

Raphaël Frémont, consultant webmarketing dans le civil... et capitaine de réserves, lors d'un exercice de tir. Une double vie en toute légalité !



Salariés réservistes dans l'Armée

Une double vie au service de l'entreprise

À côté de leur activité professionnelle, 16 500 hommes et femmes réservistes consacrent chaque année quelques jours à l'Armée de Terre. Un chiffre que celle-ci souhaite augmenter à 29 000 d'ici 2012. Mais de nombreux employeurs expriment des réticences à faciliter cet engagement citoyen chez leurs salariés.

Pourtant celles qui emploient des salariés réservistes témoignent aisément des bénéfices qu'elles peuvent en retirer. C'est pourquoi l'Armée de Terre multiplie les actions pour sensibiliser les entreprises à ce dispositif un peu particulier...

Par Gaëlle Picut

Qu'est-ce qu'un réserviste ? Un homme et une femme volontaire, âgé(e) de 18 à 30 ans, qui donne quelques jours par an à l'Armée, en unités de combat ou dans les états-majors. La période de réserve varie de 15 à 30 jours par an (et peut aller jusqu'à 120 jours en mission opérationnelle). Elle

s'exerce aussi bien sur le territoire national qu'en opération extérieure. Une grande diversité de métiers est proposée à plusieurs niveaux de responsabilité (officiers, sous-officiers, militaires du rang) selon le profil et les attentes du réserviste volontaire. Quelques exemples de missions confiées aux réservistes : la gestion des crises sur le

territoire national, dans le domaine du secours aux populations à l'occasion de catastrophes (tempêtes, inondations, AZF, feux de forêt) ou de la sécurité générale (Vigipirate, renforcement de sécurité à l'occasion d'événements exceptionnels). Auparavant, l'Armée de Terre n'avait pas trop de difficultés à recruter des réservis-



DR

tes souvent issus du service militaire. Mais avec la professionnalisation des armées, il existe un vrai challenge de recrutement. De plus, l'Armée de Terre peine à convaincre les employeurs de laisser leurs salariés être réservistes. En effet, l'activité militaire des réservistes qui est nécessairement prise pour partie sur leur temps de travail n'est pas toujours bien perçue des entreprises. Beaucoup d'employeurs considèrent qu'il existe un antagonisme entre les réservistes et le monde de l'entreprise. Pourtant note le général Boulnois, délégué aux réserves de l'armée de terre, « percevoir les réservistes sous le seul angle des journées d'absence lors d'activités militaires est extrêmement réducteur : d'abord, parce que, grâce aux journées de repos que la réduction du temps de travail rend plus fréquentes et grâce à la mise en œuvre du compte épargne temps, de nombreux réservistes peuvent désormais organiser leurs périodes d'activité militaire en empiétant peu sur leur temps de travail ». D'autre part, les entreprises qui ont des sa-

Un cadre légal plus favorable

Même si l'Armée les juge insuffisantes, de nouvelles mesures législatives favorisent les entreprises qui emploient des réservistes.

Défiscalisation (loi du 4 avril 2006). Il est possible pour une entreprise de bénéficier d'un crédit d'impôt dont l'assiette correspond aux sommes versées par l'entreprise aux salariés pour maintenir le salaire pendant les activités dans la réserve. Ce crédit d'impôt est modulé à hauteur de 40%, 55% et 70% en fonction des efforts consentis par l'entreprise dans trois niveaux : le maintien de leur niveau de salaire habituel, une durée d'activités de réserve supérieure à cinq jours, une réactivité inférieure ou égale à quinze jours.

Formation (art. 11 de la loi du 22 octobre 1999 modifiée). Le réserviste peut voir sa formation au sein de l'Armée reconnue au titre du DIF. L'entreprise se voit ainsi soulagée du paiement de la formation continue de son employé réserviste.

lariés réservistes reconnaissent les bénéfices qu'elles peuvent retirer de cet engagement un peu particulier.

Double formation pour le salarié

En effet, lors de ses périodes de réserve, le salarié développe des qualités plus ou moins directement utiles en entreprise. « Les dirigeants d'entreprise doivent sa-

voir qu'une activité dans la réserve, outre une expérience élargie, procure à leurs employés des occasions supplémentaires de développer leur esprit d'équipe, le sens de la discipline, la loyauté, la forme physique, le sens des responsabilités et, souvent, l'opportunité de travailler à un niveau supérieur au poste qu'ils occupent ou dans un contexte très différent de celui qui

- leur est coutumier. Ce sont autant d'occasions supplémentaires pour développer leurs qualités humaines et accroître leur expérience. Il faut donc considérer ce type d'investissement comme un contrat « gagnant – gagnant », explique le général Boulnois. Or, on le sait, le savoir être tend à devenir aussi important, voire plus, que le savoir-

faire. Actuellement, les critères pour définir un emploi tendent à porter davantage sur les capacités à comprendre une situation complexe, à résoudre les problèmes et à être autonome que sur la connaissance proprement dite qui, souvent, s'acquiert ou se complète sur le terrain. Nicolas Le Saux, dirigeant de la société Uniprotect, est très favorable à cet enga-

gement citoyen de la part de ses salariés. « En favorisant cette activité réserviste, nous avons ainsi des salariés plus motivés, plus conscients de ce que représente une mission [...] Cet engagement renforce leur intégration dans l'entreprise, poursuit-il, et les bénéficiaires que j'en retire sont très concrets : développement de leur esprit d'équipe, formation délivrée par l'Armée de terre directement exploitable dans l'entreprise, plus grande efficacité, développement de leur savoir être. » L'entreprise Uniprotect, a d'ailleurs été récompensé le 30 mars dernier lors du 1^{er} Trophée national de l'Entreprise citoyenne au Sénat. « Ce fut une belle occasion de valorisation et de reconnaissance pour les employés », estime Nicolas Le Saux.

Témoignages



DR
Une vingtaine d'entreprises ont bénéficié d'un stage d'intelligence économique à l'Ecole Militaire dans le cadre des conventions de soutien à la réserve qu'elles ont signées avec l'Armée de Terre.

> Jean-Christophe Wolfelsperger, chef de marché, Arthus Bertrand (bijouterie, joaillerie)

Quel bénéfice avez-vous retiré du stage d'intelligence économique auquel vous avez participé ?

Cela m'a conforté dans ce que je pensais déjà, à savoir que les entreprises françaises ne sont pas suffisamment sensibilisées et conscientes des enjeux. Elles se font « piller » sans s'en rendre compte alors que des procédures simples mais efficaces pourraient être mises en place facilement.

Vous êtes vous-même officier de réserve, qu'est-ce que cela vous apporte en plus dans votre vie professionnelle ?

Mes activités de réserve en tant que chef d'escadrons, officier de renseignement, m'apportent une perception différente des choses et une ouverture d'esprit. Ces périodes d'engagement me permettent de comprendre et de vivre pleinement la notion de service, l'importance de mener une mission à son terme et de la réussir, sans compter le fait de considérer comme naturel de ne pas compter mes heures !

Selon vous, quels bénéfices une entreprise peut-elle retirer d'avoir des salariés réservistes ?

Les salariés engagés dans la réserve sont des personnes qui ont le sens du devoir, qui possèdent de vraies valeurs et apprennent à avoir des responsabilités importantes très jeunes. A 25 ans, on peut se retrouver chef de peloton, à encadrer 30 personnes. Enfin, durant leurs périodes de réserve, les salariés valident leurs acquis professionnels et les consolident, et bénéficient de formations qu'ils peuvent souvent transposer dans l'entreprise.

A votre avis, quels dispositifs pourraient inciter les entreprises à favoriser chez leurs salariés cette forme d'engagement citoyen ?

Je reconnais que le dispositif de la réserve est mal connu et mal géré auprès des entreprises. Et il n'est pas rare que les salariés cachent à leurs employeurs leur statut de réserviste ! La réserve, c'est un état d'esprit à encourager et à développer, alors que l'on parle tellement d'individualisme dans la société et dans l'entreprise. Il faut faire comprendre aux employeurs qu'il s'agit d'une solution donnant-donnant et surtout gagnant - gagnant. Par exemple, il faudrait que les formations délivrées par l'armée dans le cadre de la réserve soient prises en compte dans l'entreprise. Il y a des passerelles à développer, via le crédit formation notamment.

> Alain Bertrand, chef d'entreprise

« Lorsqu'un de mes collaborateurs est venu me parler pour la première fois de la réserve, je n'y ai vu que des inconvénients : absence annuelle et planning de production perturbé. Ensuite, j'y ai vu des avantages : ouverture d'esprit, prise de nouvelles responsabilités, enrichissement personnel. Tous les ans, je consacrais un budget important à la motivation de mes équipes en les envoyant faire du rafting ou du saut à l'élastique. Pourquoi ne laisserai-je pas l'un d'entre eux aller jusqu'au bout de lui-même en étant réserviste ? C'était il y a six ans et aujourd'hui, j'ai huit réservistes dans mes effectifs. »

Convention défense-entreprises

Consciente des réticences des employeurs, l'Armée de Terre a mis en place des conventions défense-entreprises qui visent à renforcer l'aspect gagnant - gagnant du dispositif. Fin 2006, entre 200 et 300 conventions avaient été signées avec des PME, des grandes entreprises (telles que EADS, la Poste et Air France) ou encore des collectivités publiques. En échange de leur engagement à faciliter l'activité de leurs employés réservistes, les entreprises signataires d'une telle convention, bénéficient ainsi de certains avantages :

- > l'attribution du label « partenaire de la défense nationale »,
- > la disposition de la loi relative à la formation professionnelle et le crédit d'impôt réserve militaire (lire notre encadré, page précédente),
- > la possibilité pour les cadres de l'entreprise de suivre un stage de sensibilisation à l'intelligence économique réalisé par des intervenants de l'Ecole de Guerre Economique (EGE).

L'objectif est simple : chercher à sensibiliser les employeurs par tous les moyens afin que « l'activité militaire de réserve, porteuse d'expérience et de formation, ne soit plus considérée comme handicapante pour l'entreprise au point d'être dissimulée auprès des employeurs par un très grand nombre de réservistes ». Eric Fournier, directeur commercial à la Caisse d'Epargne de Lorraine et colonel de réserve, prend régulièrement son bâton de pèlerin pour informer et convaincre les entreprises des avantages du dispositif : « un salarié réserviste est un salarié doublement formé [...] Nous avons des atouts pour développer la réserve, estime-t-il, mais le tout est de connecter les tuyaux avec le monde de l'entreprise ». ■