



LES RÉSERVES DE LA MARINE NATIONALE

Les réserves de la Marine nationale

Sujet : Rôle de la réserve dans la Marine. On étudiera en particulier l'ancrage territorial et le lien avec le monde maritime ainsi que les opportunités pour développer la culture maritime des dirigeants. On examinera le concept de conscription sélective.

La Marine a fixé sa politique par la note N°821-2024/ARM/DPM/PRH/DR du 3 septembre 2024. Il est possible que cette politique ait néanmoins à changer à la suite de l'annonce de l'ambition de renforcer certaines capacités (les « 90 à 100 Mds par an à terme »), d'autant que les armées, peut-être moins la Marine, font face à des difficultés relatives de recrutement. De ce fait, il est possible que cette montée en puissance ne s'accompagne d'aucune augmentation des effectifs d'active, ce qui renforcerait l'intérêt des réserves.

Par ailleurs, alors que cette perspective s'était éloignée avec la fin de la Guerre froide, il est possible que le rôle et le contour des réserves ait à évoluer au-delà des seules réserves opérationnelles de premier niveau et de disponibilité : faut-il envisager un renforcement de la marine en cas de crise grave, sans aller jusqu'à la mobilisation telle qu'on l'entendait en 1914 et 1939 ?

Le rôle de la réserve aujourd'hui s'étend :

- A la contribution à la sécurité en temps de paix,
- Au renforcement de l'expertise des armées,
- Au renforcement des capacités militaires et du soutien industriel en temps de paix et de conflit,
- Au renforcement de la cohésion nationale au travers du lien armée – nation

1. La réserve opérationnelle

Il existe deux types de réserve opérationnelle.

La réserve opérationnelle de premier niveau (RO1) regroupe les citoyens français volontaires, issus de la société civile, avec ou sans expérience militaire. Parmi eux, les réservistes spécialistes sont recrutés au titre de leurs compétences civiles et sont chargés d'apporter leur expertise aux armées. Les réservistes opérationnels bénéficient du statut militaire lorsqu'ils exercent leur activité de réserve. A ce titre, ils signent un engagement à servir dans la réserve (ESR, nombre de jours annuels, normalement limités à 60, mais pouvant aller exceptionnellement jusqu'à 150, voire 210) et perçoivent une solde qui varie en fonction de leur grade.

La réserve opérationnelle de disponibilité (RO2) rassemble tous les anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité pendant les cinq années suivant leur départ des forces armées. Cette obligation se traduit par un ESR RO1 pour le militaire souhaitant servir comme réserviste. La RO2 regroupe également les réservistes volontaires dont l'ESR s'est achevé il y a moins de cinq ans.

1.1 Les objectifs de la Marine

Sur le plan numérique, la LPM 2024 – 2030 fixe les objectifs suivants : la déclinaison des nouvelles priorités conduit à atteindre la cible en effectifs du ministère de 290 000 militaires (dont 210 000 militaires d'active et 80 000 réservistes opérationnels ; à l'horizon 2035, le renforcement du modèle des ressources humaines des armées se poursuivra pour atteindre le ratio d'un réserviste opérationnel pour deux militaires d'active, soit 105 000 réservistes opérationnels.

Pour la Marine, l'objectif pour 2030 est de passer de 6 000 à 12 000 réservistes opérationnels RO1, dont 60% de réservistes *ab initio* ; celui de plus long terme, si l'on se réfère à l'objectif d'un réserviste pour deux actifs, serait de 18 000 réservistes, ce qui est paraît ambitieux (il faudra leur trouver des emplois...). Pour autant, il n'est pas exclu que ce nombre augmente encore compte tenu de la situation internationale et de la volonté d'augmenter les ressources destinées à renforcer la défense.

En temps de paix, au-delà des emplois à pourvoir pour contribuer à la sécurité et renforcer l'expertise dans la Marine, la réserve opérationnelle doit permettre également de renforcer la cohésion nationale et d'améliorer son rayonnement.

1.2 Le constat

Fin 2024, il existait 6000 réservistes opérationnels sous contrat d'engagement à servir dans la réserve pendant 3 à 5 ans. En 2025, l'objectif est d'en recruter 590 de plus. Mais si le nombre de contrats est représentatif de l'effort de recrutement à fournir, il ne l'est pas de l'enveloppe financière à y consentir, car celle-ci dépend à la fois du niveau de grade, et donc de rémunération des intéressés, et du nombre de jours d'emploi par an. Or, en période d'incertitude budgétaire, la réserve opérationnelle peut être vue comme une variable d'ajustement – en 2024, le nombre de jours de service de certains réservistes a d'ailleurs été diminué en cours d'année –, alors que la Marine souhaite l'intégrer à la marine d'active et la rendre indispensable à l'exécution de ses missions. Il s'agit de rendre la réserve apte à produire des effets par elle-même, selon le message officiel.

C'est d'ailleurs ce qui est recherché par le déploiement progressif, en métropole et outre-mer, d'unités autonomes permettant d'augmenter la capacité de la Marine sur le littoral (3 flottilles avec 36 escouades de réserve côtières en 2030, soit 36 ports de déploiement à terme), déploiement qui rencontre apparemment un certain succès.

Mais bien qu'ayant une certaine mobilité du fait de leur équipement de type pneumatique rigide sur remorque, l'équipement des flottilles de réserve côtière limite leur action à moins de 6 Nq des côtes. Si la volonté de renforcer les capacités de la Marine se confirmait à la suite des récentes déclarations politiques, ne serait-il pas envisageable d'acquérir des bâtiments simples de type patrouilleur de gendarmerie pouvant opérer plus loin et armés chacun par plusieurs équipages de réservistes pour assurer une présence à la mer convenable ? La solution de l'armement de bâtiments simples par des réservistes fut en effet adoptée par le passé pour des dragueurs de mines et des patrouilleurs côtiers fournis par le plan Marshall. Assigner plusieurs équipages à un même patrouilleur permettrait d'assurer une présence à la mer en cohérence avec la disponibilité permise par le matériel.

D'autres réservistes opérationnels agissent auprès des autorités organiques, des autorités territoriales (états-majors des AO et AMT), des écoles de la Marine (délivrance de cours sur les systèmes d'armes par des ingénieurs et techniciens employés par les industriels les produisant) et du Service du Soutien de la Flotte au sein de 8 flottilles de réserve maritime et 3 flottilles spécialisées (formation, soutien de la flotte, numérique / cyber / intelligence artificielle).

Des réservistes opérationnels, tels qu'ils existaient précédemment, sont intégrés dans les formations de fusiliers marins ou dans les FOSIT pour renforcer les sémaphores.

Enfin, d'autres œuvrent au sein d'organismes interarmées (états-majors, ECPAD, SHD), mais la Marine paraît peu soucieuse d'en augmenter le nombre, se concentrant sur ses besoins internes.

Les besoins étant numériquement satisfaits à terme, compte-tenu de l'effet final recherché en l'état, la question qui se posera sera celle de l'employabilité réelle des 12 000 marins réservistes en 2030 (et des 18 000 en 2035 !), sauf si les moyens matériels de la Marine étaient augmentés et si celle-ci se préoccupait davantage d'améliorer son empreinte interarmées. La Marine n'est certes pas dans la situation de l'armée de Terre qui pourrait consacrer d'importants effectifs à la protection du territoire en temps de crise ou de guerre (DOT qui est à reconquérir) en plus de ses missions habituelles : sauf à disposer de bâtiments supplémentaires non armés en temps de paix, le nombre de marins réservistes susceptibles d'embarquer en plus de ce que prévoient les plans d'armement est relativement limité. En revanche, s'agissant des officiers de réserve, la Marine paraît trop restreindre son analyse de l'employabilité à son périmètre, alors que les besoins en interarmées peuvent être importants et que les honorer permet d'y gagner en influence.

Pour l'heure, l'augmentation du nombre de réservistes ne pose pas de difficulté en matière de recrutement. La fidélisation ou une augmentation de l'effectif pourraient en revanche être plus délicates, car la Marine (ou le SCA devrait-on dire, puisque l'hébergement relève du Commissariat des Armées) ne dispose pas des moyens d'hébergement décents nécessaires pour les réservistes servant loin de leur domicile... La solution de facilité serait de recourir à des réservistes habitant à proximité du lieu d'emploi par la Marine (donc à proximité des grands ports) – si toutefois cette ressource s'avérait suffisante – pour éviter cette difficulté, mais cela limiterait fortement la possibilité de recruter à l'intérieur des terres, alors que le vivier y est important, que le lien Armée (Marine) – Nation doit y être entretenu ou établi et que la conscience de l'importance des enjeux maritimes dans le monde d'aujourd'hui doit également y progresser. Cette solution de facilité limiterait l'action des réserves aux zones côtières ou à proximité des rares emprises de la Marine à l'intérieur des terres (centres de transmission), ce qui n'est pas souhaitable.

En effet, au-delà des Préparations militaires supérieures (PMS), les Préparations militaire Marine (PMM) font actuellement recette sur tout le territoire. Elles assurent un maillage intéressant à l'intérieur des terres – les PMM à l'intérieur des terres ou plus exactement éloignées des grands bassins d'emploi « marine » paraissent cependant défavorisées en matière d'encadrement et d'habillement – et elles présentent l'intérêt de permettre de se passer de la formation requise pour les réservistes *ab initio*. Ne pas exploiter leur potentiel pour le recrutement des réservistes opérationnels, alors que les jeunes stagiaires conservent un excellent souvenir de leur passage dans la Marine, serait vraiment dommageable.

S'agissant du lien avec le monde maritime, il faut évoquer également le rôle particulier de la Préparation militaire supérieure (PMS) « marine marchande ». Un centre existe à Marseille, un deuxième devrait ouvrir à Brest en 2025, un troisième à Nantes – Saint-Nazaire plus tard. En dépit de ces créations, les centres de PMS ne pourront voir passer tous les officiers de la marine marchande. Les réservistes opérationnels issus de la marine marchande seront-ils suffisants pour armer tous les navires identifiés comme faisant partie de la flotte stratégique ? Qu'en serait-il s'il était décidé de doter la Marine de moyens supplémentaires requérant de plus nombreux chefs de quart ?

Certes, les officiers de la marine marchande ne sont pas tous volontaires d'emblée pour suivre une PMS, mais ils constituent un vivier et des relais intéressants pour la Marine, son renseignement en particulier, sur toutes les mers et dans tous les ports du monde. Encore faut-il assurer dans les écoles de la marine marchande une sensibilisation suffisante sur la Marine nationale et ses besoins.

De manière générale, au-delà des actions d'information à son sujet réalisées par les Préparations militaires de tous niveaux, l'accès à la réserve opérationnelle pour les jeunes est encore trop long et obscur, voire confidentiel ou effectué uniquement par le bouche à oreille, notamment dans l'enseignement supérieur où l'intérêt marqué des étudiants pour la réserve ressort d'abord de leur envie de concourir à la défense de la Nation, d'apprendre les méthodes de commandement mais aussi d'ajouter un item Défense aujourd'hui très prisé à leurs CV. Or l'accès à la réserve opérationnelle ne doit vraiment pas se limiter à la cooptation littorale.

D'autant que les occasions d'interactions entre la Marine et le monde de l'enseignement se développent partout, avant tout grâce à l'inscription des enjeux maritimes dans les programmes d'enseignement, en particulier d'histoire et de géographie, dans les formations initiales et continues des enseignants. Les programmes des concours de recrutement s'inscrivent dans cette logique ; c'est moins le cas des maquettes de formation des Instituts nationaux supérieur du professorat et de l'éducation (INSPé), malheureusement.

Cette connaissance de la Marine peut aussi s'inscrire dans la montée en puissance de dispositifs de sensibilisation au fait maritime et à la maritimisation des enjeux, ainsi que ceux de découverte des métiers de la mer et de l'enseignement maritime (les classes enjeux maritimes, l'appel des pôles, le Bimer, notamment). Attention cependant à une tendance de fond qui consiste à privilégier dans ces dispositifs *la variable écologique*, au détriment des enjeux maritimes et navals, ce dont témoigne leur rattachement au Haut-fonctionnaire au développement durable (HFDD) du ministère de l'Education nationale, fonctionnaire qui n'a de surcroît aucune compétence dans le domaine de l'enseignement.

Pour relever ce défi, un réseau de réservistes opérationnels issus du monde de l'enseignement est en cours de déploiement dans tous les départements de France pour optimiser les relations entretenues entre la Marine nationale et les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et du Sport, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du niveau national au niveau local. Ce réseau de réservistes opérationnels, enseignants et cadres de l'enseignement secondaire ou supérieur, actifs au sein de chaque département ou académie, a pour premier objectif de doter chaque département d'un adjoint au délégué départemental pour la Marine issu du monde de l'enseignement. Il est animé par un réserviste de la Marine. L'effort consenti actuellement mérite d'être vigoureusement poursuivi non seulement parce qu'il contribue au lien Marine – Nation mais aussi parce que, faute d'appui suffisant, le monde de l'enseignement a tendance à se concentrer sur les enjeux environnementaux en laissant de côté, par manque de connaissance, la compréhension globale des enjeux maritimes. Mais encore faut-il que ces intervenants soient formés, encadrés, instruits des enjeux et correctement évalués.

Issus de l'enseignement ou de l'université, de jeunes historiens recrutés comme réservistes seraient un appoint appréciable à la fonction « histoire » de la Marine, au sein de celle-ci ou au SHD, à cette fin, alors que les deux autres armées consacrent davantage de ressources humaines à ce domaine.

Le recrutement des officiers de réserve opérationnelle paraît encore trop limité aux jeunes, au début de la hiérarchie, alors que la Marine a des besoins en expertise (en particulier pour ses relations internationales) que les seuls réservistes citoyens qui la détiennent ne peuvent honorer, car ces besoins requièrent du temps et des missions à l'étranger qui sont incompatibles avec ce dernier statut.

On peut par ailleurs s'interroger sur les travaux conjoints entre la Marine nationale et la Gendarmerie nationale alors que les trafics touchent de plus en plus certains ports. Il serait ainsi intéressant de renforcer les Pelotons de sûreté maritime et portuaire par des réservistes opérationnels, anciens gendarmes maritimes ou gendarmes auxiliaires réservistes *ab initio* que la Marine pourrait, comme le reste de la gendarmerie maritime, prendre à sa charge.

Il faut enfin dire un mot des promotions dans la réserve, certaines paraissant infondées – ou tout au moins plus faciles que dans l'active – au sein de l'institution comme à l'extérieur, alors que les règles semblent parfaitement établies et incontestables. Sans doute faudrait-il être plus critique sur les services rendus, notamment pour les promotions vers les grades d'officier et au sein de cette catégorie.

1.3 Les recommandations

Ce constat conduit à formuler les recommandations suivantes :

- Évaluer l'employabilité réelle de 12 000 réservistes en 2030 (18 000 en 2035), chiffre issu d'une homothétie appliquée aux trois armées, sans référence à leurs besoins réels. Cette évaluation peut d'ailleurs être confiée à un groupe technique mixte, composé d'officiers d'active, de réservistes, de cadres supérieurs publics et privés, de membres de corps d'Inspection générale ...)
- S'il était décidé de renforcer les moyens de la Marine par l'acquisition de petits bâtiments simples, envisager de les armer exclusivement par des réservistes.
- Ouvrir plus largement les métiers de l'Action de l'État en Mer aux jeunes réservistes (COM en particulier).
- Évaluer davantage l'employabilité des officiers de réserve de la Marine dans les organismes interarmées et en conséquence ouvrir plus largement l'accès aux réservistes de la Marine à ces organismes (CPCO, DRM, Comcyber...), du ministère des Armées (SID dans sa dimension nucléaire et portuaire, DGRIS, ECPAD, à l'image du recrutement par l'Armée de Terre dans sa réserve opérationnelle de spécialistes du cinéma, SHD...) et des autres ministères ou organismes traitant d'enjeux maritimes (SG Mer, SE Mer).

- Améliorer les conditions d’hébergement des réservistes opérationnels dans les ports et les établissements à terre afin d’élargir leur recrutement sur le plan géographique (notamment s’agissant des jeunes de l’intérieur des terres).
- Clarifier les objectifs de recrutement de réservistes issus des PMM.
- Améliorer les liens entre la Marine nationale et la marine marchande, notamment en augmentant le temps consacré à la présentation et aux besoins de la Marine dans les écoles de la marine marchande.
- Renforcer l’emploi des réservistes opérationnels et citoyens dans la formation des jeunes aux enjeux maritimes, à l’instar de l’initiative du bureau Jeunesse de la Direction du Personnel de la Marine du réseau Enseignement – Marine nationale.
- Dans le même esprit*, organiser via le CESM l’aide aux réservistes (et anciens marins, réservistes au moins de cœur), donnant des cours dans les universités et lycées afin de leur procurer du matériel pédagogique, à jour de l’actualité, sur les enjeux maritimes. Cela nécessite d’en faire l’inventaire mais pour cela le réseau Enseignement Jeunesse doit pouvoir aider lorsqu’il sera déployé (il faut sortir de la *doxa* « *La Terre est bleue* » et de la « *deuxième zone maritime...* » en s’appuyant davantage sur l’actualité et les évolutions du monde).
- Impliquer davantage les COMAR dans le recrutement et l’emploi des réservistes. On peut d’ailleurs se demander, au moment où la Marine semble vouloir supprimer les COMAR, s’il ne serait pas profitable de les remplacer par des réservistes et ainsi de multiplier les COMAR au lieu de les supprimer.
- A l’instar de ce que pratique l’Armée de Terre, employer au titre des enjeux maritimes les réservistes opérationnels pour investir les *Think Tanks* et aider les organisations professionnelles traitant de maritime (Cluster, comité des pêches, association des assureurs maritimes par exemple).
- Proposer des accords de « partenaires de la Défense », au plus grand nombre d’universités, de grandes écoles d’ingénieurs et de commerce, sur le modèle des universités américaines (cela permettrait de valoriser les parcours de PMS dans le cursus et de construire un « esprit de défense »). Proposer comme dans les universités britanniques et américaines des cours de préparation pour de futurs officiers de réserve (« *Officers Training Courses* » ou « OTC »).
- Se poser la question d’un statut de centre de formation des apprentis en entreprise en lien avec la réserve opérationnelle.
- Étoffer et renforcer la notoriété des séminaires SIREN en Afrique par l’utilisation de réservistes opérationnels de haut niveau, ce qui impose d’élargir le recrutement initial d’officiers experts et donc plus âgés.
- Étudier le renforcement des PSMP par des gendarmes réservistes opérationnels.
- Réexaminer les conditions des promotions dans la réserve ; les appliquer strictement.

2. La réserve citoyenne

La réserve citoyenne de défense et sécurité (RCDS) est constituée de volontaires agréés auprès d'autorités militaires en raison de leurs compétences, de leur expérience mais aussi de leur intérêt pour les questions relevant de la défense et de la sécurité nationale. Ce sont des bénévoles du service public qui contribuent à la diffusion de l'esprit de défense et au renforcement du lien entre les forces armées et la société civile. Ils ne reçoivent aucune indemnité ou allocation au titre de leurs activités (seuls certains frais peuvent éventuellement être remboursés).

2.1. Les objectifs de la Marine

La Marine n'a pas fixé d'objectifs quantitatifs pour la réserve citoyenne, mais une qualité d'expertise utile dans ses différents domaines d'activité (en existe-t-il une liste ?) ou de notoriété jugée importante pour l'accès aux réseaux de décideurs (stratégie d'influence).

2.2. Le constat

La réserve citoyenne est recrutée sur la base de candidatures exprimées par les intéressés informés de cette possibilité par le bouche-à-oreille (il n'y a plus de formulaire de candidature sur le site internet du CESM). La pertinence et l'intérêt des candidatures sont examinés (niveau d'expertise, employabilité), après enquête de la DRSD, par une commission (directeur du CESM, délégué aux réserves, chef de cabinet du CEMM). Cette procédure aboutit ou non à des contrats de collaborateur du service public de 1 an, 2 ans ou 3 ans auprès d'employeurs identifiés, contrats le cas échéant renouvelables. La forme de ces contrats est simple reprenant ce qui est attendu de la part du réserviste mais aussi de l'administration (finalité du contrat, équilibre des droits et des devoirs, évaluation des résultats). Prochainement, une charte du réserviste citoyen devrait être élaborée.

Des personnalités disposant d'une grande notoriété sont également recrutées grâce à une approche particulière de la Marine (VVIP).

Les réservistes citoyens de la première catégorie voient leur expertise en principe exploitée dans les groupes de réflexion ALIDADE (plus d'une douzaine) où ils côtoient des officiers d'active, ou ponctuellement à la demande de leur employeur sur des sujets en rapport avec leurs compétences. Si, pendant la durée de son contrat, un réserviste citoyen n'est pas employé, le renouvellement de son contrat est fortement compromis. Le défaut d'emploi peut être dû au réserviste comme à l'employeur...

Les réservistes citoyens de la deuxième catégorie sont rattachés au CEMM.

Le CESM, dont le directeur est délégué au rayonnement de la Marine, assure le recrutement, la gestion, et la radiation des réservistes citoyens. Ces derniers sont actuellement 425 ; ils étaient 500 il y a quelques mois. Cette réduction est due à un examen très critique de leur emploi effectif. Le directeur est attentif au maintien d'un lien de proximité entre employeur et réserviste, gage d'un meilleur emploi. Cependant la durée de l'affectation à la tête du CESM paraît courte pour une bonne maîtrise du réseau à construire. Une meilleure continuité paraît devoir être recherchée ; elle pourrait être assurée par quelques réservistes citoyens seniors de haut niveau et de confiance.

De fait, la réserve citoyenne est très parisienne et pourrait se cantonner à l' « entre-soi » ; il faut veiller à ce qu'elle ne fasse pas trop exclusivement appel à des personnalités très reconnues mais non employables. La réserve citoyenne « d'expertise » contribue de fait assez peu au rayonnement, d'autant moins qu'elle n'a plus d'uniforme, lequel lui permettait une certaine visibilité ; *a contrario*, la réserve citoyenne « de notoriété » est un atout en matière de communication pour la Marine qui n'hésite pas à en faire état.

Le fait de ne plus les autoriser à porter l'uniforme – peu en abusaient – mais un simple insigne distinctif, puis de ne plus leur avoir attribué un grade – nombre de « promotions » rapides ont heurté avec raison la sensibilité des réservistes opérationnels pour lesquelles elles sont plus cadrées – a diminué l'attrait de l'appartenance à la réserve citoyenne pour certains qui y voyaient une certaine reconnaissance et s'en vantaient parfois de manière abusive. Surtout, la fin du port de l'uniforme a eu pour conséquence la fin de toute contribution visible au rayonnement de la Marine, l'appartenance des experts à la réserve citoyenne étant devenue « confidentielle ». Il serait important de redonner une identité visible à ces réservistes par un uniforme les distinguant des personnels d'active et des réservistes opérationnels.

Certains réservistes citoyens, attachés à un grade et à un uniforme, se sont vu proposer des emplois dans la réserve opérationnelle ; ils y ont conservé le grade antérieur, là aussi sans doute de manière un peu abusive, mais le nombre résiduel de cas de réservistes dans cette situation paraît désormais faible.

2.3. Les recommandations

Pour les faire contribuer davantage aux missions d'expertise et de rayonnement,

- Donner aux réservistes citoyens un uniforme d'officier sans grade, avec insigne distinctif, à l'image de ce qui est pratiqué pour les peintres et écrivains de la marine ;
- Augmenter le nombre de réservistes citoyens au service d'autorités en région, qu'ils soient « d'expertise » ou « de notoriété », ces derniers devant œuvrer au service des autorités militaires territoriales en les faisant bénéficier de leur réseau local et contribuer ainsi à la culture maritime locale ;
- Leur demander, sur tout le territoire d'animer des événements à connotation maritime (rencontres Marine/jeunesse, conférences, journée du marin...).

- Employer effectivement les réservistes citoyens en leur confiant des missions au-delà des simples groupes Alidade.
- Employer les réservistes citoyens en tant que relais importants dans les lycées et universités. Il convient de les rattacher au réseau Enseignement jeunesse en cours de déploiement.
- Faire animer, par le CESM, un réseau de réservistes citoyens au sein des formations politiques pour que les enjeux maritimes y soient mieux expliqués

3. Vers une réserve de complément ?

Bien que le principe en ait été plus ancien, une réserve de complément avait été mise en place par la loi du 11 juillet 1938, relative à l'organisation générale de la Nation pour le temps de guerre, aujourd'hui abrogée. Elle devait à l'époque contribuer dès le temps de paix à l'organisation de la défense passive, sans que soit associés à ce service un contrat de disponibilité et une rémunération.

Dans notre étude sur la protection maritime des territoires ultra-marins, nous recommandions d'utiliser les ressources de tous les acteurs potentiels d'une surveillance maritime qui sont présents sur zone (militaires, économiques, administratifs, recherche, écologiques, touristiques) pour améliorer la connaissance de la situation le long de nos côtes et au large. Cette recommandation vaut aussi pour la protection du territoire métropolitain. Or, on peut noter que le rayon d'action des flottilles de réserve côtière reste limité (pas plus de 6 Nq des côtes) ; il n'est par ailleurs pas assuré que celles-ci opèrent souvent en dehors des fins de semaines et des périodes de vacances scolaires, périodes sans doute privilégiées par certains réservistes pour honorer leurs jours d'ESR. Aussi, le moment n'est-il pas venu de mettre en réseau tous les professionnels et les usagers de la mer en attribuant un statut particulier à ceux qui sont prêts à donner un peu de leur temps ou de leur vigilance, et cela sans que celle-ci s'applique à une période privilégiée ? Il ne s'agit pas de créer des milices maritimes comme celles qui existent en Chine, mais de donner aux usagers de la mer, qui n'ont pas toujours l'habitude de coopérer avec les administrations, les moyens de concourir à une mission de sécurité et de défense.

Il serait ainsi intéressant de se rapprocher du monde de la mer – marine marchande, pêche, autres navigants – pour le faire contribuer à la mission de surveillance maritime, avec ou sans contreparties. L'une de ces dernières pourrait être l'appartenance à la réserve, non opérationnelle puisque sans durée annuelle de service, et non citoyenne puisque ne relevant pas de l'expertise proprement dite (quoique...), toutefois s'en rapprochant puisqu'elle ne serait assortie d'aucune obligation de durée de service. Cette réserve pourrait comprendre deux niveaux (pour distinguer les officiers du commerce et les patrons de la pêche, par exemple). Ils pourraient s'appeler respectivement « officiers et officiers marinières de complément », qualificatif adopté par la loi de 1938. Il serait également profitable de reconstituer le réseau des gens de mer qui existait au sein d'un arrondissement maritime sous l'autorité du préfet maritime, à l'époque où l'Inscription maritime avait encore tout son sens. Tous ces marins « de

compléments » seraient en contact avec les commandants de zone maritime, qui les suivraient, et le MICA Center de Brest. Ils pourraient recevoir un uniforme avec ou sans grade (plutôt avec, pour une intégration minimale...) mais avec un insigne distinctif particulier, comme dans la *Royal Navy* où les grades étaient « zébrés ».

D'où la recommandation :

–Rechercher la mise en réseau des professionnels navigants de la mer (commerce, pêche, grande plaisance), mais aussi professionnels sédentaires dans les ports, pour améliorer notre connaissance de ce qui s'y passe, ainsi que dans les ports étrangers, par la création d'une réserve « de complément » dont les membres réfèreraient aux commandants de zone maritime et seraient suivis par celui de la zone de leur port d'attache.

4. La conscription sélective

Se pose encore la question de la conscription sélective, telle que proposée dans le *Livre blanc* de 1994¹.

S'il était décidé de recourir à nouveau à la conscription, la Marine n'aurait pas les mêmes besoins qu'avant la suspension du Service national. En 1980, la Marine disposait de 18 000 appelés – il est intéressant de constater qu'il s'agit de l'objectif 2035, qui pourrait être confirmé par une LPM ultérieure, si les déclarations en vue d'une augmentation des moyens des armées se confirmaient. *A priori*, la Marine n'aurait plus aujourd'hui un nombre d'emplois à pourvoir pour autant de jeunes gens, voire davantage puisque l'obligation s'appliquerait aux jeunes des deux sexes. Il ne s'agirait pas aujourd'hui d'enrôler pour moins d'un an des jeunes sans qualification pour remplacer nos matelots. Toutefois, bien que le nombre de marins embarqués sur les unités au plan d'armement très resserré ait été récemment augmenté, il serait sans doute possible d'aller encore plus loin avec quelques conscrits judicieusement choisis pour leurs compétences. Certains d'entre eux seraient ensuite identifiés comme réservistes opérationnels de disponibilité (RO2), voire de RO1, attachés pour un temps à une unité. D'autres, seraient intégrés aux équipages des petits bâtiments déjà cités, si la Marine en décidait l'acquisition, et pourraient y poursuivre leur service au titre de la RO1.

La Marine pourrait notamment être intéressée par des compétences particulières qui détermineraient le choix des jeunes retenus dans le cadre d'une conscription sélective.

¹ *Livre blanc sur la défense*, Union générale d'éditions, 1994, pages 165-169. Le *Livre blanc* consacre quelques réflexions au sujet, dans le cadre d'« une armée mixte, à conscription sélective ». Il évoque une réserve réduite, disponible et instruite de « véritables professionnels à temps partiel » correspondant aux besoins identifiés des armées (déjà !) en cas de « constitution de forces » et de « changement de format » (scénario 6, page 117). Il chiffre à 70 000 réservistes l'estimation quantitative nécessaire, en faisant appel à des catégories identifiées.

Les compétences recherchées pourraient être :

- La maîtrise de la navigation (y compris polaire) ou des systèmes de propulsion et de production d'énergie (futurs officiers de la marine marchande, jeunes ingénieurs issus des Arts et Métiers) ;
- Le numérique, le quantique et le cyber ;
- L'enseignement scientifique pour nos écoles, à l'image de ce que faisaient les scientifiques du contingent.

A cet égard, l'exemple des pays qui ont recours à ce système mérite d'être analysé. Les pays nordiques, où la conscription existe à nouveau mais ne concerne pas tous les jeunes, puisque le volume de la classe d'âge dépasse les besoins, promeuvent le volontariat – l'esprit de défense y est plus fort que chez nous compte tenu de la proximité et de l'attitude actuelle de la Russie – et imposent par ailleurs à tout candidat à un engagement dans les armées d'y servir d'abord comme appelé ; l'engagement pour ces derniers et l'honneur d'avoir servi pour les autres sont les seules contreparties au service militaire. La transposition de ce modèle en France paraît difficile, tant le service militaire apparaît non valorisant pour les jeunes non qualifiés et est considéré comme du temps perdu pour les jeunes ayant suivi des études supérieures et aspirent à entrer dans la vie active au plus tôt. Le service militaire doit donc être considéré comme une première expérience professionnelle qui comptera sur un CV.

La question qui se pose est alors la suffisance du label « première expérience professionnelle dans la Marine nationale ». Faudrait-il donner une compensation aux jeunes sélectionnés pour leur faire admettre le sacrifice d'une année alors qu'ils auraient pu commencer leur vie professionnelle ?

D'abord, leur service devrait être rémunéré dignement ; il devrait par ailleurs être pris en compte à bon niveau pour la retraite. Ensuite, les appelés choisis pourraient se voir proposer des emplois réservés dans la fonction publique ou les agences étatiques, comme l'ANSSI pour le domaine cyber.

Au-delà de l'emploi de jeunes spécialistes au sein de la Marine nationale, le partenariat avec des armements spécifiques en lien avec des fonctions régaliennes ou stratégiques (câbles sous-marins, exploration des grands fonds, ...) mériterait d'être creusé et organisé au plan juridique.

Se