



Quelle politique de réserve britannique ? (1/2)

Début 2016, les effectifs de la réserve britannique sont de 26 600 pour 141 000 militaires¹. Ces chiffres s'inscrivent dans le cadre de la Future Reserves 2020 (FR20) qui a injecté 1,8 milliards de livres sterling dans la réserve à la suite des conclusions de The Independent Commission to Review the United Kingdom's Reserve Forces en 2011.

La SDSR 2015 : un renouveau de la politique sécuritaire britannique favorable à la réserve ?

Au vu des contraintes budgétaires et de l'évolution des métiers, l'actualisation du rôle du réserviste est nécessaire afin de répondre aux exigences de la politique de défense. Pourtant, le *Ministry of Defence (MoD)* n'a jamais eu, jusqu'aux années 2010, de vision à long terme quant à l'emploi de la réserve, son rôle est resté inchangé depuis la guerre froide. Suivant la déflation des forces d'active ses effectifs sont passés de 80 000 hommes en 1990 à 33 000 en 2010. Ce déclin est également une conséquence de la diminution des possibilités de formation et des campagnes de recrutement.

À la demande du Premier ministre britannique David Cameron, la commission indépendante susnommée a conclu en juillet 2011 que, si la part de la réserve n'est pas assez substantielle au sein des forces armées britanniques², en augmenter le *ratio* n'est pas suffisant. L'efficacité de leur employabilité est, en effet, à rebâtir. Une restructuration des forces de réserves a été engagée en 2012 avec la *FR20* dont l'objectif est de fournir 35 000 réservistes en 2018, soit 5 000 de moins que l'ambition française pour la même année.

Cette inflexion s'inscrit dans la *SDSR 2015* qui redéfinit le nouvel environnement stratégique et sécuritaire britannique et qui met l'accent sur le terrorisme transnational et sur la cyberdéfense.

La FR20 : vers un modèle de réserve intégrée

Dans ce contexte, le rôle de la réserve vise à pallier les déficits des forces d'active provoqués par les restrictions budgétaires antérieures³. La Grande-Bretagne entend s'aligner sur l'exemple des États-Unis et de l'Australie, aptes à déployer 40% de réservistes en opérations extérieures. Partant, l'entraînement des réservistes est davantage intégré à celui des forces régulières. Les experts en médecine, en interprétariat ou en cyberdéfense constituent le vivier privilégié de l'armée qui cherche à combler ses lacunes en intégrant des réservistes spécialistes.

Cependant, cette volonté provoque l'incompréhension d'une part des militaires d'active qui craignent une remise en question de leurs prérogatives. Ainsi, transférer totalement à la réserve certaines missions particulières, telles que la surveillance du territoire national ne semble pas judicieux. De fait, la réserve est un appui aux forces armées et n'a pas pour finalité de devenir une quatrième armée. De même, la standardisation des entraînements demande des moyens trop importants pour être assurés par la *SDSR 2015*.

Les droits et les devoirs des deux parties

Le statut rénové du réserviste vise à établir un équilibre entre les impératifs des mondes militaire et civil. Des garanties juridiques et économiques lui sont apportées, ainsi qu'à son employeur. Elles visent à mettre fin à la discrimination à l'embauche du réserviste, à la fidéliser mais aussi à prévenir tout préjudice financier pour l'entreprise. L'employeur peut demander une exemption ou un report de mobilisation de l'employé. Il peut solliciter une aide financière pour subvenir aux frais de recrutement ou de formation dus au départ du réserviste. Cependant, il ne peut mettre un terme au contrat du salarié sous prétexte qu'il est appelé. De plus, la réintégration de l'employé doit se faire soit au même poste soit à un statut équivalent.

Les coûts liés à la mobilisation ne sont pas à la charge du réserviste. Il est également en droit de demander un report ou une exemption de celle-ci sous certaines conditions⁴. Les cas particuliers sont laissés à l'appréciation du *MoD*.

La Grande-Bretagne a engagé à juste titre une restructuration de sa réserve. En dépit d'une allocation de 2% du PIB accordée à la défense par la SDSR 2015, la réserve ne pourra combler la perte de 30% des capacités des forces armées due à la SDSR 2010. Pour autant, la France gagnerait à s'inspirer du modèle britannique notamment en ce qui concerne les rapports avec l'employeur.

Ces propos ne reflètent que l'opinion de l'auteur.

1 Pour la France : 28 000 réservistes pour 209 000 militaires en 2014 (chiffres 2015 ministère de la Défense)

2 22,17% en 2010 contre 13,54% en France

3 La *SDSR 2010* a réduit le budget de la défense de 8%

4 S'il est seul à assurer des devoirs parentaux, s'il exerce à temps plein dans l'éducation ou travaille dans une entreprise familiale pouvant être gravement lésée par son absence.