

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission de la défense nationale et des forces armées

— Audition, ouverte à la presse, de représentants d'associations de réservistes opérationnels sur la situation des réserves et sur la liberté d'association et la représentation des militaires. 2

Mercredi

8 avril 2015

Séance de 9 heures

Compte rendu n° 53

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

Présidence de
Mme Patricia Adam,
présidente



La séance est ouverte à neuf heures.

Mme la présidente Patricia Adam. Nous accueillons plusieurs représentants d'associations de réservistes opérationnels sur la situation des réserves et sur la liberté d'association et la représentation des militaires : M. Michel Bachette-Peyrade, colonel de réserve, président de l'association nationale des réserves de l'armée de terre (ANRAT) ; M. le commissaire-colonel André Geoffroy, président de l'association nationale des officiers de réserve de l'armée de l'air (ANORAA) ; Mme le lieutenant de vaisseau Morgane-Hélène Le Goff, représentante « officiers » au sein de la commission consultative Marine ; M. le médecin chef François-Régis Martelet, secrétaire général de la confédération interalliée des officiers médicaux de réserve ; et M. le lieutenant-colonel Gérald Orlik, commandant le 24^e régiment d'infanterie.

Colonel Michel Bachette-Peyrade, président de l'association nationale des réserves de l'armée de terre (ANRAT). Je vous remercie de l'honneur que vous voulez bien faire aux personnels militaires de la réserve opérationnelle en leur donnant l'occasion de s'exprimer devant votre commission. Nous y voyons une marque de confiance mais aussi l'intérêt que vous portez à votre armée de réserve.

En tant que président de l'association nationale des réserves de l'armée de terre et vice-président « Terre » de l'Union nationale des organisations de réservistes, cette audition me donne l'occasion d'évoquer les motivations, problématiques d'emploi et préoccupations des réservistes, militaires du rang, sous-officiers et officiers appartenant à la réserve opérationnelle de l'armée de terre.

Au travers des conflits qui ont marqué le XX^e siècle et de ceux qui se déroulent aujourd'hui, la réserve militaire a toujours joué un rôle opérationnel significatif, parfois décisif, aux côtés de nos camarades de l'armée d'active pour emporter la victoire.

Il y a donc dans les familles ayant eu un tué, un blessé, un disparu, une fierté d'avoir participé directement ou indirectement à une juste cause. Et c'est tout naturellement, par sympathie, qu'une certaine volonté de servir émane d'une grande partie de notre population, plus particulièrement au profit de nos forces armées. Cela est toujours vrai chez les jeunes générations, sous diverses formes, comme on le constate lors du parcours citoyen.

En résumé, la motivation première du réserviste est de servir, celle-là même qui pousse les jeunes engagés, militaires du rang, sous-officiers ou officiers, à embrasser une carrière militaire. De ce fait, le socle du recrutement existe et, pour peu que l'on pose le problème avec pragmatisme, il est possible de repérer, sélectionner, préparer, recruter, former et employer le volume de personnel de la réserve opérationnelle nécessaire pour atteindre les objectifs fixés par le commandement à la suite des déclarations répétées du ministre de la Défense après les événements du mois de janvier.

Les travaux développés par l'ensemble des partenaires membres du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) depuis plusieurs années ont permis d'avoir une connaissance assez précise des problématiques posées par le recrutement, la fidélisation et l'employabilité. Je me limiterai, à titre personnel, à quelques propositions simples concernant l'armée de terre.

En matière de recrutement, ne pourrait-on relancer les préparations militaires terre (PMT) sous une forme qui soulagerait les unités d'active, très employées par les opérations extérieures comme intérieures ? Nos associations nationales ont réalisé cela dans le passé, ce qui en faisait de véritables auxiliaires du commandement.

Pour les PMT généralistes, la sélection et le recrutement seraient réalisés localement. De même, la formation initiale serait encadrée localement par des personnels de la réserve opérationnelle locale. La synthèse serait organisée au plan régional, voire national, sous forme d'une période bloquée validant une qualification générale, dispensée dans un camp militaire.

Pour les PMT spécialisées – parachutisme, montagne, logistique, etc. –, la sélection et le recrutement seraient locaux et la formation dispensée au plan régional, voire national pour les spécialités les plus pointues.

De nombreux cadres, peu sollicités par manque de crédits, seraient volontaires et pourraient voir leur carrière militaire dans la réserve relancée par les activités prémilitaires.

Cette préparation serait visible, homogène, de proximité et pourrait remplacer les préparations découverte et autres préparations dispensées directement par les unités.

S'agissant de la fidélisation, il est admis qu'elle est directement liée à l'emploi des réservistes. La diminution progressive du nombre de jours d'emploi s'est en effet accompagnée d'une augmentation du taux de rotation des personnels, entraînant une situation alarmante de la fidélisation des réservistes de tous grades.

Par ailleurs, la création d'unités de réserves au plan local, notamment dans les « déserts militaires », permettrait d'accueillir les nouvelles recrues issues des préparations militaires.

Compte tenu du fort professionnalisme demandé par les opérations intérieures du type Héphaïstos, Vigipirate ou Sentinelle, il est nécessaire que notre armée de terre d'active fasse preuve de générosité en termes d'appartenance, autrement dit que les qualifications des réservistes – brevets, diplômes, récompenses, décorations – ou tout simplement l'accueil soient les mêmes que pour les personnels d'active, même s'il faut étaler les formations dans le temps.

Est-il besoin de rappeler l'effet désastreux sur la fidélisation que constitueraient de nouvelles réductions budgétaires après la mise en place de projets volontaristes ? Cela pose le problème de la sanctuarisation des budgets consacrés aux réserves dans le temps.

Concernant l'employabilité, la loi sur les réserves prévoit une obligation pour l'employeur de libérer cinq jours par an aux réservistes, avec un préavis d'un mois. Ne pourrait-on passer de cinq jours à deux semaines avec un préavis très court en cas de crise d'une certaine gravité sur le territoire national ?

Il faut susciter la motivation des employeurs et non, seulement, des employés. Il conviendrait, dans la gestion des réservistes, de permettre des « trous » dans leur carrière et des « ponts » pour les franchir, en bref un système très souple, permettant à certains de revenir dans la réserve après un certain temps, avec un grade supérieur éventuel compte tenu de leur activité professionnelle.

Pour prendre en compte la progression civile professionnelle dans le cursus militaire, on pourrait par exemple prévoir qu'une expérience acquise d'encadrement en entreprise soit transposable en tant que telle dans un contexte militaire.

Enfin, on pourrait instiller une approche qualitative dans les notations, à côté de l'approche traditionnelle quantitative particulièrement démotivante en période de réductions budgétaires.

Lieutenant-colonel Gérard Orlik, commandant le 24^e régiment d'infanterie. Je ne représente aucune association et m'exprimerai à titre personnel.

J'ai l'honneur et la lourde charge d'être le seul chef de corps de réserve en activité aujourd'hui. À ce titre, j'ai été chargé d'accompagner la création et la montée en puissance de ce qu'on appelle le bataillon de réserve Île-de-France, 24^e régiment d'infanterie.

Mon témoignage portera sur la déclinaison pratique au quotidien du recrutement, de la fidélisation et de l'emploi du réserviste.

Concernant le recrutement, nous avons la chance d'être basés en région parisienne, ce qui permet d'avoir un bassin de recrutement très large. Nous ne rencontrons donc pas de difficulté à cet égard.

Ce n'est pas le cas s'agissant de la fidélisation, que ce soit du fait des activités civiles des réservistes qui nous rejoignent ou de leur vie personnelle. La plupart d'entre eux sont ce que nous appelons des réservistes « honteux », qui ne déclarent pas leur état de réserviste à leur employeur et prennent sur leurs congés pour pratiquer leurs activités militaires. Cela limite mécaniquement leur disponibilité et peut créer des problèmes vis-à-vis de la vie de famille – certains de mes réservistes quittent d'ailleurs l'activité de réserve pour cette raison.

Les cinq jours autorisés n'étant souvent pas exploités, le passage à dix ne changerait donc rien s'il n'est pas accompagné de mesures incitatives à l'égard des employeurs.

Par ailleurs, le mode de gestion actuel fait que le réserviste qui n'a pas le minimum d'activité requis sur une année ne pourra progresser l'année suivante et perdra ainsi deux ans. La plupart du temps, pour rattraper ces deux ans, cela nécessite en pratique trois ou quatre années d'investissement conséquent nettement supérieur au minimum des 10 jours d'activité. Il faudrait peut-être imaginer un compte temps permettant au réserviste de capitaliser ses jours d'activité, même s'il a eu une ou deux années blanches du fait de contraintes personnelles ou professionnelles sans qu'il n'ait à repartir à zéro à sa reprise d'activité.

La fidélisation est aussi liée à la visibilité de la réserve au sein de la société civile. La plupart des gens méconnaissent l'existence d'une réserve opérationnelle et beaucoup pensent qu'après la suspension du service national, elle a disparu. De plus, ils ont souvent l'image de réunions d'anciens, et non d'un élément efficace de notre défense. Cette vision de la réserve ne permet pas au réserviste de se sentir valorisé dans son engagement. Il y a donc un déficit certain dans ce domaine, même si beaucoup d'initiatives sont prises.

Par ailleurs, le mode de gestion actuel fait que le réserviste qui n'a pas le minimum d'activité requis sur une année ne pourra progresser l'année suivante et perdra ainsi deux ans. La plupart du temps, pour rattraper ces deux ans, cela nécessite en pratique trois ou quatre années d'investissement conséquent nettement supérieur au minimum des 10 jours d'activité. Il faudrait peut-être imaginer un compte temps permettant au réserviste de capitaliser ses jours d'activité, même s'il a eu une ou deux années blanches du fait de contraintes personnelles ou professionnelles sans qu'il n'ait à repartir à zéro à sa reprise d'activité.

La fidélisation est aussi liée à la visibilité de la réserve au sein de la société civile. La plupart des gens méconnaissent l'existence d'une réserve opérationnelle et beaucoup pensent qu'après la suspension du service national, elle a disparu. De plus, ils ont souvent l'image de réunions d'anciens, et non d'un élément efficace de notre défense. Cette vision de la réserve ne permet pas au réserviste de se sentir valorisé dans son engagement. Il y a donc un déficit certain dans ce domaine, même si beaucoup d'initiatives sont prises.

Lorsqu'après les événements de janvier, mon régiment a été sollicité pour fournir du personnel dans le cadre de l'opération Sentinelle, j'ai dû écrire aux employeurs pour les remercier de libérer leurs salariés et leur confirmer que les réservistes contribueraient à la défense du territoire national, au même titre que leurs camarades d'active. Ces événements tragiques ont ainsi permis aux employeurs de mieux comprendre l'emploi des réservistes et l'intérêt réel de leur engagement.

Mme la présidente Patricia Adam. C'est la raison pour laquelle je voulais vous auditionner et faire en sorte que cette audition soit publique. Nous essaierons de mieux faire connaître la question de la réserve.

M. le médecin chef François-Régis Martelet, secrétaire général de la confédération interalliée des officiers médicaux de réserve. La réserve du service de santé des armées (SSA) est composée de 3 000 hommes et femmes. Elle est indispensable au service pour réaliser son contrat opérationnel, tant en métropole que sur les théâtres extérieurs.

Elle est constituée à 73 % de personnel venant du milieu civil et à seulement 27 % de personnels venant de l'active.

Je précise que les réservistes effectuent, après une formation adaptée, exactement les mêmes activités que les personnels d'active qu'ils remplacent ou renforcent. C'est une des caractéristiques du SSA.

Cette réserve représente 60 400 jours d'activité en 2014. Elle se différencie des autres réserves d'armées ou de la gendarmerie par plusieurs éléments : un haut niveau de technicité de ses personnels – ce qui induit un coût à la journée plus important que dans les autres armées, soit environ 150 euros par réserviste – ; une pyramide des grades inversée par rapport aux armées, puisqu'elle est constituée pour deux tiers d'officiers et pour un tiers de sous-officiers, avec un nombre assez réduit de militaires du rang – moins de cinquante personnes ; un taux de féminisation de 40 % ; et un taux de projection élevé, avec 115 personnels déployés sur des théâtres extérieurs en 2014, ce qui représente 10 % de l'activité de la réserve du SSA.

Elle se répartit pour 74 % dans les forces et pour 21 % dans les hôpitaux.

Le recrutement est fondamental mais reste très difficile du fait de l'environnement concurrentiel du civil et du niveau relativement faible des indemnités journalières. Il est de l'ordre de 500 réservistes par an. Les personnels ciblés sont les étudiants mais aussi les professionnels de plus de quarante ans.

S'agissant de la fidélisation, les outils employés sont de trois ordres.

En premier lieu, l'activité, qui est l'outil primordial. En 2014, les réservistes ont réalisé en moyenne 20 jours par an. Cependant, pour des raisons budgétaires, 30 % des besoins exprimés en réservistes par le SSA n'ont pas été honorés

Deuxièmement, la formation, qui est riche et comporte plusieurs facettes. Tout d'abord, la formation militaire initiale de 5 à 10 jours, sachant qu'au-delà de 10 jours, un réserviste peut être déployé sur un théâtre extérieur. S'y ajoutent une formation dite de milieu, une formation continue et une formation générale.

Enfin, la chancellerie est un outil de reconnaissance et de valorisation important. Ces dernières années, des efforts importants ont été réalisés en matière d'avancement, de grades, d'échelons et de décorations.

La réserve du SSA joue par ailleurs un rôle important dans le cadre de la réorganisation et de l'ouverture du service, des réservistes ayant été intégrés dans les groupes de travail lors de la conception du projet « SSA 2020 » à la fin de l'année dernière.

Elle doit et devra avoir un rôle essentiel de facilitateur entre le monde civil et le monde militaire, de façon à mieux intégrer le SSA dans le réseau de soins, y compris les agences régionales de santé (ARS).

De plus, dans le cadre de la réorganisation, qui comporte des phases transitoires dans certains établissements de soins, elle joue et jouera un rôle essentiel en assurant les phases difficiles de transition du personnel.

Il paraît donc souhaitable d'augmenter le nombre de jours de réserve pour que le SSA soutienne ces réservistes supplémentaires.

Par ailleurs, une étude a été réalisée par le SSA concernant le moral de ses réservistes. Le résultat est très bon puisque l'indice de satisfaction avoisine les 7,5/10 alors que dans l'active il est de 6/10.

Bien sûr, tout n'est pas parfait ; les problématiques rencontrées tiennent essentiellement à deux sujets : l'habillement, lié au manque de disponibilité des effets et à un problème d'approvisionnement par le service du commissariat ; la lisibilité du bulletin mensuel de solde, qui est complexe.

Concernant les améliorations possibles, la relation employeur civil-réserviste est le nœud gordien de la question des réserves. D'ailleurs, on retrouve cette question au niveau de l'OTAN, notamment de la confédération interalliée des officiers médicaux de réserve (CIOMR). Je ne reviens pas sur le fait que la plupart des réservistes effectuent leur période de réserve sur leur temps libre – ce qui est difficile à accepter compte tenu de la volonté politique de faire évoluer les réserves. Les professions libérales ont en outre du mal à se libérer de leur activité. Se pose aussi la question de l'indemnisation de l'employeur, ce qui faciliterait sans doute l'employabilité, mais pose des problèmes budgétaires.

S'agissant des améliorations spécifiques au SSA, en termes de recrutement, un contrat a été passé avec la société réseau Pro santé, qui est un réseau de sites internet permettant de mettre en ligne des articles ou annonces d'emploi. Et, à l'été 2015, un réseau de coordonnateurs composé de réservistes opérationnels et citoyens sera mis en place de façon à favoriser la communication interne et externe pour les réservistes du SSA.

Pour optimiser l'employabilité, le service peut par ailleurs déployer des réservistes au-delà de leur affectation initiale.

En outre, la réorganisation fonctionnelle de la réserve du SSA en cours recouvre la création de deux filières, hôpitaux et forces, au sein desquelles sera opérée une identification des populations de réservistes rapidement disponibles et dotés de compétences particulières, qui constituera la réserve opérationnelle de crise.

Enfin, il serait souhaitable d'accroître les moyens budgétaires du SSA. Mais s'il est nécessaire de faire passer le nombre de jours par réserviste de 20 à 30 par an, cela aurait un impact budgétaire important.

Lieutenant de vaisseau Morgane-Hélène Le Goff, représentante « officiers » au sein de la commission consultative Marine. Avant toute chose, je tiens à préciser que je m'exprime à titre personnel et que mes propos n'engagent ni la marine nationale, pour laquelle je suis réserviste depuis 2008, ni la commission consultative des réserves

opérationnelles de la Marine (CCROM), pour laquelle je représente les officiers dépendant de l'antenne pour l'emploi des réservistes de Paris, soit 42 départements, ni l'association des officiers de réserve de la marine nationale (ACORAM), dont je suis vice-présidente, chargée de la communication.

Je confirme les problèmes qui viennent d'être soulignés sur l'employabilité et la méconnaissance des réserves.

S'agissant de la réserve de la marine nationale, elle est duale. En effet, d'une part, elle donne une formation généraliste, chaque année, à de très nombreux jeunes issus du civil, environ 2 500, grâce à ses préparations militaires marine (PMM) – sachant que la plupart d'entre eux ne seront pas ensuite employés comme réservistes opérationnels, mais constituent plutôt un vecteur de rayonnement afin de renforcer le lien armée-Nation. D'autre part, beaucoup de postes ouverts, souvent très techniques et demandant des compétences particulières, sont détenus par d'anciens personnels d'active.

De façon plus précise, les réservistes opérationnels de la marine – qu'ils soient issus de l'active, du service national ou du civil, comme moi – sont principalement employés en renfort individuel au sein des unités d'active. Cela permet à la marine de remplir son contrat opérationnel, en déployant son personnel d'active en opérations extérieures (OPEX) et en le remplaçant en état-major par des réservistes aux compétences civiles – comme c'est actuellement mon cas au service des relations publiques de la marine (SIRPA), où je remplace un officier-pressé déployé sur le porte-avions.

En ce qui concerne les quelque 2 500 jeunes issus des PMM, un certain nombre d'entre eux rejoint malgré tout la réserve opérationnelle en s'engageant à suivre une formation militaire initiale de réserve (FMIR). Plusieurs spécialités existent, notamment marin-pompier, guetteur sémaphorique ou protection-défense, sachant que celle-ci concerne les points d'intérêt vitaux – les ports, le littoral, les bases navales et les bâtiments. Cependant, 250 postes en FMIR sont ouverts chaque année pour 500 candidats. Il serait donc sans doute souhaitable d'ouvrir davantage de postes, notamment dans le cadre de la protection-défense, quitte à l'étendre un peu plus sur le littoral, notamment pendant les vacances d'été. En outre, les contrats de réservistes pourraient passer de dix ou quinze jours à trente.

Commissaire-colonel André Geoffroy, président de l'association nationale des officiers de réserve de l'armée de l'air (ANORAA). Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de me donner l'occasion de m'exprimer devant vous, à travers cet échange direct avec votre commission et la représentation nationale.

Je voudrais aussi préciser que je m'exprime ici en mon nom personnel et en ma qualité de président de l'association nationale des officiers de réserve de l'armée de l'air (ANORAA).

Je suis réserviste opérationnel, commissaire – et fais donc partie à ce titre du service du commissariat des armées (SCA) –, mais détaché dans l'armée de l'air pour emploi. Je préside par ailleurs la délégation française de la confédération interalliée des officiers de réserve (CIOR).

Pour ce qui concerne le service du commissariat, il m'est difficile de faire un point de la situation de la réserve opérationnelle pour deux raisons essentielles. D'une part, les différents services du commissariat – terre, air et mer – se sont récemment rassemblés et le sujet des réserves arrive maintenant dans le domaine des priorités : la politique d'emploi et les règles de gestion sont en cours d'harmonisation et de refonte. En outre, cette priorité s'est

renforcée depuis la mise en œuvre de l'opération Sentinelle, puisque les bases de défense – sous responsabilité du SCA – ont la charge de son soutien et ont dû faire appel à leurs réservistes pour faire face à cet important surcroît de charge. D'autre part, le SCA ne compte à ce jour qu'un nombre modeste de 80 réservistes, étant donné qu'il s'agit de spécialistes en droit, en finances, en logistique, en audit ou en ressources humaines. De plus, il va devoir tout prochainement intégrer les 800 réservistes du SSA.

L'armée de l'air compte 4 320 réservistes, principalement employés en tant que compléments individuels dans leurs domaines de spécialité, comme le contrôle aérien ou la maintenance aéronautique.

Elle compte également 12 unités aériennes, composées chacune de 17 réservistes opérationnels, qui utilisent des avions légers de type aéroclubs. Appelées sections aéronautiques de réserve de l'armée de l'air (SARAA), elles participent – modestement – à la sûreté aérienne.

27 sections de réserve d'appui (SRA) sont également employées à la protection des bases aériennes et des sites rattachés.

L'ensemble se compose d'environ 1 200 officiers, 2 000 sous-officiers – qui sont en sous-effectifs – et 1 300 militaires du rang – en important sous-effectifs. 60 % des contrats signés dans la réserve opérationnelle sont détenus par des anciens personnels d'active, 9 % par des personnels du contingent et 31 % par des personnes issues de la société civile.

Le nombre d'engagements à servir dans la réserve (ESR) est par ailleurs passé dans l'armée de l'air de 5 400 à 4 400 en cinq ans, soit une baisse de 20 %.

Ces chiffres illustrent le fait que la réserve pâtit, entre autres, d'un manque d'attractivité. Le recrutement des réservistes reste déséquilibré, avec un déficit parmi les sous-officiers et surtout parmi les militaires du rang. Il reste en effet difficile de conserver les anciens sous-officiers subalternes et les militaires du rang contractuels. Cela tient essentiellement à cinq facteurs : le faible niveau de rémunération des réservistes, notamment dans les premiers grades de la carrière – un militaire du rang perçoit seulement 40 euros par jour, soit 800 euros par mois – ; la diversité des opportunités de volontariat offertes par la société – chez les pompiers, dans la police, la gendarmerie, les ONG, où les candidats ont le sentiment d'apporter une aide concrète, visible et immédiate – ; la crise de l'emploi, qui fait hésiter des candidats ne voulant pas prendre le risque de perturber leur emploi civil – d'où les réservistes dits « clandestins » – ; la fin du service obligatoire et la multiplication des « déserts militaires » par la disparition de sites militaires, qui donnent parfois le sentiment que la France a un besoin moindre de militaires – et donc de réservistes – ; enfin, parfois le sentiment d'un manque de reconnaissance de la part de l'institution.

Par ailleurs, la réserve de l'armée de l'air connaît également des limitations budgétaires, ainsi que les autres armées et services, comme le montrent les chiffres précités. Pourtant, cette armée a fortement besoin de ses réservistes, notamment pour assurer la gestion de ses interventions et des crises dans la durée, alors qu'elle est engagée sur de nombreux théâtres d'opérations. Il lui faudrait certainement tout à la fois augmenter le nombre de SARAA, les effectifs des SRA, ceux des spécialistes en cyberdéfense, et recruter et former des réservistes pour les spécialiser sur la conduite des drones ou celle des opérations.

Au-delà, il convient de souligner l'importance de la spécificité des réservistes opérationnels, certes professionnels militaires à temps partiel, mais souvent également professionnels civils à temps plein dans leur entreprise. Il leur faut en permanence conjuguer

leur souhait de servir leur pays, qui est leur première motivation, avec des obligations privées, familiales et professionnelles.

Légiférer en contraignant davantage les entreprises ne nous semble pas une bonne solution. Comme nous l'ont montré certains pays alliés, comme les États-Unis, ces contraintes deviennent des freins à l'embauche ainsi qu'à l'évolution des carrières et sont donc contre-productifs.

Un important chantier pourrait peut-être être mis en œuvre pour mettre l'accent sur la responsabilité sociale des entreprises et sur le patriotisme de nos concitoyens. Quand on échange avec nos amis canadiens, britanniques ou américains, on constate en effet combien la notion de patriotisme est beaucoup plus largement valorisée chez eux.

Enfin, je voudrais souligner l'importance du rôle que jouent les associations, notamment les associations de réservistes, dans le renforcement de la cohésion nationale et du lien avec la Nation, comme dans la lutte contre les « déserts militaires ».

Mme la présidente Patricia Adam. Deux de nos collègues travaillent notamment sur la question des réserves et nous présenteront leur rapport d'ici quelques mois.

M. Jean-Jacques Candelier. Que pensez-vous de la réduction importante des effectifs militaires ? Avons-nous atteint un seuil d'alerte ?

Par ailleurs, si la création d'associations de militaires est une avancée, les retraités ne pourront y adhérer. Qu'en pensez-vous, sachant que beaucoup de litiges naissent au moment du départ à la retraite ? Est-il normal d'interdire à ces associations d'adhérer à des syndicats ?

Colonel Michel Bachette-Peyrade. Au fil du temps, le commandement a adapté le dispositif des réserves en fonction des budgets alloués, lesquels ont globalement été maintenus ces dernières années. Mais si on prend en compte le coût de la vie, on se retrouve avec une déflation des effectifs, que l'on appelle pudiquement le repyramidage.

Cette baisse s'est accompagnée d'une diminution des missions. La réserve est moins impliquée dans la protection et les unités de réserve, rattachées aux unités d'active ayant été supprimées, ont disparu également. En même temps, le nombre de jours des spécialistes a augmenté, de même que celui affecté aux anciens d'active.

Je pense qu'il y a bien longtemps qu'on a dépassé le seuil d'alerte. Les événements de janvier l'ont montré. Si les effectifs ont depuis été revus à la hausse, j'espère qu'on les maintiendra à des niveaux de protection suffisants.

Concernant les associations nationales professionnelles militaires (ANPM), les réservistes n'éprouvent pas le besoin d'appartenir à un syndicat et ceux qui sont syndiqués le sont dans leur domaine professionnel civil.

Mais je comprends la position de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), qui demande que les militaires aient le droit de se syndiquer. Cela étant, je rappelle que nous avons en France, dans l'armée de terre, une commission consultative de la réserve opérationnelle terre, qui est un organe de concertation entre le commandement et les réservistes, lesquels sont les adjoints de réserve des grandes unités, des brigades, des états-majors et des représentants des réservistes. Elle se réunit une fois par an et fonctionne bien. Les associations nationales y sont représentées et l'ANRAT y délègue cinq postes.

Par ailleurs, nous disposons du CSRM, qui réfléchit et fait des propositions. L'ensemble des réservistes opérationnels et des associations nationales y sont représentés au travers de collèges spécifiques et cela semble bien fonctionner.

S'il doit y avoir, pour répondre aux exigences européennes, des associations nationales professionnelles militaires, il faut que les réservistes opérationnels y soient impliqués en tenant compte du contingent d'adhérents dans les armées.

Commissaire-colonel André Geoffroy. Les seuils d'alerte ont en effet déjà été atteints. Or, quand on diminue les budgets et les effectifs, on pourrait accroître le nombre des réservistes pour compenser – les événements de janvier ont en effet montré qu'on avait un besoin d'effectifs ponctuel. Mais on a plutôt choisi de réduire les effectifs de tout le monde !

Concernant les ANPM, le personnel d'active dispose des conseils de la fonction militaire (CFM) et du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), dans lesquels les réservistes ne sont pas représentés. S'ils le sont dans les commissions consultatives des réservistes opérationnels – la première commission relative à l'armée de l'air se tient ce matin même – ils ont été soit élus, soit tirés au sort à titre individuel, ce qui constitue un panel et non une représentativité. En tout cas, dans l'armée de l'air, les associations de réservistes ne sont pas membres de cette commission.

Quant au CSRM, on y retrouve, non seulement les réservistes et le commandement, mais aussi les grands syndicats et des représentations professionnelles, telles que celle du barreau ou le MEDEF.

Si ces ANPM se créent, nous sommes tout à fait favorables à ce que les réservistes accompagnent le mouvement et y soient représentés à hauteur de leur importance dans l'institution. Mais on aimerait qu'ils le soient aussi au sein des CFM.

M. Daniel Boisserie. Il y a une large surreprésentation des fonctionnaires et assimilés et peu de personnes issues du secteur privé dans la réserve. Avez-vous une solution pour pallier ce problème ?

Par ailleurs, la réserve de la gendarmerie fonctionne parfaitement bien. Ne pourrait-il pas y avoir un corps unique, avec une organisation autour de la gendarmerie plutôt qu'une nouvelle entité commandée par un réserviste ? N'y a-t-il pas là matière à simplifier le dispositif ?

Enfin, lieutenant-colonel Orlik, j'imagine que ce ne doit pas être facile pour vous de concilier votre activité professionnelle et votre fonction militaire...

Lieutenant-colonel Gérald Orlik. Je travaille dans le secteur privé, comme d'ailleurs plusieurs autres personnes de mon régiment, qui, au travers de plusieurs expédients, parviennent quand même à se libérer.

À titre personnel, je n'ai pu accepter la mission qui m'a été confiée que parce que j'ai eu l'accord total et le soutien de ma hiérarchie civile, notamment de mon chef de service. Or, quelle que soit la position globale d'une entreprise vis-à-vis des réserves, tout se joue au niveau du service qui doit faire face aux contraintes d'organisation que pose l'absence du réserviste. Par exemple, dans l'entreprise dans laquelle je travaillais précédemment, cela aurait été inconcevable. Au cours d'un peu plus de vingt ans d'activité de réserve, alors que les chefs français que j'ai eus ont eu une attitude allant de la neutralité non bienveillante à une franche hostilité, je n'ai été réellement soutenu que par des chefs étrangers – ce que je suis le premier à regretter. Aujourd'hui, mon patron direct est italien et son supérieur est une

Américaine, qui a été mon plus fort soutien dans mes activités de réserve – allant jusqu’à m’interdire de prendre sur mes congés pour les exercer et à m’imposer de déclarer ces activités, considérant que les vacances sont faites pour pouvoir se reposer ou être avec sa famille, et ce dans l’intérêt même de l’entreprise pour garantir l’efficacité professionnelle et la productivité de ses employés. Mais il s’agit là d’une exception, et à titre personnel je n’ai jamais connu une telle attitude de la part d’encadrants français.

Commissaire-colonel André Geoffroy. Lors d’une enquête effectuée il y a deux ans auprès des directeurs de ressources humaines (DRH) d’entreprise, 77 % d’entre eux voyaient d’un œil défavorable le fait qu’il y ait des réservistes dans leur entreprise.

M. le médecin chef François-Régis Martelet. Pour avoir passé vingt-cinq ans dans la réserve et vingt ans à l’étranger, je n’ai jamais été aussi bien accueilli pour mes activités de réserve que lorsque je travaillais dans les entreprises américaines. L’activité de réserviste « clandestin » est assez lourde à porter sur le plan familial et professionnel.

Colonel Michel Bachette-Peyrade. Concernant les « déserts militaires », au sujet de l’armée de terre, le ministre de la Défense a déclaré vouloir faire un effort sur le territoire national. L’armée de terre a donc mis en place une maquette d’active et de réserve tendant à répondre à cette demande. Si on constate beaucoup de « déserts militaires » récents, provenant de la fermeture de garnisons, la maquette future devrait faire passer de 15 500 à 24 000 le nombre de réservistes sous ESR, sachant qu’est prévu un recrutement de 500 réservistes supplémentaires en 2015 et de 1 000 par an les années suivantes. Il est aussi question de créer 15 unités de réserve dans les « déserts militaires » pouvant poser un problème de protection.

Alors que la marine a en charge l’action de l’État en mer et l’armée de l’air la couverture de l’espace aérien, l’armée de terre a décidé de se réappropriier le territoire national. Quant aux missions de la gendarmerie, elles sont différentes, l’armée de terre ayant principalement pour vocation la protection du territoire et, éventuellement, une action en matière de catastrophe naturelle.

M. Alain Moyne-Bressand. Je me félicite de cette audition, qui permet de souligner l’importance des réserves. Existe-t-il des passerelles pour passer de la réserve aux unités d’active, prenant en compte l’expérience acquise en tant que réserviste ?

Lieutenant-colonel Gérald Orlik. Il n’y a pas à proprement parler d’équivalence administrative. Mais il est évident que l’expérience acquise dans la pratique militaire de la réserve est utile et permet à ceux qui rejoignent l’armée d’active d’être plus rapidement opérationnels. Un certain nombre de mes jeunes cadres et soldats ont rejoint l’école de sous-officiers d’active de Saint-Maixent et l’un d’entre eux en est sorti major de promotion. J’ai la faiblesse de penser que sa formation de réserviste au 24^e RI n’y est pas étrangère. Cependant, il a eu à s’engager à Saint-Maixent comme n’importe quel engagé volontaire sous-officier (EVSO) venant du civil, sans bénéficiaire en quoi que ce soit du fait qu’il portait déjà le grade de sergent au sein de la réserve.

Colonel Michel Bachette-Peyrade. Environ 15 % des réservistes recrutés chaque année rejoignent l’armée d’active – ce dont tout le monde se félicite mais qui n’est pas sans poser un problème de fidélisation et de rotation des personnels de réserve dans l’armée de terre.

Lieutenant de vaisseau Morgane-Hélène Le Goff. Les jeunes suivant une PMM qui s’engagent ensuite dans la marine bénéficient d’un avancement de six mois dans les premiers grades.

M. Gilbert Le Bris. Lors de son audition ici le 3 février dernier, le chef d'état-major des armées a indiqué qu'il y avait 321 réservistes engagés dans l'opération Sentinelle et estimé que le dispositif des réserves n'était pas assez réactif et qu'il fallait améliorer l'arsenal juridique. L'expression de réservistes « honteux » ou « clandestins » laisse entendre en effet une part obscure. Quant à la sanctuarisation du budget des réserves, j'espère qu'elle ne se fera pas au niveau actuel, car un montant de 71 millions d'euros par an paraît très bas par rapport à ce qui serait nécessaire.

Commissaire-colonel Geoffroy, ne serait-il pas bon que les commissaires fassent par armée des rapports d'audit sur les conditions de l'employabilité opérationnelle des réservistes, l'attractivité, la rémunération nécessaire ou la territorialisation, quitte à élaborer ensuite un tronc commun de propositions pour l'ensemble des réservistes opérationnels ?

Commissaire-colonel André Geoffroy. La notion de réserviste « clandestin » signifie seulement que l'intéressé ne fait pas savoir à son entreprise qu'il est réserviste et ne lui demande donc pas des congés spéciaux à cet effet, préférant utiliser son temps de loisir.

Quant aux audits réalisés par le commissariat, ils ne portent pas sur l'organisation ou le management de la réserve ou du commandement, mais plutôt sur la gestion ou le respect des droits.

Chaque armée a en effet par nature ses spécificités, ce qui suppose un personnel spécialisé. Reste que les armées s'emploient à réfléchir à une nouvelle stratégie et une nouvelle organisation : un gros travail est en cours à l'état-major des armées comme dans chaque armée sur la politique d'emploi, le recrutement ou la formation notamment.

S'agissant de l'opération Sentinelle, il n'est pas facile de mobiliser dans les 48 heures des réservistes travaillant dans une entreprise et on a privilégié des réservistes déjà un peu spécialisés, au détriment parfois des jeunes, dont on a besoin pour ce type de missions.

Lieutenant-colonel Gérard Orlik. Concernant Sentinelle, notre hiérarchie militaire a rappelé à plusieurs reprises le principe : à engagement identique, préparation identique. Cela est d'autant plus vrai pour remplir des missions en armes au sein de la population. Or le premier obstacle pour nous est le temps nécessaire à la préparation et à la formation des réservistes. Pour quelqu'un qui effectuera la première mission de type Vigipirate ou Sentinelle, au-delà de la FMIR – qui réglementairement est de 13 jours, mais à laquelle tout le monde consacre 16 jours –, il faut ajouter 39 jours de préparation pour l'acquisition des savoir-faire, mais aussi des savoir-être, qui sont essentiels (cette durée inclut l'exécution de la mission). Et quand les intéressés ont déjà réalisé une mission de ce type, la préparation l'année d'après sera de l'ordre de 20 à 25 jours. Avec un budget qui est en moyenne de 22 jours par militaire du rang, il faut donc, pour assurer ces préparations, soit que certains travaillent beaucoup moins de jours, soit employer moins de monde, soit étaler la charge sur plusieurs cycles.

Par ailleurs, si on attend trop de temps entre la préparation et l'exécution de la mission, on risque une déperdition nécessitant de nouveaux efforts de formation pour actualiser les connaissances.

L'aspect budgétaire est donc un facteur de fidélisation : expliquer à des jeunes qu'on les prépare cette année mais qu'on ne les emploiera que l'année suivante faute de crédits nuit en effet à celle-ci, comme à l'employabilité. D'où peut-être les réflexions sur le niveau trop faible de réservistes engagés dans le cadre de l'opération Sentinelle.

Enfin, je précise qu'existe, au sein de l'armée de terre, le dispositif d'alerte réserves (DAR), lequel a été mis à contribution pour cette opération. Or il semble qu'il ait enregistré un taux de réponse assez bon et des réservistes ont pu être engagés dans des laps de temps inférieurs au délai minimum d'un mois prévu par la loi.

M. Philippe Vitel. Quelle est, dans la réserve opérationnelle du SSA, la proportion des médecins militaires partis dans le civil par rapport aux médecins libéraux qui s'y inscrivent ?

Par ailleurs, quel rôle doit avoir la réserve citoyenne du SSA ?

M. le médecin chef François-Régis Martelet. Sur les 3 000 personnels de la réserve opérationnelle, 1 800 sont officiers, dont environ 80 % de médecins. Quant aux chiffres que vous demandez, je vous les communiquerai prochainement.

S'agissant de la réserve citoyenne, la procédure prévoit la présentation d'un projet particulier validé par la direction régionale du SSA. Elle joue un rôle essentiel, non seulement pour le lien armée-Nation, mais aussi pour la promotion des valeurs du SSA.

Mme la présidente Patricia Adam. Je vous remercie.

La séance est levée à dix heures trente.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - Mme Patricia Adam, Mme Sylvie Andrieux, M. Olivier Audibert Troin, M. Daniel Boisserie, M. Jean-Jacques Bridey, M. Jean-Jacques Candelier, M. Laurent Cathala, Mme Nathalie Chabanne, M. Guy Chambefort, M. Alain Chrétien, Mme Catherine Coutelle, M. Guy Delcourt, Mme Geneviève Fioraso, M. Yves Foulon, Mme Geneviève Gosselin-Fleury, M. Christophe Guilloteau, M. Francis Hillmeyer, M. Laurent Kalinowski, M. Patrick Labaune, M. Marc Laffineur, M. Jacques Lamblin, M. Gilbert Le Bris, M. Jean-Yves Le Déaut, M. Frédéric Lefebvre, M. Alain Marty, M. Damien Meslot, M. Philippe Meunier, M. Jacques Moignard, M. Alain Moyne-Bressand, M. Philippe Nauche, Mme Marie Récalde, M. Gwendal Rouillard, M. Alain Rousset, M. Jean-Michel Villaumé, M. Philippe Vitel, M. Michel Voisin

Excusés. - Mme Danielle Auroi, M. Claude Bartolone, M. Sylvain Berrios, M. Philippe Briand, M. Bernard Deflesselles, M. Lucien Degauchy, Mme Marianne Dubois, M. Sauveur Gandolfi-Scheit, Mme Edith Gueugneau, M. Éric Jalton, M. François Lamy, M. Bruno Le Roux, M. Maurice Leroy, M. Joaquim Pueyo, M. François de Rugy