

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X V <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission de la défense nationale et des forces armées

— Audition du général Gaëtan Poncelin de Raucourt, secrétaire  
général de la garde nationale ..... 2

Mercredi

6 décembre 2017

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 21

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

**Présidence de  
Mme Françoise Dumas,  
*vice-présidente***



*La séance est ouverte à neuf heures trente.*

**M. Françoise Dumas, présidente.** Mes chers collègues, je vous présente les excuses de notre président, Jean-Jacques Bridey, qui est en déplacement à l'étranger dans le cadre d'un salon d'armement.

Nous accueillons, ce matin, le général Gaëtan Poncelin de Raucourt, secrétaire général de la garde nationale.

Général, la commission de la Défense, qui vous a déjà auditionné sous la précédente législature, il y a plus d'un an, a souhaité vous entendre à nouveau dans le cadre de la préparation du projet de loi de programmation militaire. Le sujet des réserves est en effet récurrent et il est donc souhaitable de faire le point sur la situation actuelle. En outre, nous devons nous pencher sur l'articulation du projet de service national universel, qui fait l'objet d'une mission d'information confiée à nos collègues Marianne Dubois et Émilie Guerel, avec la politique menée en matière de réserves.

Avant de vous céder la parole, je rappelle que cette audition n'est pas ouverte à la presse et je souhaite la bienvenue aux magistrats judiciaires en stage à l'Assemblée nationale cette semaine et qui assisteront à nos travaux.

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt, secrétaire général de la garde nationale.** Madame la présidente, Mesdames, Messieurs les députés, je suis très heureux de vous présenter la garde nationale et d'évoquer avec vous ses perspectives d'évolution.

Pour introduire mon propos, je rappelle que la garde nationale regroupe l'ensemble des réserves opérationnelles d'engagement – c'est-à-dire les réservistes qui ont souscrit un contrat d'engagement pour servir dans la réserve opérationnelle – des armées et de la gendarmerie nationale ainsi que leur équivalent dans la police nationale. J'ai été nommé secrétaire général de la garde nationale en octobre 2016, une semaine après la création de celle-ci, et confirmé à ce poste en 2017. À ce titre, je suis chargé d'assurer le développement dynamique de la garde nationale, notamment de sa notoriété, de son attractivité et des partenariats avec les employeurs, publics et privés.

Quelle est l'ambition qui a présidé à la création de la garde nationale après les attentats de novembre 2015 et juillet 2016 ? Cette création, dont nous avons célébré le premier anniversaire en votre présence, Madame la présidente, s'est vue assigner d'emblée un triple objectif, défini dans le décret du 13 octobre 2016 : renforcer les armées, la gendarmerie et la police nationales, confrontées à des taux d'engagement inégalés, répondre au besoin d'engagement très vif de nombre de nos concitoyens et contribuer à renforcer la cohésion nationale et la résilience de la nation.

Pour atteindre ces objectifs, deux principes fondateurs de la garde nationale ont rapidement fait consensus. Ils reposent sur un postulat : « partir de l'existant sans le déstructurer ». Ainsi l'organisation des réserves existantes, indispensables au fonctionnement et à la réalisation des contrats opérationnels des armées, de la gendarmerie et de la police, n'a pas été modifiée. Les réservistes restent donc pleinement intégrés à l'active. En outre, considérant que la garde nationale n'avait pas de mission propre mais qu'elle renforçait en permanence l'active, les chefs d'état-major, les directeurs généraux de la gendarmerie et de la

police nationales conservent la maîtrise de l'emploi, du recrutement, de la formation, de l'administration, de l'entraînement et de l'équipement de leurs réservistes. Procéder autrement, en créant par exemple une entité autonome, aurait été profondément déstructurant pour les réserves comme pour l'active. Je me permets d'insister sur ce point, qui est fondamental pour appréhender la garde nationale actuelle.

Cette approche pragmatique s'est révélée payante. L'annonce de la création de la garde nationale dans le paysage des armées et des forces de sécurité intérieure a reçu un bon accueil de la part de nos concitoyens. Ce premier succès a facilité l'amplification de la dynamique initiée en 2015 pour faire remonter en puissance la réserve. La garde nationale a permis de renforcer la gouvernance des réserves, d'en développer la notoriété, de les rendre plus attractives et, enfin, de favoriser la conclusion de nombreux partenariats avec les employeurs civils des réservistes, tant dans le monde de l'entreprise que dans celui des administrations.

Je ne crains donc pas de dire devant vous que, grâce à ces efforts ambitieux, la garde nationale est aujourd'hui sur trajectoire.

En effet, les réserves des armées, de la gendarmerie et de la police regroupaient 55 000 personnes en 2015. En 2017, la garde nationale rassemble 70 000 réservistes, dont 7 300 sont employés chaque jour en moyenne ; ils seront bientôt 85 000.

Au-delà des données statistiques, nous assistons également à une mutation sociologique et à une évolution des mentalités. Les réservistes *ab initio*, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas de passé militaire d'active, représentent aujourd'hui près de 70 % des effectifs, et ce chiffre est en constante augmentation. Le taux de féminisation s'amplifie également et a dépassé, en 2016, 20 %, soit cinq points de plus que le taux de féminisation de l'active. Enfin, notre jeunesse, que l'on dit parfois individualiste et éloignée des préoccupations politiques, s'engage : les moins de 30 ans représentent 37 % et les étudiants 20 % des effectifs, et leur nombre est en hausse continue. Tel est également le cas des employeurs, publics ou privés : près de 500 conventions de soutien à la politique de la réserve militaire ont été signées. C'est une réalité, les employeurs comprennent de mieux en mieux la plus-value que représente un salarié réserviste au sein de l'entreprise. Contrairement à certaines idées reçues, ce ne sont pas uniquement les grandes entreprises spécialisées dans le secteur de la défense qui sont mobilisées ; le phénomène touche tout type d'activité et un nombre croissant de PME et même de TPE se manifestent et signent ces conventions.

Ces éléments traduisent une véritable dynamique. Depuis le 13 octobre 2016, les effectifs ont progressé de 10 %, les activités de 40 %, et ce, en grande partie au bénéfice de l'emploi opérationnel. À ce propos, je voudrais rappeler et saluer l'attitude très professionnelle de nos réservistes engagés aux côtés de leurs camarades d'active. Ainsi, le 1<sup>er</sup> octobre dernier, à la gare de Marseille, c'est un réserviste de l'armée de terre faisant partie d'un groupe composé à la fois de réservistes et de personnels d'active qui neutralisa, avec beaucoup de sang-froid et de maîtrise de la force, le terroriste qui venait d'assassiner deux jeunes femmes.

Je ne vous cache pas qu'il est particulièrement stimulant pour le secrétaire général que je suis de mesurer chaque jour le capital d'engagement qui prévaut dans notre pays pour concourir sous diverses formes et, pour reprendre les termes du décret du 13 octobre 2016

relatif à la garde nationale, « le cas échéant, par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire ».

La création de la garde nationale a également permis de renforcer de manière significative la gouvernance des réserves présidée par les ministres de l'Intérieur et des Armées. Elle a facilité la mise en œuvre de nouvelles mesures destinées aux réservistes et à leurs employeurs. Pour les premiers, je citerai le financement d'une partie du permis de conduire, la création d'une allocation étudiante et d'une prime de fidélité ainsi que la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle des métiers de la sécurité par équivalence. Il convient de souligner la rapide mise en œuvre de ces mesures qui ont été décidées fin 2016 et dont les réservistes peuvent bénéficier depuis septembre 2017. Pour les entreprises, je mentionnerai des dispositifs d'allégement fiscal ainsi que la prise en compte des activités militaires de leurs salariés au titre de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Ces points très positifs constituent un vif encouragement. Ils n'ont d'ailleurs pas échappé au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), qui estime, dans son dernier rapport, daté de septembre 2017, que « l'émergence de la garde nationale a favorisé l'attractivité de la réserve opérationnelle » et que, « pour rendre visible et valoriser la Réserve auprès des jeunes Français et des employeurs, la garde nationale a mis en place des actions de communication et des "mesures d'encouragement" sans précédent qui ont contribué à la montée en puissance des effectifs des réserves opérationnelles des Armées et de la Gendarmerie ».

Parmi les principaux défis qui se présentent à nous dans un contexte où nous sommes appelés à amplifier la dynamique et à consolider les premiers résultats obtenus, je tiens à mentionner trois points qui me paraissent particulièrement importants : en premier lieu, la nécessaire sanctuarisation des budgets consacrés aux réservistes ; ensuite, l'atteinte des objectifs de simplification et de digitalisation de l'administration et de la gestion des réservistes ; enfin, le renforcement des relations entre les employeurs et les réservistes. Mais je n'oublie pas d'autres questions importantes, telles que la consolidation de la protection sociale de nos réservistes et la légitime reconnaissance qui leur est due pour leur engagement exigeant. Je pourrai revenir sur chacun de ces points au cours de nos échanges, si vous le souhaitez.

Voilà, me semble-t-il, les enjeux majeurs des années à venir pour la garde nationale. La bataille du recrutement semble en passe d'être gagnée ; celle de la fidélisation commence, et elle est cruciale.

Bientôt soumis à votre examen, le prochain projet de loi de programmation militaire comporte des mesures d'ordre budgétaire et statutaire qui doivent nous donner les moyens de gagner cette bataille.

Parmi les mesures d'ordre budgétaire, le budget 2018 en « T2 », c'est-à-dire la masse salariale, évalué à 153 millions d'euros, conforte les effectifs et le nombre de jours d'activité que nous devons atteindre. Je relève au passage que le T2 « Réserves » a plus que doublé en quatre ans, passant de 71 millions en 2014 à 153 millions d'euros en 2018. Cet effort, qui vient en appui de l'ambition politique, est indispensable pour conforter les effectifs et le taux d'emploi, tout en rendant possible l'indispensable effort à consentir en faveur des

équipements des réservistes pour les aligner enfin sur les standards de l'active : véhicules et équipements du combattant, modernisation de certaines installations et infrastructures... Cet effort en faveur du « hors T2 », inédit pour la réserve, est évalué à 169 millions sur la durée de la loi de programmation militaire (LPM).

Parmi les mesures statutaires, je citerai celles qui sont proposées dans le cadre de la LPM. La première est la modification des seuils plafonds de la durée annuelle d'activité à accomplir au titre de la réserve opérationnelle. Ainsi, la durée de droit commun à accomplir au titre d'un engagement à servir dans les réserves (ESR) pourrait être portée de 30 à 60 jours par année civile. Les autres seuils ne changeraient pas et resteraient fixés à 150 jours pour les besoins des armées et de la gendarmerie et à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale. La deuxième mesure est la modification des limites d'âge des réservistes spécialistes ou relevant des corps des médecins, des pharmaciens, des vétérinaires et des chirurgiens-dentistes, qui pourraient être portées à dix ans au-delà de la limite d'âge de l'active au lieu de cinq actuellement, sans pouvoir excéder l'âge maximal de 72 ans. Troisième mesure : l'avancement des officiers ou sous-officiers de réserve, en l'absence de promotion d'officiers ou de sous-officiers d'active du même corps et du même grade la même année. Quatrième mesure : l'engagement systématique de la responsabilité sans faute de l'État pour tout dommage subi par un réserviste à l'occasion ou en raison de son service, ouvrant ainsi la voie à une réparation intégrale et rapide des dommages subis. Enfin, cinquième mesure : la prise en charge des pertes de revenus des réservistes blessés, afin qu'ils bénéficient du versement des prestations en espèces auxquelles ils auraient pu prétendre s'ils avaient été victimes d'un accident du travail au titre de leur activité civile, dans l'attente d'une prise en charge définitive par le ministère des Armées.

Ces mesures sont attendues par nos compatriotes réservistes, qui s'engagent au service de la France. Il me paraît important que la représentation nationale se saisisse de ces dispositions, qui traduisent une juste reconnaissance de leur engagement.

Pour conclure, je tiens à souligner que la garde nationale constitue aujourd'hui une forme renouvelée de mobilisation de la Nation pour assurer sa propre sécurité. Cette communauté émergente de citoyens-soldats servant dans les armées, la gendarmerie et la police au titre de la garde nationale mérite d'être soutenue et reconnue au plus haut niveau. Je ne doute pas que ce soit le cas de la part de la représentation nationale. Ma présence ici, à votre demande, en témoigne.

**Mme Nicole Trisse.** Général, vous avez indiqué que les employeurs semblaient plus enclins qu'auparavant à accepter que certains de leurs salariés soient réservistes. On sait que cet engagement ne pose aucun problème dans les administrations et les entreprises du secteur de la défense, mais qu'en est-il dans les autres secteurs, surtout si, comme vous le souhaitez, on porte le nombre des jours de disponibilité à 60, voire 110 en cas de circonstances exceptionnelles ? Certes, les employeurs bénéficient d'allègement de charges, mais l'absence des salariés réservistes désorganise le travail de l'entreprise. Je souhaiterais donc savoir quelles pistes vous explorez dans ce domaine.

**Mme Émilie Guerel.** En tant que rapporteuses de la mission d'information sur le service national universel (SNU), Marianne Dubois et moi-même travaillons actuellement à des propositions de refonte de ce dispositif. Que pensez-vous du rétablissement d'un service national universel réadapté ? Doit-il, selon vous, être civil ou militaire, ou bien les deux ?

Quelle devrait être, selon vous, sa durée ? Dans quelle mesure pourrait-il contribuer à la dynamique de la garde nationale ?

**Mme Marianne Dubois.** Que pensez-vous du développement des politiques de défense en direction des jeunes âgés de moins de seize ans et du mouvement des cadets de la défense ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** En ce qui concerne les employeurs, nous constatons une véritable adhésion à notre démarche. Nous avons signé très récemment des conventions avec de grands groupes appartenant ou non au secteur de la défense et, la semaine prochaine, je signerai des partenariats avec différentes entreprises, de toute taille et de tout type d'activité. Avant les attentats, le nombre annuel moyen de jours d'activité s'élevait à 25 par réserviste. Actuellement, la moyenne est de 35 jours par réserviste et par an et nous avons pour objectif de la porter à 36,5 jours ; c'est sur cette base que nous avons construit les budgets. L'activité dépend pour une large part des contraintes familiales et professionnelles du réserviste et peut varier de trois ou quatre jours, voire aucun, pour certains à 150 ou 200 jours pour d'autres.

Comment faire en sorte que les entreprises ne soient pas pénalisées ? Le principe retenu par le ministère des Armées est de ne pas renforcer la contrainte qui pèse sur elles. Ainsi, nous n'augmenterons pas le nombre de jours opposables, qui est actuellement de cinq. En revanche, nous faisons œuvre de pédagogie, en expliquant aux employeurs la plus-value réelle que représente le réserviste pour l'entreprise, et nous leur proposons des mesures incitatives telles que l'allégement fiscal dont peuvent bénéficier celles qui continuent à rémunérer leurs réservistes pendant les périodes d'activité et l'intégration des valeurs de la réserve dans la RSE. Nous travaillons, par ailleurs, à d'autres mesures concernant la formation professionnelle ou les marchés publics, par exemple. Nous nous inscrivons dans une logique partenariale.

Au demeurant, toutes les entreprises ne sont pas concernées. Lorsque nous aurons atteint notre objectif de constituer un vivier de 85 000 réservistes, 60 % d'entre eux, selon nos estimations fondées sur les statistiques actuelles, seront des actifs et ils se répartiront à parts égales entre le public et le privé, de sorte que le secteur privé comptera environ 25 000 réservistes, dont un volume non négligeable travaille dans le secteur de la défense. Les entreprises sont donc concernées de manière assez marginale. J'ajoute que le dispositif est très souple. Je le dis parfois aux directeurs des ressources humaines que je rencontre, « l'entreprise a développé une approche quasi professionnelle de l'absentéisme » : contrairement à un salarié malade, le réserviste prévient sa hiérarchie de son absence plusieurs semaines à l'avance et fait en sorte que celle-ci ne perturbe pas l'organisation de l'entreprise. Du reste, celles-ci le comprennent de mieux en mieux et sont conscientes de la plus-value que représente un salarié réserviste, car la réserve implique des savoir-faire et un savoir-être particuliers, ses valeurs sont proches de celles de l'entreprise. En définitive, la pédagogie et quelques mesures d'incitation permettent de susciter l'adhésion.

Sur le rétablissement du SNU, je dirai simplement que, comme la garde nationale, il devrait être destiné à concourir, toute chose étant égale par ailleurs, au renforcement de la cohésion et de la résilience nationales. Il me semble, et c'est un point important, que les jeunes de moins de vingt ans qui s'engagent dans la garde nationale devront être libérés de

leurs obligations liées au service national universel. Pour le reste, nous attendons les résultats de la réflexion en cours.

Par ailleurs, je suis convaincu de l'intérêt des cadets de la défense. La brigade de sapeurs-pompiers de Paris, que j'ai commandée, comprend un dispositif analogue, les jeunes sapeurs-pompiers de Paris, qui fonctionne très bien. Ces « cadets » sont encadrés par de jeunes retraités de la brigade qui ont encore envie de servir et que nous employons, du reste, sous un statut de réservistes.

**Mme Séverine Gipson.** Général, je vous remercie d'être présent ce matin devant notre commission. En tant que secrétaire général de la garde nationale depuis sa création, en octobre 2016, vous représentez la jeunesse désireuse de s'engager pour notre pays et nos concitoyens. Nous saluons ces milliers de femmes et d'hommes qui servent notre nation en défendant nos valeurs. Pour les fidéliser, des mesures fortes ont été prises en 2017, telles que l'allocation d'études spécifique et la prime de 250 euros. Comment entendez-vous informer nos concitoyens de ces nouvelles mesures ?

**M. Joaquim Pueyo.** Mon général, je suis satisfait de votre constat car, avec Marianne Dubois, nous avons proposé, dans un rapport de 2015, de créer une garde nationale pour renforcer le lien armée-nation. Or, vous nous confirmez qu'elle est attractive. Elle l'est même dans les départements qui sont des déserts militaires. Dans le mien, par exemple, où les casernes ont été supprimées, on a installé la deuxième compagnie de réservistes, qui était adossée au 2<sup>e</sup> régiment d'infanterie de marine (RIMa).

Mais je souhaiterais revenir sur le dispositif des cadets de la défense. Nous nous étions rendus au Canada où il existe un dispositif analogue ; celui-ci rassemble 70 000 jeunes et constitue un véritable vivier de futurs réservistes. Du reste, ces cadets sont encadrés par des réservistes. Pour financer ce dispositif en France, nous avons proposé de supprimer la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), qui a de moins en moins d'intérêt, et de lui allouer les crédits qui y sont consacrés. Que pensez-vous de cette proposition ?

En ce qui concerne le service national universel, nous avons évacué l'idée de rétablir un service obligatoire, quand bien même ne durerait-il que deux ou trois mois. En revanche, nous avons suggéré qu'il prenne la forme de séquences obligatoires tout au long de la scolarité, à partir du Cours moyen deuxième année.

**M. André Chassaing.** Ma première question concerne la gendarmerie nationale. En 2016, nous avons assisté, d'une part, à la transformation de la délégation aux réserves en véritable commandement des réserves et, d'autre part, à l'intégration de la gendarmerie dans la garde nationale. Je souhaiterais donc connaître la nature de vos relations avec la gendarmerie et les modalités de commandement.

Par ailleurs, le budget pour 2018 comprend une dotation de 98,7 millions correspondant à 33 200 réservistes. Or, l'objectif est de 40 000 réservistes. Pensez-vous que ces crédits sont suffisants et quelle est la trajectoire d'évolution des effectifs ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** En matière d'information, nous utilisons principalement les réseaux sociaux, car c'est le vecteur le plus efficace. Pour ce qui est des armées, nous sommes en train de créer, comme on l'a fait pour les militaires du rang des trois armées, un portail unique de recrutement où toutes les informations nécessaires seront

disponibles. Ce portail s'ouvrira bientôt aux officiers et aux sous-officiers des directions et services du ministère des Armées. Mais, comme je l'ai dit dans mon propos introductif, nous ne rencontrons pas de difficultés majeures de recrutement ; nous sommes même presque victimes de notre succès, car nous avons davantage de candidats que de postes. C'est, du reste, un défi que nous devons relever, car il faut éviter de créer des frustrations. En tout état de cause, j'ai le sentiment que l'information passe de mieux en mieux.

Quant aux cadets de la défense, je confirme qu'ils forment un très bon vivier de personnes motivées. Faut-il financer ce dispositif par les crédits actuellement alloués à la Journée Défense et Citoyenneté ? Le sort de cette dernière dépendra probablement des conclusions de la réflexion en cours sur le service national universel. Sur le plan budgétaire, je ne peux pas me prononcer. En revanche, je puis vous dire que, lorsque nous avons créé le dispositif des cadets à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, nous avons été assez rapidement confrontés à cette problématique budgétaire, que nous avons résolue en faisant en sorte de rendre le dispositif éligible à la taxe d'apprentissage grâce au caractère qualifiant de notre formation. Nous avons pu ainsi stabiliser notre budget et former, chaque année, de 200 à 300 « cadets ».

Par ailleurs, nous entretenons des relations très étroites avec la gendarmerie ; mon adjoint est lui-même colonel de gendarmerie. Le secrétariat général de la garde nationale est composé de membres de toutes les armées, de personnels de la gendarmerie et de policiers. Les gendarmes s'inscrivent dans la même dynamique que nous, sachant que leurs réservistes restent intégrés à l'active, comme c'est le cas pour les armées. Il est vrai qu'ils ont créé récemment un commandement des réserves dans le but de renforcer la gouvernance du volet gendarmerie de la garde nationale.

S'agissant du budget 2018 des armées, les 153 millions d'euros provisionnés permettront de financer les 40 000 réservistes à l'horizon de la fin 2018 avec un taux d'activité de 36,5 jours par réserviste et par an, ce qui représente environ 4 000 hommes par jour déployés ou employés par les armées. Sur ce point, je n'ai donc pas d'inquiétudes.

**M. Jean-Philippe Ardouin.** Mon général, je souhaite appeler votre attention sur les correspondants réserve entreprise défense (CRED). Véritable interface entre la société civile et les forces armées, ils ont pour mission de promouvoir l'esprit de défense et d'informer l'employeur sur le fonctionnement de la réserve militaire. La part de la société civile est en augmentation constante au sein des armées et de la gendarmerie. La création de la garde nationale suite aux tragiques événements de 2015 a permis de susciter, dans le cœur des citoyens, le besoin de servir. La part des réservistes opérationnels de premier niveau – RO1 – a ainsi augmenté de 0,5 % depuis un an, et 67 % d'entre eux sont issus de la société civile.

Toutefois, paradoxalement, certaines zones géographiques sont de véritables déserts militaires. Selon le rapport d'évaluation de la réserve militaire de 2016, vingt-quatre départements comptent moins de cinquante réservistes des armées. Or, bien que nous soyons sortis de l'état d'urgence, il est de notre responsabilité de doter la France d'un maillage territorial important et homogène. La réserve militaire permet à la société civile et à ceux qui la composent de veiller à la sécurité de toutes les populations. Attaché au monde de l'entreprise, dont je suis issu, je suis soucieux d'une plus grande implication des civils dans la défense du territoire et de valeurs de la République.



Qu'en est-il des CRED ? Selon le même rapport, la région militaire Nord, qui compte peu de réservistes, est celle qui compte le moins de CRED, la région Ouest en comptant près d'une cinquantaine. L'objectif annoncé pour 2018 est de procéder au recrutement de 25 CRED supplémentaires pour atteindre un total de 100 pour l'ensemble de la France. Quels sont, Mon général, les moyens mis en œuvre par le ministère des armées pour atteindre cet objectif qui permettra d'augmenter les effectifs de la garde nationale et d'amplifier ceux de la réserve militaire ?

**M. Fabien Lainé.** Mon général, vous nous apportez de bonnes nouvelles, ce matin : réussite du programme de recrutement, signature de nombreuses conventions avec les entreprises, taux de féminisation supérieur de cinq points à celui de l'active... Quand créera-t-on, pour améliorer encore le dispositif, un logiciel de mise en relation des disponibilités des personnels avec les besoins opérationnels, analogue à celui qui existe pour la gendarmerie ?

**M. Yannick Favennec Becot.** Mon général, vous avez déjà répondu à plusieurs des questions que je souhaitais vous poser. Pourriez-vous nous indiquer le nombre moyen de réservistes que vous pouvez mobiliser chaque jour ? Quelle est la moyenne d'âge des réservistes et à quelles catégories socioprofessionnelles appartiennent-ils ? Un peu plus d'un an après sa création, la garde nationale connaît toujours un développement dynamique. Dès lors, faut-il renforcer les mesures incitatives afin d'encourager les jeunes à la rejoindre ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Selon moi, il n'existe pas de déserts militaires. Dès lors que les gendarmes sont des militaires, l'ensemble du territoire est couvert et tous ceux qui veulent servir dans la réserve opérationnelle, donc dans la garde nationale, le peuvent. Il est vrai néanmoins que, s'agissant des armées, l'absence de bases ou de régiments dans certaines zones soulève des difficultés, car on observe que le réserviste a tendance à servir dans un rayon de 50 kilomètres autour de son domicile. En tout état de cause, ce qui est important, c'est que chaque Français souhaitant servir dans la garde nationale puisse le faire, sous un uniforme ou sous un autre.

Par ailleurs, le CRED est en effet un acteur de terrain important ; il est un peu mon représentant local pour démarcher les entreprises. D'une cinquantaine en 2015, leur nombre est passé à environ 75 aujourd'hui ; l'objectif est de le porter à 100 à la fin de l'année 2018, et nous l'atteindrons. Les CRED sont des réservistes, parfois des réservistes citoyens, et les volontaires sont nombreux. Le travail du SGGN est de coordonner leur action ; nous travaillons, dans cette optique, avec les armées et la gendarmerie. Pour être plus efficaces, nous allons renforcer notre présence sur internet, notamment sur les réseaux sociaux. Nous sommes ainsi en train de développer une application, appelée « e-partenariat », qui permettra à toutes les entreprises qui le souhaitent de bénéficier de renseignements sur la garde nationale, de savoir ce qu'il se passe concrètement lorsqu'un de leurs collaborateurs est réserviste et de commencer à élaborer leur convention de soutien à la politique de la réserve militaire sur internet. Nous devrions pouvoir mettre en œuvre ce dispositif d'ici à un an environ.

En ce qui concerne le logiciel de mise en relation, en plus de mes fonctions de secrétaire général de la garde nationale, j'ai été nommé, par la ministre des Armées, directeur du projet « Réserves » du ministère et je dois, à ce titre, dynamiser, simplifier et alléger les procédures administratives et de gestion des réservistes. Dans ce cadre, nous sommes en train

de développer « en méthode agile » un système d'information que nous avons intitulé « SI Réserves 2019. Nous procédons par blocs successifs. Le premier de ces blocs, intitulé « Je m'engage », correspond au portail unique que j'ai évoqué tout à l'heure et qui permet de faire se rencontrer l'offre de recrutement et la demande de manière dématérialisée ; sa mise en œuvre devrait être achevée à la fin de cette année. Au cours du premier semestre de 2018, nous allons déployer le bloc « Mes activités », qui s'inspire du modèle de Minotaure et concerne la gestion du temps d'activité. Directement accessible sur internet, il permettra au réserviste ainsi qu'à son employeur militaire d'organiser les activités. Le troisième bloc, permettra une administration digitalisée. Les exigences de sécurité des systèmes d'information nous imposent cependant des délais plus longs que nous ne le souhaiterions pour mettre en place ces différents blocs.

S'agissant du nombre de réservistes mobilisés chaque jour, je rappelle que la garde nationale comprend aujourd'hui 70 000 réservistes, dont 7 300 sont employés chaque jour par les armées, la gendarmerie et la police. L'objectif est de constituer un vivier de 85 000 réservistes, dont 9 250 employés chaque jour, dont 4 000 relevant des armées. J'ajoute que la moyenne d'âge des réservistes est actuellement de 40 ans ; elle diminue mécaniquement du fait du recrutement, notamment dans l'armée de terre, de nombreux jeunes engagés pour servir dans les unités opérationnelles, principalement au profit des unités combattantes. On observe notamment, et c'est intéressant, une augmentation significative du nombre des personnes âgées de moins de 30 ans, dont la part, actuellement de 37 %, devrait approcher 50 % à terme. Par ailleurs, les réservistes sont pour 60 % des actifs, qui se répartissent à parts égales entre le public et le privé, pour 20 % des étudiants, pour 15 % des retraités – souvent anciens militaires d'active ou du service national – et pour 5 % des chômeurs.

Enfin, oui, nous travaillons à de nouvelles mesures d'incitation, liées notamment à la formation et au développement des compétences. Nous réfléchissons également à la manière dont nous pourrions valoriser l'engagement des réservistes dans le cadre de l'accès à certains concours publics. Par ailleurs, nous travaillons à une revalorisation de la médaille des services militaires volontaires et à la création d'une agrafe « Garde nationale ».

**Mme Aude Bono-Vandorme.** Avec la montée en puissance de la garde nationale et de sa notoriété, il est permis de se demander si des jeunes gens qui auraient pu faire le choix de s'engager dans l'armée active ne risquent pas de se diriger plutôt vers la garde nationale et, à l'inverse, si le service dans la garde nationale est susceptible d'attirer de nouveaux profils vers les carrières militaires : disposez-vous d'éléments permettant de savoir si l'une de ces deux hypothèses est valide ?

Par ailleurs, la réserve de cyberdéfense (RCD) recherche actuellement quatre profils génériques définis par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) : des coordinateurs, des experts, des analystes et des techniciens. La RCD compte aujourd'hui environ 2 200 personnels et envisage de doubler son effectif d'ici à deux ans. Pensez-vous que cet objectif est réalisable, étant précisé que l'immense majorité de ces personnels seront des réservistes citoyens ayant vocation à rejoindre, sur la base du volontariat, la réserve opérationnelle en période de crise ? Êtes-vous certain que dans un délai aussi court, le centre de la réserve et de la préparation opérationnelle de cyberdéfense aura les moyens d'accompagner une telle montée en puissance et de fournir les formations nécessaires ?

**M. Jean-Michel Jacques.** Alors que nos armées ne disposent pas toujours des personnels techniques dont elles ont besoin, que ce soit au sein du service de santé des armées ou de la cyberdéfense, profitez-vous de la grande attractivité que présente actuellement la réserve pour aller chercher, de manière proactive, les compétences là où elles se trouvent, notamment en milieu universitaire, afin que les engagements de réserve présentent une utilité supplémentaire, celle de renforcer les ressources des armées en personnels spécialisés ?

**M. Jean-Marie Fiévet.** Si nous comprenons parfaitement les raisons politiques et historiques ayant conduit à ce que la garde nationale soit aujourd'hui placée sous l'autorité conjointe des ministères des Armées et de l'Intérieur, nous pouvons nous demander s'il ne serait pas préférable qu'elle soit rattachée à une unique administration centrale – à l'instar de la *task force* installée par le président de la République à l'Élysée. Qu'en pensez-vous ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Je ne perçois pas comme un risque la situation évoquée par Mme Bono-Vandorme, car on constate aujourd'hui une vraie porosité entre l'active et la réserve. Je n'ai pas de chiffres précis à vous fournir sur ce point, mais il est courant que certains jeunes intègrent la réserve dans l'idée de passer ensuite à l'active – au secrétariat général de la garde nationale, je connais deux jeunes qui se sont engagés dans l'active de cette manière. À l'inverse, il y a évidemment beaucoup de personnels d'active qui deviennent réservistes à l'issue de leur temps, comme on les y encourage. De mon point de vue, l'existence de ces passerelles est une réelle opportunité.

Nous avons effectivement des objectifs ambitieux en matière de cyberdéfense, ce qui implique de constituer une réserve conséquente dans le domaine de la cybersécurité. Nous avons pour objectif de recruter 400 réservistes opérationnels au titre de la garde nationale et de 4 000 réservistes citoyens de défense et de sécurité. Le général Bonnet de Paillerets, qui a succédé récemment à l'amiral Coustilière au poste d'officier général cyber, s'est vu confirmer ces objectifs ambitieux. D'une manière générale, les objectifs des armées le sont aussi, et nous devrions les atteindre collectivement pour disposer fin 2018 de 40 000 réservistes opérationnels, comme le prévoit la loi de programmation militaire.

Pour ce qui est de l'attractivité, les commandements, directions et services entreprennent effectivement des démarches proactives, notamment pour certains métiers très techniques. Ainsi, la direction du service de santé des armées passe des conventions avec les universités afin de recruter des réservistes dans le domaine de la santé – et je sais que les commissaires des armées en font de même à chaque fois qu'il s'agit d'aller chercher des ressources rares là où elles se trouvent.

Parallèlement, certains spécialistes du monde civil s'intéressant à la garde nationale vont conclure avec elle des conventions ou des chartes d'engagements réciproques – j'ai moi-même signé récemment l'une de ces chartes avec le barreau de Paris, en vue de recruter les juristes dont nous avons besoin parmi les avocats, qui sont nombreux à vouloir s'engager au sein de la garde nationale.

Enfin, M. Fiévet a évoqué le fait que la garde nationale soit placée sous l'autorité conjointe des ministères des Armées et de l'Intérieur, en se demandant s'il ne serait pas préférable de la rattacher à une administration centrale. J'estime que la structure transverse actuelle répond idéalement à nos besoins dans le sens où elle permet de dynamiser des objectifs communs – tel le besoin de renforcer la notoriété de la garde nationale ou de mettre

en place des mesures d'attractivité – en nous donnant les moyens de le faire, mais aussi de conclure des partenariats. Surtout, j'estime qu'une telle disposition est essentielle en ce qu'elle laisse les réservistes de la garde nationale aux mains de ceux qui les emploient directement sur le terrain, ce qui est extrêmement important en termes d'efficacité, comme on a pu le voir à Marseille en octobre dernier, mais aussi lors des attaques commises à Orly et au Carrousel du Louvre en début d'année : sans la réserve, l'active ne serait pas en mesure de remplir ses contrats opérationnels et, inversement, sans l'active la réserve perdrait une grande part de son efficacité. Cette intégration forte est essentielle pour le bon fonctionnement de l'ensemble.

**M. Christophe Blanchet.** S'il ressort de vos propos qu'il est valorisant pour une entreprise d'employer des réservistes, vous aviez pourtant indiqué, lors de votre audition du 13 octobre par la mission d'information sur le service national universel, que 70 % des réservistes ne déclarent pas leur engagement à leur employeur, ce qui me choque. Si vous nous confirmez ce chiffre, savez-vous ce qui l'explique, et quelles seraient les solutions pour remédier à cette situation – car si un réserviste ne déclare pas son engagement à son employeur, celui-ci n'en profite pas ?

Au cours de la même audition, vous aviez indiqué que le problème de l'hébergement constituait un frein au développement de la garde nationale. Quels sont aujourd'hui vos objectifs et vos demandes en matière d'hébergement, afin de permettre une montée en puissance de la garde nationale ?

**M. Laurent Furst.** La garde nationale est un service transverse, concernant à la fois l'armée de terre, l'armée de l'air, la marine, la gendarmerie et la police nationale : une personnalité juridique a-t-elle été donnée à ce service ?

Par ailleurs, pouvez-vous nous dire comment s'établissent les relations entre la garde nationale et ce service civil qu'est la police nationale ?

Enfin, ayant été maire d'une commune, mais aussi directeur des ressources humaines (DRH) d'un hôpital, je peux témoigner du fait qu'il n'est jamais simple pour un employeur de gérer les absences de son personnel. Vous nous faites part d'une expérience extrêmement positive, mais j'appelle votre attention sur le fait que la gestion des compétences est sectorielle : quand les électriciens qui devraient intervenir dans un bloc opératoire ne sont pas là, c'est tout le fonctionnement de l'hôpital qui est perturbé ! Au classement mondial du temps de présence dans l'entreprise, les salariés français sont déjà parmi ceux dont le temps de présence réel est le moins élevé, et quand certains d'entre eux décident s'engager au sein des pompiers volontaires ou de la garde nationale, les absences qui en résultent sont extrêmement difficiles à gérer pour leurs employeurs.

**M. Guillaume Gouffier-Cha.** Pour ce qui est de la relation entre l'employeur et le salarié, vous avez évoqué à plusieurs reprises des conventions passées avec des entreprises. Pourriez-vous nous expliquer quel est le contenu de ces conventions, et nous indiquer s'il y a aussi des discussions avec les branches ?

Par ailleurs, existe-t-il aujourd'hui des dispositions spécifiques pour stimuler le recrutement des femmes au sein de la garde nationale ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Ce chiffre de 70 % correspondait plus à un ordre de grandeur, car en réalité il est très difficile de déterminer précisément la proportion de réservistes « clandestins ». En tout état de cause, nous savons que ce chiffre est élevé. Pour remédier à cette situation, il est clair qu'une solution réside dans la signature de conventions de partenariat. En effet, lorsqu'il conclut une convention, l'employeur peut ensuite communiquer avec ses collaborateurs afin de leur faire savoir que leur hiérarchie est favorable à ce qu'ils s'engagent comme réservistes, et même qu'elle attache de l'importance à un tel engagement, qui s'effectuera dans un cadre contractuel bien défini – c'est ce qu'a fait récemment le groupe Casino.

Je suis intervenu récemment à un colloque de l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN jeune), et ils étaient de plus en plus nombreux à faire figurer sur leur CV leur engagement de réserviste. De même, des DRH m'ont indiqué que cette mention pouvait attirer leur attention lorsqu'ils doivent sélectionner un CV. Ce sont autant de signaux qui témoignent d'un mouvement de fond. L'hébergement n'est pas à proprement parler un frein mais plutôt un facteur de complexité, particulièrement dans l'organisation des périodes de formation initiale venant s'ajouter aux difficultés à disposer de suffisamment de champs de tir, de places de restauration, etc. En dehors de ces périodes, le réserviste n'est pas hébergé, à moins d'être déployé pour un exercice ou une mission. En revanche, il est vrai que nous avons parfois des difficultés à disposer des locaux dont nous avons besoin – salles de cours ou de sport, vestiaires, etc. –, ce qui est une problématique à laquelle les armées sont également assez largement confrontées pour l'active : en la matière, la situation est souvent tendue. C'est pourquoi nous avons fait en sorte d'obtenir, dans le cadre de la loi de programmation militaire, un budget – hors masse salariale – nous permettant de réhabiliter un certain nombre d'espaces destinés aux activités des réservistes.

La garde nationale est un concept, un label qui manifeste et favorise la transition entre les réserves d'hier et celles de demain. La seule structure ayant une existence propre est le secrétariat général de la garde nationale, qui n'a pas de personnalité juridique, mais dispose d'un certain nombre de délégations du ministre des Armées, ce qui lui permet notamment de signer les conventions avec les employeurs, donc de s'engager pour l'ensemble de la communauté des réservistes à l'égard de leurs employeurs.

Nous entretenons des relations étroites avec la police nationale – j'ai moi-même rencontré à plusieurs reprises son directeur général. Si la police est plutôt modestement représentée au sein de la garde nationale – moins de 5 000 policiers ou anciens policiers sur 70 000 réservistes –, il y a actuellement une volonté du directeur général de la police nationale de développer et de réformer le mode de recrutement des réservistes de la police : alors que le recrutement actuel porte principalement sur les anciens policiers, notamment ceux qui sont à la retraite, la police devrait ouvrir plus largement son recrutement à la société civile dans les mois qui viennent, comme la gendarmerie et les armées l'ont déjà fait. La garde nationale montre en la matière son effet fédérateur et catalyseur, puisque la police s'est rapprochée de la gendarmerie nationale pour essayer de mettre sur pied un mode de recrutement sur le modèle de ce qui est fait pour les armées et la gendarmerie.

Certes, l'engagement des réservistes se traduit par des absences professionnelles dont les administrations ou les entreprises doivent s'accommoder, mais les employeurs gèrent au quotidien l'absentéisme de leurs collaborateurs, et de ce point de vue, les cinq jours minimum qu'un réserviste peut prendre chaque année, en respectant un préavis d'un mois, ne me

paraissent pas insurmontables. En la matière, il est essentiel que s'établisse un dialogue entre le réserviste et son employeur direct. J'insiste sur le fait que, hors situation exceptionnelle relevant de la RSN, la garde nationale n'impose jamais à un réserviste de prendre sur son temps de travail quinze ou trente jours d'affilée : si nous exprimons des besoins, en particulier au cours de certaines périodes, il revient à chaque réserviste de voir ce qu'il peut raisonnablement faire en fonction de sa situation personnelle, professionnelle et familiale.

J'en viens à la relation entre l'employeur et le salarié. Nous avons conclu de nombreuses conventions avec les entreprises, mais aussi avec les administrations – je l'ai fait avec un conseil régional, un rectorat d'académie, une université et même des communes. Nous avons également commencé à signer des « chartes d'engagements réciproques » avec certaines branches ou équivalent, comme récemment avec l'Union des entreprises de sécurité privée (USP) ainsi qu'avec la fédération des sociétés d'intérim. Nous privilégions évidemment les branches correspondant à des métiers où l'engagement de réservistes présente un sens et un intérêt particulier. Je précise qu'avec les branches, on ne parle plus de conventions, car elles ne font que représenter des entreprises, sans être elles-mêmes des employeurs directs : l'engagement conclu porte alors le nom de « charte d'engagements réciproques ». À titre d'illustration, j'ai évoqué tout à l'heure la charte d'engagements réciproques que nous avons conclue avec le barreau de Paris, afin d'encourager les entreprises qui emploient des avocats à leur permettre de s'engager au sein de la garde nationale.

Nous attachons une grande importance à ce que les femmes qui veulent s'engager dans la réserve soient bien accueillies et y trouvent toute leur place. Mais nous n'avons pas de raisons objectives de favoriser un sexe plutôt qu'un autre.

**Mme Sereine Mauborgne.** Pouvez-vous nous indiquer quel est le coût du recrutement des réservistes et nous préciser si ceux-ci bénéficient d'une rémunération – ou, pour les professions libérales, d'une compensation – en période opérationnelle ?

Par ailleurs, existe-t-il une disparité de traitement, ou des difficultés particulières, en fonction de la force – gendarmerie, police nationale et armée – au sein de laquelle les réservistes sont intégrés ?

**M. Ian Boucard.** Mon général, je veux commencer par vous remercier par votre accueil au Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM), où Mme la présidente et moi-même avons siégé.

Au sujet du recrutement des jeunes et des étudiants, des initiatives intéressantes sont prises sur le terrain. Ainsi, dans ma circonscription de Belfort, les étudiants des instituts universitaires de technologie (IUT) et des écoles de commerce peuvent bénéficier de semaines d'intégration au sein du régiment basé en ville, ce qui est l'occasion de faire la promotion de la garde nationale, et de favoriser ainsi le recrutement de jeunes qui, sans cette initiative, n'auraient pas forcément pensé à intégrer la réserve.

Est-il envisagé de mettre en place un partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale et avec le ministère de l'Enseignement supérieur ? Par ailleurs, à l'heure où on souhaite développer le service civique, peut-on imaginer qu'une participation à la garde nationale se trouve intégrée à une formation du service civique ?

**M. M’Jid El Guerrab.** Après un budget consacré à la réserve marqué par un net volontarisme en 2016 et 2017 – il a bénéficié d’une hausse de 52 % en deux ans –, quelles sont les grandes orientations qui se dessinent pour l’avenir au vu des premiers travaux de la future loi de programmation militaire ? Pouvez-vous nous faire part de vos préconisations et de vos recommandations en la matière ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Je ne suis pas en mesure de vous indiquer le coût du recrutement : en effet, il est complètement intégré dans les budgets de l’active. Quand un jeune s’engage, il est rémunéré en fonction de son grade et du type d’activité qu’il réalise, Il n’y a, à ma connaissance, pas de disparité de traitement ou de difficultés particulières en fonction de la force au sein de laquelle un réserviste est appelé à servir. On applique le même mode de recrutement dans tous les cas. Les personnes s’engageant comme gendarme ou comme militaire du rang *ab initio* bénéficient d’une formation militaire initiale d’une quinzaine de jours, au cours de laquelle ils acquièrent les compétences et les connaissances nécessaires pour leur permettre de s’intégrer et d’exercer leur mission dans les meilleures conditions. Par la suite, il leur est imposé de suivre des modules complémentaires pour la réalisation de missions plus complexes. La seule difficulté réside dans la capacité à absorber les flux de recrutement, la garde nationale étant victime de son succès, Pour ce qui est du recrutement des étudiants, nous n’avons pas de partenariat avec l’Éducation nationale ou l’Enseignement supérieur, mais nous entretenons des relations très étroites avec eux : nous rencontrons régulièrement les référents défense qui se trouvent au sein de ces ministères, et nous travaillons avec eux sur différents sujets – cela avait été le cas lors de l’élaboration de la loi du 27 janvier 2017 relative à l’égalité et à la citoyenneté, qui prévoit des dispositions particulières pour les étudiants, notamment en termes d’aménagement des emplois du temps ou des programmes, ou encore de valorisation, sur le plan scolaire, de leur engagement de réserviste.

Enfin, les budgets 2016 et 2017 nous ont effectivement permis d’assurer la montée en puissance des réserves des armées et de la gendarmerie. Pour ce qui est des années à venir, les armées ont obtenu que soit demandé dans le cadre de la LPM le budget nécessaire pour leur permettre d’atteindre leurs objectifs. Le budget des armées au profit de la garde nationale est non seulement en nette hausse, mais devrait également être sanctuarisé : nous devrions disposer de 153 millions d’euros pour 2018 en masse salariale, qui devraient être reconduits chaque année pendant cinq ans – ce qui nous permettrait d’éviter de jouer le rôle de variable d’ajustement, comme cela a pu être le cas au cours des années précédentes.

**Mme Laurence Trastour-Isnart.** En dehors de ses opérations de recrutement, la garde nationale pourrait-elle mener, au sein des établissements scolaires, des actions de sensibilisation à l’esprit de défense et à l’action citoyenne ?

**M. Philippe Michel-Kleisbauer.** Ce n’est pas une question, mais une requête que je souhaite vous présenter en tant que rapporteur pour avis du budget des Anciens combattants, de la mémoire et des liens avec la Nation, ainsi qu’au nom de tous les commissaires ici présents. Nous avons mené une action afin de réhabiliter le Bleuet de France, et de voir tous nos concitoyens se le réapproprier. Comme vous le savez, cette œuvre constitue une forme de solidarité envers les soldats blessés au feu, les veuves et les orphelins des héros morts au champ d’honneur, et les victimes des attentats. Est-il envisageable de mettre en place une action de sensibilisation auprès des membres de la garde nationale afin qu’ils soutiennent le Bleuet de France ?

**M. Didier Le Gac.** Je crois savoir que, lorsqu'un militaire du rang arrive au terme de son contrat, on lui propose d'intégrer la garde nationale. Pouvez-vous me confirmer ce point, et m'indiquer quel est le taux de réponse dans chaque arme ? Il me semble qu'à Brest, le taux de réponse pour la marine nationale est très élevé, ce dont je me félicite – j'ai d'ailleurs eu l'occasion à plusieurs reprises de rencontrer d'anciens marins devenus réservistes, qui sont parfaitement intégrés et très heureux de pouvoir ainsi continuer à servir leur pays.

**M. Thomas Gassilloud.** Afin que l'on mesure bien le chemin parcouru, je voudrais rappeler quel était l'état de la réserve il y a vingt ans. Ce que l'on surnommait alors souvent la « réserve barbecue » permettait à des personnes dans une forme physique que, pour ne fâcher personne, je qualifierai d'inégale de venir pratiquer quelques activités le week-end, avec beaucoup d'encadrement. Les choses ont beaucoup évolué au cours des dernières années, et la garde nationale actuelle n'a plus rien à voir avec ce que j'ai décrit, comme en témoigne le chiffre de 7 000 réservistes engagés chaque jour.

Pour ce qui est du taux d'emploi, on parle d'une moyenne d'activité de l'ordre de trente-cinq jours par an, ce qui représente près de 10 % des jours de l'année. Il me semble qu'avec une telle répartition du temps, le réserviste a du mal à mener de front sa vie civile et sa vie militaire. On a évoqué les difficultés au sein de l'entreprise, et le fait qu'un certain nombre de réservistes exercent leur activité de manière clandestine, même si ce phénomène a tendance à diminuer. Tout cela se traduit par une moindre disponibilité des réservistes, des délais de mobilisation plus longs, et des difficultés de projection. Si la 27<sup>e</sup> brigade d'infanterie de montagne (BIM) a commencé à projeter des sections de réserve au sein du dispositif Vigipirate dans un cadre expérimental, il semble bien que de telles opérations soient assez compliquées à mettre en œuvre. J'estime pour ma part que certains métiers sont plus compatibles que d'autres avec un engagement soutenu – je pense notamment aux indépendants, aux personnes pratiquant le télétravail, ou encore aux saisonniers : on comptait par exemple un grand nombre de saisonniers de montagne au sein de la 27<sup>e</sup> BIM.

Si vous avez évoqué l'éventualité de faire passer le seuil plafond de la durée annuelle d'activité à accomplir au titre de la réserve opérationnelle de trente à soixante jours, je me demande si, dans le cadre d'une vision prospective, il ne faudrait pas cibler un peu plus le recrutement et augmenter sensiblement le nombre de jours de disponibilité demandés à chaque réserviste, afin d'aboutir à un véritable statut de militaire à temps partagé. Qu'en pensez-vous ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Le réserviste possède cet élan citoyen qui le conduit à témoigner de son engagement, et il y a donc déjà des réservistes qui se rendent dans les établissements scolaires afin d'y mener des actions visant à développer l'esprit de défense et à sensibiliser les jeunes au lien armée-Nation. S'il s'agit essentiellement des réservistes citoyens, dont c'est l'une des missions principales, il arrive également fréquemment que des réservistes opérationnels participent à ce type d'actions, notamment à l'occasion de la Journée Défense et Citoyenneté – une centaine d'événements locaux de ce type cette année, lors de la JDC qui s'est tenue du 13 octobre au 11 novembre.

Pour ce qui est de la mémoire et du lien avec la Nation, je peux témoigner du fait que de nombreux réservistes portent déjà le Bleu de France. Le Souvenir français souhaite également que nous sensibilisions les réservistes à la nécessité d'entretenir la mémoire de tous ceux qui sont morts pour la France. En réalité, nous n'avons pas besoin de les sensibiliser à



ces causes : le lien avec l'Histoire, notamment avec la Première Guerre mondiale, fait partie, si j'ose dire, de leur ADN.

Vous m'avez interrogé sur le taux de réponse des personnels d'active qui s'engagent dans la réserve opérationnelle. Je ne suis pas en mesure de vous donner les chiffres pour chaque arme, mais puisque les réservistes *ab initio* représentent aujourd'hui près de 70 % des effectifs, on peut en déduire que les 30 % restants sont constitués d'anciens militaires. Il est important de pouvoir faire appel à ces anciens, d'une part parce que leur expérience est nécessaire pour effectuer certaines tâches très techniques, d'autre part pour maintenir le lien entre l'active et la réserve. Nous encourageons donc les anciens à s'engager dans la réserve, et nous allons même en rechercher qui sont partis depuis un certain temps, notamment des cadres, dont nous avons besoin pour consolider la garde nationale.

**M. Thomas Gassilloud.** Les chiffres que je vous ai demandés existent-ils ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Sans doute, mais je ne les ai pas, puisque je ne fais pas le suivi statistique par armée du nombre d'anciens qui rejoignent la garde nationale.

Vous avez dressé un portrait de la réserve d'il y a vingt ans dont je vous laisse la responsabilité (*Sourires*). En tout état de cause, il est certain que la réserve a retrouvé un sens et un élan depuis le 7 janvier 2015 : cette date a constitué un tournant à partir de laquelle la réserve a progressivement changé de nature. Il s'agit d'une véritable mutation se traduisant notamment par un rajeunissement des effectifs et une proportion plus importante de recrues *ab initio*. Pour ce qui est des missions, les activités de la réserve se répartissent pour un tiers en engagements opérationnels, un tiers en instruction, formation et entraînement, et un tiers en renfort d'état-major.

De ce point de vue, la création de la garde nationale marque la transition entre les réserves d'hier et les réserves de demain, plus nombreuses, plus employées, mieux équipées, plus jeunes, plus attractives, plus modernes.

Enfin, pour ce qui est du taux d'emploi, je pense que notre objectif de 36,5 jours d'activité par réserviste et par an constitue déjà un beau challenge, et qu'il sera difficile de demander davantage. Individuellement, certains peuvent donner beaucoup plus – j'en connais qui font 210 jours –, mais c'est parce que leur situation le leur permet, qu'ils soient retraités, sans emploi, ou qu'ils aient trouvé un mode de fonctionnement leur permettant de subvenir à leurs besoins dans ces conditions.

**M. Thomas Gassilloud.** Trente-cinq jours constituent un seuil qu'il est difficile de dépasser sans une véritable organisation professionnelle. Cela dit, les possibilités de travailler à temps partiel sont aujourd'hui plus nombreuses. Je suis moi-même ancien réserviste, et j'ai réussi à faire 150 jours par an pendant plusieurs années – j'ai même été projeté en opération extérieure (OPEX). Ce que je veux dire, c'est que les 35 jours cesseraient d'être un seuil infranchissable si l'on créait un véritable statut du militaire à temps partagé : certains modes d'organisation professionnelle permettraient d'être plus réactifs et de faire davantage. Ne pensez-vous pas que l'on puisse tendre vers ce modèle, au moins de manière prospective ?

**Général Gaëtan Poncelin de Raucourt.** Un réserviste ayant une très grande disponibilité et dont la spécialité répond à un vrai besoin de la réserve peut d'ores et déjà être

employé sur une longue durée, y compris en opération extérieure, soit dans le cadre de sa spécialité, soit dans le cadre d'une mission particulière. L'un des intérêts de la réserve est justement d'être en mesure de faire preuve d'une très grande souplesse.

**Mme Françoise Dumas, présidente.** Général, nous vous remercions pour vos explications.

*La séance est levée à onze heures.*

\*

\* \*

### **Membres présents ou excusés**

*Présents.* - M. Louis Aliot, M. Pieyre-Alexandre Anglade, M. Jean-Philippe Ardouin, M. Didier Baichère, M. Xavier Batut, M. Thibault Bazin, M. Olivier Becht, M. Christophe Blanchet, Mme Aude Bono-Vandorme, M. Ian Boucard, M. Luc Carvounas, M. Philippe Chalumeau, M. André Chassaigne, M. Alexis Corbière, M. Jean-Pierre Cubertafon, M. Stéphane Demilly, Mme Marianne Dubois, Mme Françoise Dumas, M. M'jid El Guerrab, M. Olivier Faure, M. Yannick Favennec Becot, M. Jean-Jacques Ferrara, M. Marc Fesneau, M. Jean-Marie Fiévet, M. Laurent Furst, M. Thomas Gassilloud, Mme Séverine Gipson, M. Guillaume Gouffier-Cha, M. Fabien Gouttefarde, Mme Émilie Guerel, M. Jean-Michel Jacques, M. Loïc Kervran, Mme Anissa Khedher, M. Bastien Lachaud, M. Fabien Lainé, Mme Frédérique Lardet, M. Jean-Charles Larsonneur, M. Didier Le Gac, M. Jacques Marilossian, Mme Sereine Mauborgne, M. Philippe Michel-Kleisbauer, Mme Josy Poueyto, M. Joaquim Pueyo, M. Gwendal Rouillard, M. Thierry Solère, Mme Sabine Thillaye, Mme Laurence Trastour-Isnart, Mme Nicole Trisse, M. Stéphane Trompille, M. Patrice Verchère, M. Charles de la Verpillière

*Excusés.* - M. Bruno Nestor Azerot, M. Florian Bachelier, M. Jean-Jacques Bridey, Mme Carole Bureau-Bonnard, M. Jean-François Eliaou, M. Richard Ferrand, M. Philippe Folliot, M. Christian Jacob, M. Jean-Christophe Lagarde, M. Christophe Lejeune, M. Franck Marlin, Mme Alexandra Valetta Ardisson

*Assistait également à la réunion.* - M. Dino Cinieri