attrait qu'elle suscitera ainsi, et qui serait renforcé si la préparation des réservistes comportait un entraînement adapté à ces interventions, à la vie et au combat en milieux hostiles (jungle, désert, froid), ne pourrait que favoriser la qualité de son recrutement.

### **1312 - Sur le territoire national**

L'éloignement de toute menace directe contre le territoire national, et la forte probabilité de la persistance d'une telle situation à horizon de vingt ou trente ans pourrait conduire à ne pas placer la défense du territoire au rang des principales préoccupations de notre politique de défense. L'incertitude et la variété des menaces, et plus encore des risques, qui pèsent sur notre avenir, comme les leçons de notre histoire incitent plutôt à ne pas céder à une telle tentation.

En effet, il serait lourd de responsabilité envers les générations futures de traiter comme un élément de second rang, voire de négliger, ce qui constitue le fondement de nos libertés. A plus court terme, hors de toute menace armée à nos frontières, la possibilité de voir surgir un besoin en forces militaires pour faire face à une situation intérieure grave conduit à prendre un minimum de précautions pour tenter d'anticiper

l'imprévisible. La situation de risque de terrorisme larvé que connaît notre pays depuis l'été 1995 en apporte la démonstration.

Il n'est à l'évidence pas dans les moyens de la nation d'entretenir en permanence l'effectif de forces professionnelles qui permettrait de satisfaire un besoin incertain et mal connu. Là encore, la constitution d'une force adaptée de réserve permet de se doter des garanties nécessaires pour permettre aux autorités gouvernementales d'assurer la défense et la sécurité du pays dans le cadre du volet « **prévention** » de notre politique de défense.

Cette perspective concerne donc autant le besoin de constitution d'une réserve civile que d'une réserve militaire. Il convient toutefois ici de distinguer ce qui ressort de la sécurité et ce qui concerne la défense de notre territoire. Le partage sémantique emporte des conséquences essentielles dans la répartition des tâches entre les grandes institutions qui participent à l'une et à l'autre. Il revient en effet à l'évidence à la police et à la sécurité civile d'assurer seulement la sécurité du pays ; mais la gendarmerie nationale, par le maillage qu'elle entretient sur tout le territoire tient aussi un rôle majeur dans ce domaine. Elle le pratique au quotidien et dispose des moyens appropriés pour le faire et peut se voir renforcée par des réservistes instruits pour cela si le besoin se fait sentir.

En revanche, il ne semble pas que doive rentrer dans ses attributions la défense militaire du territoire, cette mission revenant en totalité aux armées. En effet, la gendarmerie, du fait même de ses missions courantes, ne dispose pas aujourd'hui des moyens matériels ni humains pour constituer, même renforcée de réservistes, une force militaire significative, ni de la commander et d'en assurer tout le soutien logistique. A supposer que cet effort soit fait, la défense du territoire devrait, en cas de menace, être coordonnée entre deux chaînes de commandement de deux ensembles distincts avec toutes les difficultés et la perte d'efficacité qui en résulteraient.

**Pour cet ensemble de raisons, il semble donc nécessaire de revoir le partage des missions aujourd'hui à l'étude afin de confier l'intégralité de la défense militaire terrestre à l'armée de terre, à l'exception des ports et bases aériennes qui seraient à la charge de la marine et de l'armée de l'air, la gendarmerie ayant la responsabilité de la sécurité du territoire avec la police et la sécurité civile.**

Pour assurer donc la défense du territoire sous toutes ses formes, les armées ont besoin de recourir à la réserve. La composante professionnelle y concourt évidemment lorsqu'elle n'est pas appelée à intervenir hors de nos frontières. Cette restriction justifie déjà le besoin de la réserve militaire qui, elle, doit avoir cette mission à titre principal. Par ailleurs, les effectifs ramassés des futures forces professionnelles ont besoin du renfort quantitatif procuré par la réserve pour assurer la couverture de l'ensemble du territoire. Bien plus, la grande probabilité de la poursuite de projection de forces professionnelles à l'extérieur du territoire laissera à effectif très réduit les casernes qu'elles occupent et qui ne sauraient rester sans un minimum de protection ; il faudra

alors avoir recours aux réservistes pour assurer cette mission tant que durera l'absence des forces.

Enfin, à très long terme, les réservistes doivent être considérés, en plus des professionnels, comme pouvant constituer le noyau militaire à partir duquel seraient constituées des forces nouvelles qui, en changeant de format, permettraient, avec le retour à la conscription, de faire face à une menace militaire majeure qui resurgirait en Europe.

Les réserves doivent aussi se voir reconnaître un rôle essentiel dans le lien entre les armées et la Nation, fonction qu'elles seront mieux à même d'assurer que ne le fit le service militaire par le passé. Les réservistes se situent en effet à l'interface entre l'institution Défense et la société civile, doublement citoyens, appartenant successivement à l'une et à l'autre par leur double engagement au gré des besoins. Il conviendra donc de leur confier un rôle premier dans toutes les actions de communication et de formation menées par les armées envers la jeunesse pour l'informer et l'attirer vers la Défense. Le rendez-vous citoyen, le recrutement des militaires d'active mais aussi de la réserve sont, parmi d'autres, des domaines où pourront s'exprimer le dévouement et la compétence des réservistes.

***Proposition 2 : définir les missions confiées à la réserve militaire et qui comprendraient la défense du territoire à titre principal et la participation aux opérations de projection à titre secondaire.***

### **132 - Les réserves civiles**

La volonté de constituer des réserves civiles constitue une originalité française, probablement liée à la culture de conscription. Ces réserves seraient en effet conçues comme la continuation du service volontaire maintenu dans trois domaines (défense-sécurité, cohésion nationale-solidarité et aide humanitaire-coopération internationale). Toutefois, il ressort des travaux conduits pour ce rapport que seules la Police Nationale et la Sécurité Civile expriment un réel besoin en réservistes et conduisent des projets cohérents pour sa réalisation.

En fait, ce constat confirme que la notion même de réserve ne saurait concerner que la mise sur pied de renforts indispensables à des services qui situent leur action directement dans le cadre du besoin de défense globale du pays affirmé par l'ordonnance de 1959. Il faut même souligner qu'il est heureux que cette notion forte de sollicitation de nos concitoyens pour faire face à des circonstances exceptionnelles ne courre pas le risque d'être dénaturée, et donc délégitimée, par la participation à des actions d'autres natures, utiles certes, mais qui ne concourent pas à garantir directement la sécurité de notre pays.

Enfin, il faut relever que ces notions de réserves dans les deux grands services publics évoqués ne constituent pas une réelle novation dès lors que tous deux ont

ressenti ce besoin par un recours constamment accru aux appelés. La direction générale de la Sécurité Civile n'avait pas encore formalisé ce souhait mais il existait. En revanche, une loi de 1987 avait prévu, pour les policiers auxiliaires, créés en 1985, des dispositions concernant la disponibilité et la réserve, particulières à la police. Un décret de 1995 a organisé cette réserve de la police qu'il convient d'adapter aujourd'hui au nouveau contexte.

### **1321 - Les réserves de la Sécurité Civile**

Le besoin en réservistes dans la Sécurité Civile vise à accroître l'efficacité des tâches traditionnelles de ce service public en compensant une baisse sensible du nombre des sapeurs-pompiers volontaires. Ce besoin est estimé à environ 1 000 par an, ce qui, pour une durée moyenne de réservistes de 3 ans, permettrait de disposer d'environ 3 000 sapeurs-pompiers réservistes. Le flux annuel nécessaire serait suscité par des facilités d'accès ultérieur dans le corps des sapeurs-pompiers professionnels.

Toutefois, il semble assez difficile d'établir une distinction claire entre sapeurs-pompiers volontaires et réservistes, les seconds étant susceptibles de remplir les mêmes missions que les premiers dès lors qu'un besoin local ou national apparaît, les réservistes constituant, et c'est peut-être leur seule particularité, une sorte de second échelon d'intervention en cas de catastrophe nationale ; on a vu ainsi à plusieurs reprises se constituer des colonnes de secours venant de différents départements pour aller prêter main forte là où un besoin conséquent se manifestait.

### **1322 - Les réserves de la Police Nationale**

Deux types de besoins pourraient amener la police Nationale à recourir au renfort procuré par ses propres réserves.

Il s'agirait d'assurer le meilleur service de sécurité :

- \* d'une part lors d'événements exceptionnels et ponctuels, comme les cérémonies de commémoration du Débarquement ou la venue du pape en France ;

- \* d'autre part en cas de crise grave mettant en jeu la sécurité générale du territoire, telle qu'une menace terroriste comme ce fût le cas avec la mise en oeuvre du plan "Vigipirate". Il apparaît que dans ce dernier cas, le dispositif de la police s'inscrirait dans le cadre de mesures gouvernementales générales comprenant les autres forces de sécurité, et notamment la gendarmerie, en application des mesures prévues par l'ordonnance de 1959.

Pour faire face à ces missions, la Direction Générale de la Police Nationale estime le besoin en effectifs à environ 50 000 hommes. Ce renfort serait réparti dans l'ensemble des commissariats et au sein des compagnies républicaines de sécurité dans des tâches relatives à leur soutien. Il ne serait constitué que de policiers non gradés.

### **133 - Le cas du service de défense**

L'avenir du service de défense, qu'il concerne les affectés collectifs ou individuels, doit être évoqué pour terminer.

Prévu et organisé par différents textes, notamment le code du Service national, cette forme civile particulière du service national n'a jamais été réellement mise en oeuvre. Ceci ne saurait d'ailleurs surprendre dès qu'il ne s'agissait que de prévoir un dispositif qui permettrait de maintenir dans leurs fonctions habituelles tous ceux dont l'activité devait être maintenue en cas de mobilisation militaire générale. Avec les années, même au temps de la guerre froide, cette éventualité s'est évidemment éloignée et la mise sur pied de ce service civil n'est jamais apparue comme une priorité. La tendance s'est accentuée depuis le début des années 90 avec la réforme Réserve 2000 qui consacrait la fin des réserves massives pour concentrer l'effort sur des réservistes mieux identifiés et plus utilisables en toutes circonstances.

Dès lors que ne seraient plus mobilisés en grand nombre les citoyens, l'intérêt d'en faire échapper certains aux obligations militaires pour permettre le fonctionnement des activités civiles s'estompe.

La rénovation des réserves, qu'elles soient civiles ou militaires, accentue l'évolution constatée vers des effectifs encore plus réduits qui laisseront disponibles le plus grand nombre de nos concitoyens. Il ne semble donc pas opportun de maintenir dans les textes un principe et une organisation, inutilement coûteux en hommes et en temps, qui ne sont plus adaptés à l'organisation de la défense de notre pays. Un parallèle peut être fait entre la conscription et le service de défense pour constater que le second ne retrouverait sa raison d'être qu'à la restauration de la première en cas de péril majeur pour le pays qui exigerait une autre organisation.

Supprimer la notion de service de défense constitue une rupture mais qui n'est pas plus forte que celle liée à l'abandon de la conscription et, mieux, se place dans la même logique d'adaptation à une situation nouvelle.

Tout au plus conviendra-t-il de ne pas accepter d'engagement dans l'une ou l'autre des nouvelles formes de réserves ceux et celles dont il serait estimé que le maintien sur leur lieu de travail en toutes circonstances est indispensable.

***Proposition 3 : supprimer la notion de service de défense en prenant la précaution de ne pas admettre dans les réserves ceux dont les fonctions sont indispensables au fonctionnement du pays.***

## **II - ORGANISATION ET MOYENS DES RESERVES FUTURES**

Les conséquences doivent être tirées des réflexions et conclusions relatives à l'adoption d'un concept entièrement rénové des réserves pour le futur. Elles concernent l'organisation comme les moyens à attribuer aux réserves.

Les réserves doivent en effet d'abord trouver une nouvelle place pour ce qui concerne la composante militaire. Mais les réflexions relatives à l'organisation doivent aussi porter sur le rôle des associations et sur les structures à mettre en place pour assurer un fonctionnement harmonieux de l'ensemble de la réserve.

Par ailleurs, s'il a été possible pendant longtemps de s'accommoder, dans le concept ancien, d'une attribution minimum de moyens aux réserves avec les résultats que l'on sait, la mise en oeuvre du nouveau dispositif, en raison de son importance capitale pour l'efficacité de nos armées, impose que l'effort nécessaire soit consenti pour ce qui concerne aussi bien les hommes que les équipements et donc les moyens financiers. A défaut de cet effort, le concept ne resterait qu'une coquille vide et inutile.

### **21 - L'ORGANISATION DES RESERVES**

L'analyse ne portera ici que sur la réserve militaire. En effet, en raison de la dispersion des individus dans les structures existant en permanence, les réserves civiles ne nécessitent pas une organisation propre au sein des services concernés. Elles seront toutefois impliquées dans la structure de concertation qui devra être créée.

#### **211 - Direction et organisation générale**

Dès lors que le concept d'emploi intègre les réserves dans la politique générale de défense aux côtés des forces régulières, il convient d'adopter une organisation identique pour les deux composantes, c'est-à-dire de calquer celle des réserves sur les armées d'active.

En conséquence, si doit revenir, comme par le passé, aux différentes armées et services la préparation et la gestion des réserves, la décision d'emploi en opérations doit revenir à l'état-major des armées pour les intégrer dans la conduite de l'action militaire. Dans ce but, mais aussi pour assurer une homogénéité dans la politique de gestion des réserves entre les armées, pourrait être créé au sein de l'Etat-major des

Armées une structure (direction ou division) bien identifiée et qui marque la nouvelle importance des réserves. Cette structure aurait notamment en charge la détermination globale des crédits alloués aux réserves militaires ainsi que la gestion des réservistes très spécialisés dont le suivi doit être assuré globalement, sans considération de l'armée d'appartenance.

***Proposition 4 : créer, à l'état-major des armées, une structure en charge du budget global des réserves militaires et de la gestion des réservistes spécialisés.***

Pour des raisons de soutien et surtout d'emploi des unités de réservistes en défense du territoire ou en renfort en cas de catastrophe naturelle, ces unités doivent être subordonnées à un commandement territorial dont le niveau sera déterminé lorsque sera fixée l'organisation territoriale future de la Défense. C'est à ce niveau en effet que se trouveront les structures de décision de mise en oeuvre de l'ensemble des moyens nécessaires, décision qui peut associer éventuellement les autorités civiles aux autorités militaires. Pour garantir l'unité et la coordination de l'action, il semble que le niveau territorial le plus adapté à la conduite des opérations soit la zone de défense quel qu'en soit le nombre et l'étendue à l'avenir.

Pour ce qui concerne l'organisation des unités de réserve, elle doit permettre la constitution d'unités autonomes jusqu'au niveau régiment afin de disposer d'ensembles cohérents et significatifs pour remplir les différentes missions. Aller au-delà, brigade voire division, ne semble pas adapté à l'emploi qui doit être aujourd'hui prévu pour les réserves. Ceci ne préjuge toutefois pas d'évolutions qui pourraient se produire à long terme lorsque l'emploi et la constitution des réserves nouvelles auront trouvé entièrement leur place dans le nouveau dispositif de notre défense.

Enfin, pour des raisons pratiques évidentes, les unités de réserve devront recevoir un support minimum des unités d'active qui détacheraient quelques cadres pour aider les responsables réservistes à assumer leurs responsabilités à temps partiel. Ce dispositif ne signifie pas qu'il y aurait dérivation entre unité d'active et unité de réserve au sens où le terme est entendu aujourd'hui. L'unité de réserve aurait en effet son autonomie totale envers l'unité d'active aussi bien pour son recrutement que pour ses équipements ou ses missions.

## **212 - Le besoin d'une instance de coordination**

A côté de l'organisation militaire nécessaire à l'emploi des réserves, doit être mise en place une structure particulière en charge du suivi des problèmes de la gestion des réserves au sens large. La complexité des dispositions à élaborer et à mettre en oeuvre au profit des réservistes, comme la situation de ce dispositif à l'interface entre deux mondes en perpétuelle évolution, nécessite l'existence d'un organisme de concertation et de proposition qui permette d'adapter en permanence la situation du

réserviste aux évolutions de la société civile et des organismes utilisateurs des réserves.

Ce type de structure est essentiel au fonctionnement harmonieux du système des réserves. Les pays ayant mis sur pied des armées entièrement professionnalisées ont déjà reconnu ce besoin et instauré ce type d'organisme. Deux d'entre eux méritent une rapide présentation, en Grande-Bretagne et au Canada.

## 2121 - L'exemple britannique

### Le Comité National de liaison avec les employeurs ("*National Employers Liaison Committee*"-NELC-)

Ce comité a été créé en 1986 à la demande du Premier Ministre dans le but d'aider les ministres, et notamment celui de la Défense, à obtenir et développer le soutien des employeurs envers les réservistes. Un objectif second, mais de la plus grande importance, réside dans l'amélioration de la rétention des volontaires de la réserve en limitant les départs sous la pression des employeurs.

Le comité comprend 12 membres civils éminents, assistés de 4 conseillers militaires. La représentation se veut à la fois régionale et professionnelle. Parmi les membres actuels, il est possible de relever:

- le président de l'association des Chambres de commerce,
- le président de la Confédération de l'industrie britannique (***Confederation of British Industry -CBI-***),
- un dirigeant de la Confédération des syndicats (***Trade Union Congress -TUC-***),
- un représentant de la Chambre des Lords.

L'action du comité se traduit essentiellement par l'organisation d'actions de publicité et de relations publiques. Initiées dès 1987, elles sont tournées exclusivement vers les employeurs et ont pour objectif de les sensibiliser à l'apport que constitue l'appartenance aux réserves dans l'efficacité du personnel (organisation, méthode, sens de la hiérarchie, voire acquisition ou développement de compétences utilisables dans l'exercice de la profession). Il ne s'agit donc en aucune manière d'actions de recrutement, mais l'effet induit n'est pas négligeable et concourt à l'efficacité des efforts des associations de réservistes dans ce domaine.

Pour conduire sa politique, le comité dispose d'un budget, 1,7 millions de £ (15 M.F.), en réduction régulière toutefois. La question se pose en effet de savoir si les actions du comité doivent être maintenues en la forme ou s'exercer dans d'autres domaines que la publicité.

## 2122 - L'exemple canadien

### Le Comité de Liaison des Forces Canadiennes (CLFC)

La raison d'être du Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC) est d'augmenter la disponibilité des réservistes pour l'entraînement et les diverses activités des réservistes avec l'appui volontaire des employeurs à la Force de réserve.

A l'imitation des Etats-Unis et de la Grande-Bretagne, le Comité national d'appui des employeurs (CNAE), prédécesseur du CLFC, a été créé en 1978. A la fin des années 80, après la publication du Livre Blanc et l'introduction du concept de la force totale, il a été décidé de faire des efforts plus importants pour obtenir l'appui des employeurs. En décembre 1992, le nom du comité a été changé en Conseil de Liaison des Forces Canadiennes, pour mieux refléter les efforts déployés.

#### a - Missions

Les missions dévolues au Conseil sont les suivantes :

- accroître l'intérêt des employeurs pour les forces canadiennes (en particulier pour la première réserve) et, en général, mieux les informer ;
- promouvoir la force de réserve et la faire mieux apprécier ;
- obtenir des employeurs l'engagement d'appuyer la force de réserve en octroyant à leurs employés réservistes des congés leur permettant d'effectuer leurs activités militaires, tout en préservant leurs salaires, leurs déroulements de carrière et leurs congés normaux ;
- aider à résoudre les conflits survenant du fait qu'un employé est réserviste ;
- reconnaître l'apport et l'appui des employeurs et des syndicats ;
- encourager l'emploi des réservistes ;
- aider à créer des occasions d'embauche de réservistes dans les entreprises et secteurs particuliers ;
- représenter les intérêts des armées canadiennes et en particulier de la force de réserve lors des discussions avec les employeurs ;
- représenter les employeurs lors des discussions avec les forces canadiennes et le ministre de la Défense.

## b - Organisation

Le Conseil est un organisme civil qui rassemble des hommes d'affaires intéressés par les réservistes et qui mènent des actions auprès de leurs confrères dans l'intérêt de la force de réserve. Composé de 15 membres venant de tout le pays, le conseil est directement rattaché au ministre de la Défense qui en nomme son président. Il y a un président au niveau de chaque province et un vice-président au Québec et en Ontario. Les membres du Conseil sont volontaires et non rémunérés. Normalement, ni les réservistes, ni les représentants d'unités ne devraient entrer en rapport avec les membres du Conseil.

Un réseau d'officiers de liaison provinciaux, de un à trois par province, officiers de réserve du grade de colonel ou lieutenant-colonel, aide les membres civils du conseil à traiter avec les militaires. Ces officiers de liaison provinciaux traitent aussi avec les unités et les réservistes, les membres du Conseil traitant eux avec les employeurs.

Le secrétariat national du CLFC travaille auprès du responsable de l'ensemble des réserves et des cadets au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa. Son rôle vis-à-vis de cette instance est de diriger, conseiller, coordonner et appuyer le Conseil et ses officiers de liaison.

La chaîne hiérarchique normale est donc la suivante : réserviste, représentant de l'Appui des Employeurs de l'unité, officier de liaison provincial, CLFC.

En cas d'urgence un "numéro vert" est à la disposition des représentants de l'Appui des Employeurs (RepAE) et éventuellement des réservistes, cette facilité ne devant pas toutefois conduire à s'affranchir de la voie hiérarchique.

## c - Les programmes d'appui aux employeurs

Les programmes suivants ont été établis par le CLFC :

- *le programme "approche"*: contact avec les employeurs par courrier, bulletins d'information et articles de presse, conférences, etc.
- *le programme "ExécuTrek"* : information des employeurs sur l'entraînement et les fonctions tenues par les réservistes grâce à des visites d'unités,
- *le programme de récompenses* : reconnaissance et encouragement des employeurs qui appuient la force de réserve,
- *le programme de médiation* : prévention, éventuellement aide à la résolution, des conflits pouvant survenir entre réservistes et employeurs,
- *le programme d'appui des unités de la Réserve (PAUR)* : aide au profit des unités et des réservistes pour entrer en rapport avec les employeurs,

- le programme d'aide pour l'embauche des réservistes (PAER).

Le Comité de Liaison des Forces Canadiennes offre donc des caractéristiques tout à fait originales quant à sa composition et à son champ d'action. Il traduit une culture nord-américaine de constitution de clubs d'influence par les partenaires concernés mais ici, en plus, sous les auspices et en coopération avec une grande administration, le ministère de la Défense.

Depuis sa création, il tient certainement un rôle essentiel de contact et de relais entre les forces armées canadiennes et le monde économique civil pour une promotion efficace des réserves du pays dont chacun retire un bénéfice réel.

### **2123 - Une solution française**

La tradition anglo-saxonne des clubs d'influence explique l'existence et les particularités des comités de soutien aux réserves, soit par la communication publique, soit par les dispositions plus variées qui viennent d'être rapidement présentées.

Leur transposition à l'identique dans notre pays paraissant pour le moins aléatoire, il convient de trouver une formule qui réponde au même besoin de sensibilisation du monde des employeurs à l'intérêt d'avoir, parmi les salariés, des membres des réserves et donc de faciliter les relations avec la Défense, tout en étant un lieu de concertation pour la mise au point des adaptations juridiques déjà évoquées.

Les prises de contact avec toutes les parties concernées par la participation à cette instance permettront d'en préciser les contours (composition, attributions précises, moyens) et il ne saurait être question d'anticiper sur les choix qui seront faits. Toutefois, les objectifs généraux qui doivent présider à la constitution de cet organisme, qui serait un comité de liaison Défense-Entreprises-Protection sociale pour les réserves, peuvent être précisés.

Le comité de liaison aurait les fonctions essentielles suivantes :

- promouvoir les réserves auprès des structures civiles d'emploi de toutes natures,
- faciliter les rapports employeurs-employés pour la détermination des contraintes auxquelles sera soumis l'employé envers les réserves,
- proposer les mesures d'adaptation nécessaires de la situation matérielle et juridique des réservistes pour les adapter aux évolutions économiques et sociales du pays,
- participer à la promotion générale des réserves dans notre pays, en coordination avec les autres organes chargés des relations publiques de la Défense.

Il s'agit par là de dépasser les exemples aussi bien canadien que britannique pour donner au comité de liaison un rôle actif à l'interface entre la société civile et les institutions en charge d'assurer la sécurité et la défense du pays. Cette fonction éminente dans l'aide à la sécurité globale et du pays, et plus particulièrement dans le

développement du lien Armées-Nation implique la participation au comité des responsables les plus élevés des sphères concernées.

***Proposition 5 : créer un comité de liaison regroupant les représentants des ministères utilisateurs, les employeurs et les organismes de protection sociale des réservistes, en charge du suivi des adaptations nécessaires à la situation des réservistes.***

### **213 - Un rôle rénové pour les associations de réservistes**

De longue date, de nombreuses associations de réservistes se sont constituées pour rassembler, géographiquement et par catégorie de personnel, les réservistes qui souhaitent tenir un rôle actif dans notre défense. Elles ont même assumé, par le passé, une partie de la formation prémilitaire des jeunes français. Il convient aujourd'hui de leur confier des fonctions nouvelles qui correspondent au potentiel de dévouement et d'enthousiasme de leurs membres.

L'exemple britannique peut donner un aperçu des fonctions qu'elles pourraient jouer dans l'organisation future de la réserve.

#### **2131 - L'exemple britannique**

Les associations territoriales d'auxiliaires et de volontaires de la réserve (*Territorial, Auxiliary and Volunteer Reserve Associations -TAVRAs-*) sont des organismes interarmées instaurés par la législation sur les réservistes, dont les fonctions viennent compléter celles qui sont assumées par les armées. A ces dernières, il revient de commander et d'instruire les réserves ; aux associations, créées en 1908, est dévolu le rôle de maintenir le lien avec l'environnement local en assurant directement le recrutement des réserves, leur administration, équipements militaires exclus, mais surtout en constituant le relais indispensable entre les armées et le monde civil d'où viennent les réservistes. Il existe aujourd'hui 14 TAVRAs, chacun des 6 districts militaires en ayant au moins 2 dans son ressort territorial.

Chaque association regroupe des militaires d'active comme de réserve, des élus et des fonctionnaires locaux, des représentants des professions libérales comme du monde de l'industrie et du commerce, aussi bien que des syndicalistes. Elles rassemblent donc un échantillon de l'ensemble des acteurs de la société britannique afin de les impliquer tous dans l'administration des réserves. Tous sont bénévoles.

La loi accorde la personnalité morale à chacune des associations. Si elles ne jouent aucun rôle dans les opérations de mobilisation ni en matière d'instruction, leurs fonctions sont cependant primordiales. Elles disposent d'un budget propre, alimenté par le ministère de la Défense, pour passer des contrats et décider des campagnes publicitaires à mener pour favoriser le recrutement, mais aussi pour gérer un parc

immobilier important. Leur action s'exerce en faveur des réservistes comme des cadets dans les domaines suivants :

- \* **recrutement et publicité**, pour procurer le personnel réserviste aux unités mises sur pied localement. Chaque année, environ 20 000 réservistes sont recrutés ;
- \* **liaison avec les employeurs** pour faciliter l'accès aux réserves de tous les volontaires et aplanir les difficultés qui peuvent entraîner le non-renouvellement des contrats ;
- \* **gestion de l'infrastructure**. Celle-ci est constituée de 2 000 emprises environ qui vont de la magnifique caserne du duc d'York en plein centre de Londres aux cabanes en bois pour loger les cadets dans les Highlands. Pour l'année fiscale 95/96, les associations disposaient d'un budget d'environ 100 millions de £ (environ 800 M.F.) pour entretenir ce parc immobilier.

Les 14 associations se sont regroupées en un Conseil (*Council of TAVRAs*), organisme non officiel mais très influent, pour coordonner et renforcer leurs vues sur l'évolution de leurs domaines d'action. Le conseil se réunit deux fois par an sous l'autorité du sous-secrétaire d'Etat aux forces armées ; il dispose d'un comité exécutif pour préparer et exécuter les décisions prises.

### **2132 - Une solution nationale possible**

Notre pays dispose d'un réseau dense d'associations dont l'objet est le plus souvent de rassembler ceux de nos concitoyens qui, dégagés des obligations de l'activité, souhaitent continuer à oeuvrer pour la défense militaire du pays à un titre ou à un autre. Les associations ont même tenu par le passé un rôle important qui s'est peu à peu estompé. Demain, la part prise par les associations dans le fonctionnement du dispositif des réserves doit être revalorisée en raison de la forte potentialité de leur apport.

Bien qu'appartenant dans la majorité des cas à des unités structurées, le réserviste aura inmanquablement le sentiment de l'isolement en raison de la dispersion géographique des éléments constitutifs des unités et l'association devra être son point de contact et de ralliement. Le regroupement en associations autorisera par ailleurs la remontée des préoccupations et des difficultés aussi variées que le seront les situations professionnelles afin d'y apporter les solutions nécessaires. Enfin, il faut reconnaître que beaucoup des actes de la gestion des réservistes, et notamment une grande partie de la formation, ne pourra être totalement assurée par du personnel d'active en nombre réduit. Tout cet ensemble de raisons milite, sans doute avec d'autres, pour une profonde rénovation du rôle que devront à l'avenir tenir les associations de réservistes.

Différentes voies peuvent être envisagées pour redonner aux associations un rôle qui corresponde à ces objectifs généraux. Elles pourraient ainsi participer aux actions suivantes :

- au niveau national et local, participation aux instances permanentes de conciliation, de concertation et de régulation de l'organisation des réserves, en étant notamment représentées au comité de liaison,
- sensibilisation de la jeunesse à la nécessité de la défense du pays, et organisation à son profit d'activités et de visites diverses, notamment par leur participation aux activités qui seront organisées dans le cadre du rendez-vous citoyen,
- organisation de différentes activités des réservistes, notamment les challenges de tir qui pourraient être remis en vigueur,
- organisation des préparations militaires au cas où les armées souhaiteraient les maintenir au-delà du maintien du service national pour favoriser le recrutement des professionnels.

Par les associations se ferait mieux sentir le rôle essentiel des réserves dans l'entretien du lien Armées-Nation par des actions permanentes de sensibilisation du pays à la politique de défense choisie et mise en oeuvre par toutes les catégories de personnel militaire. Il ne fait pas de doute que cette action au quotidien ne manquerait pas d'avoir des effets favorables sur le recrutement des professionnels.

***Proposition 6 : rénover le rôle des associations de réservistes en les faisant participer à la gestion et à la formation des réservistes, ainsi qu'en recourant à elles pour les diverses actions visant à faire vivre le lien armées-nation.***

## **22 - LES MOYENS DES RESERVES**

Les missions et l'organisation des réserves vont connaître un profond bouleversement avec la réforme globale de notre défense. Ces objectifs sont essentiels pour l'efficacité de tout notre outil, ce qui révèle une ambition réelle mais raisonnable par rapport au passé récent. Pour y parvenir, les moyens adaptés doivent être dégagés afin que la réforme se traduise par la mise sur pied d'une réserve efficace, qu'elle soit militaire ou civile.

### **221 - Les hommes et les femmes de la réserve**

En considération de la réforme globale de la défense, il convient d'analyser d'abord quelles catégories de citoyens pourraient appartenir aux réserves futures, par obligation ou par volontariat. Pour garantir une ressource minimale comme pour utiliser au mieux certaines compétences, une obligation de service dans la réserve peut être instaurée. Pour susciter le volontariat, des dispositions particulières seront à élaborer pour faire naître et satisfaire le désir de servir dans les réserves.

Membres d'un ensemble, les réservistes se différencieront selon le degré de disponibilité qu'ils accepteront d'avoir au regard des possibilités d'emploi.

Enfin, quelques réflexions viendront éclairer les grands traits de leur formation au cours de leur service dans la réserve.

### **2211 - Qui pourrait être soumis à l'obligation de service dans les réserves ?**

L'interrogation peut s'appliquer à différentes catégories de nos concitoyens, qu'ils soient ou non concernés par la réforme en cours.

#### ***\* Les jeunes garçons, et plus tard jeunes filles, après aptitude déterminée lors du rendez-vous citoyen ?***

Il ne serait pas souhaitable de faire obligation d'appartenir à la réserve à tous les jeunes, garçons ou filles, dont l'aptitude au service serait déterminée à l'issue du rendez-vous citoyen. Ce serait en effet revenir au système ancien de réserves trop nombreuses, mal connues et très mal gérées qui ne répondraient pas aux objectifs qui ont été précédemment cernés.

Il pourrait toutefois apparaître souhaitable de leur rappeler, dans la future loi relative au nouveau service national, l'obligation générale, ou civique, qui pèse sur chaque citoyen, de répondre à l'appel, en cas de péril majeur pour la Patrie, pour participer directement à la défense militaire du pays.

#### ***\* Les jeunes volontaires dans l'une des nouvelles formes de service national ?***

Les avis des responsables rencontrés sont partagés à cet égard. Le volontariat pour un service actif pourrait normalement se prolonger par une obligation plus ou moins longue dans la réserve ; mais il est aussi soutenu que cette contrainte pourrait dissuader un certain nombre de jeunes de se porter volontaires pour l'une des formes nouvelles de service et qui ne souhaiteraient effectuer qu'un service bref au profit de la Nation. Aucune étude d'impact d'une éventuelle obligation n'est disponible pour trancher ce choix mais l'argument de dissuasion ne pouvant être écarté, il ne semble pas opportun d'imposer une telle obligation.

En revanche, si tous les volontaires ne doivent probablement pas être réservistes, les responsables de la mise sur pied des réserves civiles (Police et Sécurité civile) souhaitent que tous leurs réservistes aient été volontaires dans la forme de service correspondant.

**\* Le personnel ayant achevé un contrat plus ou moins long de service actif dans les armées ?**

Une obligation peut être imaginée pour eux, en étant toutefois renvoyé à la remarque précédente sur l'impact d'une telle obligation sur le recrutement. Il faut toutefois préciser qu'il pourrait ne s'agir que d'une obligation de disponibilité peu contraignante, cette catégorie de personnel n'ayant pas besoin, au cours des quelques années qui suivent immédiatement le terme du service actif de suivre une quelconque formation.

Une disponibilité élevée ne leur serait appliquée que sur la base du volontariat, disposition qui serait de nature à réduire l'impact négatif de la contrainte.

**\* Les cadres de carrière à l'issue de leur service actif ?**

Il semble que ce soit la catégorie de personnel à laquelle l'obligation de réserve soit la plus facile à appliquer, étant entendu qu'il s'agirait, comme pour la catégorie précédente, d'une simple obligation de disponibilité minimum avec possibilité de se porter volontaire pour participer plus aux actions des forces.

Pour ces deux dernières catégories de personnel, se pose évidemment la question de la durée de la période obligatoire d'appartenance à la réserve. Deux règles peuvent être envisagées :

- une période fixe pour tous, de 3 ou 5 ans, ou d'une autre durée. La disposition a l'avantage d'être simple. Mais, pouvant présenter l'inconvénient de maintenir dans la réserve des cadres âgés en fin d'activité, elle ne pourrait s'appliquer qu'à du personnel ayant effectué un contrat court.

- une période variable, inversement proportionnelle à la durée des services effectués selon un barème à déterminer. Ainsi, à partir d'une obligation de service de 5 ans dans la réserve jusqu'à 15 années de service actif, l'obligation pourrait être réduite d'une année par tranche de cinq années de service actif supplémentaire.

Au-delà de cette obligation, le service dans la réserve pourrait se poursuivre pour les seuls volontaires.

Enfin, il faut préciser que ce principe d'obligation ne s'applique qu'aux anciens militaires d'active, le personnel quittant le service actif dans la police et la Sécurité civile étant trop âgé pour rejoindre utilement la réserve.

**\* Le personnel des entreprises civiles travaillant en sous-traitance de soutien de certaines composantes de la défense ?**

Il s'agirait d'adapter le concept de "*sponsored reserves*" de l'armée britannique qui fait obligation au personnel de certaines entreprises travaillant au soutien de la Défense d'être en totalité ou en partie membres de la réserve volontaire. En cas de besoin, ce personnel revêt l'uniforme pour bénéficier de la protection assurée aux militaires. Cette catégorie de réservistes sera d'autant plus intéressante à l'avenir que se développera

la sous-traitance dans les armées et que les systèmes d'armes sont de plus en plus complexes à mettre en oeuvre mais aussi à soutenir.

***Proposition 7 : instaurer une obligation de service dans la réserve militaire pour les anciens militaires d'active, sous contrat ou de carrière, pour une durée variant avec la durée du service actif, ainsi que pour le personnel des entreprises civiles qui participent directement au soutien des matériels.***

## **2212 - Le recrutement des réservistes volontaires**

### a - Dans la réserve militaire

Les volontaires constitueront le second flux d'entrée dans les réserves. Leur origine pourra être des plus variées, jeunes ayant ou non accompli un service volontaire, anciens militaires d'active, dans une fourchette d'âge de recrutement assez large.

Ce volontariat devra être favorisé aussi bien pour satisfaire les besoins des armées que pour obtenir une participation la plus large possible des citoyens à la défense du pays.

La troisième partie de ce rapport est consacrée à la nécessité d'établir un ensemble de garanties qui permettent au réserviste de ne pas subir de préjudice du fait de son engagement. Encore faudra-t-il que cet engagement ait lieu.

Pour cela, diverses mesures devront être développées pour faire connaître et apprécier les réserves. Cet effort devra être l'affaire de tous les utilisateurs de réservistes qui procéderont à ce recrutement au même titre que celui effectué pour les engagés. Deux principes semblent toutefois devoir être particulièrement recommandés comme traits communs à l'ensemble des armées et services :

- les volontaires devront être affectés dans des unités aussi proches que possible de leur domicile pour faciliter la formation comme pour assurer la plus grande motivation dans la participation à toutes les activités.

- le recrutement sera d'autant mieux assuré que les jeunes seront sensibilisés à l'attrait des réserves le plus tôt possible. Il serait tout à fait souhaitable de mettre sur pied un dispositif de formation prémilitaire des jeunes lycéens, étudiants ou travailleurs pour les préparer et les inciter à rejoindre qui le service armé de la Nation à temps complet (les professionnels), qui le service à temps partiel (les réservistes). Ainsi serait offert à nos jeunes concitoyens un éventail assez large de possibilités pour consacrer une part plus ou moins longue, et plus ou moins partielle, de leur temps à la défense de la collectivité, mais aussi les moyens de marquer leur attachement à l'ensemble de l'outil de défense.

***Proposition 8 : organiser le recrutement de réservistes militaires volontaires sur des bases identiques à celui des engagés, en y ajoutant les impératifs de la localisation des affectations.***

b - Dans les réserves civiles

Le recrutement dans les réserves civiles, qui comprendraient essentiellement des non-gradés, et même uniquement eux pour la police nationale, se ferait essentiellement, sinon exclusivement, à partir des jeunes ayant effectué un service volontaire dans le même service public.

Les responsables rencontrés insistent donc sur l'importance de parvenir à un flux suffisant dans cette forme de service (volet protection du service défense-protection) grâce notamment à une rémunération d'un niveau convenable. Il faudra ensuite, pour intégrer une partie de ces jeunes dans les réserves, leur assurer également des garanties et des compensations matérielles satisfaisantes.

Pour l'instant, le coût de ces dispositions n'est pas chiffré, mais il est évident que les crédits nécessaires devront être inscrits dans les budgets à venir du ministère de l'Intérieur pour donner un contenu concret au projet.

***Proposition 9 : établir, pour le volontariat du service national dans les administrations civiles, des conditions suffisamment attractives pour assurer un flux important à partir duquel seront recrutés les volontaires dans les réserves civiles.***

### **2213 - Différents niveaux de disponibilité pour différentes catégories de réservistes**

Les études en cours conduites par ailleurs sur les réserves futures des armées proposent une catégorisation des réserves qui, à côté d'une réserve gérée (Première réserve) comprendrait un ensemble vaste (Deuxième réserve) qui constituerait une sorte de réservoir pour la première. La première réserve aurait elle-même une composante principale, très disponible et bien instruite, qui engloberait environ le quart des 100 000 hommes prévus.

Un autre partage peut être établi qui correspondrait mieux aux nécessités de la constitution et de l'emploi des réserves.

Rompant avec le schéma ancien, les futures réserves doivent être toutes parfaitement connues, gérées et instruites en fonction de leur emploi possible. Il n'est donc pas utile de reconstituer un ensemble vaste, mal connu et peu utilisable qui rappellerait trop la situation passée. Les réserves doivent donc avoir un périmètre bien défini à l'intérieur duquel s'appliqueront des règles claires.

L'ensemble des réservistes ne doit, ni ne peut, cependant être monolithique. Les possibilités d'emploi, qui ont une importance capitale sur la situation à organiser pour le réserviste, doivent guider la catégorisation. Il importe en effet de bien distinguer, dans le périmètre évoqué, deux ensembles distincts :

\* Le premier serait constitué d'un nombre réduit de réservistes, très spécialisés et très instruits, auxquels il serait possible de faire appel avec un préavis très bref et qui auraient exprimé un volontariat dans ce but, démarche qui constituerait un très fort engagement à participer à des opérations en renfort des professionnels à temps complet. Ce serait une **réserve hautement disponible**. Son effectif serait de quelques milliers tout au plus auxquels il serait fait appel individuellement. De telles conditions d'emploi nécessiteraient à l'évidence l'octroi de garanties professionnelles et sociales tout à fait particulières.

\* Le second ensemble comprendrait tout le reste de la réserve dont les délais de convocation et de mise sur pied seraient plus longs et dont les activités, essentiellement d'instruction et d'entraînement, seraient planifiables. Pour cette catégorie de réservistes, les contraintes, notamment en matière d'emploi, seraient moins fortes, pour le réserviste comme pour son employeur.

Les dispositions statutaires relatives à l'emploi seraient donc différentes en fonction de la catégorie d'appartenance.

Cette typologie des réserves doit s'appliquer aux réserves civiles aussi bien qu'à la réserve militaire. En effet, les premières seront soumises à des conditions d'emploi qui se rapprocheront parfois des secondes. Si certaines convocations peuvent être organisées à l'avance, visites de personnalités, campagne de prévention des feux de forêt en été, le besoin peut aussi apparaître d'un recours inopiné à des renforts en cas de troubles graves de l'ordre public ou de catastrophe naturelle. Police et sécurité civile doivent donc disposer d'un effectif particulier de réservistes disposés à quitter très rapidement leur activité professionnelle.

La différenciation ici proposée présenterait le grand avantage d'introduire la souplesse indispensable dans la gestion comme dans l'emploi des réservistes. Ceux qui le veulent, et le peuvent, pourraient ainsi faire acte de volontariat pour la réserve hautement disponible en en connaissant les exigences fortes. Pour les autres, l'appartenance à la réserve autoriserait une participation à la défense du pays qui se concrétiserait surtout par des périodes d'instruction, sans que puisse être crainte une rupture inopinée avec le monde professionnel et personnel. La possibilité serait évidemment largement ouverte de passage d'une catégorie à l'autre au gré de l'évolution de la situation de chacun.

**Proposition 10 : définir les différentes catégories de réservistes en fonction de leur possibilité d'emploi :**

- une réserve **hautement disponible**, peu nombreuse, mais qui serait prête à participer au renfort individuel des forces d'active avec un bref préavis,

- le reste de la réserve dont les activités pourraient être planifiées, réduisant par là les contraintes de l'appartenance aux réserves.

## **2214 - Les effectifs des réserves**

L'ambition de l'emploi comme de l'organisation générale des réserves doit se traduire *in fine* dans les effectifs à prévoir pour l'ensemble des réserves.

### a - Les réserves civiles

Les responsables de la Police Nationale et de la Sécurité Civile ont établi leur besoin en réservistes de façon précise pour les missions qu'ils prévoient de leur confier. Ces besoins sont les suivants :

- pour la Police Nationale : **50 000**, soit les effectifs actuellement procurés par les anciens policiers auxiliaires, répartis dans les commissariats dans tout le pays.

- pour la Sécurité Civile : **3 000** au total, en renfort des unités de sécurité civile, et en plus des sapeurs-pompiers volontaires.

### b - Les réserves militaires

Pour ce qui concerne les effectifs des réserves militaires, il convient de distinguer la réserve hautement disponible de l'ensemble des réserves.

Le besoin pour la première catégorie est à définir par chaque armée et service. Compte tenu du sureffectif à prévoir pour pallier les difficultés de réponse aux appels, il ne devrait pas excéder **quelques milliers** de réservistes gérés de façon très individualisée au niveau national.

Pour le reste, le besoin total est important, notamment au regard de la nécessité d'assurer la mission de défense du territoire. Il n'a pas été possible au rapporteur d'obtenir que cette étude soit faite et seule une estimation très globale peut être avancée. A terme, ce sont **environ 250 000 réservistes** qui devraient constituer cet ensemble pour répondre aux besoins de la mise en oeuvre des plans de couverture générale et d'aide aux services publics en cas de crise grave et d'engagement de la majorité des troupes professionnelles dans des opérations extérieures.

**Proposition 11 : prévoir, à terme, pour la réserve militaire, des effectifs totaux d'au moins 250 000 hommes afin d'assumer les missions qui leur seront confiées.**

## **2215 - La formation des futures réserves**

Le besoin en formation sera très variable selon l'origine des hommes et des femmes de la réserve, qu'elle soit civile ou militaire. Il convient en effet, dans ce domaine, de distinguer ceux et celles qui auront accompli un service actif, comme volontaire, sous contrat ou de carrière, des réservistes qui n'auront aucune expérience antérieure.

Dans le premier cas, il n'est pas excessif d'affirmer que le besoin sera à peu près nul au cours des années qui suivront immédiatement la fin du service ; tout au plus peut-on prévoir, sur le modèle néerlandais, la possibilité d'organiser une rencontre annuelle d'information réciproque de très courte durée.

Le problème de la formation se pose en revanche de façon très différente pour ceux et celles qui veulent rejoindre la réserve sans service actif préalable, ce qui constitue une réelle novation dans la gestion des réserves. Il faut immédiatement préciser que cette situation ne pourra concerner que les réserves militaires puisque les réservistes civils seront recrutés parmi les anciens appelés volontaires qui auront donc reçu une formation utile pour l'essentiel de leur vie dans la réserve avec un besoin de simple mise à jour au fil des années.

Trois phases peuvent être distinguées dans la formation des réservistes militaires :

- **une formation prémilitaire facultative.** L'accent a déjà été mis sur l'intérêt d'une telle démarche pour le recrutement. Il faut ajouter que, s'adressant à de très jeunes gens et jeunes filles, ce type de formation qui pourrait être dispensé pendant les périodes de vacances est peu pénalisant en terme d'emploi et peut au contraire constituer une activité estivale attrayante et rémunérée pour une partie de la jeunesse. Elle réduirait en outre considérablement, ou rendrait inutile la formation initiale. Cette formation de jeunes, appelés cadets sous d'autres cieux, pourrait être d'une durée d'environ un mois et, s'adressant à des jeunes de 16 à 18 ans, constituer une activité et un lieu de rencontre particulièrement favorable au rapprochement de jeunes d'origines socioculturelles très différentes.

**Proposition 12 : organiser une formation prémilitaire pour les jeunes de la réserve militaire au cours des périodes de congés scolaires.**

- **la formation initiale obligatoire.** Cette phase constituera une novation essentielle dans la gestion des réserves puisqu'il s'agira d'obtenir des réservistes opérationnels à partir d'une ressource n'ayant aucune connaissance militaire. Il s'agira donc de donner les connaissances militaires minimales au cours d'une période bloquée relativement longue, 3 à 4 semaines, qui pourrait couronner une série de séances hebdomadaires d'initiation réparties sur une année scolaire. Si les mesures

attractives nécessaires sont prises, une telle formation sera en mesure d'intéresser le nombre nécessaire de nos jeunes concitoyens. A l'issue de la période bloquée de la première année, la formation initiale pourra éventuellement se poursuivre au cours des convocations annuelles de 10 à 15 jours pendant les deux années suivantes.

***Proposition 13 : établir, pour les réservistes militaires volontaires sans expérience préalable, une formation initiale constituée de séances hebdomadaires sur une année et couronnée par une période bloquée de 3 à 4 semaines en été.***

- **la formation continue.** Il est possible de distinguer dans ce domaine la formation nécessaire à un entretien des connaissances qui ne devrait pas excéder une dizaine de jours par an, donc avec coût et contraintes réduits, de la formation de perfectionnement pour ceux qui le souhaitent. Dans ce dernier cas, indispensable pour pourvoir à tous les besoins des armées, la formation serait évidemment plus longue à certaines périodes où une formation adaptée serait dispensée pour acquérir une spécialisation ou postuler pour un avancement. Sa finalité comme son contenu incitent à en calquer les caractéristiques sur celle dispensée aux militaires d'active comme c'est largement le cas aujourd'hui.

## **222 - Les équipements**

Formée, entraînée, la réserve devra disposer de moyens matériels adaptés à ses missions. Leur détermination sera effectuée au fur et à mesure que sera précisée la répartition des missions et que se constitueront les différentes composantes de la réserve. Les projets concernant les réserves civiles ne semblent pas présenter de difficultés essentielles à cet égard, en raison précisément de leur type d'équipement, souvent individuel, léger, et déjà en dotation dans les futures structures d'emploi.

Pour la réserve militaire en revanche, la variété des missions à remplir, et notamment les impératifs de la défense du territoire, nécessitent des équipements plus lourds en armement comme en moyens de transport et de combat. Sans songer à imiter les fortes réserves américaines ou britanniques, il semble toutefois qu'un équipement convenable de notre réserve militaire devra être assuré en rupture avec les pratiques actuelles. Les futures réserves militaires, pour remplir leurs tâches opérationnelles, mais aussi pour être valorisées et tenir la place qui leur revient, devront disposer d'équipements équivalents, par leur nature comme par leur qualité, aux forces d'active.

A moyen terme, l'objectif peut être atteint sans dépenses considérables par l'équipement des réserves avec les matériels rendus disponibles par la réduction à venir de nos armées. Mais il conviendra, à plus long terme, de ne pas omettre ce besoin de dépenses en capital pour la réserve dans les futures lois de programmation pour assurer ainsi un renouvellement régulier des équipements, comme pour les forces d'active.

***Proposition 14 : utiliser les équipements rendus disponibles par les restructurations à venir pour équiper convenablement les réserves militaires, et prévoir d'inclure les besoins en renouvellement à l'avenir dans les futures lois de programmation.***

## **223 - Les moyens financiers**

Des effectifs plus importants, des équipements modernes à renouveler nécessitent évidemment des moyens financiers adaptés à ce projet, dont le montant ne peut être ici établi précisément, mais qui dépasseront certainement les crédits actuellement prévus jusqu'en 2002. Les prévisions actuelles doivent donc être considérées comme adaptées à une lente montée en puissance, l'achèvement du nouveau dispositif de réserves devant intervenir ultérieurement avec des crédits budgétaires qui devront être accrus. L'importance de la réserve, qu'elle soit civile ou militaire, impose cet effort, le rapport coût/efficacité étant, c'est toujours le cas, sensiblement inférieur à celui des professionnels.

Le rapport annexé à la loi de programmation 1997-2002 prévoit une évolution des crédits consacrés aux réserves (en millions de francs 1995), de 240 MF en 1997 à 584 MF en 2002. Il est nécessaire, au-delà de l'échéance de la loi, de prévoir dès aujourd'hui une augmentation significative du montant de ces crédits. En effet, dans le schéma actuellement prévu de 100 000 réservistes dans la première réserve, le coût des besoins estimés par les armées et services s'élève à 1 336 millions de francs en 1996<sup>5</sup>. Il faut aussi souligner que dès aujourd'hui, les crédits consacrés aux réserves, pourtant peu nombreuses et peu coûteuses dans le dispositif actuel, ont été insuffisants de près d'un quart en 1995 (52 MF en surcoût pour un budget de 233 MF).

Si l'objectif proposé d'un volume des réserves plus important pour l'adapter à leurs missions doit être retenu, l'effort financier à leur consacrer devra en être accru d'autant, notamment pour le financement des mesures incitatives à la fidélisation, comme aux garanties matérielles à accorder aux réservistes.

***Proposition 15 : prévoir, au-delà de l'actuelle loi de programmation, une forte augmentation des crédits alloués aux réserves qui répondent à l'augmentation de leurs effectifs et aux besoins en incitation au recrutement et en fidélisation des réservistes.***

<sup>5</sup> Annexe VI du rapport Réserves 2015 établi par l'Inspecteur des Réserves et de la Mobilisation de l'Armée de Terre.

## **224 - Les infrastructures**

La constitution des réserves futures, organisées, gérées et bien équipées, nécessite, notamment pour la partie qui sera composée d'unités constituées, de disposer des infrastructures nécessaires. Pour obtenir un recrutement localisé, ces installations de réserves devront être nombreuses et réparties sur tout le territoire.

Dans ce domaine également, la restructuration en cours des forces armées va dégager des possibilités dont il convient de tirer tout le profit pour mettre sur pied les nouvelles réserves.

Ce point est peu souvent évoqué et il ne saurait ici être question d'établir une implantation future de la réserve dans notre pays. Avant de procéder à une aliénation trop rapide des emprises militaires, il est nécessaire de prendre en compte les besoins nouveaux des réserves. La mise sur pied dans de nombreuses garnisons de centres destinés à des unités de réserve présenterait par ailleurs l'avantage de réduire le choc lié à la dissolution ou au transfert d'unités d'active.

***Proposition 16 : après étude des implantations futures des unités militaires de réserve par chacune des armées, conserver les emprises militaires nécessaires à chacune d'elles libérées par les restructurations à venir.***

### **CONCLUSION PARTIELLE**

Dans le cadre de missions élargies et bien identifiées, les besoins, sinon les exigences, des nouvelles réserves dépassent, en volume comme en crédits, les dispositions retenues dans la nouvelle loi de programmation. La contradiction peut être surmontée dès lors que le concept ici proposé ne peut se réaliser sur les six années prévues de la période de transition. Sans repousser cette échéance à 2015, ce qui est probablement trop éloigné, il est possible de voir les réserves futures atteindre le format proposé vers 2005-2008. La croissance des crédits programmés jusqu'en 2002 doit donc être considérée comme une lente montée en puissance qui doit se poursuivre plus vigoureusement au-delà du terme de la loi. Mais cette démarche devra être poursuivie pour la réalisation effective de l'outil.

Durant la période de transition toutefois, il est absolument essentiel que se réalise le changement de perception de nos réserves. Il faut donc dès maintenant, et même dans le cadre de ressources très contraintes, affirmer la nouvelle doctrine et donc la nouvelle considération portée aux réservistes. Il importe donc de procéder au redéploiement des moyens prévus entre les armées et la gendarmerie pour partir sur des bases renouvées pour la constitution des réserves de demain, tout en se fixant des objectifs plus ambitieux, mais au total moins coûteux, pour accroître l'efficacité de l'outil militaire dans son ensemble.

Cette conception globale, résolument novatrice, de l'emploi et de l'organisation des réserves doit évidemment s'appuyer sur un statut nouveau des réservistes.

### III - LES GARANTIES A INSTAURER

L'élaboration d'un ensemble de règles juridiques qui organisent la situation du réserviste constitue un élément déterminant de la réalité et de l'efficacité de tout notre système de réserves pour l'avenir.

A cet égard, notre pays ne se trouve pas dans une situation exceptionnelle puisque, dès lors qu'il s'agit d'avoir un recours fréquent aux militaires à temps partiel, tous les pays, et notamment ceux qui disposent d'armées professionnelles, doivent instaurer un ensemble de règles, légales ou non selon les pays, mais où le principe essentiel de garantie des droits du réserviste est une constante.

Le réserviste a besoin de garanties car il va se trouver constamment soumis à deux situations juridiques distinctes. "Deux fois citoyen" selon l'expression de Winston Churchill, à l'interface entre la société civile et une institution étatique, le réserviste connaît bien les droits et obligations de son activité professionnelle comme de son engagement au service de la communauté. Toute la difficulté réside dans la définition des conditions de passage de l'une à l'autre, avec une plus ou moins grande rapidité, pour une durée plus ou moins longue et parfois mal connue, et sans qu'il en subisse de préjudice dissuasif. Il convient donc que des aménagements soient apportés aux deux situations juridiques, professionnelles et sociales d'un côté, militaire de l'autre, pour que le va-et-vient de l'une à l'autre se réalise sans difficultés. Or, si une telle démarche est chose courante dans les pays anglo-saxons où la mobilité professionnelle est élevée, il s'agit encore chez nous souvent d'une exception qui a souvent été réglée au cas par cas, par accord entre bonnes volontés, sans dispositif juridique global.

#### 31 - UNE NECESSITE COMPLEXE

Les perspectives d'emploi ne permettent plus de rester dans une situation incertaine et la loi à adopter par le Parlement doit organiser cette situation. Si la communauté des situations à régler conduit à ne pas différencier essentiellement réserves civiles et militaires, en revanche deux difficultés se présentent immédiatement pour la réalisation de cette entreprise.

**En premier lieu, le très grand nombre d'acteurs concernés par la mise au point du dispositif juridique.** Au premier rang de ces acteurs figure l'ensemble quasiment illimité des professions et emplois civils de toutes natures : emplois du secteur privé comme du secteur public, salariés ou non, professions libérales et indépendants, sans oublier les étudiants. Il convient en effet que personne ne soit exclu de la possibilité de

devenir membre des réserves. Il faut donc que le champ d'application du dispositif soit exhaustif pour l'ensemble des activités de notre pays, ce qui en soi constitue déjà un défi.

Le second élément de diversité réside dans la multiplicité des partenaires sociaux dont il faudra recueillir les avis et l'accord pour la mise en place des nouvelles réserves : organisations syndicales, organismes de protection sociale du régime général et de tous les régimes particuliers, différentes caisses de retraite principales et complémentaires pour ne citer que les principaux. Si l'on considère que les mesures décidées pour les réserves ne seront effectives que si elles sont acceptées, donc bien connues de tous, l'action de persuasion et de négociation sera longue mais indispensable.

Ainsi doit être élaboré un ensemble de relations bilatérales entre quatre groupes d'acteurs :

- les ministères utilisant les réserves (Défense et Intérieur),
- les réservistes,
- les responsables des structures civiles d'emploi,
- les organismes de protection sociale.

La nature des relations entre ces différents acteurs variera selon les pratiques juridiques de notre pays. Ainsi, la loi doit être modifiée pour adapter les liens juridiques entre les réservistes et leur employeur, entre les employeurs et les organismes de protection sociale et entre ces derniers et les réservistes. En revanche, c'est par la convention, qui découlera toutefois de la loi, que seront fixées les relations entre le réserviste et le ministère d'emploi ainsi qu'entre ce dernier et les employeurs pour fixer l'engagement de l'entreprise au regard de la défense nationale par le soutien aux réservistes.

**Il convient ensuite de couvrir tous les aspects de la situation du réserviste qui nécessitent une protection.** A tous, il s'agit de garantir la meilleure protection sociale possible. Si peu de difficultés se présentent pour la maladie, il n'en va pas de même dès lors que l'on aborde les assurances décès-invalidité et vieillesse, ou le maintien de la rémunération. Il convient aussi de croiser ces garanties avec la plus ou moins grande brièveté du délai de convocation qui emporte des conséquences majeures sur la situation du réserviste, c'est-à-dire avec la catégorie d'appartenance à la réserve du personnel.

L'élaboration du "statut" du réserviste, qui comprend non seulement un volet strictement militaire, mais aussi des volets sociaux, professionnels et financiers, constitue donc le champ le plus vaste pour l'investigation, l'imagination et l'innovation. A partir des premières évolutions visant à mettre en oeuvre le plan Réserves 2000, il convient en effet de mettre en place un dispositif qui ne dissuade pas d'aller vers les réserves mais incite plutôt à les rejoindre. Pour faciliter l'analyse, il est utile de distinguer ce qui relève de la condition matérielle de ce qui doit être instauré par la condition juridique des réservistes.

Les développements ci-dessous ne constituent évidemment qu'une première approche qui tient compte de la situation actuelle et trace les grands principes pour les aménagements futurs.

## **32 - LA PROTECTION JURIDIQUE**

Au terme des nécessaires négociations, le projet de loi relatif au personnel des réserves devra garantir sa situation au regard de l'emploi et de la protection sociale. Pour ce qui concerne le dernier volet, il faut prendre en considération la soumission des réservistes au statut de leur corps d'accueil qui assure déjà des garanties fondamentales, mais elles doivent sans doute être aménagées pour ne pas créer de rupture trop défavorable entre deux régimes différents. Quant aux dispositions relatives à l'emploi, elles sont à appréhender de façon entièrement nouvelle.

Si le Canada et les Pays-Bas ne souhaitent pas, pour différentes raisons internes, élaborer de normes légales qui protègent les réservistes, les Etats-Unis et la Grande-Bretagne ont adopté récemment, en 1994 et 1996 respectivement, des textes législatifs qui instaurent ou améliorent une situation juridique particulière pour les réservistes. Le recours fréquent, et parfois important aux réservistes pour des opérations extérieures explique assez largement la démarche des deux derniers pays et crée une analogie avec notre propre situation.

Les exemples étrangers peuvent donc procurer un complément à la réflexion. Un autre apport réside dans les lois du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale et du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat, destinées à favoriser le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires. Ces dispositions doivent naturellement s'appliquer aux réserves de la Sécurité Civile. Les principes qui les sous-tendent peuvent aussi aider à la mise en place du dispositif légal pour les autres composantes des réserves.

### **321 - La garantie d'emploi**

Dans la situation économique actuelle, le risque de voir compromise la situation professionnelle pour cause de participation à la réserve serait évidemment tout à fait rédhibitoire pour l'adhésion au service à temps partiel. Comme pour les appelés au service national obligatoire, la loi peut lever cette hypothèque. Mais il apparaît évidemment qu'il convient d'aller au-delà pour rendre la loi opératoire car une disposition dans le code du Travail ne suffit pas, même si elle s'impose aux structures civiles d'emploi.

#### **3211 - Le critère essentiel du degré de disponibilité**

Il faut en effet distinguer les contraintes liées au niveau de disponibilité accepté par le réserviste en plein accord avec son employeur. Ainsi, la situation sera radicalement différente en terme de garanties entre le réserviste hautement disponible, qui devra

faire acte de volontariat pour cela, après information et concertation avec son employeur, et les autres réservistes qui ne seront appelés en temps normal qu'à participer, si nécessaire, à des séances d'instruction programmées et de courte durée.

Dans ce dernier cas, le problème ne se pose pas réellement car le risque est très réduit d'un départ impromptu de l'employé et pour une longue absence, supérieure à 1 mois par exemple. Dès lors que l'accord est établi entre employeur et employé sur l'adhésion à la réserve, cette durée est en effet reconnue par tous comme acceptable et ne présentant pas d'obstacle majeur.

La difficulté est en revanche réelle pour les réservistes volontaires pour appartenir à la réserve hautement disponible, composante susceptible d'être appelée à l'improviste et pour une période pouvant excéder le mois.

Les récentes législations britanniques et américaines affirment le principe général de l'obligation de réembauche à l'issue de la période de réserve, mais en l'assortissant de dispositions particulières pour assurer à l'employé comme à l'employeur une certaine souplesse face à l'obligation.

Ainsi, en Grande-Bretagne, employé comme employeur peuvent demander, pour des raisons dûment justifiées, à ne pas répondre à une convocation qui porterait par trop préjudice à l'un ou à l'autre. Les contestations sur la validité des motifs invoqués peuvent être portées devant un tribunal spécial créé à cet effet.

Aux Etats-Unis, les aménagements à l'obligation de réembauche portent sur d'autres données, notamment une durée maximale de services cumulés dans la réserve (5 ans) et des délais pour postuler au réemploi à l'issue de la période de réserve, délais variables en fonction de la durée de cette période<sup>6</sup>.

La loi récente<sup>7</sup> adoptée pour favoriser le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires interdit tout licenciement du salarié pendant son absence pour cause de service ; mais elle dispose aussi, dans son article 3, que l'autorisation d'absence peut être refusée "lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent".

Par souci de cohérence avec ces dispositions, comme par pragmatisme pour faire accepter et fonctionner le futur système des réserves, des mesures identiques doivent être adoptées pour l'ensemble des réserves. Elles seules permettront de répondre à l'objectif de recours accrus aux militaires à temps partiel. On peut ajouter que les restrictions apportées à la disponibilité des réservistes par la possibilité offerte de refuser de répondre à une convocation ne présentent pas un risque réel pour un recours effectif aux réservistes. En effet, le besoin en réservistes hautement disponibles sera toujours faible, de l'ordre de quelques dizaines au maximum ; et dès lors que sera constitué un réservoir d'un effectif suffisant, quelques milliers dans le dispositif proposé, il sera toujours possible, si un individu est empêché, de se retourner vers un autre d'une compétence identique. Le principe trouve à s'appliquer, comme

<sup>6</sup> Voir en annexe 6 une présentation détaillée de la législation américaine sur les réserves de 1994.

<sup>7</sup> Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

l'ont montré les expériences récentes, aussi bien pour les professions libérales que pour les salariés et apparaît tout aussi indispensable pour l'ensemble des professions non salariées.

***Proposition 17 : instaurer par la loi, mais après concertation et négociation avec les structures civiles d'emploi, l'obligation de réembauche des réservistes. La loi devra aussi prévoir, et un décret organiser, les conditions dans lesquelles le réserviste ou son employeur pourront ne pas satisfaire à une convocation.***

### **3212 - La situation du salarié convoqué**

Pour les salariés se pose la question de la situation des réservistes pendant une période de convocation. Pour les trois fonctions publiques, quelle que soit la durée de la convocation, la solution est relativement simple et réside dans la détermination d'une position particulière à fixer dans le statut de chacune d'elles. Il faut seulement avoir conscience que cette modification des statuts doit être soumise à chacun des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique concernée, ce qui nécessite des délais de procédure incompressible même s'ils peuvent être réduits.

***Proposition 18 : ajouter dans le statut de chacune des trois fonctions publiques une nouvelle position statutaire correspondant aux périodes de service dans la réserve qui permette le maintien de l'ensemble des droits des agents publics.***

La situation dans laquelle se trouveront les salariés doit être analysée au regard de la durée de la convocation. Les absences de courte durée pourront être assimilées à une durée de travail effectif, hors congés payés, reprenant en cela les dispositions de la loi pour les sapeurs-pompiers volontaires. Dans ce cas, il conviendra de prévoir une compensation financière intégrale pour les employeurs qui le demanderont, certains pouvant accepter de prendre à leur charge le manque à gagner.

Au-delà de cette courte durée, dont la dimension sera à déterminer par la négociation, 3 à 4 semaines, il devra y avoir suspension du contrat de travail avec obligation de réembauche à l'issue de la période de convocation. Cette solution présente l'avantage de clarifier la relation employeur-salarié en suspendant le versement du salaire. Mais cette situation pose immédiatement deux problèmes : d'une part celui de la couverture sociale du salarié et de ses ayants-droits attachée au versement de la rémunération et, d'autre part, la détermination du niveau de rémunération comme réserviste pour éviter la perte de revenu. Ces points sont analysés ci-dessous.

Le salarié convoqué pourra être remplacé dans son emploi jusqu'à son retour, l'employeur prenant à sa charge les coûts indirects induits par cette opération.

***Proposition 19 : pour les salariés, au-delà d'une courte période à déterminer qui sera assimilée à une période de travail effectif avec compensation salariale à l'employeur, le contrat de travail devra être considéré comme suspendu.***

Si les professions libérales ne sont pas soumises à la contrainte de la convention d'emploi, la difficulté à surmonter pour elles est d'une toute autre nature et d'une autre ampleur puisqu'il s'agit de ne pas perdre une clientèle. Ce problème se pose dans tous les pays et ne reçoit nulle part de solution satisfaisante. Il convient de le contourner en évitant de faire appel aux libéraux individuels, ou de ville, pour les médecins, sauf pour ceux qui pourraient, malgré les difficultés, trouver un remplaçant.

Dans la majorité des cas, il sera préférable de ne retenir que ceux travaillant en cabinet, particulièrement pour les juristes et les interprètes. Quant aux médecins, le recours le plus large possible sera fait aux médecins hospitaliers ou travaillant en clinique, là où les absences sont supportables.

***Proposition 20 : pour les professions libérales, éviter de recourir aux personnes exerçant à titre individuel pour préférer celles qui exercent en cabinet ou au sein d'organismes publics.***

Au total, il apparaît bien qu'à partir d'un principe simple d'obligation de réembauche, le maintien de l'activité professionnelle constitue non seulement une préoccupation essentielle pour tout possesseur d'un emploi, mais aussi une garantie difficile à élaborer et à rendre effective par la grande variété des situations et des acteurs concernés. Il faut donc encore insister sur la nécessité de la négociation, quels que soient les délais imposés, pour parvenir à un ensemble de mesures comprises et acceptées de tous.

## **322 - La protection sociale**

### **3221 - L'assurance maladie**

Le point à régler ici ne concerne pas le réserviste convoqué qui sera pris en charge comme tout autre militaire, ou agent public dans les réserves civiles, mais ses ayants-droit. Il faut en effet que, pour les prestations en nature, le code de la Sécurité sociale prévoit expressément cette situation pour que les ayants-droit puissent en bénéficier dans des conditions identiques à celles du décret du 27 mars 1993<sup>8</sup>.

***Proposition 21 : introduire dans le code de la sécurité sociale la couverture du risque maladie au profit des ayants-droit du réserviste pendant ses périodes de convocation pour le paiement des prestations en nature.***

<sup>8</sup> Ce décret prévoit le versement des prestations en nature pour une durée de un an dès lors que le salarié a travaillé 60 heures sur 1 mois.

## 3222 - L'assurance décès-invalidité

Pour ce qui est des prestations en nature, frais d'obsèques, prise en charge des soins, le réserviste se trouvera dans une situation identique au militaire d'active.

En revanche, des dispositions particulières doivent être prises pour les prestations en espèces, capital-décès et pension d'invalidité. Deux systèmes d'indemnisation vont en effet se trouver en concurrence : celui des pensions militaires d'invalidité et celui des pensions du régime, général ou particulier, auquel est affilié le réserviste dans le civil et dont il peut bénéficier pendant 1 an après la cessation du versement des cotisations. De nombreux facteurs interviennent dans le calcul du montant de la réparation et il n'est pas possible de définir *a priori* le résultat de chacun d'eux pour établir une règle générale d'applicabilité de tel ou tel régime.

***Proposition 22 : appliquer systématiquement le principe de l'octroi de l'indemnisation la plus favorable, après étude au cas par cas, pour la couverture des risques décès et invalidité.***

Un autre point concerne la souscription facultative de contrats d'assurance décès-invalidité complémentaire. Actuellement, le personnel d'active qui part en opérations est fortement incité à souscrire un tel type de contrat pour améliorer les prestations servies par l'Etat. La difficulté est de savoir si une telle démarche doit être retenue à l'égard du personnel réserviste convoqué. Dès lors que leur situation est identique, au sens de statut militaire, à celle des professionnels, une réponse positive pourrait être apportée.

En fait, plusieurs éléments les distinguent. D'une part l'application du principe de la meilleure compensation systématique qui vient d'être présentée indemnise le réserviste au niveau qu'il choisit dans le civil et qui peut donc être très différent de celui appliqué au militaire d'active. De plus, *nolen volens*, le contrat du professionnel à temps complet est plus fort que celui du réserviste. Dans le premier cas, il s'agit d'une activité à temps complet dont on connaît et accepte les risques ; dans le second, l'évidence n'est pas aussi forte et des hésitations peuvent naître avant de se porter volontaire.

Dès lors la question doit être posée de la contribution à demander au réserviste pour couvrir les risques militaires, les contrats d'assurance excluant la prise en charge du risque lié à la participation à des opérations militaires. Il faut sans doute ici distinguer la participation à des séances d'instruction planifiées pour la majorité des réservistes de ceux qui partent inopinément en opérations, la réserve hautement disponible. Pour les premiers, il pourrait être demandé aux compagnies d'assurance d'accepter de couvrir le risque, faible au demeurant et de l'inclure dans les contrats d'assurance décès-invalidité des réservistes qui en ont déjà un.

***Proposition 23 : négocier avec les compagnies d'assurance la prise en charge du risque décès-invalidité pour les réservistes participant à des séances d'instruction ayant déjà un contrat d'assurance complémentaire ; inciter ceux qui n'en ont pas à en souscrire un.***

Si des réservistes sont convoqués hors période d'instruction, le risque peut ne pas être pris en charge par les compagnies d'assurance. Un contrat d'assurance facultatif devra donc être proposé aux réservistes convoqués dans ces circonstances. Un régime particulier doit être prévu pour les réservistes hautement disponibles à qui le ministère de la Défense proposera de prendre à sa charge le paiement de la prime. La différence avec les militaires d'active doit être perçue comme une aide au recrutement des réservistes volontaires, souvent très spécialisés, dont les armées ont absolument besoin.

***Proposition 24 : proposer aux réservistes convoqués hors instruction de souscrire un contrat d'assurance complémentaire, le ministère de la Défense prenant à sa charge le paiement de la prime des réservistes hautement disponibles.***

### **3223 - L'assurance vieillesse**

Pour les régimes obligatoires, se pose le problème du maintien de l'ouverture du droit pendant les périodes où un réserviste serait convoqué pour une durée telle qu'il y aurait suspension du salaire par l'employeur donc interruption des cotisations. Le régime général organise de telles interruptions dans des cas limitativement énumérés pour maintenir l'ouverture de l'assurance, maladie, maternité, service militaire ou mobilisation par exemple. Ce sont les périodes assimilées. Il faut donc ajouter la convocation pour une période de réserve à la liste de ces périodes assimilées afin que les droits à pension de retraite continuent à courir.

Les cotisations pour les retraites complémentaires pourront continuer à être versées dès lors que le réserviste verra son niveau de revenu maintenu pendant sa convocation.

***Proposition 25 : ajouter, dans le code de la sécurité sociale, à la liste des périodes assimilées maintenant le droit à l'assurance-vieillesse sans cotisation, la participation à une activité dans la réserve.***

### **33 - LA CONDITION MATERIELLE**

En accompagnement du cadre juridique qui garantit au réserviste le maintien des éléments essentiels de sa vie professionnelle et personnelle, doit être instauré un ensemble de mesures dont les objectifs sont de maintenir le niveau de revenu pendant les périodes de convocation et de favoriser le recrutement et un déroulement de carrière suffisant dans les réserves.

#### **331 - Les garanties du réserviste**

Il s'agit essentiellement du problème de la rémunération pendant les périodes de convocation. Pour analyser la situation et proposer les mesures à prendre, il paraît opportun, comme pour la condition juridique, de distinguer encore les réserves civiles et les réserves militaires. En effet, autant les premières peuvent s'appuyer sur un dispositif déjà adopté par le Parlement, autant les secondes doivent se voir appliquer des mesures qui rompent assez radicalement avec les pratiques anciennes mais qui ont déjà été explorées au sein du ministère de la Défense.

##### **3311 - Les réserves militaires**

La rémunération est identique au personnel d'active durant les périodes de convocation. Mais au-delà de ce principe simple, interviennent plusieurs éléments.

S'agissant des salariés, l'employeur peut ou non maintenir la rémunération. Il est probablement possible de parvenir à un accord de principe en faveur du maintien pour de courtes périodes dans la fonction publique et il serait souhaitable dans ce cas d'appliquer effectivement la règle qui proscriit le cumul de deux revenus. Il n'est pas impossible que, pour de brèves périodes annuelles d'instruction, certains employeurs privés acceptent aussi de continuer à verser le salaire. Mais la situation ne saurait être considérée comme générale car elle reposera sur le bon vouloir des employeurs et il n'est pas possible d'imposer une règle sur ce point.

En revanche, pour la majorité des salariés du privé et les non-salariés, la solde militaire constituera le seul revenu pendant la convocation. En effet, pour des raisons pratiques de gestion et de simplicité, il convient de retenir le principe de l'interruption du versement du salaire par l'employeur puisque cela ne fait pas obstacle à la continuation de la couverture sociale.

La difficulté à résoudre dans ce cas réside dans la différence de revenu, souvent négative, entre la solde militaire et la rémunération civile. Il va de soi qu'une telle situation induira une forte dissuasion pour servir dans la réserve pour tous ceux qui subiraient un manque à gagner.

**Il conviendra donc de mettre en place un dispositif de prime compensatoire qui permette d'avoir une égalité de revenu entre la solde militaire et le revenu professionnel.**

La dépense ne sera en fait pas d'un niveau très élevé pour deux raisons. D'une part le nombre de réservistes convoqués pour une longue période est très réduit. Dans une récente réponse à une question parlementaire, le ministère de la Défense faisait le point de l'emploi des réservistes militaires en opérations extérieures depuis le début de 1994 pour la Bosnie et le Rwanda, la première nécessitant la présence en permanence depuis mars 1994 de 20 à 55 réservistes. Le total s'élève à environ 35 000 hommes/jour sur deux ans et demi, soit environ 400 mois de solde à considérer chaque année.

D'autre part, ces réservistes bénéficient du régime de solde à l'étranger comme tous les militaires dans ces conditions, régime qui élève considérablement le niveau des rémunérations et le rapproche des salaires civils, voire les dépasse. Cette situation devra évidemment être prise en compte pour la comparaison des deux niveaux de revenu du réserviste.

Si le montant moyen de la prime était de 5 000 F par mois et par réserviste compte tenu des éléments qui précèdent, le surcoût lié à la compensation intégrale de la rémunération civile s'élèverait donc de 2 millions de francs par an.

***Proposition 26 : pour les réservistes dont la rémunération militaire serait inférieure au revenu civil, organiser une compensation financière intégrale, les réservistes dans la situation inverse conservant leur supplément de revenu.***

Il ressort de l'analyse de ces éléments que ce type de décision aura une valeur symbolique forte envers les réservistes pour attirer les spécialistes de haut niveau mais engendrera en fait un surcoût minime par rapport à l'emploi de militaires d'active.

Il n'est pas nécessaire d'insister beaucoup sur l'intérêt que présenterait un service dans la réserve pour ceux qui bénéficieraient d'une différence positive de rémunération. Ce constat conduit à formuler deux remarques.

Il faudra tout d'abord veiller à ce que ne surviennent pas des abus de demandes de convocation provoquées par les salariés qui profiteraient de cette situation.

En second lieu, se pose le problème des réservistes volontaires qui se trouveraient dans une situation d'emploi précaire, stages, contrats divers, « petits boulots ». Se pose même le cas des chômeurs qui, avec les cas précités, verraient dans la réserve une activité de substitution. Il faudra déterminer, faute de pouvoir leur refuser une chance éventuelle d'activité structurée, dans quelles conditions les prestations dont ils bénéficient pourront continuer à leur être versées.

Pour répondre à cette interrogation, il faut considérer l'indemnité de chômage comme une prestation sociale identique aux autres et qui sont maintenues pendant les périodes de service dans la réserve. Il conviendrait donc de maintenir le versement des allocations de chômage pendant les convocations avec possibilité de cumul avec la rémunération militaire. Pour éviter les abus, le cumul serait plafonné au niveau de la dernière rémunération civile avant la perte d'emploi.

***Proposition 27 : pour les réservistes percevant une allocation de chômage au moment de la convocation, en maintenir le versement qui se cumulerait avec la solde militaire, dans la limite du montant de la dernière rémunération civile avant la perte d'emploi.***

### **3312 - Les réserves civiles**

Pour ce qui concerne la réserve de sécurité civile, il conviendrait d'aligner son régime sur celui des sapeurs-pompiers volontaires qui sont rémunérés à la vacation pour des activités de très courte durée. De même, pour ceux qui serviraient suffisamment longtemps dans la réserve, le principe du versement d'une allocation de vétérance, décalqué de celui appliqué aux volontaires, devrait être retenu. Pour des convocations de plus longue durée conformes aux nouvelles possibilités d'emploi, le régime de rémunération devrait s'aligner sur celui de la réserve militaire.

Dans la police nationale, le régime serait unique et identique à celui des militaires puisque les conditions d'emploi seraient similaires.

Toutefois, l'application de ce principe présenterait l'inconvénient d'introduire un deuxième mode de rémunération au ministère de l'Intérieur. Les études en cours pour régler ce point devraient permettre de trancher le choix.

### **332 - Les incitations**

Les mesures incitatives au recrutement comme à la longévité dans les réserves doivent être orientées aussi bien vers les employeurs que vers l'ensemble des réservistes. Les premiers en effet, par les moyens de pression dont ils disposent sur les salariés, ne doivent, en aucune façon, manifester la moindre réticence à l'égard de leur employé réserviste au risque de voir s'évanouir le recrutement, qu'il soit assujéti ou volontaire.

#### **3321 - Vers l'employeur**

La première des incitations à développer vers les employeurs réside dans la valorisation des réserves et donc dans l'intérêt que tout employeur peut avoir à mettre une partie de sa ressource humaine à la disposition d'une organisation efficace qui enrichira cette ressource pour une plus grande valeur en retour. L'argument peut paraître évident mais à voir l'insistance avec laquelle les pays étrangers le développent, il ne sera pas sans intérêt de le mettre constamment en avant à l'avenir.

***Proposition 28 : mener envers les structures civiles d'emploi une campagne d'information qui fasse ressortir pour elles l'intérêt de favoriser le volontariat dans les réserves et les incite à soutenir le nouveau dispositif dans son ensemble.***

Si l'employeur peut être disposé à prendre à sa charge les coûts indirects liés au remplacement éventuel du réserviste à remplacer à son poste de travail, des avantages, notamment de nature fiscale, peuvent être proposés en retour.

Dans l'hypothèse retenue de cessation du versement du salaire, il ne peut être envisagé de réduction des charges sociales. Il serait en revanche possible d'organiser un crédit d'impôt, sorte d'avoir fiscal, qui serait calculé à partir du nombre de journées ouvrées ayant ou non nécessité un remplacement sur le poste du réserviste convoqué. Ce crédit d'impôt pourrait s'appliquer aux diverses formes d'impôts directs, impôt sur les sociétés pour les salariés, impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux pour les travailleurs indépendants, impôt sur le revenu pour les professions libérales.

***Proposition 29 : organiser un crédit d'impôt au profit de la structure civile d'emploi qui serait déterminé à partir du nombre de journées ouvrées au cours desquelles le réserviste n'a pu tenir sa fonction.***

### **3322 - Vers le réserviste**

#### **a - Pour l'engagement dans la réserve**

##### **\* Bonification de points pour les concours d'accès dans une des fonctions publiques**

La démarche de la Sécurité civile visant à favoriser l'accès des réservistes aux corps des sapeurs-pompiers professionnels doit être approuvée et soutenue. Il peut en être de même pour l'accès dans la Police nationale. Mais cet avantage doit être mesuré car il a pour conséquence immédiate de réduire les effectifs des réservistes qui entrent dans une carrière active.

Comme pour le service volontaire, un nombre de points pourrait être accordé pour le passage des concours d'accès à la fonction publique, en fonction du grade atteint et des activités, d'instruction et opérationnelles, effectuées par le réserviste, qu'il soit civil ou militaire.

##### **\* Attribution de bourses d'études pour les jeunes réservistes**

L'instauration de bourses d'études favoriserait le recrutement mais aussi la fidélisation par la fixation des conditions d'attribution. Elles pourraient d'abord être dépendantes d'un engagement de longue durée dans la réserve, 8 ou 10 ans ; elles pourraient aussi être remises en cause chaque année en cas de refus de participer à des séances d'instruction.

Les bourses d'études pourraient être proposées à des jeunes de tous niveaux dès lors qu'ils s'engagent à servir dans la réserve. Ce principe de généralité s'appliquera d'autant plus qu'un effort sera fait envers de jeunes lycéens (16-18 ans) dont certains pourront être dans une orientation professionnelle de niveau Bac+2. Mais il est évident

que plus le niveau des jeunes intéressés et touchés par cette mesure sera élevé, plus les bénéfices en seront favorables pour la qualité des réservistes comme pour la force et l'efficacité du lien Armées-Nation.

Le montant de la bourse accordée devra donc être modulé en fonction du niveau d'études atteint, premier cycle de l'enseignement supérieur ou équivalent, deuxième et troisième cycles, et selon que l'intéressé serait ou non astreint de quitter le domicile familial pour continuer ses études.

Une bourse moyenne de 30 000 F par an attribuée à 2 000 jeunes constitue un objectif raisonnable dont le coût serait donc de 60 MF.

#### **\* Prime à l'engagement**

Pour les jeunes qui n'auront pas pu ou su bénéficier d'une bourse, devra être instaurée une prime à l'engagement dont les modalités de versement (montant, étalement dans le temps, modulation suivant la durée) devront être calquées sur celles appliquées au recrutement des engagés.

***Proposition 30 : instaurer des incitations matérielles défiscalisées pour favoriser l'engagement dans les réserves :***

- ***bonifications de points pour les concours d'entrée dans la fonction publique,***
- ***attribution de bourses d'études,***
- ***prime à l'engagement.***

#### **b - Pour la fidélisation**

#### **\* Prime annuelle d'instruction**

Il pourrait être envisagé de créer une prime annuelle d'instruction, d'un montant croissant avec le nombre des années de service dans la réserve, pour réduire l'attrition du nombre de réservistes<sup>9</sup>.

Une prime de convocation hors instruction peut aussi être envisagée qui se cumulerait le cas échéant avec la précédente. Son objectif serait de compenser les coûts personnels indirects induits par un départ en opérations pour une durée minimale à définir, une ou deux semaines par exemple.

Son montant pourrait varier entre 5 000 et 10 000F selon la durée de la convocation. Pour le recours à environ 100 réservistes chaque année, le coût serait donc de 1 million de francs au plus.

<sup>9</sup> Voir en annexe 3 les modalités retenues par les britanniques pour l'attribution de ce genre de prime.

Le régime fiscal des différentes primes et bourses serait évidemment à préciser, de préférence dans le sens d'une exonération d'impôt sur le revenu si un effet réel est à rechercher pour le recrutement comme pour la rétention des réservistes.

#### **\* Attribution de prêts immobiliers à taux bonifié**

Par l'intermédiaire de l'établissement bancaire réservé au personnel de la Défense, SBE Militaires, un certain nombre de prêts à taux bonifié pourrait être accordé aux réservistes s'engageant à servir dans la réserve pendant une période assez longue, au moins 10 ans, ou ayant déjà servi pendant cette période minimum. L'effet serait donc bénéfique à la fois sur le recrutement et sur la fidélisation des réservistes.

#### **\* L'allocation de vétérance**

Cette mesure s'inspire des dispositions prises pour favoriser l'accès au volontariat chez les sapeurs-pompiers. En fonction du nombre d'années de service dans la réserve et des activités réalisées, une allocation défiscalisée pourrait être attribuée aux anciens réservistes dans des conditions d'âge et d'ancienneté à préciser.

Cette allocation viendrait récompenser des services de longue durée dans la réserve et pourrait être cumulée avec toute pension de retraite si, par exemple, son versement intervenait à partir de la soixantième année des intéressés.

***Proposition 31 : prendre des mesures pécuniaires pour inciter les réserves à poursuivre leur service :***

- *instauration d'une prime annuelle d'instruction défiscalisée,*
- *attribution de prêts immobiliers à taux bonifié,*
- *instauration d'une allocation de vétérance défiscalisée.*

Au-delà des mesures strictement pécuniaires, des décisions peuvent être prises dont l'objectif serait de revaloriser la place des réserves au sein de l'institution militaire et de leur conférer un prestige en rapport avec leur importance nouvelle.

#### **\* Echanges de décorations entre active et réserve**

Des échanges croisés de décorations entre la médaille des services volontaires et la médaille de la défense nationale marquerait le rapprochement entre les deux composantes d'un même outil de défense. Un contingent de décorations à échanger pourrait être établi chaque année qui marquerait régulièrement, et au plus haut niveau, la reconnaissance envers les réserves.

## \* L'accès au généralat des officiers de réserve

La possibilité d'ouvrir l'accès au généralat pour les officiers de réserve a souvent été évoquée pour être autant de fois repoussée. Aujourd'hui, avec les missions et la place nouvelles des réserves, son examen ne doit pas être exclu de la réflexion.

Sa valeur symbolique est forte et permettrait de récompenser avec éclat quelques officiers parmi les plus méritants dans les réserves. Aucun obstacle juridique insurmontable n'existe, non plus que budgétaire. La possibilité a d'ailleurs déjà été exploitée par le Service de Santé des Armées qui a voulu marquer son estime envers certains des plus éminents spécialistes de notre pays.

Il convient donc aujourd'hui de prendre une décision dans un sens favorable pour un nombre très réduit d'officiers dans chaque armée. Des fonctions de conseillers auprès des chefs d'état-major pourrait leur être confiées dans un premier temps, en se réservant la possibilité de les nommer, à l'avenir, dans le commandement de grandes unités de réservistes.

***Proposition 32 : prendre des mesures fortes de reconnaissance des mérites qui contribuent à l'affirmation du nouveau prestige des réserves :***

- ***échange de décorations entre réservistes et personnel d'active,***
- ***ouverture de l'accès au généralat en faveur des réservistes militaires.***

A l'exception des bourses d'études, ces mesures devront s'appliquer aux anciens militaires d'active, dès leur départ du service ou à l'issue de leur période obligatoire dans la réserve, dans les mêmes objectifs de recrutement et de fidélisation.

Deux remarques doivent être faites à propos de l'application de ces mesures :

- le calcul de l'allocation de vétérance devrait être adapté aux anciens militaires qui, pour certains, ne pourraient servir que pour des périodes limitées dans la réserve ; mais cette allocation pourrait venir abonder une pension de retraite militaire.
- l'accès au généralat doit aussi être ouvert aux anciens militaires d'active, sans toutefois leur être réservé, afin d'établir aussi, dans cette haute distinction, un équilibre satisfaisant entre anciens d'active et purs réservistes.

## CONCLUSION PARTIELLE

La définition et l'élaboration de l'ensemble des dispositions juridiques et matérielles au profit des réservistes constitue une condition essentielle de la réussite de la réforme qui se heurte à deux types de difficultés. Le premier réside dans la complexité de la mise au point du dispositif juridique, moins liée à sa complexité propre qu'à sa position à la charnière des sociétés civiles et militaires et donc au nombre élevé des parties intéressées à son élaboration. Exhaustivité du champ d'application des mesures et accord de toutes les parties constituent les lignes directrices qui doivent guider l'élaboration de ce corps de règles.

Le second obstacle à surmonter est celui du coût des mesures d'ordre matériel nécessaires pour attirer et conserver des réservistes, notamment ceux qui, hautement disponibles, seront indispensables aux armées comme au ministère de l'Intérieur à l'avenir. Ces coûts viennent s'ajouter aux crédits aujourd'hui prévus qui ne prenaient en compte que la seule instruction des réserves. Ce constat renforce le besoin de financement supplémentaire déjà souligné dans la partie consacrée aux moyens des futures réserves. S'il est plus élevé que des prévisions incomplètes ne le laissent entendre, le coût des réserves n'en est pas pour autant excessif, l'essentiel des dépenses n'intervenant que pendant les périodes, souvent brèves, au cours desquelles le professionnel à temps partiel est sollicité, ce qui, en tout état de cause, est moins onéreux que l'entretien du professionnel à temps complet.

## **RESUME - CONCLUSION**

Dans le profond mouvement de transformation de la Défense voulu par le Président de la République, la réforme des réserves va de pair avec celle qui affecte l'ensemble des forces d'active.

### **LA NECESSITE D'UN CONCEPT D'EMPLOI**

Des armées professionnelles moins nombreuses sont en effet amenées presque systématiquement à recourir aux réservistes, soit pour tenir des emplois très spécialisés qui ne peuvent être tenus à temps plein pour des raisons économiques, soit pour renforcer les unités en cas d'engagement de longue durée. Notre pays a déjà recouru au premier cas d'emploi des réservistes lors de nos récentes opérations extérieures. Le recours ne pourra que se développer à l'avenir et s'étendra certainement au second cas d'emploi dès lors que le besoin se fera sentir. Nos propres expériences, comme celles des pays qui disposent déjà d'armées entièrement professionnalisées, attestent assez de la nécessité de disposer de réserves opérationnelles.

Pour légitimer leur constitution, la définition d'un concept d'emploi constitue un préalable indispensable qui n'est pas encore satisfait. Ce concept doit reposer sur deux piliers indissociables qui s'intègrent dans notre politique globale de défense : le renfort des forces d'active dans l'accomplissement de leurs missions, mais à titre secondaire, et la garantie de la défense de notre territoire, à titre principal. De là pourra découler l'organisation des réserves et la répartition de leurs effectifs entre les armées, en attribuant notamment à l'armée de terre un rôle essentiel dans l'accomplissement de leur mission principale. Les incertitudes et les difficultés qui apparaissent aujourd'hui démontrent le besoin d'une réflexion en amont sur l'emploi réel qui doit être fait des réserves, en coordination avec les autres moyens permanents de la Défense dans le cadre du concept de force totale.

Le besoin concernant les réserves militaires est avéré avec la même force pour les réserves civiles dès lors qu'elles doivent reposer sur une légitimité aussi indiscutable ; et cette dernière réflexion est d'autant plus indispensable qu'il n'est possible en ce domaine de se référer à aucune expérience étrangère antérieure.

## ORGANISATION ET MOYENS

L'importance du rôle reconnu et dévolu aux réserves doit s'accompagner de la mise en place d'une organisation nouvelle et de l'attribution des moyens nécessaires à la réalisation des objectifs retenus.

Plutôt que de créer de nouvelles structures, la mise en place d'une nouvelle organisation tendra à faire ressortir celles qui existent déjà et à étendre leur compétence par nécessité aussi bien que pour identifier clairement la place nouvelle des réserves. C'est le cas à l'administration centrale où l'état-major des armées doit se doter d'une structure qui regroupe celle qui existait déjà et celles des autres armées en partie pour disposer d'un organe qui coordonne la politique générale des réserves, chaque armée conservant l'autorité hiérarchique sur les unités de réserves qu'elle aura constitué. Ces dernières, dans l'armée de terre, pourront à l'avenir dépasser le niveau régiment aujourd'hui prévu pour atteindre le niveau de la brigade qui peut correspondre au niveau d'emploi des réserves dans le long terme.

Pour faire vivre et évoluer un dispositif organisationnel et juridique complexe, il est indispensable de disposer d'un organe de concertation qui réunisse tous les partenaires civils et militaires concernés par les réserves. Le Conseil d'Etude des Réserves rénové peut tenir ce rôle. Il s'agit en effet de réunir, dans un comité de liaison, les ministères utilisant des réservistes, mais aussi les réservistes eux-mêmes, leurs employeurs et tous les organismes de protection sociale qui assurent les garanties personnelles des réservistes afin qu'évolue la situation personnelle et professionnelle des réservistes au rythme des évolutions de la société.

Les moyens nécessaires devront être dévolus à la réalisation de ce grand projet. Ils sont humains mais aussi matériels et donc financiers.

La première richesse de toute organisation réside dans les hommes et les femmes qui la composent. Qui seront donc les réservistes de demain ?

Pour les réserves civiles, il s'agira uniquement d'anciens volontaires du service national nouveau dans la police ou la sécurité civile qui manifesteront un autre volontariat pour continuer leur service dans la réserve.

Deux sources viendront alimenter les réserves militaires. Le premier flux sera constitué par les anciens militaires d'active, sous contrat ou de carrière, qui seront astreints à une certaine durée de service dans la réserve, service qui pourra se poursuivre au-delà par le volontariat. L'autre flux d'entrée viendra de certains de nos jeunes compatriotes qui souhaitent servir la défense du pays à temps partiel en exprimant un volontariat dans ce sens. Il s'agira d'un véritable engagement dans la réserve comme d'autres s'engagent à temps complet dans les forces d'active, démarche qui constitue une véritable novation dans son principe comme dans son ampleur.

Volontaires et assujettis se rassembleront pour former un ensemble de réservistes qui seront distingués en deux groupes d'importance très inégale selon leur degré de disponibilité. Le premier, hautement disponible, comprendra peu d'individus, prêts à répondre à toute convocation avec un très faible délai, pour, à titre individuel, venir

apporter son concours aux militaires d'active, souvent en état-major. Le second, qui comprendra tous les autres réservistes, ne sera soumis qu'à des convocations planifiées longtemps à l'avance, essentiellement pour des raisons d'instruction, qu'il s'agisse d'activités effectuées à titre individuel ou collectif.

Cette distinction est la plus pertinente au regard des garanties à établir en faveur des réservistes. Ces impératifs et contraintes de temps et de disponibilité conditionnent en effet le plus directement les mesures à prendre pour que le réserviste ne subisse pas de préjudice du fait de son engagement au service de la collectivité.

Ces principes se concrétiseront par la réalisation d'un certain effectif de réservistes. Ceux du ministère de l'Intérieur seront au nombre de 50 000 pour la police et de 3 000 pour la sécurité civile.

La détermination et la répartition des effectifs de la réserve militaire ne doivent pas être considérés aujourd'hui comme achevés. Ils se préciseront au fur et à mesure des conditions d'emploi dans les années à venir et de la constitution des unités nécessaires à l'accomplissement de la mission de défense du territoire. Il est toutefois possible de partir des besoins nécessaires à cette seule dernière mission pour fixer un objectif à moyen terme. Une estimation sommaire s'établit à 250 000. Ce chiffre est nettement supérieur aux effectifs fixés dans la loi de programmation (100 000) mais il permet de répondre à un besoin avéré et, si les comparaisons peuvent être utiles, il fixerait les effectifs des réserves militaires à un niveau très inférieur aux effectifs d'active, un peu plus de 70%, alors que ce pourcentage est égal ou supérieur à 100 % dans tous les pays ayant des armées entièrement professionnalisées.

Pour conduire leurs missions, les réserves doivent disposer des moyens matériels adaptés. Aucune difficulté ne se présente pour les réserves civiles dont les équipements, essentiellement individuels, sont simples et déjà en dotation dans les structures permanentes.

La difficulté est plus grande pour les réserves militaires qui seront amenées à mettre en oeuvre de véritables systèmes d'armes en volumes significatifs. Les circonstances de la réforme offrent une chance unique de constitution de ces moyens matériels. La dissolution et les restructurations de nombreuses unités vont en effet rendre disponibles des équipements récents qui doivent être conservés et affectés immédiatement aux unités de réserves. Cette opportunité ne se représentera pas et il faut la saisir pour constituer le nouvel outil de réserve.

Le même principe doit être retenu pour ce qui concerne les installations d'infrastructure nécessaires à la constitution des unités de réserve et à leur fonctionnement, notamment pour les rassemblements pour la formation.

Les moyens financiers nécessaires à la constitution des réserves nouvelles en seront donc réduits d'autant, mais à condition de savoir saisir la chance offerte par les restructurations dans les toutes prochaines années. Malgré cela, les crédits aujourd'hui inscrits dans la dernière loi de programmation seront certainement insuffisants pour conduire la politique nécessaire. Ils doivent donc être considérés comme ne permettant qu'une lente constitution des réserves nouvelles avec la nécessité de poursuivre une progression régulière mais certaine au-delà de 2002 pour

parvenir au niveau nécessaire au terme de la prochaine programmation. Il conviendra aussi, dans les lois de programmation futures, de prévoir le renouvellement des équipements pour les réserves, au même titre que le renouvellement des autres matériels.

## **LES GARANTIES DU RESERVISTE**

L'éventualité accrue de recours aux réservistes pour tous types de missions impose d'assurer à ceux qui consacreront une partie de leur temps à la satisfaction des impératifs de la collectivité un ensemble de garanties. Celles-ci doivent être clairement fixées dans l'objectif de favoriser l'engagement et le maintien dans les réserves, c'est-à-dire au moins de minimiser, sinon de réduire totalement, les difficultés qui pourraient naître de l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories de réservistes.

La nécessité s'impose comme s'impose la complexité de la tâche. Il faut en effet tout d'abord avoir le souci de n'exclure personne de la possibilité d'adhérer à la réserve. Tous les membres de la communauté nationale doivent donc recevoir une protection, ce qui englobe une variété infinie de situations professionnelles. Tous les aspects de la vie professionnelle et personnelle des réservistes doivent faire l'objet d'un examen particulier, ce qui induit la participation d'un très grand nombre d'acteurs extérieurs à la défense pour l'élaboration des règles à définir. L'immensité des deux champs d'application du dispositif à mettre en place va imprimer sa marque à la démarche de concertation à entreprendre avec tous les partenaires des ministères concernés par les réserves.

Pour simplifier l'analyse, il est possible de distinguer deux grands domaines de protection.

Il s'agit tout d'abord de tracer le cadre juridique qui va permettre au réserviste de passer de sa profession civile à son état de réserviste convoqué. Ce faisant, il va connaître une double rupture. Avec sa profession tout d'abord, et sa préoccupation légitime sera de l'envisager à la condition expresse de la retrouver à son retour. Il faut donc protéger l'emploi des salariés ou réduire les risques de perte de clientèle des non-salariés. Pour y parvenir, il est indispensable de considérer les solutions au regard de la durée de convocation et de la disponibilité exigée. Pour les activités brèves, planifiables, assimilables à des périodes d'absences pour congés, les dispositions peuvent être prises sans difficultés, quelle que soit la situation, salariée ou non, comme découlant directement de l'engagement dans la réserve. Il convient essentiellement d'adapter le code du travail pour prévoir la suspension du contrat de travail dans ce cas, en plus de ceux déjà prévus. La difficulté est plus grande pour les absences longues, souvent inopinées pour les réservistes hautement disponibles. Pour eux, il faut organiser la possibilité de ne pas répondre à la convocation si l'arrêt de l'activité professionnelle met en péril la structure d'emploi. Il faut donc recueillir l'accord des parties avant d'avoir une réponse positive à la convocation. Organisations représentatives des salariés et des dirigeants, ordres professionnels et représentants des travailleurs indépendants doivent être associés à la mise au point des différentes

catégories de mesure pour, au-delà de la stricte observance de la loi, obtenir une réelle adhésion de tous au dispositif.

Le second ensemble de mesures juridiques vise à maintenir le régime de protection sociale des ayants-droit des intéressés et leur propre assurance-vieillesse pendant les convocations. Les solutions sont possibles car des situations similaires sont déjà prévues dans le code de la sécurité sociale. Il convient d'organiser la protection sur une base identique pour les réservistes.

Se pose toutefois le problème spécifique de l'assurance décès-invalidité. Le risque est normalement couvert par l'Etat pendant les convocations. Mais le réserviste ne manquera pas de faire la comparaison avec la compensation qu'il aurait pu obtenir de son régime civil et qui peut être meilleur. Il faut donc que la loi retienne le principe consistant à accorder, dans tous les cas, la réparation la plus avantageuse au réserviste, ce qui nécessitera d'examiner les situations au cas par cas en raison de la très grande variété des régimes.

Pour ce qui est de la situation matérielle du réserviste, il faut distinguer le problème du revenu de l'ensemble des mesures incitatives à l'engagement et à la rétention dans les réserves.

Pour le revenu, deux règles simples doivent être appliquées qui permettent de régler la totalité des situations à l'avantage de tous :

- le revenu professionnel est suspendu, ce qui ne fait pas obstacle à la poursuite de la couverture sociale obligatoire,
- le revenu comme réserviste est aligné sur le revenu professionnel si ce dernier lui est supérieur, ce qui réduit tout risque de manque à gagner pour le réserviste.

Pour les réserves de la Sécurité civile et de la Police, il conviendra de reprendre le principe de la rémunération à la vacation qui s'applique aux sapeurs-pompiers volontaires pour les interventions ponctuelles et le mode des militaires pour les activités plus longues.

Si l'on considère le taux d'activité retenu pour la grande majorité des réservistes, 12 jours par an en moyenne, et le fait que les réservistes seront des jeunes pour l'essentiel, l'application de ces principes reste compatible avec l'évolution souhaitable des crédits.

Des mesures fortes d'incitation doivent être prises aussi pour l'engagement dans les réserves ainsi que pour le maintien dans ce service du plus grand nombre. Pour atteindre le premier objectif, outre l'établissement d'une prime d'engagement, des bourses d'études peuvent être instaurées pour tous les niveaux. L'appartenance à la réserve peut, à l'instar de ce qui est envisagé pour les volontaires du service national nouveau, donner lieu à l'octroi de points supplémentaires pour les concours d'accès à la fonction publique.

La fidélisation des réservistes peut être obtenue par diverses mesures, les unes pécuniaires comme les primes annuelles d'instruction et l'établissement d'une allocation de vétérance, les unes honorifiques comme l'échange de décorations avec les militaires d'active et l'accès au généralat pour quelques officiers de réserve.

La constitution des réserves futures est encore un chantier en devenir, même si beaucoup a déjà été accompli dans le cadre de Réserves 2000. Mais aujourd'hui, l'approche des réserves repose sur des bases assez radicalement différentes en raison du saut culturel constitué par la professionnalisation des forces. Par ailleurs, la tâche est rendue complexe par la diversité des domaines concernés par la réforme comme par la multiplicité des acteurs en cause à l'intérieur comme à l'extérieur du ministère de la Défense.

Il va s'agir par ailleurs d'assurer la transition entre les avancées du plan Réserves 2000, qui constituent une base utile dans des conditions différentes, et le nouveau dispositif dont l'achèvement est prévu en 2015.

Cette complexité comme l'horizon temporel fixé militent en faveur d'une réflexion approfondie, conduite dans la sérénité. Il convient certes de s'inscrire dans la dynamique des réformes actuelles pour assurer aux réserves la même réforme en profondeur que celle vécue par les autres forces de la Défense et lui éviter ainsi de tomber dans une certaine indifférence qui reporterait le changement aux « calendes grecques ».

Mais il ne faut pas agir non plus dans une précipitation qui escamoterait la réalité des obstacles à surmonter et ne permettrait de parvenir qu'à des accords imparfaits et superficiels. La mise au point d'un projet de loi complet et accepté par toutes les parties sera longue et laborieuse et conditionnera directement l'avenir des réserves. La présente étude se veut une contribution à la réflexion et ne doit en aucun cas être considérée comme son achèvement.

## RELEVÉ DES PROPOSITIONS

### L'EMPLOI DES RESERVES

**Proposition 1** : procéder à la définition d'un concept d'emploi des réserves qui les intègre dans l'emploi global des forces de sécurité et fonde leur légitimité.

**Proposition 2** : définir les missions confiées à la réserve militaire et qui comprendraient la défense du territoire à titre principal et la participation aux opérations de projection à titre secondaire.

**Proposition 3** : supprimer la notion de service de défense en prenant la précaution de ne pas admettre dans les réserves ceux dont les fonctions sont indispensables au fonctionnement du pays.

### ORGANISATION ET MOYENS DES RESERVES

#### *\* L'organisation*

**Proposition 4** : créer, à l'état-major des armées, une structure en charge du budget global des réserves militaires et de la gestion des réservistes spécialisés.

**Proposition 5** : créer un comité de liaison regroupant les représentants des ministères utilisateurs, les employeurs et les organismes de protection sociale des réservistes, en charge du suivi des adaptations nécessaires à la situation des réservistes.

**Proposition 6** : rénover le rôle des associations de réservistes en les faisant participer à la gestion et à la formation des réservistes, ainsi qu'en recourant à elles pour les diverses actions visant à faire vivre le lien armées-nation.

#### *\* Les moyens humains*

**Proposition 7** : instaurer une obligation de service dans la réserve militaire pour les anciens militaires d'active, sous contrat ou de carrière, pour une durée variant avec la durée du service actif, ainsi que pour le personnel des entreprises civiles qui participent directement au soutien des matériels.

**Proposition 8** : organiser le recrutement de réservistes militaires volontaires sur des bases identiques à celui des engagés, en y ajoutant les impératifs de la localisation des affectations.

**Proposition 9** : établir, pour le volontariat du service national dans les administrations civiles, des conditions suffisamment attractives pour assurer un flux important à partir duquel seront recrutés les volontaires dans les réserves civiles.

**Proposition 10** : définir les différentes catégories de réservistes en fonction de leur possibilité d'emploi :

- une réserve hautement disponible, peu nombreuse, mais qui serait prête à participer au renfort individuel des forces d'active avec un bref préavis,
- le reste de la réserve dont les activités pourraient être planifiées, réduisant par là les contraintes de l'appartenance aux réserves.

**Proposition 11** : prévoir, à terme, pour la réserve militaire, des effectifs totaux d'au moins 250 000 hommes afin d'assumer les missions qui leur seront confiées.

**Proposition 12** : organiser une formation prémilitaire pour les jeunes de la réserve militaire au cours des périodes de congés scolaires.

**Proposition 13** : établir, pour les réservistes militaires volontaires sans expérience préalable, une formation initiale constituée de séances hebdomadaires sur une année et couronnée par une période bloquée de 3 à 4 semaines en été.

#### ***\* Les moyens matériels***

**Proposition 14** : utiliser les équipements rendus disponibles par les restructurations à venir pour équiper convenablement les réserves militaires, et prévoir d'inclure les besoins en renouvellement à l'avenir dans les futures lois de programmation.

#### ***\* Les moyens financiers***

**Proposition 15** : prévoir, au-delà de l'actuelle loi de programmation, une forte augmentation des crédits alloués aux réserves qui répondent à l'augmentation de leurs effectifs et aux besoins en incitation au recrutement et en fidélisation des réservistes.

*\* Les moyens en infrastructures*

**Proposition 16** : après études des implantations futures des unités militaires de réserve par chacune des armées, conserver les emprises militaires nécessaires à chacune d'elles libérées par les restructurations à venir.

## LES GARANTIES A INSTAURER

*\* Les garanties juridiques*

**- En faveur de l'emploi**

**Proposition 17** : instaurer par la loi, mais après concertation et négociation avec les structures civiles d'emploi, l'obligation de réembauche des réservistes. La loi devra aussi prévoir, et un décret organiser, les conditions dans lesquelles le réserviste ou son employeur pourront ne pas satisfaire à une convocation.

**Proposition 18** : ajouter dans le statut de chacune des trois fonctions publiques une nouvelle position statutaire correspondant aux périodes de service dans la réserve qui permette le maintien de l'ensemble des droits des agents publics.

**Proposition 19** : pour les salariés, au-delà d'une courte période à déterminer qui sera assimilée à une période de travail effectif avec compensation salariale à l'employeur, le contrat de travail devra être considéré comme suspendu.

**Proposition 20** : pour les professions libérales, éviter de recourir aux personnes exerçant à titre individuel pour préférer celles qui exercent en cabinet ou au sein d'organismes publics.

**- En faveur de la protection sociale**

**Proposition 21** : introduire dans le code de la sécurité sociale la couverture du risque maladie au profit des ayants-droit du réserviste pendant ses périodes de convocation pour le paiement des prestations en nature.

**Proposition 22** : appliquer systématiquement le principe de l'octroi de l'indemnisation la plus favorable, après étude au cas par cas, pour la couverture des risques décès et invalidité.

**Proposition 23** : négocier avec les compagnies d'assurance la prise en charge du risque décès-invalidité pour les réservistes participant à des séances d'instruction ayant déjà un contrat d'assurance complémentaire ; inciter ceux qui n'en ont pas à en souscrire un.

**Proposition 24** : proposer aux réservistes convoqués hors instruction de souscrire un contrat d'assurance complémentaire, le ministère de la Défense prenant à sa charge le paiement de la prime des réservistes hautement disponibles.

**Proposition 25** : ajouter, dans le code de la sécurité sociale, à la liste des périodes assimilées maintenant le droit à l'assurance-vieillesse sans cotisation, la participation à une activité dans la réserve.

### **\* Les garanties matérielles**

#### **- La rémunération**

**Proposition 26** : pour les réservistes dont la rémunération militaire serait inférieure au revenu civil, organiser une compensation financière intégrale, les réservistes dans la situation inverse conservant leur supplément de revenu.

**Proposition 27** : pour les réservistes percevant une allocation de chômage au moment de la convocation, en maintenir le versement qui se cumulerait avec la solde militaire, dans la limite du montant de la dernière rémunération civile avant la perte d'emploi.

#### **- Les incitations**

**Proposition 28** : mener envers les structures civiles d'emploi une campagne d'information qui fasse ressortir pour elles l'intérêt de favoriser le volontariat dans les réserves et les incite à soutenir le nouveau dispositif dans son ensemble.

**Proposition 29** : organiser un crédit d'impôt au profit de la structure civile d'emploi qui serait déterminé à partir du nombre de journées ouvrées au cours desquelles le réserviste n'a pu tenir sa fonction.

**Proposition 30** : instaurer des incitations matérielles défiscalées pour favoriser l'engagement dans les réserves :

- bonifications de points pour les concours d'entrée dans la fonction publique,
- attribution de bourses d'études,
- prime à l'engagement.

**Proposition 31** : prendre des mesures pécuniaires pour inciter les réserves à poursuivre leur service :

- instauration d'une prime annuelle d'instruction défiscalisée,
- attribution de prêts immobiliers à taux bonifié,
- instauration d'une allocation de vétérance défiscalisée.

**Proposition 32** : prendre des mesures fortes de reconnaissance des mérites qui contribuent à l'affirmation du nouveau prestige des réserves :

- échange de décorations entre réservistes et personnel d'active,
- ouverture de l'accès au généralat en faveur des réservistes militaires.

## **ANNEXES**

## SOMMAIRE DES ANNEXES

<b>1 – Lettre de mission du Premier Ministre</b>	<b>71</b>
<b>2 – Liste alphabétique des personnalités rencontrées</b>	<b>74</b>
<b>3 – Les réserves britanniques</b>	<b>77</b>
<b>4 – Les réserves canadiennes</b>	<b>100</b>
<b>5 – Les réserves néerlandaises</b>	<b>117</b>
<b>6 – La législation américaine de 1994 sur les réserves</b>	<b>124</b>

# ANNEXE 1

## LETTRE DE MISSION DU PREMIER MINISTRE

*Le Premier Ministre*

Paris, le 31 mai 1996

№ 786/96/SG

Monsieur le Ministre,

J'ai décidé, dans le cadre des dispositions de l'article LO 144 du code électoral, de placer M. Guy TEISSIER, député des Bouches-du-Rhône, en mission temporaire auprès de vous.

Sa mission, qui s'inscrit, dans le cadre de la préparation de la loi relative à l'organisation générale de la réserve civile et militaire, consistera à étudier la disponibilité des réservistes et le délai dans lequel ils pourront être mobilisés, en partant de leurs nouvelles perspectives d'emploi et des contraintes induites pour eux-mêmes, leurs familles et leurs employeurs.

La désignation de M. Guy TEISSIER fera l'objet d'un décret qui sera publié au Journal officiel.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de ma haute considération.



Alain JUPPÉ

Monsieur Charles MILLON  
Ministre de la défense  
14, rue Saint-Dominique  
75007 - PARIS

*Le Premier Ministre*

**n° 784/96/SG**

**Paris, le 31 mai 1996**

Monsieur le Député,

Le Président de la République a engagé une profonde réforme de notre appareil de défense.

La rénovation du service national qu'elle entraîne, nous conduit à réexaminer totalement la place que devra occuper la réserve à l'échéance de 2015.

La prochaine loi de Programmation Militaire esquissera le rôle conne aux réserves et énoncera le principe d'un statut social attaché à la qualité de réserviste. Au cours de l'automne une loi portant organisation générale de la réserve civile et militaire devra voir le jour.

La préparation de cette loi me conduit à vous demander à partir de nouvelles perspectives d'emploi des réservistes et des contraintes induites pour eux-mêmes, leurs familles et leurs employeurs d'étudier la disponibilité des intéressés et le délai avec lequel ils pourront être mobilisés.

Trois volets retiendront plus particulièrement votre attention :

- Celui des obligations à définir, qui devront pouvoir s'imposer aux différentes catégories de personnel de réserves pour répondre aux besoins des forces.
- Les garanties qu'il serait souhaitable d'assurer de façon à fidéliser le volontariat ou à protéger d'anciens militaires d'active intégrés dans le tissu économique. Des propositions pourraient être faites permettant d'enrichir les premières conventions "Armées Entreprises".

**Monsieur Guy TEISSIER  
Député des Bouches-du-Rhône**

**ASSEMBLEE NATIONALE**

- Les mesures incitatives permettant de limiter l'attrition des diverses composantes de la réserve.

Par ailleurs, ces réflexions peuvent utilement être étendues à la réserve non militaire.

Enfin, vous pourriez indiquer les actions générales à conduire pour la réserve pendant la période de transition en vue d'harmoniser la mise en oeuvre du plan "Réserves 2015" avec la réorganisation des forces.

Pour cette étude, vous serez nommé auprès de Charles MILLON, ministre de la défense en qualité de parlementaire en mission temporaire en application des dispositions de l'article LO.144 du Code Electoral.

Pour mener à bien votre mission, vous pourrez disposer du concours du secrétariat général de la défense nationale, de l'Etat-major des Armées, du Secrétaire Général pour l'Administration, de la Mission Réserve, des Etats-majors d'Armée, de la Direction générale de la Gendarmerie nationale et des services interarmées, ainsi que des autres ministères concernés.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Député, l'expression de mes sentiments les meilleurs et cordiaux.



Alain JUPPÉ

## ANNEXE 2

### LISTE ALPHABETIQUE DES PERSONNES RENCONTREES

**Monsieur ARAJOL**

*Secrétaire général de la Fédération autonome des syndicats de police en tenue*

**Monsieur BARBE**

*Directeur adjoint du Cabinet du Ministre des Affaires sociales et du Travail*

**Colonel BOULESTEIX**

*Conseiller réserves auprès du Chef d'Etat-Major de l'Armée de Terre*

**Monsieur BOYON**

*Président de la Commission de la Défense Nationale de l'Assemblée Nationale*

**Monsieur CANEPA**

*Directeur de la sécurité civile au Ministère de l'Intérieur*

**Monsieur CASTEL**

*Secrétaire de la Fédération Autonome des Syndicats de Police*

**Monsieur CHEVENEMENT**

*Ancien Ministre de la Défense*

**Général de Corps d'Armée CRENE**

*Major Général de l'Etat-Major de l'Armée de Terre*

**Vice Amiral d'Escadre DELAUNAY**

*Chef d'Etat Major Particulier du Président de la République*

**Général d'armée aérienne DOUIN**

*Chef d'Etat Major des Armées*

**Monsieur FICHET**

*Représentant du Comité international des officiers de réserves*

**Monsieur GRILL**

*Président du Comité de liaison Défense du Conseil National du Patronat Français*

**Monsieur GUEANT**

*Directeur général de la Police nationale*

**Monsieur HERMANGE**

*Directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés*

**Général de corps d'armée JACQUET**

*Major général à la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale*

**Amiral LEFEBVRE**

*Chef d'Etat Major de la Marine*

**Monsieur MALLET**

*Directeur de la Délégation aux Affaires Stratégiques*

**Madame MAREST**

*Responsable des questions de défense et de la mission sur la réforme des réservistes à la Confédération Générale des Travailleurs*

**Colonel MERAL**

*Président de l'Association des officiers de réserves de Paris*

**Général d'Armée MERCIER**

*Chef d'Etat-Major de l'Armée de Terre*

**Monsieur MESSMER**

*Ancien Premier Ministre  
Ancien Ministre de la Défense*

**Médecin général Inspecteur METGES**

*Directeur Central du Service de Santé des Armées*

**Monsieur MILLIASSEAU**

*Président de l'Union nationale des officiers de réserve*

**Général d'armée MONCHAL**

*Chef d'Etat-Major de l'Armée de Terre*

**Docteur MOULINE**

*Président de l'Union nationale des officiers médecins de réserves*

**Monsieur PEZIRIANOGLOU**

*Président de la Fédération nationale des associations de sous-officiers de réserves*

**Monsieur PICQ**

*Secrétaire Général pour la Défense Nationale*

**Monsieur POCHARD**

*Directeur Général de l'Administration et de la Fonction Publique*

**Monsieur PREVOST**

*Directeur Général de la Gendarmerie Nationale*

**Monsieur RAMEIX**

*Directeur de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés*

**Général d'armée aérienne RANNOU**

*Chef d'Etat-Major de l'Armée de l'Air*

**Général de division RENIER**

*Inspecteur des Réserves et de la Mobilisation de l'Armée de Terre*

**Monsieur Xavier de VILLEPIN**

*Président de la Commission des Affaires étrangères et de la Défense du Sénat*

## ANNEXE 3

### LES RESERVES BRITANNIQUES

Partout dans le monde, les armées dont le mode de recrutement repose entièrement sur le volontariat ne peuvent entretenir en temps de paix le volume de forces nécessaire à l'accomplissement de leurs missions de défense en cas de conflit. Ces armées entièrement professionnalisées disposent donc d'effectifs permanents limités, mais qui sont renforcés, en tant que de besoin, par des réserves dont le rôle devient capital dans le cadre du concept de "force totale" appliqué par ces pays.

L'étude du personnel de l'armée de terre britannique ne saurait donc se limiter à celle des militaires en activité ; elle doit être complétée par une présentation des forces terrestres de réserve qui, outre leur intérêt opérationnel, ont connu un développement original tout au long de l'histoire du ROYAUME-UNI.

Dès la fin du XVII<sup>ème</sup> siècle, le volontariat s'instaure, à côté de la milice, pour assurer la défense du territoire en cas de menace ; le risque d'invasion par les armées de Napoléon I<sup>er</sup>, mais aussi de Napoléon III, accroît le volume des volontaires auxiliaires des armées régulières et les conduit à s'organiser au niveau territorial. A la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, ils demandent et obtiennent de participer aux guerres coloniales en Egypte et en Afrique du Sud, devenant de véritables partenaires des militaires d'active. En 1908, ils constituent la Force Territoriale, capable de défendre le territoire national mais aussi d'intervenir dans tout type de conflit. Pour satisfaire les besoins énormes de la Première Guerre mondiale, l'appel au volontariat dépasse largement les possibilités de cette force organisée pour s'étendre à tous les citoyens avant l'instauration de la conscription en 1916. A la fin du conflit, les réserves volontaires sont reconstituées pour former la nouvelle armée de terre territoriale, la "**Territorial Army**" (**TA**). Dès 1939, la conscription est réinstaurée pour faire face à la montée de la nouvelle menace sur le continent et les unités mobilisées de la **TA** vont être fondues dans l'ensemble de l'armée de terre. Le maintien de la conscription jusqu'en 1963, l'évolution des techniques et des menaces militaires remettent profondément en cause l'existence même des réserves de la **TA** et conduisent à la dissolution des divisions qu'elle constitue en 1967. Son appellation elle-même se transforme en "force de réserve auxiliaire et territoriale". Mais, pour pallier la réduction des forces d'active et permettre à l'armée de terre de remplir l'ensemble de ses missions, la **TA** est reconstituée en 1982 avec le renforcement de l'armée britannique du Rhin pour mission principale, accompagné d'un plan de forte croissance de ses effectifs. C'est à ce titre qu'environ 1700 réservistes vont participer à la guerre du Golfe (opération

"Granby") en 1990-91 ; tirant les leçons de cette expérience, le Secrétaire d'Etat à la Défense annonce dès la fin de 1991 une réforme des réserves (**Les Forces de Réserve Britanniques pour les années 90 - British Reserve Forces for the 90's -**) qui, de 1992 à 1995, modifiera profondément le rôle et la composition de la TA, avec notamment une forte participation au corps interallié de réaction rapide de l'OTAN (**Allied Rapid Reaction Corps - ARRC -**).

Une présentation générale des réserves précédera trois parties consacrées respectivement à la composition des réserves, à leur gestion et aux particularités de leur condition militaire, en soulignant les changements qu'apportera la réforme en cours.

## **1 - PRESENTATION GENERALE**

Le rôle dévolu aux réserves nécessite la mise en place d'un cadre juridique précis, et la réalisation des effectifs indispensables à l'exécution des missions une organisation cohérente ; ces points seront examinés successivement.

### **11 - Le concept d'emploi des réserves**

#### **111 - Les missions traditionnelles des réserves britanniques**

Historiquement, les réserves ont été constituées pour assurer la protection du territoire national par le renforcement des forces d'active ; cette mission demeure aujourd'hui par la mise sur pied d'unités constituées et par des renforts individuels des unités d'active, pour assurer la sécurité de la base arrière des forces déployées sur le continent.

Mais le souhait très tôt apparu des volontaires de tenir des postes de combattants aux côtés des forces régulières dans des opérations extérieures, a conduit à leur confier un rôle de plus en plus important dans ce domaine ; les réservistes, en unités constituées ou par affectations individuelles permettaient à l'Armée Britannique du Rhin (**British Army of the Rhine -BAOR-**) de passer d'un effectif temps de paix de 56 000 hommes à un effectif temps de guerre de 156 000 combattants, assurant notamment la sécurité de la zone arrière du corps d'armée britannique, celle du commandement logistique, ainsi que la mise sur pied des unités de soutien des états-majors de l'OTAN, en plus des grandes unités (brigades et division) entièrement constituées de réservistes. A la mobilisation, ces unités étaient mises sur pied au ROYAUME-UNI puis acheminées par air ou par mer sur le continent, les unités devant être équipées le plus rapidement trouvant leurs matériels organiques sur place, stockés dans des dépôts.

Les unités de TA, comme les unités d'active, se trouvent souvent en situation de sous-effectif et comprennent du personnel à l'instruction. A la mobilisation, ces unités doivent donc être recomplétées par des réservistes individuels pour parvenir à leur effectif "guerre"; les autres réservistes individuels non affectés permettront le

recomplètement des unités qui auront subi des pertes au combat. Enfin, d'autres réservistes sont affectés dans les centres locaux de la TA pour permettre la mise sur pied de nouvelles unités au fur et à mesure des besoins.

Pour remplir ces missions dans la durée, en dehors des périodes d'instruction, la mobilisation devait avoir été décrétée ou la nation être "dans une situation de menace grave" suivant les termes de la législation en vigueur. Or, jamais les réserves n'ont été utilisées au ROYAUME-UNI dans les conditions ainsi définies, ni en 1914 avec l'appel au volontariat général puis le recours à la conscription, ni en 1939 avec l'instauration du service militaire obligatoire. La situation dans laquelle s'est déroulée la crise du Golfe n'a pas permis le recours souhaité aux réservistes, seul un régiment médical ayant pu être mis sur pied.

L'allongement des délais de mobilisation, l'évolution de la menace et la nécessité de faire face à de nouvelles missions ont par ailleurs conduit le Secrétaire d'Etat à la Défense à annoncer dès le 10 décembre 1991 un nouveau concept d'emploi des réserves.

## **112 – Les nouvelles missions des réserves**

La convocation des 1774 réservistes utilisés pendant la guerre du Golfe a mis en évidence de graves difficultés pour recourir aux forces de réserve dans le cadre du concept d'emploi actuel et surtout de la législation en vigueur. Seule une unité médicale a pu être mise sur pied et un peu plus de 1000 réservistes ont été convoqués à titre individuel. Si rien ne change, c'est l'existence même de la TA qui peut être remise en question pour cause d'impossibilité d'emploi. Mais, dans le même temps, l'évolution de la situation stratégique en Europe conduit à une forte réduction des effectifs du personnel d'active de l'armée de terre qui pourrait être compensée par un renforcement des réserves.

Il convient par ailleurs de concilier l'existence d'un plus grand délai d'alerte en cas de conflit majeur et la nécessité de faire face à des situations de crise difficiles à prévoir dans leurs caractéristiques comme dans leur émergence.

Enfin, le rôle tenu par les réserves dans une armée qui nécessite de plus en plus du personnel spécialisé doit être redéfini alors que l'armée de terre se concentre surtout aujourd'hui sur des missions d'infanterie. L'intervention en Irlande du Nord ou dans les opérations de maintien de la paix conduit à la constitution d'unités de marche à partir de toutes les armes ; il en découle une compétence aussi grande chez les réservistes que parmi les unités d'active pour la mise en oeuvre de systèmes d'armes aussi complexes que le lance-roquettes multiple *MLRS* par exemple.

Ces constats et évolutions parfois contradictoires ont guidé les réflexions des responsables de l'armée de terre pour définir un nouveau concept d'emploi des réservistes qui s'articule autour de deux grands types de missions.

**Le premier demeure le renforcement traditionnel des forces d'active engagées sur le continent européen au sein du corps de réaction rapide de l'OTAN (*Allied Rapid Reaction Corps -ARRC-*) ; depuis 1995, 43% de la future TA, soit environ 27 000 hommes viennent en renforcement de ce corps d'armée, essentiellement pour en constituer la logistique. Des réservistes individuels peuvent venir en supplément des unités de la TA pour assurer cette mission ; mais la difficulté pour mener à bien cette nouvelle mission réside dans la transformation de nombreuses unités d'infanterie en unités de soutien, ce qui est peu conforme à la vision traditionnelle des réserves au niveau local où se fait le recrutement.**

**Toutes les forces de réserve, unités constituées et réservistes individuels, qui ne sont pas affectées à ce renforcement constituent les forces de défense nationale (*National Defence - ND-*) qui assurent la défense nationale militaire (*"Military Home Defence -MHD-*"), déchargeant ainsi les forces d'active de ce type classique de mission.**

Quelles que soient leurs missions, les forces de réserves sont alimentées par du personnel répondant à la notion rénovée, puisqu'elle existe déjà dans le principe mais n'a jamais vraiment été appliquée, de réservistes "toujours prêts" (*"Ever Ready Reservists"*) qui comprendra plusieurs catégories suivant leur disponibilité.

Les réservistes qui le souhaitent peuvent être rappelés en premier, avec un très bref préavis, pour répondre dans les meilleurs délais à un besoin particulier des armées et constituent la "**Réserve à disponibilité immédiate**" (*High Readiness Reserve - HRR-*). D'un effectif de 3000 à 5 0000 personnes, cette catégorie de réservistes est constituée par les spécialistes qui ne peuvent être recrutés en permanence dans l'armée d'active. La durée maximale de la convocation sera prédéterminée mais longue (9 à 12 mois) et le volontariat pour appartenir à cette catégorie est confirmé chaque année. Une prime annuelle particulière vient récompenser l'appartenance à cette catégorie de réservistes très disponibles.

Plus généralement, pour répondre aussi à un besoin urgent, est constituée une "**Liste de réservistes disponibles**" (*Ready Reserve List*) qui constitue une seconde catégorie de réservistes appelables immédiatement si leur situation personnelle le permet mais qui n'est pas répertoriée comme pouvant satisfaire des emplois très particuliers. Leur convocation peut aussi intervenir en dehors de toute situation de crise, notamment dans des opérations humanitaires et/ou de maintien et de rétablissement de la paix dans le cadre des Nations-Unies. Aucun effectif n'est fixé pour cette catégorie, ces réservistes pouvant être d'anciens militaires d'active ou des réservistes volontaires mais entièrement à même de répondre aux besoins de la Défense en toutes circonstances.

Ces deux catégories présentent l'avantage de pouvoir être appelées sans contraintes politiques formelles, en nombre très variable suivant le besoin à satisfaire, à l'entière discrétion de la Défense.

**La troisième catégorie de réservistes au regard de la disponibilité d'emploi est constituée de réservistes qui pourraient être qualifiés "d'entreprise" (*Sponsored Reserves*). La réforme organise la possibilité d'imposer une obligation de service dans la réserve, mentionnée dans le contrat de travail, pour tenir l'un ou l'autre des types de mission, pour certains employés travaillant dans des entreprises civiles qui concourent au soutien des forces. En cas d'opérations militaires, ces employés seraient réquisitionnés, se mettraient en uniforme et deviendraient ainsi des combattants afin de bénéficier des dispositions protectrices des lois de la guerre, tout en continuant à assurer le même type de fonction indispensable à l'emploi des forces armées.**

## **2 – LA LEGISLATION RELATIVE AUX RESERVES**

### **21 – La législation en vigueur**

Les textes relatifs à la gestion des réserves sont nombreux et de niveaux divers. La loi en vigueur a été acceptée par la Reine le 22 mai 1996 (*Reserve Forces Act – RFA 96–*) elle est complétée par plusieurs textes de niveau inférieur. Parmi ceux-ci il faut noter :

- \* le règlement sur la "*Territorial Army*" (*TA Regulation*) de 1978 qui fixe des dispositions pratiques comme les conditions de résiliation du contrat de volontariat par exemple,

- \* diverses instructions (*AGAls*) du directeur du personnel de l'armée de terre,

- \* le décret sur les rémunérations (*Pay Warrant 1964*) qui, modifié chaque année, fixe le niveau des rémunérations des réservistes avec celui du personnel d'active.

La crise du Golfe avait mis en évidence les difficultés d'application de la loi ancienne de 1980 ; les délais, et une interprétation large de la législation, avaient bien permis de convoquer les réservistes absolument nécessaires mais le problème était posé de l'application de dispositions complexes dans l'urgence. Par ailleurs, les garanties assurées au réserviste quant au maintien de son emploi, comme les compensations accordées à l'employeur dataient de 1951 ("*Protection of Civil Interest Act 1951*") et de 1985 ("*Safeguard of Employment Act 1985*"); mais elles se sont révélées largement inadaptées.

L'objectif assigné à la réforme nécessaire a donc consisté en un réexamen profond de l'ensemble des problèmes de la gestion des réservistes.

## 22 – La modification en cours

La réforme législative en cours comprend donc deux domaines distincts, militaire d'une part avec de nouvelles conditions de convocation et d'emploi des réserves, civil d'autre part pour ce qui concerne les relations entre les réservistes et leurs employeurs.

### 221 – La réforme militaire

La montée en puissance des forces armées comprend 4 niveaux successifs :

\* **niveau 1** : emploi des forces professionnelles avec le renfort de quelques réservistes qui contractent un engagement de courte durée ;

\* **niveau 2** : convocation des réservistes volontaires pour une disponibilité immédiate en cas de crise ("**HRR**") ou inscrit sur une liste de réservistes disponibles ("**Ready Reserve List**") pour une action humanitaire ou de maintien/rétablissement de la paix dans un cadre international ;

\* **niveau 3** : mobilisation de tous les réservistes en cas de menace grave ;

\* **niveau 4** : renforcement des armées par tous les moyens de la nation en cas de guerre ; c'est la mobilisation générale, ultime stade de la défense.

L'essentiel de la réforme porte évidemment sur la souplesse du recours aux réservistes aux deux premiers niveaux qui ne fait plus intervenir le pouvoir législatif et est du ressort du seul gouvernement, quelle que soit la catégorie de réservistes et la forme sous laquelle elle sert, renforts individuels ou unités constituées. Dans ce cadre, le ministère de la Défense dispose aussi de la plus grande liberté quant à la qualification et au nombre de réservistes à appeler, qu'ils soient anciens militaires d'active ou réservistes volontaires.

Pour ce qui concerne les missions dévolues aux forces de réserve, essentiellement la **Territorial Army**, la volonté est de valoriser leur rôle au sein des forces armées. Dans la continuité de ce qui se pratiquait, les réserves doivent venir renforcer le corps de réaction rapide de l'OTAN (**Allied Rapid Reaction Corps -ARRC-**) en unités constituées, de combat mais aussi d'appui et de logistique. Ainsi, près de la moitié des effectifs de ce corps seront constitués par des réservistes (la proportion était un peu supérieure pour l'ancienne armée du Rhin -**BAOR-**). Les réserves reprennent par ailleurs à leur compte des missions de défense du territoire assurées jusque-là par des unités d'active. Mais il est précisé que ces missions peuvent ne pas s'exercer exclusivement en métropole et s'étendre en tant que de besoin aux interventions extérieures, notamment dans le cadre de l'ONU ou dans les quelques garnisons britanniques qui existent encore à travers le monde.

## 222 – Les relations entre les réservistes et leurs employeurs

Le recours réel à l'emploi des réservistes suivant des modalités nouvelles ne sera effectif que dans la mesure où les employés comme les employeurs n'auront pas à en subir des conséquences trop lourdes. Ce point est évidemment d'une sensibilité extrême pour le succès de la réforme.

### 2221 – Les garanties de l'employé

Trois séries de mesures assurent à l'employé le maximum de garanties de maintien de son emploi.

\* Le réserviste peut tout d'abord demander à être exempté de son obligation d'appel pour conséquences particulièrement dommageables, personnelles ou professionnelles. La procédure existait déjà, comprenant notamment l'examen des demandes d'exemption par une commission indépendante. En cas de crise, la procédure pourrait évidemment se bloquer par afflux massif de demandes de ce type. Mais pour ce qui concerne la réforme portant sur l'emploi de réservistes en temps de paix, les modalités déjà présentées ci-dessus, notamment le renouvellement annuel du volontariat des réservistes à disponibilité immédiate, devraient réduire le risque de défections en grand nombre.

\* Les dispositions de la loi de 1951 (*Protection of Civil Interests 1951 –POCI 51*) sur la protection des réservistes ne sont fondamentalement modifiées par la nouvelle loi. Ainsi, les nouvelles mesures organisent une protection juridique en faveur de ceux qui ne pourraient honorer certaines dettes du fait d'une convocation pour une période de service, dettes personnelles ou prêts immobiliers. De même, la famille d'un réserviste ne peut être expulsée de son logement pendant une convocation

\* Enfin la nouvelle loi reprend une disposition de la loi sur la protection de l'emploi de 1985, en l'adaptant aux nouvelles obligations des réservistes, qui fait obligation à l'employeur de réembaucher un employé ayant terminé sa période de service.

### 2222 – Les garanties de l'employeur

De longues négociations ont été nécessaires entre le gouvernement et le patronat britannique pour dédommager les employeurs dans le cadre de la nouvelle législation où le réserviste pourra être convoqué à tout moment.

\* Une première disposition prévoit la possibilité pour l'employeur de demander que son employé convoqué soit dispensé de répondre à l'appel pour conséquences particulièrement dommageables, selon une procédure identique à celle qui s'appliquerait en faveur de l'employé, ou qu'il rejoigne la réserve plus tard que ce qui est demandé par la Défense. Les conditions du recours à une telle procédure sont évidemment suffisamment précisées et limitées pour qu'il n'y ait pas là un obstacle

majeur à l'efficacité de l'ensemble du dispositif, notamment pour ce qui concerne la réserve hautement disponible (*HRR*).

\* Il était aussi indispensable de prévoir des dispositions particulières pour les employeurs de réservistes hautement disponibles. Ces derniers seront peu nombreux (environ 3 000) et les employeurs ne doivent donc pas dissuader leurs employés de faire acte de volontariat pour cette catégorie en raison d'un préjudice trop lourd pour leur entreprise. Le gouvernement compense donc financièrement le coût réel induit par la convocation de tels réservistes spécialisés par nature. La loi prévoit par ailleurs que l'accord de l'employeur est indispensable pour que l'employé soit accepté dans cette catégorie.

Il faut noter que la nouvelle législation qui régit les rapports employeurs/employés s'étend aux périodes de convocation pour l'instruction comme pour les opérations. Ce n'était pas le cas auparavant, entraînant une situation ambiguë où les réservistes étaient dans l'obligation de répondre aux convocations pour formation mais sans aucune garantie pour la protection de leur emploi. Ils devaient donc prendre sur leurs congés pour répondre à cette obligation ou s'en remettre à la bonne volonté des employeurs pour les plus chanceux. La nouvelle loi couvre donc tous les motifs de convocation pour favoriser toutes les formes de volontariat dans les réserves.

Enfin, la nouvelle crée une juridiction particulière, le Tribunal d'Appel des forces de réserve (*Reserve forces Appeal Tribunal*) auquel pourront s'adresser employeurs et employés s'ils estiment que la loi n'est pas bien appliquée, notamment pour ce qui concerne la compensation financière à laquelle employeur et employé peuvent prétendre pour ne pas subir de préjudice du fait d'une convocation dans la Réserve.

### 3 – ORGANISATION DES RESERVES

#### 31 – A l'administration centrale

En septembre 1992, est intervenu un changement majeur dans l'organisation de l'administration centrale des réserves avec la dissolution de la direction centrale des Réserves et des Cadets de l'armée de terre (*DARC*) et la création d'une direction interarmées des Forces de Réserve et des Cadets (*Directorate of Reserve Forces and Cadets –DFRC–*). Il y a eu non seulement changement d'appellation mais modification du niveau de rattachement et de la vocation de cette direction. Elle dépend désormais en effet du sous-chef d'état-major des armées "Programmes et Personnel" [*Deputy Chief of Defence Staff (Programmes and Personnel) – DCDS(P&P)*] qui dispose d'un adjoint "Personnel et Réserves" [*Adjutant Chief of Defence Staff (Personnel & Reserves) –ACDS (P&R)*].

La *DFRC* est une direction de conception interarmées qui travaille en liaison avec les états-majors et les associations de réservistes sans intervenir directement dans la structure, le financement ou la gestion des forces de réserves. Elle comprend 4 bureaux ayant les attributions suivantes:

\* **RFC1** : législation pour les réserves des trois armées ;

\* **RFC2** : mobilisation, coût à long terme des réserves, et tous les problèmes relatifs aux cadets ;

\* **RFC3** : lien au service et condition militaire des réservistes ;

\* **RFC4** : secrétariat du Comité national de liaison avec les employeurs (**National Employers Liaison Committee -NELC-**).

### **32 – Les associations de réservistes –TAVRAs–**

Les associations territoriales d'auxiliaires et de volontaires de la réserve (**Territorial, Auxiliary and Volunteer Reserve Associations –TAVRAs–**) sont des organismes instaurés par la législation sur les réservistes, interarmées, dont les fonctions viennent compléter celles qui sont assumées par les armées. A ces dernières, il revient de commander et d'instruire les réserves ; aux associations, créées en 1908, est dévolu le rôle de maintenir le lien avec l'environnement local en assurant directement le recrutement des réserves, leur administration, équipements militaires exclus, mais surtout en constituant le relais indispensable entre les armées et le monde civil d'où viennent les réservistes. Il existe aujourd'hui 14 **TAVRAs**, chacun des 6 districts militaires en ayant au moins 2 dans son ressort territorial.

Chaque association regroupe des militaires d'active comme de réserve, des élus et des fonctionnaires locaux, des représentants des professions libérales comme du monde de l'industrie et du commerce, aussi bien que des syndicalistes. Elles rassemblent donc un échantillon de l'ensemble des acteurs de la société britannique afin de les impliquer tous dans l'administration des réserves. Tous sont bénévoles.

La loi accorde la personnalité morale à chacune des associations. Si elles ne jouent aucun rôle dans les opérations de mobilisation ni en matière d'instruction, leurs fonctions sont cependant primordiales. Elles disposent d'un budget propre, alimenté par le ministère de la Défense, pour passer des contrats et décider des campagnes publicitaires à mener pour favoriser le recrutement, mais aussi pour gérer un parc immobilier important. Leur action s'exerce en faveur des réservistes comme des cadets dans les domaines suivants :

\* **recrutement et publicité, au plan local**, pour procurer le personnel réserviste aux unités mises sur pied localement. Chaque année, environ 20 000 réservistes sont recrutés ;

\* **liaison avec les employeurs** pour faciliter l'accès aux réserves de tous les volontaires et aplanir les difficultés qui peuvent entraîner le non-renouvellement des contrats ;

\* **gestion de l'infrastructure.** Celle-ci est constituée de 2 000 emprises environ qui vont de la magnifique caserne du duc d'York en plein centre de Londres aux cabanes en bois pour loger les cadets dans les Highlands. Pour l'année fiscale 93/94, les associations disposaient d'un budget de 86 millions de £ (environ 770 M.F.) pour entretenir ce parc immobilier.

Les 14 associations se sont regroupées en un Conseil (**Council of TAVRAs**), organisme non officiel mais très influent, pour coordonner et renforcer leurs vues sur l'évolution de leurs domaines d'action. Le conseil se réunit deux fois par an sous l'autorité du sous-secrétaire d'Etat aux forces armées ; il dispose d'un comité exécutif pour préparer et exécuter les décisions prises.

### **33 - Le Comité National de liaison avec les employeurs ("National Employers Liaison Committee" -NELC-)**

Ce comité a été créé en 1986 à la demande du Premier Ministre dans le but d'aider les ministres, et notamment celui de la Défense, à obtenir et développer le soutien des employeurs envers les réservistes. Un objectif second, mais de la plus grande importance, réside dans l'amélioration de la rétention en limitant les départs sous la pression des employeurs.

Le comité comprend 12 membres civils éminents, assistés de 4 conseillers militaires. La représentation se veut à la fois régionale et professionnelle. Parmi les membres actuels, il est possible de relever :

- le président de l'association des Chambres de commerce,
- le président de la Confédération de l'industrie britannique (**Confederation of British Industry -CBI-**),
- un dirigeant de la Confédération des syndicats (**Trade Union Congress -TUC-**),
- un représentant de la Chambre des Lords.

L'action du comité se traduit essentiellement par l'organisation d'actions de publicité et de relations publiques. Initiées dès 1987, elles sont tournées exclusivement vers les employeurs et ont pour objectif de les sensibiliser à l'apport que constitue l'appartenance aux réserves dans l'efficacité du personnel (organisation, méthode, sens de la hiérarchie, voire acquisition ou développement de compétences utilisables dans l'exercice de la profession). Il ne s'agit donc en aucune manière d'actions de recrutement, mais l'effet induit n'est pas négligeable et concourt à l'efficacité des efforts des associations de réservistes dans ce domaine.

Pour conduire sa politique, le comité dispose d'un budget, 1,7 million de £ (15 MF) en 93/94, en forte réduction par rapport à l'année précédente (-40%). La question se pose en effet de savoir si les actions du comité doivent être maintenues en la forme ou s'exercer dans d'autres domaines que la publicité.

### 34 – Quelques considérations sur l'organisation opérationnelle

Toutes les unités de la "**Territorial Army –TA–**" sont placées sous la responsabilité de l'état-major des forces terrestres au Royaume-Uni ("**United Kingdom Land Forces –UKLF–**") pour ce qui concerne l'instruction. Le commandant de ces forces porte aussi le titre d'inspecteur général de la *TA*.

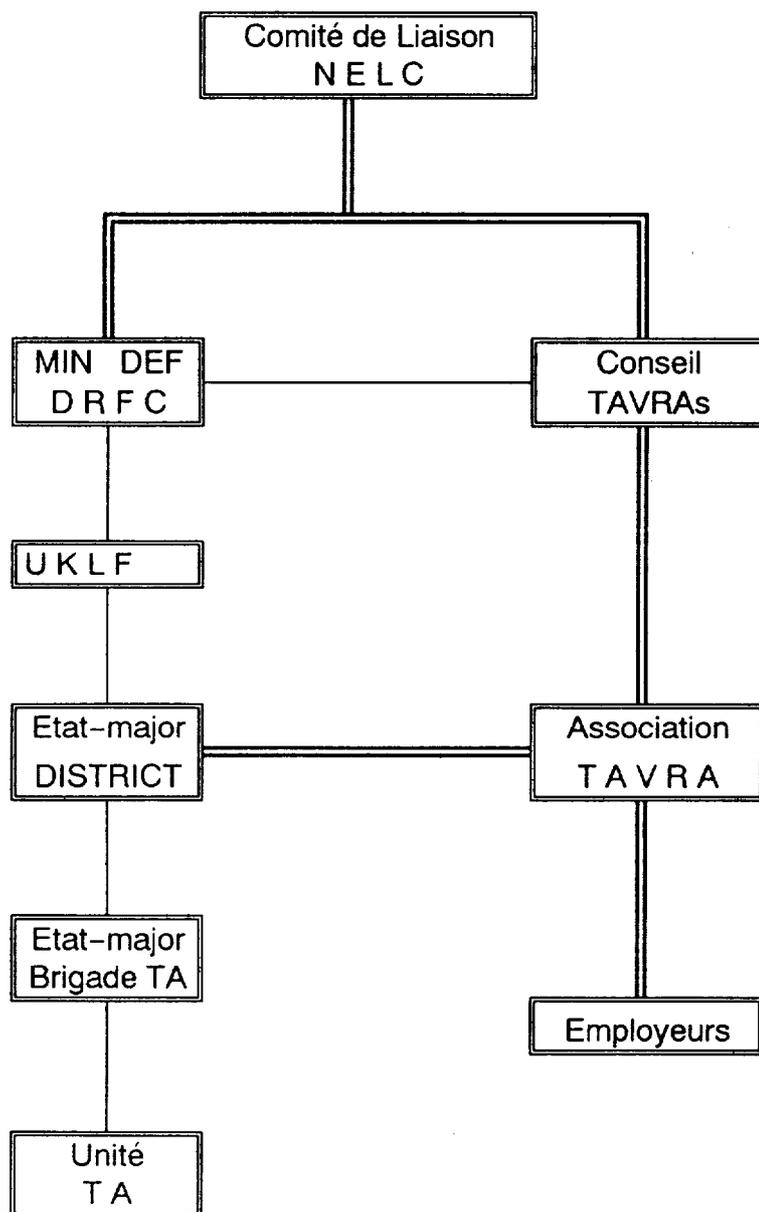
Il est responsable de la définition des normes d'efficacité opérationnelle à atteindre par les unités de réservistes, et de leur instruction. A ce titre, il édicte les directives dans le domaine de la formation, en accord avec les objectifs généraux fixés par l'état-major de l'armée de terre. Elles sont complétées par les directives particulières de chaque arme ou service.

Les unités sont sous le commandement des commandants de district pour leur emploi, sur une base territoriale dans la majorité des cas. Elles sont regroupées en brigades sous l'autorité d'un général de brigade d'active qui dispose d'un état-major regroupant des officiers d'active et de réserve. A ce niveau, sont assurées les fonctions suivantes :

- \* préparation et mise à jour des plans de mobilisation des unités,
- \* discipline et administration locale,
- \* contrôle de l'entraînement des unités.

Les unités de combat sont commandées par des officiers d'active ou de réserve, les unités spécialisées (soutien technique et administratif) le sont toujours par des officiers de réserve. Les unités de soutien opérationnel (Transmissions, Génie) peuvent être regroupées en brigades autonomes.

L'articulation entre les responsabilités de formation, de commandement opérationnel et la place occupée par les associations et le comité de liaison peuvent être représentées de la façon suivante :



\_\_\_\_\_ Commandement et instruction  
 \_\_\_\_\_ Information

## 4 – COMPOSITION DES RESERVES

### 41 – Les différentes catégories de réservistes

La législation en vigueur distingue deux grandes catégories de réservistes : les volontaires qui constituent les unités de la *Territorial Army* et les réservistes individuels, anciens militaires d'active.

#### 411 – Les réservistes volontaires

En raison de leurs contraintes professionnelles et personnelles, tous les volontaires ne peuvent suivre l'instruction avec la même intensité. En conséquence, l'ensemble des quelques 74 000 membres de la *Territorial Army* a été scindé en 3 groupes (A, B et C) qui ont des contraintes de convocation et d'emploi différentes.

##### 4111 – Le groupe A

Il constitue l'essentiel de la *Territorial Army*, sous forme d'unités de combat, dites indépendantes, et d'unités spécialisées dans l'appui et le soutien des forces. Ces unités peuvent être de la taille du bataillon ou de la compagnie ; elles sont, soit regroupées pour former des brigades de réservistes, soit intégrées à de grandes unités d'active, brigades ou divisions. Leur niveau d'entraînement est le plus élevé et les conditions de leur mise sur pied pour renforcer les forces d'active ont été assez largement étendues par la nouvelle loi. Leur nombre est d'environ 56 000.

##### 4112 – Le groupe B

Ce groupe de volontaires rencontre des contraintes de mise sur pied encore un peu plus fortes que le groupe précédent, en cas d'extrême urgence ou d'attaque contre le territoire national. La majorité de l'effectif de ce groupe est constituée par le corps de formation des officiers à l'université ("*University Officer Training Corps – UOTC –*"). Ce corps est organisé en 19 unités qui couvrent 40 universités, 14 IUT et 18 collèges d'enseignement supérieur. Les membres de ce corps sont des officiers de la *Territorial Army* assurant la liaison entre l'enseignement supérieur et l'armée de terre. Pratiquement, ils informent, conseillent, assistent et forment les étudiants qui souhaitent servir dans l'armée de terre comme personnel d'active aussi bien qu'en tant que réservistes. Ils agissent aussi pour le développement des études relatives à la défense dans l'établissement. Le rattachement d'un établissement d'enseignement supérieur à une unité d'*UOTC* est décidé par le conseil d'établissement qui institue alors un comité de formation militaire.

La seconde composante du groupe B est constituée par des volontaires spécialistes dont les compétences civiles sont directement transposables pour tenir des emplois dans l'armée de terre. Il s'agit de spécialistes du transport (ingénieurs et gestionnaires), de gérants pour assurer le fonctionnement de l'équivalent de notre

économat des armées et de spécialistes du bâtiment (ingénieurs et gestionnaires) pour prendre en charge le parc immobilier des forces britanniques en Allemagne. Au total, l'effectif de ce groupe est donc réduit, environ 16 000.

#### 4113 – Le groupe C

La force de sécurité intérieure (**Home Service force –HSF–**) constituait le groupe C de réservistes volontaires. Les conditions de convocation étaient identiques à celles du groupe B, à cette restriction près qu'ils ne pouvaient servir qu'en métropole pour la défense des points sensibles. Cette catégorie est en cours de dissolution et ne comptait que 3 000 personnes environ.

Pour tous ces réservistes, le volontariat est exprimé pour une durée fixée à la signature du contrat, comprise entre un et cinq ans, que ce soit pour le contrat initial ou pour les renouvellements d'engagement. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront pour les futurs volontaires, les réservistes actuels conservant leur régime ancien s'ils le souhaitent ou pouvant préférer être soumis aux nouvelles dispositions.

#### 412 – Les réservistes individuels

Par opposition aux réservistes volontaires, les réservistes viennent individuellement en renfort des forces d'active, dans les unités ou les états-majors. Tous anciens militaires d'active, au nombre de 110 000 environ, ils peuvent être distingués en plusieurs catégories.

##### 4121 – Les officiers de la réserve régulière de l'armée de terre (*Regular Army Reserve of Officers –RARO–*)

Ils ont des obligations variables de formation suivant le type de *commission* précédemment détenu pendant le service actif. Les officiers carrière longue doivent servir pendant 6 ans ou jusqu'à l'âge de 45 ans alors que ceux qui ont fait une carrière courte doivent parvenir à 8 ans de services cumulés entre leur période d'activité et celle de réserve. Hors de ces périodes obligatoires, aucune contrainte ne pèse sur les anciens officiers mais le déficit constaté, notamment en officiers subalternes, conduit l'armée de terre à mener une politique active d'incitation au volontariat pour rester membre des **RARO**. Leur effectif est d'environ 6 000.

##### 4122 – La réserve régulière (*Regular Reserve –RR–*)

Elle est constituée par tous les anciens militaires non officiers. L'obligation de service à l'issue de la période d'activité a varié dans le temps induisant un système complexe en fonction de la date d'entrée en service. Pour ne considérer que les militaires entrés en service après le 1er janvier 1986, l'obligation de service dans la réserve est de 6

années pour ceux qui ont moins de 16 années de services actifs. Pour ceux qui ont effectué au moins cette durée de service, il faut être membre de la réserve régulière jusqu'à ce que le total des services atteigne la durée de 22 ans.

Le nombre d'anciens militaires d'active non officiers soumis à cette obligation s'élève à environ 50 000.

Ceux qui le souhaitent peuvent cependant continuer leur service dans la réserve, avec l'obligation de participer aux séances d'instruction, jusqu'à l'âge de 55 ans.

Tous les anciens militaires d'active qui ont satisfait aux obligations présentées ci-dessus sont automatiquement versés dans la **réserve de longue durée ("Long Term Reserve -LTR-")** jusqu'à l'âge de 45 ans s'ils ne l'ont pas encore atteint ; mais ils n'ont aucune obligation d'instruction donc ne font l'objet d'aucune convocation. Ils ne peuvent être appelés qu'en cas de mobilisation et sont environ 45 000.

Tous les **bénéficiaires d'une pension de retraite militaire ("Army Pensioners")**, c'est-à-dire tous ceux qui ont accompli au moins 22 ans de service, peuvent être mobilisés jusqu'à l'âge de 60 ans mais n'ont aucune obligation de formation. Ils sont au nombre d'environ 16 000.

#### **42 - Les effectifs des forces terrestres de réserve**

La répartition des effectifs théoriques des forces de réserve par catégorie est retracée dans le tableau et le graphique ci-dessous.

	Individuels	Territ. Army	UDR	HSF	TOTAL
1984	143 200	71 400	6 700	300	221 600
1985	150 400	73 700	6 400	900	231 400
1986	153 900	77 700	6 500	3 000	241 100
1987	160 400	78 500	6 600	3 300	248 800
1988	167 700	74 700	6 300	3 100	251 800
1989	175 300	72 500	6 300	3 100	257 200
1990	181 600	73 200	6 200	3 000	264 000
1991	183 000	73 000	6 200	2 000	264 200
1992	185 000	72 000	6 200	1 000	264 200
1993	187 000	71 000	6 200	0	264 200

Les effectifs classés sous la rubrique "Régiment de défense de l'Ulster" (**Ulster Defence Regiment -UDR-**) sont considérés comme appartenant aux forces de réserve. Activés en fait en permanence pour les raisons que l'on sait, et ayant des

missions très locales en dehors des périodes de troubles, il apparaît difficile de les considérer comme de réelles forces de réserves au sens qui nous intéresse ici.

La rubrique "Forces de défense intérieure" ("**Home Service Force**" -*HSF*-) regroupe des effectifs consacrés à la défense intérieure des points sensibles et de la population. Organisée en compagnies, cette force sera fondue à l'avenir au sein de la *Territorial Army* pour former les forces de défense nationale (**National Defence**).

Il faut surtout relever l'évolution des effectifs des deux grandes catégories de réservistes, individuels ou en unité. Les réservistes individuels étant d'anciens militaires d'active, leur nombre croît fortement sur la période en raison de la réduction du format de l'armée de terre. Encore cette évolution est-elle antérieure aux fortes diminutions intervenues au début des années 90 et qui ont fait beaucoup croître ces effectifs.

Le nombre de militaires réservistes affectés en unités constituées a connu des évolutions contradictoires au fil de la politique adoptée à leur égard par le ministère de la Défense. Après une croissance régulière de 1984 à 1987, il a été décidé de réduire leur nombre et, avant la réforme en cours, la politique était incertaine, réduction puis ré augmentation. A la fin de 1991, pour un effectif théorique de 73 000 hommes, en fait seuls 50 000 environ étaient instruits et opérationnels. De plus, la formation, voire l'emploi, de ces unités étaient rendus difficiles en raison d'un turn-over annuel important, en moyenne 18% chez les officiers et 30% dans les autres grades. Cette situation explique en grande partie les efforts entrepris à l'époque, comme aujourd'hui, pour augmenter la rétention en agissant auprès des employeurs.

Ces difficultés, auxquelles il faut ajouter les problèmes d'emploi pendant la guerre du Golfe, ont conduit à la réforme en cours qui n'est pas seulement "qualitative" comme cela a déjà été mentionné, mais aussi quantitative. S'il n'est pas possible de réduire le nombre des réservistes individuels, en revanche, l'effectif total de la *Territorial Army* va être progressivement réduit pour la "ramasser" et la rendre plus efficace en même temps que son emploi sera facilité. Entre 1992 et la fin de 1995, les effectifs théoriques ont été ramenés à un total de 71 000, chiffre estimé nécessaire en cas de crise. Les effectifs réalisés passent dans le même temps de 74 000 à 63 500, ce dernier niveau correspondant à ce qui est estimé suffisant en temps de paix et pour faire face à toute crise. En cas de montée des périls, il y aurait donc constitution d'unités supplémentaires à base d'anciens militaires d'active.

## 5 – LA GESTION DES RESERVES

### 51 – Généralités

Sur la base de la politique générale définie par la direction des forces de réserve (**DRFC**) et des instructions particulières établies par le directeur du personnel de l'armée de terre, la gestion du personnel de réserve est assurée localement par les centres de la *Territorial Army* répartis sur tout le territoire. Seul l'avancement échappe

à cette règle générale avec une harmonisation au niveau national en la matière, un bureau particulier du **Military Secretary (MS6)** gérant les officiers dans ce domaine.

Les inspections d'armes et de services s'assurent par ailleurs que les besoins quantitatifs et qualitatifs sont globalement satisfaits chacune pour ce qui la concerne.

Pour assurer cette gestion, des fonctionnaires appartenant à la Défense sont affectés dans chaque centre de la *Territorial Army*. Ils constituent une catégorie particulière, le personnel permanent en non-activité ("**Non Regular Permanent Staff -NRPS-**"), recrutée exclusivement parmi les anciens militaires d'active et les anciens réservistes. Les restructurations en cours des réserves posent un problème particulier d'emploi pour ce qui les concerne puisqu'ils sont recrutés pour tenir des emplois locaux et ne souhaitent pas toujours connaître la mobilité lorsque le centre où ils travaillent est dissous.

Pour l'année fiscale 1992-93, un budget de 250 millions de £, soit environ 2,25 milliards de francs, était consacré aux organismes chargés d'assurer la gestion des réserves.

## **52 – Recrutement et lien au service**

Pour satisfaire ses besoins sur la base du volontariat, la *Territorial Army* doit recruter chaque année environ 20 000 réservistes volontaires. Le rôle primordial des associations (**TAVRAS**) dans ce domaine a déjà été souligné. Cet objectif semble aujourd'hui atteint sans trop grandes difficultés et les efforts portent essentiellement sur la réduction des flux importants de départ occasionnés par une certaine désillusion quant à l'emploi et au rôle des réserves.

Afin d'utiliser au maximum le volontariat, des sureffectifs seront autorisés localement dans des conditions définies par l'administration centrale du ministère ; ces sureffectifs seront gérés au niveau national pour réaliser l'ordre de bataille de la *Territorial Army*.

### **521 – Les officiers réservistes volontaires**

Ils sont recrutés soit directement ("**Direct Entry Scheme**"), soit parmi les réservistes volontaires non officiers ("**Unit Based Scheme**").

Dans le premier cas, après un entretien à l'association locale de réservistes, ils sont sélectionnés par un comité d'évaluation de district ("**District Assessment Board**") avant de suivre une formation de deux semaines à l'Académie militaire de SANDHURST. Après avoir été sélectionnés, et avant d'entrer à SANDHURST, les candidats suivent une formation de base, comparable à notre préparation militaire supérieure, qui permet une première évaluation de leurs qualités et les prépare à leur formation d'élèves-officiers. A l'issue de la formation initiale à l'Académie militaire, les officiers servent en vertu d'une *commission* spéciale pour les réservistes, pour une carrière courte, mais qui peut être prorogée.

Les candidats au recrutement semi-direct sont présélectionnés par un comité au sein de l'unité de réserve où ils servent avant d'être définitivement retenus par le comité d'évaluation de district ; ils rejoignent alors le cursus des élèves-officiers de recrutement direct.

Des dispositions permettent aussi un recrutement "rang" pour les réservistes âgés d'au moins 30 ans et ayant accompli 5 années de service dans la réserve.

## **522 – Les réservistes volontaires non-officiers**

L'âge minimum d'engagement dans la réserve pour les militaires non-officiers est fixé à 17 ans et demi ; toutefois chaque régiment de réservistes est autorisé à engager 10 jeunes recrues âgées de 16 à 17 ans. Les jeunes filles peuvent aussi s'engager dans la réserve dès l'âge de 17 ans. La limite d'âge supérieure d'entrée dans les réserves, comme celle de sortie, varie selon les armes et services, et suivant le groupe (A, B ou C) auquel appartient l'unité pour laquelle le réserviste se porte volontaire.

Aux termes de la législation ancienne (*Reserve Forces Act de 1980*), qui continuera à s'appliquer tant qu'il y aura des réservistes antérieurs à 1997 qui préféreront être soumis à ses dispositions, le service des militaires non-officiers s'effectue par contrats successifs dont le premier est d'une durée de 3 ans et les suivants de 2, 3 ou 4 ans. Avec la nouvelle législation, les contrats auront tous une durée comprise entre un et cinq ans au choix du réserviste.

Les candidats sont généralement autorisés à s'engager pour l'arme de leur choix et affectés à l'unité de cette arme la plus proche de leur domicile, sous réserve qu'un poste y soit vacant. En temps de paix, un réserviste volontaire ne peut être muté dans une autre unité sans son consentement.

Les anciens militaires d'active peuvent, pendant leur période obligatoire dans la réserve individuelle, s'engager comme réservistes volontaires ; ils conservent alors leur grade d'active, à condition que l'engagement intervienne dans les 3 ans qui suivent la fin de leur service actif.

La législation nouvelle prévoit la possibilité de service à temps complet pour un réserviste. La mise en oeuvre de ce principe sera précisée dans des textes réglementaires à paraître. La loi pose comme seule règle l'incompatibilité avec tout autre emploi afin de ne pas soumettre la gestion de ces réservistes aux contraintes d'un emploi civil. Il s'agit en fait de donner aux armées la possibilité d'employer des réservistes pour des projets précis, limités dans le temps, sans avoir à recourir à la lourde procédure de transfert de la réserve dans les forces régulières puis inversement.

## 53 – Formation

### 531 – Les réservistes volontaires

La formation initiale de ces réservistes est comparable à celle des soldats d'active, mais étalée dans le temps et conduite au niveau local. Deux années sont nécessaires pour amener un soldat au premier niveau de qualification militaire et de spécialiste.

La formation et l'entraînement des unités de réservistes sont conduits localement dans chacun des 560 centres de la *Territorial Army* répartis sur tout le territoire britannique.

Les réservistes ont une obligation de formation qui conditionne notamment l'attribution de la prime annuelle. La durée annuelle minimum de formation varie suivant le groupe (A, B ou C) auquel appartient l'unité d'affectation. Au-delà de ce minimum, des contraintes supplémentaires peuvent exister suivant le niveau de qualification atteint et les exigences de la fonction à remplir au sein de l'unité.

Chaque unité dispose d'un crédit maximum de jours d'instruction par homme ("**Man Training Days -MTD-**") dont l'emploi est laissé à la discrétion du responsable de la formation ; l'allocation totale est calculée sur la base de **36 MTD** par homme et par an pour chaque unité et les crédits correspondants sont attribués à l'unité.

Les minima requis de formation annuelle suivant le type d'unité sont les suivants :

TYPE D'ACTIVITE	UNITES		UNITES GROUPE B
	COMBAT	GROUPE A APPUI / SOUTIEN	
Stage ou séjour en camp, annuel	16 jours	16 jours	0
Week-end	2 par mois	2 par an	2 par an
Soirées	1 par semaine	0	suivant les besoins
<b>TOTAL ANNUEL REQUIS</b>	<b>27 jours</b>	<b>19 jours</b>	<b>6 jours</b>

NB: 1 – Chaque soirée d'instruction compte pour un quart de journée.

2 – Pour les unités affectées à l'**ARRC**, le séjour annuel en camp d'entraînement s'effectue à l'étranger une année sur deux.

3 – La nouvelle recrue doit participer au moins à 16 jours de formation en plus du camp annuel dans sa première année.

4 – Les unités du groupe B ont les mêmes obligations que celles du groupe A, à l'exception des volontaires spécialistes qui n'ont aucune obligation de formation ; chaque année, 215 officiers UOTC effectuent leur période de 15 jours dans une unité à l'étranger pendant les vacances de Pâques ou d'été.

## 532 – Les réservistes individuels

Les anciens officiers d'active doivent, pendant la période exposée ci-dessus, répondre à toute convocation pour l'instruction. Aujourd'hui il ne leur est demandé, comme aux réservistes individuels non-officiers, que de venir une journée pour un rapport annuel à leur unité d'affectation.

En théorie donc, les anciens militaires d'active non-officiers doivent participer à 15 journées de formation chaque année. En revanche, les réservistes de longue durée et les retraités militaires n'ont aucune obligation de formation.

Officiers ou non, les anciens militaires d'active peuvent participer volontairement à l'instruction avec le même régime de solde que les volontaires et une prime annuelle particulière s'ils participent à une activité d'entraînement d'au moins 7 jours d'affilée. Une formation de "rafraîchissement" est organisée au sein de chaque arme au profit des réservistes individuels dans la troisième année qui suit leur départ du service actif. Elle consiste en une période bloquée d'une semaine dans le cadre d'un programme **STAR (Scheme for Training of Army Reservists)**.

## 54 – Avancement

A tous les stades, les qualifications dispensées au personnel d'active et qui lui permettent de satisfaire aux conditions d'avancement, sont doublées de stages identiques mais aménagés au profit des réservistes.

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant de constater que les conditions et modalités de promotion sont identiques entre personnel d'active et de réserve. Il faut seulement relever que la période d'acquisition des compétences et des titres est plus longue pour les réservistes, retardant d'autant leur promotion en ancienneté de service et en âge.

## 55 – Mobilité

En principe, la mobilité géographique des réservistes est nulle hors du volontariat et des changements extérieurs à la condition de réserviste qui peuvent intervenir pour tout individu.

Les évolutions en cours et la mise en place de la réforme des réserves soulèvent un problème dans ce domaine avec la dissolution de certaines unités de la *Territorial Army*. Les réservistes concernés se verront proposer de servir dans une unité du même centre de la *Territorial Army* ou dans une unité d'un centre voisin.

Mais peut se poser alors le problème de la qualification des réservistes puisqu'ils devront, dans de nombreux cas, passer de fonctions de combattants, souvent dans

l'infanterie, à des fonctions dans le soutien logistique. Il est alors possible que certains réservistes, outre la mobilité géographique, refusent cette mobilité professionnelle, ce qui pourrait les amener à reconsidérer leur volontariat si les nouvelles fonctions ne les attirent pas.

Dans la période transitoire actuelle, des études sont en cours pour permettre à ceux qui l'acceptent de conserver leur grade et leur niveau de rémunération, même si le niveau de qualification à détenir dans la nouvelle fonction ne permet pas de prétendre rester à la même échelle de solde en cas de convocation pour une opération ou pour l'instruction.

## **56 – Mobilisation**

En temps de paix, donc pour préparer la mobilisation, le centre informatique du service de la solde de l'armée de terre (**Royal Army Pay Corps -RAPC-**) a la responsabilité de la mise à jour des effectifs de réservistes en service à un titre ou à un autre, avec notamment l'unité d'affectation de chacun. Le même service est responsable de l'attribution des livrets militaires aux unités spécialisées de la *Territorial Army* et aux réservistes individuels. Il est donc chargé, en cas de convocation, d'envoyer les ordres de rappel.

Les unités de combat de la *Territorial Army* sont responsables chacune pour ce qui la concerne du rappel de l'ensemble de leur personnel.

Tous les réservistes sont normalement rappelés par recours aux moyens d'information de masse, avec confirmation par l'envoi d'un ordre de rappel par courrier. Dans certaines circonstances seulement, et lorsque les délais le permettent, le rappel se fait uniquement par voie postale.

Il est probable qu'à l'avenir le recours plus fréquent à des réservistes choisis individuellement se pratiquera selon cette dernière modalité, ce qui ne signifie pas l'abandon des autres modalités pour répondre à des circonstances graves.

## **6 – PARTICULARITES DE LA CONDITION MILITAIRE DES RESERVISTES**

### **61 – Solde et indemnités**

#### **611 – Les éléments de la rémunération en période d'instruction**

La participation aux séances d'instruction ouvre le droit, pour les réservistes, au versement d'une solde journalière et à la perception de primes.

##### **6111 – La solde journalière**

Elle est d'un montant presque identique à celle du personnel d'active. Le réserviste perçoit une solde inférieure en moyenne de 6% par rapport à son homologue d'active.

Ce taux journalier peut être partagé en quarts ou en moitiés pour la participation à des activités d'instruction d'une durée inférieure à la journée.

Chaque année, la décision fixant la revalorisation des soldes des militaires d'active est accompagnée de dispositions identiques pour les réservistes, assurant ainsi une évolution similaire des soldes des différentes catégories de personnel.

#### 6112 – Une prime annuelle

Elle est attribuée aux réservistes qui suivent l'instruction et à qui est délivré un certificat annuel de qualification par le chef de corps reconnaissant à la fois leur assiduité et la réussite au passage d'un certain nombre de tests. Le montant de cette prime est progressif au fil des années et atteint actuellement les valeurs suivantes :

- 275 £ la première année, soit environ 2500F ;
- 575 £ la seconde année, soit environ 5200F ;
- 850 £ à partir de la troisième année, soit environ 7600F.

Pour leur participation aux séances d'instruction en soirée, les réservistes perçoivent par ailleurs une **indemnité forfaitaire** d'un montant de 3,25 £ par séance, soit environ 30F. De plus, **les frais de déplacements** occasionnés par la participation à toutes les séances d'instruction ou pour répondre à une convocation sont également remboursés.

La participation à la formation militaire étant généralement prise sur les périodes de congés, il y a souvent cumul de la rémunération civile avec celle versée au titre de l'activité d'instruction, rendant le volontariat dans la réserve attrayant.

#### 612 – En cas de convocation pour opérations

En cas de convocation pour une période de service, le réserviste perçoit la solde journalière intégrale du personnel d'active de grade et de qualification correspondants.

Lui est versée par ailleurs une prime d'appel, d'un montant actuel de 210 £, soit environ 1900F.

Dans cette situation, le réserviste ne peut plus prétendre à la perception de la prime annuelle d'instruction, alors qu'il perd également sa rémunération professionnelle.

Quelle que soit le motif de la convocation, la loi dispose que le réserviste conservera le niveau de revenu équivalent à celui de son emploi civil s'il lui est supérieur, avec toutefois un plafonnement de cette rémunération ; mais le plafond peut être dépassé si le réserviste peut prouver que cette limite lui cause un préjudice grave. Des

dispositions particulières régiront la rémunération des non-salariés, professions libérales et associés-gérants de sociétés.

## **62 - Couverture sociale**

Pendant les périodes de formation ou d'appel, les réservistes bénéficient des mêmes droits que les militaires en activité en cas de blessure ou de décès ; le droit commun des citoyens britanniques leur est appliqué en dehors de ces périodes.

La participation aux activités des réserves, volontaires ou obligatoires, n'ouvre pas de droits supplémentaires à la retraite. En revanche, la nouvelle loi organise la possibilité, pour les réservistes appelés à participer à des opérations, de poursuivre leur plan de retraite civile complémentaire, avec cotisation différée pendant la période de service. Une meilleure garantie leur serait offerte par ailleurs en cas de blessure ou de décès au cours de la période de convocation.

## **CONCLUSION**

L'adoption de la nouvelle législation sur les réserves en Grande-Bretagne qui entrera en vigueur en 1997 constitue une étape importante dans l'évolution du concept dans le pays. Mais elle est aussi révélatrice des contraintes à surmonter aujourd'hui dans les rapports sociaux et dans les garanties à apporter aux réservistes pour que vive effectivement une composante essentielle à l'avenir de la défense d'un pays dont les armées sont entièrement professionnalisées.

Il importait donc de recueillir l'assentiment des employeurs pour que la réforme entre en vigueur car elle repose à l'évidence sur le soutien qu'ils lui apportent et le coût qu'ils sont disposés à assumer. En conséquence, le projet de réforme a fait l'objet d'une large diffusion auprès de tous les acteurs de la société britanniques concernés, y compris les parlementaires. Il était demandé à chacun de fournir en retour son avis et ses propositions pour nourrir les négociations et parvenir à des solutions acceptées de tous. A deux reprises, en 1992 et 1993, une telle démarche a été adoptée et son originalité mérite d'être soulignée.

## ANNEXE 4

# LES RESERVES CANADIENNES

## INTRODUCTION

Les objectifs fondamentaux de la politique canadienne en matière de sécurité sont déterminés par les trois principaux rôles que l'histoire et la géographie ont imposés aux forces armées du Canada :

- assurer la défense et maintenir la souveraineté du Canada, tout en assumant des responsabilités civiles,
- participer à la défense collective dans le cadre de l'OTAN, en assurant notamment la défense de l'Amérique du Nord en collaboration avec les Etats-Unis ;
- préserver la paix et la sécurité dans le monde en participant à des missions internationales dans des domaines comme le maintien de la paix, la vérification du contrôle des armements et l'aide humanitaire.

La structure actuelle du ministère de la défense nationale et des forces canadiennes résulte de l'intégration, en 1964, des trois armées et de leur unification en 1968. Pendant l'intégration, les structures de commandement des anciens éléments ont été combinées pour ne former qu'une seule structure de commandement. Depuis l'intégration et l'unification, les forces canadiennes sont structurées en commandements fonctionnels. Toutes les forces affectées à une mission principale sont regroupées sous l'autorité d'un seul commandant qui dispose des ressources nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités. Il y a trois commandements fonctionnels et le secteur du nord des forces canadiennes.

**Le commandement maritime** a pour rôle de fournir des forces maritimes capables de permettre au Canada de respecter ses engagements en matière de défense. Les ressources navales sont réparties entre deux groupes opérationnels : un sur la côte est et un sur la côte ouest. Le quartier général du commandement maritime se trouve à Halifax (Nouvelle-Ecosse).

**Le rôle du commandement de la force terrestre (CFT)** dont le quartier général se trouve à Saint-Hubert (Québec), consiste à maintenir des forces terrestres

prêtes au combat afin de permettre au Canada de remplir ses engagements en matière de défense. Le CFT a une structure régionale, le Canada étant divisé en quatre secteurs commandés chacun par un major-général. Le commandant de chaque secteur est responsable de la conduite des opérations militaires dans son secteur, à l'exception des opérations confiées expressément à un autre commandement. Ses responsabilités fonctionnelles sont :

- la liaison avec les gouvernements provinciaux ;
- l'aide armée au pouvoir civil ;
- l'aide d'urgence en cas de catastrophes, inondation, feu de forêt, ou autre.

**Le commandement aérien** a son quartier général à Winnipeg (Manitoba). Le commandement aérien est chargé de fournir des forces aériennes prêtes au combat pour assurer la surveillance et le contrôle de l'espace aérien du Canada, et la défense aérienne de l'Amérique du Nord en collaboration avec les Etats-Unis. Le commandement aérien doit également fournir un soutien aérien aux forces maritimes et terrestres. Le commandement aérien se divise en quatre groupes aériens fonctionnels. Le commandant du commandement aérien délègue le contrôle opérationnel des ressources aux commandants de ces groupes aériens. Il conserve la responsabilité de la sécurité des vols, de la doctrine aérienne et des normes relatives aux opérations aériennes. Le commandement aérien assure la défense de l'Amérique du Nord en collaboration avec les forces aériennes des Etats-Unis, sous les auspices du commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD). En effet, le commandant adjoint du NORAD est un lieutenant-général canadien, et le commandant du groupe de chasse est également commandant de la région canadienne du NORAD, dont le centre de contrôle se trouve à North Bay. De plus, de nombreuses installations radars sont disséminées dans le nord du Canada ainsi que sur les côtes est et ouest.

**Le secteur du nord des forces canadiennes (SNFC)** est en fait une région qui comprend le Yukon et les territoires du nord-ouest. C'est la plus vaste région militaire du monde : sa superficie est d'environ quatre millions de kilomètres carrés, c'est-à-dire plus que la superficie du Royaume-Uni, de l'Europe de l'Ouest et de l'Alaska combinés. Ce territoire est peu peuplé (environ 50 000 habitants, soit un habitant par 170 kilomètres carrés) et présente de vastes étendues désertiques. Le quartier général du secteur du nord est situé à Yellowknife. Le rôle du SNFC est d'aider à maintenir la souveraineté du Canada en effectuant des missions de surveillance, en assurant une présence militaire, en aidant les organismes civils à faire face aux urgences non militaires, et en conseillant le gouvernement sur la façon de relever les nouveaux défis.

## **1 – TYPOLOGIE DES FORCES DE RESERVE CANADIENNES**

Les origines de la force de réserve du Canada remontent à l'époque de la Nouvelle-France, lorsqu'une milice a été créée pour assurer la sécurité collective des colonies et le maintien de l'ordre public. L'acte concernant la milice, adopté en 1869, a officialisé les rôles et la structure de la milice, dont les membres ont participé à la guerre des

Boers, aux deux guerres mondiales et à la guerre de Corée. Avant chacun de ces conflits, la force régulière comptait quelques milliers de soldats. La milice a fourni les forces initiales et le point de départ de la formation et de l'expansion des renforts pour chacun d'eux. Après la guerre de Corée, pour maintenir l'état de préparation devant permettre au Canada de respecter ses engagements envers l'OTAN et ailleurs, il a été nécessaire d'augmenter les effectifs de la force régulière et diminuer ceux de la réserve. Il était alors considéré qu'une guerre contre le Pacte de Varsovie ne pourrait être que brève, et la capacité de renforcement et de mobilisation de la réserve a donc été minimisée. Avec la fin de la guerre froide et en raison des réductions budgétaires imposées à la force régulière, une réserve compétente est devenue un élément essentiel à l'accomplissement des rôles et des tâches des forces canadiennes.

La réserve canadienne comporte quatre composantes : le cadre des instructeurs de cadets, la réserve supplémentaire, les Canadian rangers, la première réserve.

### **11 – Le cadre des instructeurs de cadets**

Les 6 000 officiers du cadre des instructeurs de cadets sont essentiellement chargés de la supervision et de l'entraînement des cadets. Le but du programme des cadets consiste à promouvoir la bonne forme physique et le civisme ainsi qu'à familiariser les cadets avec les activités des forces armées. Il permet donc à 60 000 jeunes âgés de 12 à 18 ans de participer à des séances d'instruction hebdomadaires durant l'année scolaire et à 20 000 d'entre eux de prendre part à des camps d'instruction pendant l'été.

### **12 – La réserve supplémentaire**

La réserve supplémentaire comporte deux sous-éléments : la réserve supplémentaire disponible et la réserve supplémentaire d'attente. La réserve disponible regroupe environ 20 000 anciens membres de la force régulière et de la réserve dont les compétences professionnelles sont à jour et qui ont consenti à se porter volontaires pour servir en cas d'urgence. La réserve d'attente réunit environ 30 000 anciens réguliers et réservistes volontaires dont les compétences sont moins à jour ou qui ne sont pas aussi disponibles. Les membres de la réserve supplémentaire ne sont pas tenus de s'entraîner ni d'exécuter des obligations militaires. Ils constituent cependant un réservoir de personnel qui pourrait être appelé en cas d'urgence. On peut également enrôler des spécialistes civils pour répondre à un besoin particulier. Des membres de la réserve supplémentaire occupent à l'occasion des postes vacants dans les autres éléments de la réserve et dans la force régulière, mais à titre volontaire.

### **13 – Les Canadian Rangers**

Le Canada possède un territoire de 9,2 millions de kilomètres carrés. Une bonne partie de ce territoire est inhabitée, particulièrement dans le nord. Le rôle des rangers consiste principalement à assurer une présence militaire dans les régions isolées et

peu peuplées, le long des côtes et dans le nord, lorsque les autres éléments des forces canadiennes ne peuvent le faire d'une manière commode ou économique. A l'heure actuelle, les *Canadian rangers* comptent 3 250 membres dans 106 unités appelées des patrouilles.

Le commandement des *Canadian rangers* est centralisé au quartier général de la défense nationale, mais le contrôle opérationnel est délégué au commandant du secteur du nord des forces canadiennes et au commandant du commandement de la force terrestre.

Les rangers sont essentiellement des volontaires non rémunérés qui sont prêts à servir mais qui ne sont pas tenus de subir un entraînement annuel. Ils remplissent leur rôle en signalant les activités inhabituelles qu'ils observent dans le cadre de leurs occupations quotidiennes. Ils effectuent également une vérification de sécurité superficielle quand ils se trouvent dans les environs immédiats des emplacements du système d'alerte du nord. Ils ne sont tenus de servir que lorsque le gouverneur en conseil les met en service actif ou qu'on fait appel à eux en cas d'urgence.

La sélection des personnes appropriées constitue le pivot du programme. En effet, on considère qu'il est avantageux de compter parmi les rangers des pêcheurs, des bateliers, des guides professionnels, des radios, des téléphonistes et des pilotes de brousse. La valeur des *Canadian rangers* réside dans le fait qu'ils vivent depuis longtemps dans des régions isolées dont ils connaissent extrêmement bien la population, les industries, le terrain et les conditions météorologiques.

## **2 - LA PREMIERE RESERVE**

La première réserve des forces canadiennes se divise en quatre éléments : la réserve navale, la milice, la réserve aérienne, la réserve des communications.

### **21 - La réserve navale**

La réserve navale compte 24 divisions navales disséminées dans toutes les régions du pays, ainsi qu'une école et un quartier général à Québec. Un commodore de la réserve exerce le commandement et le contrôle de la réserve navale. Le quartier général s'occupe du recrutement, de l'administration, de l'instruction et du fonctionnement de la réserve navale. L'école de la réserve navale est un centre d'instruction de la force totale et est en voie de devenir le centre d'excellence de l'entraînement aux opérations côtières. Les divisions de la réserve navale possèdent une structure analogue à celle de l'équipage d'un navire. Elles ont pour tâche de donner la formation professionnelle et l'instruction militaire générale.

La réserve navale a un effectif rémunéré s'établissant à 4 000 personnes, et son rôle principal consiste à assurer la défense côtière et à fournir des équipages aux 12 navires de défense côtière (NDC) qui sont actuellement en construction. Le premier navire a été lancé en août dernier et mis en service en décembre. La réserve navale est également chargée de la défense portuaire, notamment de la guerre des mines et

du déminage par plongeurs, du contrôle naval de la navigation commerciale et du renforcement de la flotte.

## **22 – La milice**

"Milice" est le terme juridique qu'on utilise au Canada pour désigner la réserve de l'armée de terre. La milice fait partie intégrante du commandement de la force terrestre, et tous les aspects liés au commandement et au contrôle relèvent du quartier général de ce commandement. L'effectif rémunéré compte actuellement 20 000 personnes et se stabilisera autour de 18 500 en 1999. L'armée de terre est divisée en quatre secteurs géographiques. Chaque secteur assure une seule chaîne de commandement tant aux unités de la force régulière qu'aux unités de la réserve. Le quartier général de secteur est chargé de constituer la force ; il peut augmenter les unités de la force régulière en ayant recours à des réservistes et préparer les unités d'une force opérationnelle en vue d'opérations. Habituellement, le commandant de secteur est un major-général de la force régulière et son adjoint est un brigadier-général de la réserve. Toutefois, il est arrivé qu'un réserviste occupe le poste de commandant de secteur et que plusieurs adjoints servent à titre de commandant de secteur par intérim pendant des périodes allant jusqu'à un an.

Les secteurs de la force terrestre sont eux-mêmes divisés en districts de la milice, 14 en tout, chacun étant commandé par un colonel de la réserve. Son chef d'état-major est un lieutenant-colonel de la force régulière. Les districts donnent des directives d'ordre budgétaire, coordonnent l'utilisation des ressources d'instruction, assurent une liaison permanente avec les organismes de soutien administratifs et matériels, et donnent suite aux instructions du commandant de secteur dans leur zone de responsabilité. Les QG de district subiront bientôt des changements importants dans le cadre de la restructuration de la réserve.

Le rôle de la milice est primordial pour ce qui est du renfort, de l'appui et de la mobilisation de la force terrestre. En fait, la mobilisation est considérée comme la raison d'être de la milice alors que le renforcement de la force régulière est perçu comme sa mission principale. Pour se préparer à accomplir ces tâches, les réservistes suivent généralement l'instruction individuelle et l'instruction collective de base, de septembre à juin, dans leurs unités où ils s'exercent ordinairement un soir par semaine et une fin de semaine par mois. Durant l'été, ils suivent des cours de qualification et de spécialité et reçoivent une instruction collective plus poussée. Par souci d'efficacité, des centres d'instruction et de soutien de l'armée de terre sont établis dans chaque secteur, principalement à l'intention de la milice. Les unités pourront s'y entraîner jusqu'au niveau de la compagnie en contexte de groupement tactique, et les charges sont ainsi minimales en ce qui concerne l'administration et l'entretien. Des réserves de matériel sont conservées aux centres, où un personnel à temps plein en assure l'entretien.

## **23 – La réserve aérienne**

Jusqu'à récemment, la réserve aérienne possédait une structure de commandement distincte au sein de la force aérienne. Aujourd'hui, les unités et les formations du commandement aérien regroupent à la fois des membres de la force régulière et de la première réserve selon une chaîne de commandement intégrée. Autrement dit, on peut retrouver dans les unités de la force aérienne toute proportion de personnel et de matériel de la force régulière et de la réserve. Le rôle de la réserve aérienne, qui fait partie intégrante de cette structure de force totale, consiste à augmenter la force régulière au besoin, en fonction d'une structure de force intégrée. La réserve aérienne a actuellement un effectif rémunéré de 2 089 personnes et est en pleine croissance pour atteindre un effectif de 3 000 en 1999.

Comme la politique de recrutement de la réserve aérienne vise des personnes possédant des compétences professionnelles, qu'il s'agisse de civils ou d'anciens militaires, les exigences en matière d'instruction se limitent au développement des aptitudes militaires de base.

A l'intérieur de cette structure, les principaux éléments de la réserve sont deux escadres d'aviation qui fournissent des hélicoptères à l'armée de terre. Elles sont en voie d'être équipées d'un nouvel appareil, le GRIFFON, un hélicoptère BELL 412 militarisé. Il y a également deux escadrons intégrés qui assurent un appui tactique et un soutien de guerre électronique à la marine et au groupe aérien maritime. Un escadron indépendant fournit des aéronefs DASH 8 aux écoles de navigation aérienne et au service de transport aérien de personnalités. Les escadrilles de renfort de la réserve aérienne fournissent un personnel compétent pour appuyer les autres unités du commandement aérien, si bien que l'on retrouve une proportion de réguliers et de réservistes dans la plupart des domaines.

La force aérienne a également instauré un programme de réserve industrielle, qui vise à enrôler dans la réserve des employés de l'industrie civile qui, grâce à des contrats avec la Défense, mettent actuellement leurs compétences au profit des aéronefs et du matériel des forces canadiennes.

## **24 – La réserve des communications**

La réserve des communications relève du sous-ministre adjoint (services d'information de la défense). Elle compte 23 unités situées sur l'ensemble du territoire du Canada et comprend un effectif total de 1 624 personnes. La réserve des communications fournit du personnel d'appoint apte au combat, de façon à répondre aux besoins des missions liées principalement aux systèmes stratégiques de commandement, de contrôle et d'information. Elle assure également à la milice un soutien tactique en matière de transmissions. La réserve des communications est entièrement intégrée à son homologue de la force régulière et elle a adopté une approche de force totale à l'égard des opérations.

Bien que la mobilisation soit la raison d'être de la réserve, son rôle premier, comme l'indique le livre blanc sur la défense de 1994, consiste à renforcer et à appuyer les forces déployées. Ces dernières années, la milice a un renfort très important pour les opérations de maintien de la paix. Depuis 1989, près de 4 500 réservistes, pour la plupart des membres de la milice, ont été affectés à des opérations des Nations Unies. Ces réservistes représentent 18% de la participation de la force terrestre à ces missions, et leur travail est généralement reconnu comme excellent. L'armée de terre prévoit de maintenir un taux de participation maximal de 20% de réservistes lors de futures opérations. La souplesse d'emploi des réservistes est en partie attribuable à des normes d'instruction communes. En effet, le commandement de la force terrestre a instauré un programme d'acquisition d'aptitudes individuelles au combat identique pour les membres de la force régulière et de la réserve. Ce programme a facilité la sélection de réservistes qualifiés se portant volontaires pour participer à des missions de maintien de la paix. On a beaucoup fait appel à des réservistes en Bosnie et en Croatie, de même qu'en Haïti. A l'heure actuelle, une centaine de réservistes sont affectés à des missions de l'ONU ou à des opérations internationales.

En avril 1995, le ministre de la défense nationale a créé une commission spéciale dont le but était d'examiner le rôle, la structure et l'emploi de la réserve et de faire des recommandations à ce sujet. Cette commission a effectué une étude détaillée comprenant une série d'audiences publiques dans l'ensemble du pays. Un rapport final a été présenté en octobre 1995 ; il incluait 41 recommandations touchant la structure future de la réserve. Le gouvernement les a toutes acceptées, sauf deux. La nécessité d'adopter une loi de protection de l'emploi n'a pas été appuyée en grande partie parce que le conseil de liaison des forces canadiennes (CLFC) a réussi à susciter l'intérêt et l'appui du milieu des affaires. Une seconde recommandation instaurant la mutation obligatoire des militaires actifs à la réserve supplémentaire disponible au moment de leur libération de la force régulière ou de la première réserve n'a pas non plus été retenue, dans le but de favoriser les mutations volontaires.

25 des recommandations de la commission sont actuellement en voie d'être appliquées. Afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle de la réserve, les rôles et tâches de mobilisation spécifiques de la réserve seront clairement définis dans les nouveaux plans de mobilisation.

L'infrastructure de la réserve sera remaniée de façon à devenir plus adaptée en réduisant les coûts de fonctionnement tout en augmentant la capacité d'appuyer les opérations. Ainsi, les états-majors de district, qui sont essentiellement des états-majors administratifs, seront éliminés et remplacés par une structure de états-majors de brigade. Dans la réalisation de la restructuration, la fermeture d'unités de la réserve sera réduite au minimum de façon à conserver les traditions et l'héritage des unités de la réserve et à reconnaître la qualité de leurs rapports avec la Nation et les collectivités dans lesquelles elles sont situées. Ce facteur est perçu comme essentiel au maintien d'une présence visible des forces armées au sein de la population canadienne et d'un lien étroit avec les communautés dans tout le pays.

### **3 – LA GESTION DES RESERVES**

S'engager dans les forces canadiennes se fait uniquement par le volontariat, sans conscription. Les armées se trouvent donc en compétition avec les autres employeurs, privés ou publics pour recruter des candidats de bon niveau. Au cours des années 1950 et 1960, en raison d'une menace de guerre nucléaire, le Canada dépendait grandement de la force régulière. La réserve s'est vue assigner un rôle de survie nationale. Par conséquent, le développement des politiques de la réserve en matière de personnel, de solde et de bénéfices s'est éloigné de celui de la force régulière. Aujourd'hui, les difficultés économiques comme l'affaiblissement de la menace nucléaire, ont donné aux réserves une importance nouvelle. Par conséquent, plusieurs améliorations ont été apportées aux politiques d'intégration, de compensation et de bénéfices de la force de réserve.

#### **31 – Le recrutement**

##### **311 – Règles générales**

La première étape de la carrière du réserviste est l'engagement, dans les forces canadiennes. Le recrutement s'effectue en vertu du principe de la force totale. Il s'agit d'un recrutement intégré. Les unités de réserve locales sont chargées d'attirer de nouveaux membres, tandis que le traitement et l'administration des demandes d'engagement se font dans les centres de recrutement des forces canadiennes.

Les candidats souhaités appartiennent à plusieurs catégories : des civils n'ayant aucune expérience militaire, des membres des corps de cadets et d'anciens membres de la force régulière.

Les normes d'engagement sont les mêmes pour la force de réserve et la force régulière. Pour être apte à l'engagement dans les forces canadiennes comme officier ou militaire du rang, un individu doit satisfaire aux conditions suivantes :

\* Être citoyen canadien ; toutefois, le chef d'état-major de la défense ou l'officier désigné par lui peut autoriser l'engagement d'un citoyen d'un autre pays, s'il est persuadé qu'un besoin particulier existe et que l'intérêt national n'en souffrira pas ;

\* Ne pas avoir d'antécédents judiciaires ;

\* Avoir au moins 17 ans ;

\* Avoir obtenu le consentement de son père ou de sa mère ou de son tuteur ou gardien s'il a moins de 18 ans ;

\* Ne pas avoir été libéré des forces canadiennes pour inaptitude physique au service militaire, incompétence ou mauvaise conduite.

## 312 – Programmes d'engagement pour les officiers

Les officiers de la force de réserve peuvent être recrutés selon différents programmes d'incitation. À part le plan des divers commandements permettant d'engager des élèves-officiers dont la disponibilité ne permet qu'une formation et un entraînement à temps partiel, les programmes suivants sont proposés :

**a – Le programme d'engagement direct des officiers (PEDO)** permet d'engager directement au grade de sous-lieutenant le titulaire d'un diplôme d'une université reconnue, un membre d'une association professionnelle reconnue, une personne diplômée d'un cours agréé donné par un institut technique reconnu, ou un ancien officier de la force régulière ;

**b – Le programme de formation (intégration à la réserve) (PFIR)** a pour but de donner une information militaire et scolaire à des candidats choisis de la première réserve au collège militaire du Canada pour qu'ils deviennent des officiers de la force de réserve et qu'ils puissent être candidats à un éventuel transfert dans la force régulière ;

**c – Le programme d'intégration à la réserve-officiers (PIR O)** a pour but de dispenser une instruction militaire conduisant à l'obtention d'un brevet d'officier dans la première réserve, à des étudiants non diplômés choisis qui fréquentent des institutions canadiennes d'enseignement post-secondaire.

### 32 – La formation

La réserve de la force terrestre dispense une formation individuelle en tant qu'étape préliminaire à la formation collective. L'hiver, les miliciens suivent les cours dispensés par leur unité ou ceux qui se donnent dans des écoles de la force régulière. Les miliciens ont aussi accès à une formation en cours d'emploi dans les unités de la réserve et de la force régulière. L'été, le commandement de la force terrestre et les quartiers généraux de secteur dispensent la formation relative au grade et au métier, qui est suivie d'exercices collectifs au cours d'un séjour annuel en camp.

Les membres de la réserve navale s'entraînent toute l'année au sein de leur unité, dans les écoles navales, au centre d'entraînement des officiers de la marine et dans le cadre des cours de la force régulière. Ils reçoivent aussi une formation en cours d'emploi en mer et à terre.

Après l'instruction élémentaire reçue dans une l'unité, les membres de la réserve aérienne suivent normalement des cours de qualification individuelle dans les écoles de la force régulière. La réserve aérienne recrutant jusqu'à 65% de son personnel à partir de la force régulière, la question de la formation y prend une toute autre dimension. Les réservistes ont accès toute l'année à une formation en cours d'emploi. Ils s'entraînent aussi à l'occasion de missions de support des exercices d'entraînement de la milice, de patrouilles de surveillance du nord, d'opérations de recherche et sauvetage et de missions de transport léger.

Pour sa part, la réserve des communications donne des cours individuels élémentaires de qualification et de commandement. Les réservistes peuvent accomplir leur formation en cours d'emploi dans des unités de la force régulière et de la réserve et peuvent aussi suivre des cours dans des écoles de la force régulière.

L'entraînement collectif tactique a lieu l'été en soutien des séjours en camp de la milice, tandis que l'entraînement relatif aux communications stratégiques peut se faire à l'occasion d'exercices à grande échelle.

Les exigences relatives aux cours et à l'entraînement des réservistes sont comparables à celles des membres de la force régulière. En effet, l'entraînement nécessaire à un groupe professionnel militaire ainsi que les cours de commandement et d'état-major se retrouvent au même endroit dans la progression de carrière des réservistes et des réguliers.

Il est à noter que les unités de réserve ne jouissent que d'un soutien limité de la part de la force régulière pour leurs opérations quotidiennes. Les réservistes doivent subvenir eux-mêmes à leurs besoins en matière de soutien, d'administration et de finance, ce qui ne serait pas toujours nécessaire en cas de mobilisation générale.

Le cycle d'entraînement-formation du réserviste s'étend donc de septembre à avril/juin. Pour ce qui est des cours nationaux ou régionaux offerts au personnel sélectionné, la période d'emploi s'étend d'avril/juin à août. Pour leur part, les cours disponibles par l'entremise de la force régulière varient selon les commandements. En règle générale, les unités de réserve s'entraînent deux soirées par semaine, en plus d'une ou deux fins de semaine par mois au cours de la période hivernale.

### **33 – Le déroulement de la carrière**

La carrière d'un membre de la première réserve progresse en fonction de la formation suivie et l'expérience acquise. Par le passé, l'entraînement proposé aux réservistes était centré uniquement sur les spécifications de mobilisation, lesquelles ne constituaient qu'une partie de celui offert aux membres de la force régulière. Une révision des spécifications de la plupart des groupes professionnels militaires de la réserve est en cours, dans le but de rapprocher le plus possible les normes d'entraînement de la force de réserve et de la force régulière.

#### **331 – Types de liens au service**

Les membres de la première réserve ne servent pas tous en vertu des mêmes conditions. Il existe en effet trois classes de service :

**3311 – Le service de réserve de classe "A"** est utilisé pour de courtes périodes de service à temps partiel, à raison d'une demi-journée ou d'une

journée à la fois, sans dépasser 12 jours consécutifs de service avec solde. Il comprend la présence aux revues, aux cérémonies ou exercices locaux. Un ou une militaire est en service de classe "A" uniquement lorsque sa présence est obligatoire.

**3312 - Le service de réserve classe "B"** s'applique au membre servant pendant 13 jours consécutifs au moins, avec solde, pour le soutien de la force de réserve, des cadets ou de la force régulière. Le travail requis est normalement relié à un poste temporaire avec le personnel de l'instruction ou de l'administration d'une école donnant de l'instruction ou lorsqu'il remplit des fonctions de nature temporaire là où il n'est pas possible ou nécessaire d'employer des membres de la force régulière. On utilise également ce service pour les cours de formation continue, pour la formation en cours d'emploi et pour fournir l'appui aux états-majors de la réserve et de la force régulière. Les militaires employés aux service de classe "B" sont en service 24 heures sur 24, sept jours par semaine.

**3313 - Le service de réserve de classe "C"** est utilisé pour un ou une réserviste qui est en service à plein temps dans un poste de la force régulière ou en sureffectif de la force régulière. Le critère déterminant relativement à la classe "C" est la non-disponibilité d'un membre de la force régulière pour occuper le poste. Le ou la militaire est en service 24 heures sur 24, sept jours par semaine. Jusqu'à 20% de l'effectif des forces canadiennes servant dans des opérations des Nations-Unies pourraient provenir de la réserve.

## **34 - Les conditions de service**

La durée du service pour toute personne qui s'engage en qualité d'officier ou de militaire du rang dans la première réserve est indéterminée. Le membre ne signe aucun contrat et est libre de quitter les forces lorsqu'il le désire.

Le service obligatoire peut survenir en raison d'un état d'urgence relatif à la défense du Canada ou à la suite d'engagements internationaux pris par le Canada, dans le cas d'une catastrophe nationale ou de l'aide au pouvoir civil. Toutefois, il n'existe pas de mécanisme efficace d'application de l'obligation de servir. Il est facile toutefois de ne pas se présenter aux sessions régulières d'instruction ou tout simplement de quitter la réserve après quelque temps.

## **35 - Compensation, bénéfices et allocations**

### **351 - Rémunération**

En matière de rémunération, les forces canadiennes ont la responsabilité de gérer les niveaux de solde. Toutefois, si une augmentation ou un changement relatif aux primes et indemnités doit intervenir, l'approbation du conseil du Trésor, qui fait partie du gouvernement central, est indispensable.

La politique de rémunération de la réserve proposée par les forces canadiennes est la suivante :

"En tant qu'employeur juste et équitable, les forces canadiennes s'engagent à ce que les militaires de la force de réserve reçoivent une solde et des bénéfices qui reconnaissent leurs contributions à titre de membres d'une composante de la force totale.

En tant qu'employeur juste et équitable, les forces canadiennes tiennent à s'assurer que les militaires de la force de réserve soient rémunérés en utilisant les mêmes méthodes, si possible, qu'on utilise pour déterminer la solde et les avantages sociaux de la force régulière. Cette comparaison entre les deux forces tiendra compte des différences existantes entre les deux organisations, ainsi que des besoins pour attirer, motiver et retenir les réservistes".

Les militaires de la première réserve sont actuellement rémunérés selon l'échelle de solde de la réserve lorsqu'ils sont employés en service de classes "A" et "B" et selon celle de la force régulière lorsqu'ils sont employés en service de classe "C".

L'échelle de solde de la force de réserve comprend trois niveaux pour chaque grade. Le taux est calculé sur une base quotidienne (moins de six heures et plus de six heures).

Le montant de la solde du réserviste en service de classes "A" et "B" est inférieur à celui d'un membre de la force régulière (ou du réserviste en service de classe "C"). Il varie actuellement entre 60 et 80% des taux des grades de la force régulière. Une étude a démontré que ce taux devrait atteindre 85% pour rendre acceptable cette différence avec les forces régulières. Elle est en effet justifiée par la responsabilité illimitée à laquelle sont assujettis les professionnels et le droit qu'exerce le quartier général de la défense nationale de les muter n'importe où, sans leur consentement. Il est à noter que les militaires du rang, les élèves-officiers et les sous-lieutenants de la force de réserve, à leur entrée en service, reçoivent une solde plus importante que leurs homologues réguliers. Cet avantage est en effet nécessaire pour que les forces armées soient compétitives avec les employeurs civils ayant des employés à temps partiel.

### **352 – Protection maladie, décès et invalidité**

Avant 1991, les réservistes ne bénéficiaient d'aucune protection-maladie, sauf pour les soins médicaux et dentaires auxquels ils avaient droit pendant les périodes de convocation. En 1991, un programme de "prestations de santé" de la première réserve a été approuvé. Il avait pour but d'offrir une couverture aux membres qui ne profitaient pas déjà d'une telle garantie par ailleurs. Un fort pourcentage des membres de la première réserve est constitué d'étudiants et de ce fait n'adhèrent à aucun régime de sécurité sociale. C'est donc pour avantager ces membres que le programme a été mis

sur pied, car ceux qui participent à un régime par l'entremise d'un employeur civil ne peuvent en bénéficier. Les grandes lignes des composantes du programme sont :

\* **Régime de soins dentaires** : tous les réservistes peuvent bénéficier de soins en vertu du régime. Il n'y a pas de prime à payer car le régime est financé en entier par le gouvernement.

\* **Congé de maternité** : une réserviste peut bénéficier d'une indemnité de maternité pour une période ne dépassant pas 15 semaines si elle répond à certains critères d'admission.

\* **Régime d'assurance revenu militaire (assurance-invalidité prolongée)**

La participation au régime est volontaire et assujettie à l'approbation de l'assureur. Une prime doit être payée par le réserviste, mais une partie lui est remboursable. Le montant mensuel de l'indemnisation est forfaitaire (indépendant du grade) et il varie selon la classe du réserviste sur la base d'une solde fictive. Il s'élève ainsi à environ :

- 10 000 F pour la classe "A"
- 25 000 F pour la classe "B" moins de 180 jours
- 20 000 F pour la classe "B" plus de 180 jours.

\* **Régime de soins de santé de la fonction publique** : ce régime offre une garantie complète pour les services et soins médicaux et chirurgicaux qui ne sont pas normalement couverts par les régimes provinciaux d'assurance-maladie. La participation au régime est facultative. Une prime doit être payée par le réserviste, mais une partie peut lui être remboursable.

\* **Régime d'assurance des officiers généraux** : un régime particulier est proposé par l'employeur à cette catégorie d'officiers et fait partie des indemnités compensatoires auxquelles ces officiers ont droit.

\* **Régime de prestations supplémentaires en cas de décès et indemnités de décès** : les militaires de la force régulière et de la force de réserve en service de réserve de classe "C" bénéficient d'un régime de prestations supplémentaires en cas de décès en cours de service dans les forces canadiennes. Ce régime donne droit à une indemnité équivalente à vingt-quatre mois de solde au niveau applicable au moment du décès.

Les militaires de la force de réserve autres que ceux en service de réserve de classe "C" ne peuvent participer à ce régime. Par contre, ils ont droit à une indemnité de décès équivalente à 20 mois de solde au taux de base applicable à un ou une militaire de la force régulière du même grade et ce, sans avoir à verser de primes.

### 353 – Autres avantages

Plusieurs autres bénéfices sont également offerts aux membres de la force de réserve. Selon certaines conditions d'éligibilité et selon les classes de service, les réservistes peuvent être admissibles aux bénéfices suivants :

- Congé annuel : deux jours sont accordés par 30 jours de service continu ;
- Vivres et logement : offerts gratuitement lorsque le membre doit occuper un logement pour des raisons de service ;
- Indemnité de transport en congé : les membres ont droit au remboursement d'une partie des frais engagés pour réunir leur famille s'ils sont en service continu pour une durée minimale de six mois ;
- Indemnité d'opération en campagne : payable dès lors qu'une sortie dépasse 24 heures ;
- Indemnité d'invalidité : offerte à titre de compensation pour une perte de revenu suite à des blessures subies en raison du service militaire pour une invalidité temporaire ;
- Transport aérien militaire – Personnel : sous certaines conditions, les réservistes peuvent avoir droit au transport aérien à des fins personnelles ;
- Frais relatifs aux obsèques : remboursement accordé si le décès du réserviste est attribuable au service militaire ;
- Logements familiaux : offerts à prix modique aux membres en service de classes "B" (plus de 180 jours) et "C", dans la mesure des disponibilités ;
- Service de reconversion : offert aux réservistes ayant eu une affectation opérationnelle pour une durée minimale de six mois ou ayant été employés à temps plein pendant au moins trois ans ;
- Frais de repas : remboursement autorisé lorsqu'un membre doit assister à une parade ou un exercice au cours d'une période couvrant un repas pour lequel les vivres ne sont pas fournis ;
- Indemnité d'habillement : les membres en service de classes "A" et "B" (en tout temps) et "C" (moins d'un an) n'y ont pas droit car ils ont le privilège d'échanger gratuitement leurs uniformes. Elle est donc offerte aux membres en service de classe "C", après un an ;
- Dépenses associées au déménagement des personnes à charge, meubles et effets personnels. le remboursement est autorisé au cas par cas par l'Etat-major si la période minimale de service est d'au moins un an ;
- Indemnité d'affectation : elle peut être accordée aux membres ayant accompli au moins trois ans de service continu, ou cumulé, en service de classe "C" ;
- Indemnité d'aide au logement : elle peut être accordée au cas par cas pour les membres en service de classe "C" louant un logement dans une région où le coût est plus élevé que celui de la moyenne nationale ;

– Aide au transport quotidien : payable à un membre en service de classe "A" ou "B" lorsque sa résidence est située à plus de 16 km (maximum 80 km) du lieu de travail et que les moyens de transport en commun n'existent pas ;

– Indemnité d'isolement : sous certaines conditions, cette indemnité est payable lorsque le réserviste est employé dans des contrées isolées dont la liste est préétablie;

– Indemnité de service à l'étranger : dans les mêmes conditions que pour les militaires d'active ;

– Frais d'absence du foyer : remboursement autorisé au cas par cas lorsque la famille ne peut suivre le réserviste sur son nouveau lieu de travail en cas de mutation, exclusivement pour un service de classe "B" (plus de 180 jours) ou "C".

Au-delà de toutes ces mesures, les forces canadiennes étudient actuellement les modalités de création d'une solde de vacances et de paiement des congés statutaires pour les réservistes en service de classe "A" ou "B" de moins de 30 jours.

Les avantages consentis aux réservistes sont donc nombreux et répondent à l'objectif avoué d'incitation à l'engagement dans les réserves tout en assurant à ceux qui le font une équivalence de situation juridique et matérielle avec les militaires d'active. La perspective de rassembler toutes ces mesures dans un ensemble juridique commun qui garantirait également l'emploi du réserviste est toutefois fermement rejetée dans un pays attaché à la liberté et à la responsabilité de chacun, réservistes comme employeurs.

### **36 – Pension de retraite**

Les réservistes ne peuvent bénéficier de la loi sur la pension de retraite des forces canadiennes. Toutefois l'élaboration d'une instruction relative à une allocation de retraite est actuellement à l'étude.

L'allocation de retraite de la force de réserve sera conçue pour attirer et retenir les membres de la première réserve, tout en leur fournissant un bénéfice juste et équitable semblable à l'indemnité de départ de la force régulière. Le service prolongé au sein de la première réserve serait alors mieux encouragé et reconnu.

### **37 – Libération des obligations de service dans la réserve**

L'âge de la retraite obligatoire pour un membre de la première réserve est de 55 ans. Un ou une militaire qui n'a pas atteint cet âge et désire quitter la réserve peut être

transféré(e) à la réserve supplémentaire ou rejoindre le cadre des instructeurs de cadets. L'âge maximal pour faire partie d'un de ces groupes est de 65 ans.

## CONCLUSION

Depuis l'adoption formelle du concept de la force totale lors de la présentation du livre blanc en 1987, la réserve des forces canadiennes a beaucoup évolué. Les réservistes ont maintenant droit à de nombreux avantages matériels au même titre que les membres de la force régulière. Ils reçoivent aussi une formation comparable à celle que reçoivent les militaires d'active. La force de réserve a toujours eu pour objet de renforcer et soutenir la force régulière. Les changements déjà approuvés ainsi que ceux à venir aideront certainement à attirer et retenir les réservistes.

Plusieurs projets d'évolution de la gestion des réserves sont à l'étude dont il faut retenir les principaux :

- \* développement d'un nouveau système administratif dans le contexte de la force totale ;

- \* révision des spécifications de la plupart des groupes professionnels militaires de la réserve dans le but de rapprocher le plus possible les normes d'entraînement de la réserve et de la force régulière ;

- \* étude visant à porter la solde des réservistes à 85% des taux des grades de la force régulière ;

- \* élaboration d'une instruction portant sur l'allocation de retraite de la force de réserve ;

- \* étude portant sur une solde de vacances et le paiement des congés statutaires pour les réservistes en service de classe "A" ou "B" de moins de 30 jours.

La situation du réserviste, qu'elle porte sur les conditions de service ou sur sa situation matérielle, fait donc l'objet d'une attention constante de la part de l'état-major des forces armées canadiennes. L'évolution est continue et se fonde sur le souci, non seulement de retenir le plus grand nombre de volontaires formés, mais aussi de s'adapter constamment aux changements d'une société très mobile à tous points de vue. Les mesures nouvelles, si elles sont le fruit d'une large concertation entre toutes les parties prenantes, ont aussi la caractéristique de ne jamais être fixées par la loi fédérale, symbolisant ainsi l'attachement de la société canadienne au libéralisme et à la responsabilité fondamentale de chacun.

## ANNEXE 5

### LES RESERVES NEERLANDAISES

#### 1 - CONCEPT GENERAL

La politique de défense des Pays-Bas a été l'objet d'une profonde transformation formalisée dans un Livre Blanc en 1993. Deux conséquences essentielles ont été tirées de l'évolution de la situation stratégique en Europe : la suspension de la conscription, qui a été effective le 1er septembre 1996, mais qui pourrait être réinstaurée en cas de résurgence d'une menace majeure en Europe, et la mise en oeuvre du concept de "force flexible" associant étroitement les réserves aux forces professionnelles.

Ce concept est en fait directement inspiré du concept de force totale développé dans tous les pays anglo-saxons. Si le Livre Blanc réaffirme en effet la distinction fondamentale temps de paix/temps de guerre, il reconnaît que la séparation risque de n'être pas aisée à l'avenir au regard de la situation politico-stratégique mondiale telle qu'elle semble se dessiner. Par rapport à la situation antérieure où les forces armées avaient, en temps de paix, uniquement un rôle de formation des appelés pour les préparer à la mobilisation, comme réserviste, décrétée pour le temps de guerre, sans scénario intermédiaire, la situation nouvelle impose une réponse plus flexible qui puisse s'adapter à toutes les menaces.

Désormais, les risques pouvant mettre en cause la sécurité des Pays-bas et de ses alliés sont plus variés dans leur nature comme par leur intensité. En conséquence, les armées royales néerlandaises pourront à l'avenir être amenées à participer à différents types d'opérations allant du maintien et/ou de la restauration de la paix à des conflits régionaux d'importance variable. Le concept de "force flexible" doit permettre de répondre de la meilleure façon à tous ces types d'engagement, cette force étant "aussi disponible que nécessaire et reposant autant que possible sur la réserve".

Les forces armées apparaissent alors comme une seule entité militaire à la disposition du gouvernement qui, pour des raisons économiques, n'est pas seulement constituée de militaires professionnels, ces derniers constituant la "force de base" pour répondre à un besoin militaire immédiat. En conséquence, plus de la moitié de cette force militaire est composée de réservistes auxquels il est fait plus ou moins appel en fonction des exigences de la situation politico-militaire. Suivant l'importance de l'engagement militaire, donc l'ampleur du recours à la réserve, les appels concerneront d'abord les réservistes volontaires avant de recourir éventuellement à un plus grand

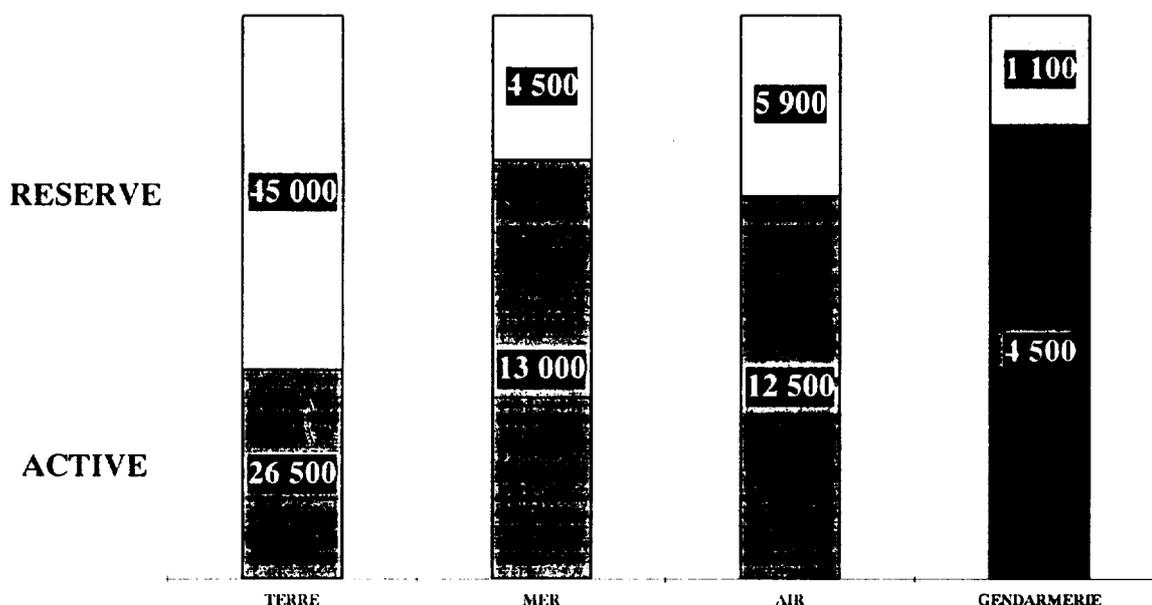
nombre, voire à l'ensemble de la réserve, à titre obligatoire. Cette dernière éventualité n'est envisagée qu'en cas de menace majeure venant à peser sur la zone OTAN.

Ainsi, les forces régulières se voient confier les missions ayant un caractère d'urgence ou de longue durée, les réserves venant les renforcer en tant que de besoin quel que soit le cadre de l'action militaire. En conséquence, l'hypothèse est retenue de l'emploi presque systématique d'au moins un petit nombre de réservistes très spécialisés dans toutes les opérations militaires pour assurer les emplois qu'il n'est pas nécessaire de pourvoir en permanence. Ce principe doit toutefois être nuancé au regard de la décision prise par le gouvernement néerlandais le 27 mars 1996 de ne pas utiliser les réservistes, même volontaires, dans les opérations extérieures, même placées sous l'égide de l'OTAN ou de l'ONU.

Bien que l'effectif futur de la réserve ne soit définitivement arrêté, il atteindra, à l'horizon 2005, environ 45 000 pour la seule armée de terre, soit 170% de l'effectif des professionnels. En effet, si le projet de loi suspendant la conscription a été soumis au Parlement en juillet 1995, le projet concernant les futures réserves est encore à l'étude depuis 1993 mais devrait être déposé dans les mois qui viennent.

Le tableau ci-dessous indique les chiffres de l'active et de la réserve dans l'Armée de Terre, de l'Air, de la Marine et de la Gendarmerie tels qu'ils sont aujourd'hui prévus.

## EFFECTIFS DES FORCES ARMEES NEERLANDAISES



Les effectifs totaux de la future réserve s'élèveront donc à 56 500 pour des armées d'active d'un effectif total identique, avec toutefois des proportions très différentes selon les armées.

## **2 – NOUVELLE POLITIQUE DES RESERVES**

L'un des principes fondamentaux de cette nouvelle politique est que le réserviste choisit dans quelle mesure il compte s'impliquer dans la réserve en temps de paix. La durée des obligations du réserviste est déterminée par les caractéristiques opérationnelles qui diffèrent d'un groupe de réserve à l'autre. Bien que le réserviste puisse être membre de la réserve jusqu'au même âge que les soldats d'active, l'obligation est limitée à l'âge de 45 ans.

Dans un futur proche, on distingue deux manières de devenir réserviste.

La majorité des réservistes proviendront de l'active, à l'issue de leur contrat. De plus, des personnels seront recrutés sur une base volontaire, sans avoir nécessairement été des soldats d'active ; ceci dans le but d'ajuster le nombre et les compétences des réservistes. Ce peut être du personnel qui en fonction de ses qualifications dans le civil peut jouer un rôle utile dans les forces armées. Ces réservistes seront formés pendant leur temps de loisir, par exemple durant les week-ends, le soir ou les vacances scolaires.

Pendant la période de transition, en attendant qu'un nombre suffisant de réservistes soit généré pour satisfaire le système nouveau, les anciens appelés seront disponibles pour compléter les unités de réserve. Bien que l'obligation de conscription ait été suspendue au 1er septembre 1996, la nouvelle loi sur la conscription transmise au Parlement prévoit de revenir à la conscription en cas de crise nationale grave. Elle stipule aussi que les anciens appelés pourront être astreints à répondre à une convocation pour servir comme réserviste jusqu'à ce que les effectifs prévus pour le futur soient atteints, ce qui devrait être réalisé aux environs de 2005.

## **3 – TYPOLOGIE DES RESERVISTES**

Tous les réservistes peuvent se porter volontaires pour participer à des opérations mais ils appartiennent à des catégories différentes.

### **31 – Les réservistes réguliers.**

Il s'agit des anciens militaires d'active. La majorité d'entre eux sera affectée à une fonction dans une unité de réserve ou d'active, qui sera équivalente à la fonction qu'ils occupaient dans l'active. Ils pourraient également figurer sur une liste pour affectation là où le besoin se fait sentir. Cette catégorie n'aura pas d'obligations supplémentaires en tant que réserviste.

En raison de l'augmentation des délais de mise sur pied, ces réservistes ne reçoivent aucune formation particulière. Il est en effet supposé que dans la période qui suit

immédiatement leur retour à la vie civile, ils conservent des connaissances militaires suffisantes qui seraient rafraîchies lors de la convocation. La seule manifestation de leur appartenance à la réserve consiste en une notification d'affectation, qui fait état de la fonction et de l'unité. De plus, ils sont invités à une réunion d'information une fois par an. C'est seulement dans le cas où le gouvernement l'exige, en fonction des intérêts de la sécurité nationale, que les réservistes seraient appelés pour une convocation obligatoire.

### **32 – Les réservistes actifs.**

Une partie des réservistes réguliers peut choisir d'être plus impliquée dans les activités de la réserve. Cette catégorie de réservistes peut se porter volontaires pour participer à la formation d'autres réservistes en raison de son expérience dans ce domaine pendant le service actif. En général, ces réservistes actifs sont des officiers et sous-officiers. Ils ne seront appelés avec obligation de réponse que si le gouvernement l'exige.

### **33 – La réserve Nationale.**

Une partie de la réserve active forme la réserve nationale. Dans la réserve nationale, tous les réservistes, du militaire du rang à l'officier, participent à un programme de formation de 100 à 200 heures par an. De plus, ils sont disponibles pour participer à des missions de courte durée dans le cadre du Commandement National, si le besoin apparaît. Ces missions comprennent la garde des installations militaires, le transport, le soutien logistique et l'assistance militaire aux autorités civiles, notamment dans la gestion des catastrophes naturelles. Ils effectuent ces missions en priorité dans la région où ils vivent. Mais il n'est pas exclu qu'ils soient déployés à l'étranger dans le cadre de leurs missions.

### **34 – Les réservistes sur appel.**

Certaines fonctions de réservistes peuvent être essentielles pour le succès des opérations. Si les réservistes possèdent des compétences particulières et rares, ils peuvent être sollicités pour une affectation pour laquelle ils entrent dans le cadre d'obligations spéciales qui les rendent disponibles pour un déploiement en opérations pour une période donnée, par exemple un an.

### **35 – La participation volontaire aux opérations.**

Tout réserviste, ayant ou non une affectation, peut être sollicité pour participer à des opérations de crise sur la base du volontariat quand le besoin surgit. Dans une telle situation, les volontaires sont recrutés dans l'ensemble de la réserve, quelle que soit la catégorie d'appartenance. Ils sont appelés en service actif, formés et affectés à des fonctions spécifiques dans des unités qui participent aux opérations.

Pour un certain nombre de fonctions pour lesquelles il sera fréquemment nécessaire de recourir aux réservistes, cas des spécialités rares, des groupes seront constitués de réservistes formés à l'avance pour des missions particulières. C'est le cas notamment pour le personnel médical, les interprètes, les juristes, les officiers observateurs de l'ONU et certains ingénieurs spécialisés. Les réservistes qui se portent volontaires à un moment et pour une mission donnée doivent répondre à toute convocation.

Il sera donc possible, au sein de cet ensemble de réservistes de distinguer deux catégories d'individus en fonction de leur disponibilité immédiate : ceux qui sont disposés à participer aux opérations militaires avec un très bref préavis, et les autres qui ne seraient convoqués qu'en cas de besoin très important (catastrophe naturelle par exemple) et qui devraient obligatoirement répondre à cet appel.

Les obligations qui viennent d'être décrites ne concernent que les réservistes ayant fait acte explicite de volontariat. Mais ceci ne signifie pas qu'ils devront s'impliquer obligatoirement. Il serait en effet difficile de compter sur la disponibilité de ces personnels en cas d'urgence. Tout comme les soldats de l'active, les réservistes seront tenus par leurs obligations. Des amendements juridiques donneront une base légale aux droits et obligations des différentes catégories de réservistes. Il est en effet nécessaire de prendre aussi en compte les intérêts des employeurs de ces réservistes. Leur consentement sera demandé pour les réservistes qui désirent remplir des obligations particulièrement lourdes. En cas d'appel d'un réserviste, les projets actuels prévoient d'organiser une compensation intégrale de l'employeur dans tous les cas, quelle que soit notamment la durée de la convocation.

#### **4 – LES CONDITIONS DU RECOURS A LA RESERVE**

En conséquence de l'abandon de la conscription et des temps de réaction plus longs, un nouveau système d'activation des unités de réserve a été développé. Par le passé, les unités de réserve pouvaient être activées en quelques jours grâce à un programme étendu de formation et d'exercices. Le rafraîchissement des connaissances ne sera pas prévu pendant l'opération d'activation d'une unité. Seul le système de l'Armée de Terre sera expliqué.

Le nouveau système d'activation de la composante réserve est conçu pour répondre à toute l'étendue des engagements auxquels pourraient avoir à faire face les forces armées hollandaises. Il permet l'activation des personnels de réserve, la mise à disposition de l'équipement à partir des sites de stockage, la formation et l'entraînement. Plus le niveau d'engagement sera élevé, plus le besoin en équipements et en personnel sera important. Dans cette perspective, deux types de situations peuvent être distingués.

Dans l'éventail des crises on trouve tout d'abord l'activation de certaines unités pour des opérations dans lesquelles les réservistes seront utilisés et le personnel sera

relevé durant l'opération. Dans de tels cas serviront en priorité des soldats professionnels. Mais il sera nécessaire, dans la majorité des situations, de compléter les unités avec des réservistes spécialisés, interprètes et du personnel médical notamment. Pour des opérations de longue durée, il pourra arriver que le nombre de militaires d'active soit insuffisant pour assurer les rotations dans des missions humanitaires ou de maintien de la paix. Dans une telle situation des réservistes volontaires pourront être convoqués pour assurer les rotations.

A l'autre extrémité de l'éventail des crises peut survenir le besoin des mettre sur pied des unités entières pour un engagement militaire majeur dans la zone OTAN. Dans ce cas, il s'agira d'activer les réservistes sur une base obligatoire.

Le plan de mobilisation militaire prend en compte les exigences opérationnelles qui sont exprimées dans les temps de réaction approuvés au sein de l'Alliance. Ils varient de 15 jours à 6 mois. Dans ce laps de temps les unités doivent être mises en place et prêtes pour accomplir leurs missions.

Chaque unité activée doit réaliser son activation qui comprend l'appel et le recrutement des réservistes, la visite médicale et la perception des équipements au sein de l'unité. Ces opérations sont suivies d'une formation de remise à niveau, mais adaptée aux missions prévisibles.

Les responsables néerlandais n'ont pas de projet d'élaboration d'un statut social du réserviste pour lui assurer garantie d'emploi et protection sociale particulière. Il est en effet estimé qu'un tel dispositif constituerait un handicap pour la recherche d'un emploi pour les militaires quittant le service. La volonté est donc d'alléger au maximum les contraintes qui tiendraient à la situation de réserviste. Un projet est à l'étude visant à élaborer un programme de support de la réserve par les employeurs comme l'ont développé les Canadiens.

## **CONCLUSION**

L'abandon de la conscription en temps de paix a mené à ce nouveau concept de personnel de réserve entrant en service actif en temps de paix uniquement basé sur le volontariat.

Pour susciter ce volontariat, une politique active pour le réserviste, sa famille et son employeur est en cours d'élaboration. Comme la disponibilité du réserviste pour les activités de formation et de service actif est essentielle pour assurer la capacité des forces armées dans toute situation, un programme pour le soutien des employeurs sera mis en place. Le statut juridique du réserviste sera adapté également.

Le Commandant en Chef des forces armées hollandaises s'est fixé l'objectif qu'en 1996 plus de 20 réservistes participent à des opérations de crise. En particulier, dans

la première rotation de l'IFOR cet été, un certain nombre de réservistes ont été impliqués. En janvier 1996 trois officiers de réserve ont été envoyés en Ex-Yougoslavie : deux dans la mission menée par la Communauté Européenne et un dans l'Etat-Major de l'IFOR.

## ANNEXE 6

# LA LEGISLATION AMERICAINE de 1994 SUR LES RESERVES

En 1994, pour faire face aux difficultés soulevées par la convocation fréquente de nombreux réservistes nécessaires pour la conduite de leurs opérations extérieures, les Etats-Unis ont adopté une nouvelle législation fixant le cadre juridique de la situation des réservistes.

La législation nouvelle comporte un large volet consacré aux modalités de la réembauche du réserviste de retour dans le civil afin de sauvegarder son emploi. Elle énonce également quelques mesures pour la protection sociale des volontaires de la réserve et précise les droits et avantages attachés à la condition de réserviste.

### 1 – L'OBLIGATION DE REEMBAUCHE

#### 11 – Domaine d'application

Les dispositions de la loi s'appliquent à tout réserviste dont la durée totale des services cumulés n'excède pas cinq ans, ayant avisé son employeur au préalable et qui a fait acte de réembauche dans les délais prescrits.

Un employeur peut être accusé de discrimination s'il invoque comme prétexte de non réemploi les activités liées au service militaire comme réserviste.

#### 12 – Durée des services à prendre en compte

Certaines exceptions sont apportées au cas général de la limite maximale de 5 années cumulées. C'est le cas lorsque :

- La durée est supérieure à 5 ans en raison de la nécessité de compléter une obligation initiale de service.

- La fonction à remplir ne peut être assumée que par un réserviste. C'est le cas pour les spécialités très rares comme certains interprètes

- Le maintien en service est nécessité par des obligations d'entraînement déterminées par le secrétaire d'Etat en charge de l'armée considérée.

- La convocation est formulée en raison d'un rappel présidentiel ou du Congrès pour cause de guerre ou de crise grave.

- Le réserviste se porte volontaire pour participer au soutien d'opérations pour lesquelles des mesures de rappel ont été mises en oeuvre.

- Le réserviste est convoqué suite à un rappel présidentiel de la Garde Nationale pour crises intérieures graves.

### **13 – Délais de demande de réembauche**

Au terme de sa période de convocation, le réserviste dispose d'un délai au cours duquel il doit formellement faire sa demande de réembauche auprès de son employeur. La durée de ce délai varie avec la durée de la période de service effectué.

- ***Durée de la période < 31 jours*** : le réserviste doit se représenter à son travail le premier jour ouvrable à l'issue de sa période qui s'achève à son retour à son domicile, prolongée d'une période de repos de huit heures.

- ***30 jours < durée de la période < 180 jours*** : le réserviste doit faire une demande de réemploi dans un délai de quatorze jours après le terme de sa période.

- ***180 jours < durée de la période*** : le réserviste doit dans un délai de quatre-vingt dix jours après sa période faire une demande de réemploi.

Les hospitalisations ou convalescences sont prises en compte dans les calculs au titre de la durée de la période.

Le non respect des délais précités entraîne une perte du droit à la réembauche.

Après une période militaire supérieure à trente jours le réserviste doit être en mesure de fournir à son employeur :

- la preuve qu'il a effectué les demandes de réemploi dans les délais.
- la preuve qu'il n'a pas dépassé la durée cumulée de service de cinq ans.
- un certificat prouvant la qualité de ses services militaires.

## **14 – Niveau de responsabilité dans le nouvel emploi**

La loi apporte des précisions sur le niveau de l'emploi qui doit être proposé au réserviste à son retour en fonction encore de la durée du service effectué.

– **Durée de service < 91 jours** : poste à niveau de responsabilité équivalent à celui que l'intéressé aurait occupé s'il avait été employé de façon continue.

– **Durée de service > 91 jours** : la règle précédente s'applique et, en plus, le salarié bénéficie des avantages liés à l'ancienneté et au salaire pendant la durée de la période.

## **15 – Réemploi après handicap lié au service**

Dans le cas où, malgré des efforts «raisonnables» de sa part, l'employeur ne pourrait réemployer l'intéressé aux conditions fixées ci-dessus, il a obligation de le réemployer à des conditions de statut, d'ancienneté et de salaire au mieux de ses capacités.

Si plusieurs réservistes font acte de candidature pour un même poste, celui qui est parti en premier a priorité. Pour les suivants les règles précitées doivent être appliquées.

## **16 – Réembauche dans la fonction publique**

Des règles identiques à celles du secteur privé doivent être appliquées.

En cas de suppression de poste dans l'intervalle de la période, le directeur du bureau de la gestion du personnel doit proposer un poste présentant les mêmes conditions d'ancienneté et de salaire.

## **17 – Maintien dans l'emploi**

Des conditions de temps, en proportion de la durée de la période effectuée, sont fixées pour un éventuel licenciement.

Un réserviste réembauché ne peut être licencié, hors condition exceptionnelle,

- moins d'un an après une période militaire de cent quatre vingt jours et plus,
- moins de cent quatre vingt jours après une période comprise entre trente et cent quatre vingt jours.

## **18 Utilisation des congés**

Un réserviste peut à sa demande utiliser toute période de congé pour effectuer ses périodes militaires.

## **2 – PROTECTION MEDICALE ET SOCIALE**

Un employeur qui participe à un plan de protection médicale de ses employés doit permettre au réserviste de continuer sa couverture médicale pendant une durée de service de dix huit mois maximum.

Dans ce cas le réserviste peut être astreint à payer 102% de sa cotisation de base. Si la période militaire est inférieure à trente et un jours, on ne pourra exiger qu'il paie plus qu'une cotisation normale.

Les droits à la retraite ne doivent pas être interrompus durant les activités de service militaire. Obligation est faite à l'employeur de maintenir sa quote-part à la caisse de retraite pour garantir la continuité de la couverture.

Un employé peut racheter sa quote-part manquante correspondant au mieux à trois fois la durée de sa période militaire, rachat plafonné à cinq ans.

## **3 – DROITS GENERAUX ET AVANTAGES**

### **31 – La situation du salarié convoqué**

Un réserviste a droit aux avantages liés à son ancienneté comme s'il avait été employé de façon continue.

Pendant ses activités de service militaire, un réserviste doit être considéré comme étant en vacances ou en congé exceptionnel, et à ce titre peut prétendre à tous les avantages afférents à cette position.

Les seuls droits qu'un réserviste peut perdre sont ceux généralement perdus par tout employé en vacances ou en congé exceptionnel si, et seulement si, il fournit à son employeur une note écrite signifiant qu'il renonce à son emploi à l'issue de sa période militaire. L'employeur doit alors être en mesure de prouver que son employé agissait en connaissance de cause en ce qui concerne la perte des avantages acquis.

### **32 – Le cas du plan d'épargne des fonctionnaires**

Un fonctionnaire réembauché par le gouvernement peut racheter des parts dans un plan d'épargne des fonctionnaires pour une durée allant de deux à quatre fois celle de

sa période militaire. Le montant des versements du fonctionnaire peut être de 1% de son salaire de base durant son absence. Dans ce cas son employeur doit également participer au financement de son compte.

### **33 – L'assistance juridique**

Après saisine par l'une quelconque des parties, le ministre du travail est habilité à étudier tout conflit et doit tout mettre en oeuvre pour le résoudre. Il peut astreindre à comparaître ou à fournir tout témoin ou document lié à l'affaire.

#### **331 – Cas du secteur privé**

Un plaignant peut saisir l'avocat général. Une procédure de justice peut être entamée. Le fautif devra alors se mettre en conformité avec la loi et éventuellement verser des compensations au plaignant.

La procédure est gratuite et le plaignant peut recevoir des indemnités pour le paiement de ses frais d'avocats ou d'experts.

#### **332 – Cas du secteur public**

Les mêmes règles s'appliquent. Cependant le secrétaire d'Etat chargé de l'armée considérée peut saisir une commission spécialisée dans la protection des intérêts du personnel. Si cette commission aggrave la décision de justice, le plaignant peut faire appel.

Au sein d'une agence fédérale de renseignement, la plainte peut être déposée auprès de l'inspecteur général de l'agence considérée.

## **CONCLUSION**

Dans un pays de longue tradition libérale, l'adoption d'un tel ensemble de solutions par la voie législative mérite d'être soulignée en ce qu'elle est révélatrice d'un réel besoin de protection juridique des réservistes. A défaut de la réalisation de cette condition préalable, c'est tout le système des réserves qui se trouve remis en cause avec des conséquences immédiates sur les possibilités d'emploi de tout l'appareil militaire.

Certains citoyens sont tout à fait disposés à consacrer une partie de leur temps à la défense de leur pays, mais pas à n'importe quel prix. Notamment pour des raisons de risque de perte d'emploi, de nombreux réservistes ont pour le moins manifesté des réticences lorsqu'ils ont été convoqués pour partir en opération, parfois pour de longues périodes. Cette préoccupation est légitime de la part des réservistes et les garanties accordées sont indispensables.

L'impératif qui vaut pour un pays très libéral ne peut manquer de renforcer la conviction qu'une démarche identique est impérieuse pour un pays à la protection sociale plus affirmée comme le nôtre.