



www.garde-nationale.fr



Le Réserviste en entreprise, une action de Responsabilité Sociétale à valoriser !

(Référence : notice du Décret n° 1265 du 9/8/2017 relative à la publication d'informations non financières)

1. La Garde nationale et la réserve, c'est quoi ?

La Garde nationale, ce sont des femmes et des hommes volontaires qui décident, en parallèle de leur vie civile, de s'engager dans la réserve opérationnelle pour renforcer les forces de sécurité intérieure et les armées. Regroupant les réservistes opérationnels, la Garde nationale a été créée le 13 octobre 2016, en réponse aux attentats et à un triple besoin : accroître la participation des réserves au renforcement de la sécurité

Suite à la série d'attentats qui a frappé la France depuis 2015, la création de la garde nationale a été décidée par le Président de la République au lendemain de l'attaque de Nice de juillet 2016. Officiellement créée le 13 octobre 2016, la garde nationale regroupe l'essentiel des réservistes des armées, de la gendarmerie et de la police. La contribution des réservistes à la mission de protection de la population est indispensable.

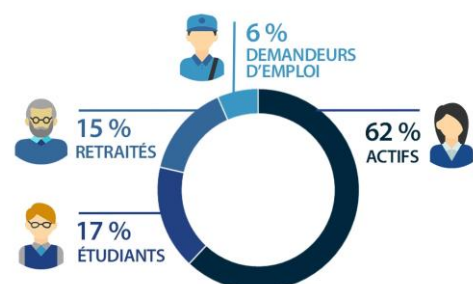
des Français ; apporter une réponse concrète au désir d'engagement de la jeunesse ; favoriser la cohésion nationale et développer l'esprit de résilience.



2. Les réservistes, qui sont-ils ?

Chaque année, des femmes et des hommes civils, d'anciens militaires d'active et d'anciens policiers, font le choix de consacrer une partie de leur temps pour venir renforcer les armées et les forces de sécurité intérieure dans leurs missions au quotidien. Ces volontaires souscrivent un engagement à servir dans la réserve. Ils sont rémunérés et reçoivent une formation et un entraînement spécifiques afin d'apporter un **renfort temporaire de cinq à 30 jours par an**.

TOUT LE MONDE PEUT DEVENIR RÉSERVISTE



3. La Garde nationale, un avantage pour la Nation

▪ **La Garde nationale, une économie pour la Nation**

Si les réservistes de la Garde nationale représentent un coût pour la Nation au travers du maintien des salaires dans la fonction publique et le versement de la solde aux réservistes, ce dernier est rapidement amorti. En effet, selon l'étude de Goodwill-management, les réservistes représentent un coût de 181 M€ pour la Nation, mais **elle dépenserait près de 672 M€ par an s'il fallait réaliser par des militaires d'active les activités réalisées par les réservistes.**

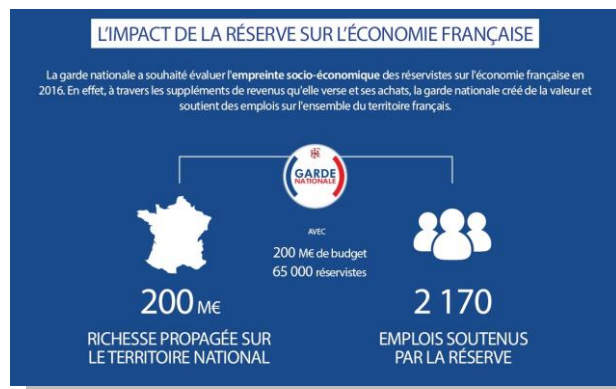


De plus, les réservistes permettent de réduire de **32M€/an** certains coûts en termes de santé et d'emploi. En effet, le réserviste est moins absent qu'un autre salarié.

La France économise également 10M€/an d'aides au retour à l'emploi puisque 60% des réservistes retrouvent un emploi après un an contre seulement 43% pour les salariés-non réservistes.

▪ **la réserve, un impact positif sur l'économie française**

A travers les suppléments de revenus qu'elle verse aux réservistes et ses achats, la Garde nationale crée de la valeur et soutient des emplois sur l'ensemble du territoire français. Ainsi, en 2016 avec un budget de 200 millions d'euros et 65 000 réservistes engagés, la Garde nationale a propagé près de 200 millions d'euros sur le territoire national et a soutenu près de 2 170 emplois.



4. Le réserviste, un atout pour l'entreprise

Si l'absence des réservistes peut être perçue de prime abord comme une contrainte ¹ pour les entreprises, **l'étude de Goodwill-management montre que le salarié-réserviste est un véritable atout.**

En valorisant l'engagement de ses salariés-réservistes, l'entreprise améliore sa valeur immatérielle : capital humain, notoriété de sa marque, meilleurs produits et services, savoir-faire et organisation.

Les actifs immatériels de l'entreprise n'apparaissent pas en comptabilité cependant, l'étude de Goodwill-management a permis de chiffrer l'apport des réservistes à **80M€ en 2016** pour les entreprises françaises.



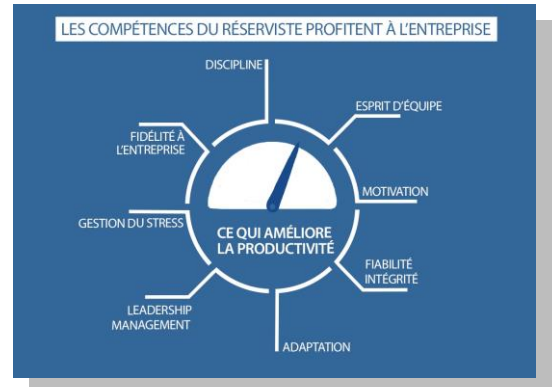
¹ La Loi oblige les employeurs de libérer les réservistes opérationnels cinq jours par an dans le cadre de leur activité de réserve. Le salarié-réserviste doit prévenir par écrit son employeur de son absence un mois avant. En cas de refus, l'employeur doit le justifier par décision motivée au salarié-réserviste ainsi qu'à son autorité militaire. Le contrat de travail est « suspendu » lors de la période de réserve.

La réserve, tout le monde y gagne

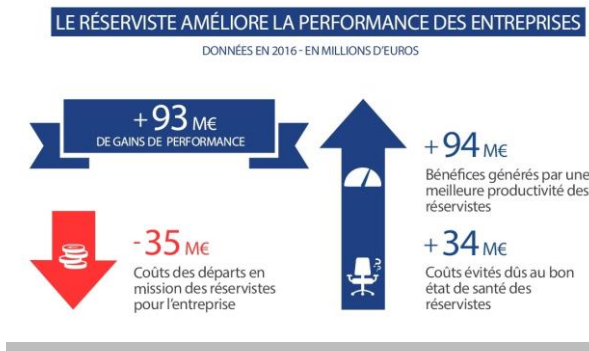
▪ Le réserviste, un collaborateur plus productif, enrichissant le capital humain de l'entreprise

Le réserviste reçoit une formation exigeante et **acquiert des savoir-être et des savoir-faire utiles à l'entreprise** (leadership, management, adaptation, motivation, fiabilité, intégrité, fidélité à l'entreprise, discipline, esprit d'équipe...).

Il développe aussi des capacités physiques, **d'endurance, de dépassement de soi, de gestion du stress**, une capacité de résistance qui peut expliquer qu'il est moins absent pour raisons de santé.



▪ Le réserviste améliore la performance de l'entreprise



L'absence d'un salarié pour effectuer des activités de réserve représente un coût pour l'entreprise, soit car l'entreprise s'est engagée à maintenir son salaire, soit car elle doit le remplacer.

Ce coût est largement compensé par les gains de performance du salarié-réserviste de par les aptitudes acquises dans le cadre de la réserve et le faible absentéisme pour raisons médicales.

Pour les entreprises françaises, le **gain de performance est de 93M€** en 2016.

▪ Le réserviste, un collaborateur responsable, un véritable acteur de la RSE

La rédaction d'un rapport de « Responsabilité Sociale de l'Entreprise » est obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés, mais d'autres entreprises réalisent volontairement une démarche de RSE.

Le salarié-réserviste aide son entreprise à être responsable. En effet, un grand nombre de valeurs militaires sont assimilables à celles de la RSE : loyauté, sens du service, engagement pour une cause, respect de la parole donnée...

En mettant ses qualités et ses compétences au service de l'entreprise, le réserviste est un véritable acteur de la RSE dans différents domaines : santé, sécurité, information transparente au client, relation responsable et durable avec ses fournisseurs, bonnes pratiques, qualités managériales, engagement pour la société, respect de l'environnement...



▪ Réserve-entreprises : un partenariat gagnant-gagnant

Le soutien à la Garde nationale apporte aussi d'autres avantages à l'entreprise.

La mise à disposition par une entreprise de salariés-réservistes au profit de la Garde nationale constitue un don ouvrant droit à **réduction d'impôt** (article 238 bis du CGI mis à jour le 8 février 2017).

L'entreprise, qui souhaite s'investir davantage, peut signer une **convention de soutien à la politique de la réserve** militaire en s'engageant sur : le nombre de jours de réserve accordé aux collaborateurs/réservistes ; le délai raccourci de convocation ; la clause de réactivité et le maintien ou l'aménagement du salaire.

Elle peut alors bénéficier de plusieurs avantages : attribution de la qualité de partenaire de la défense nationale ; assimilation de certaines périodes de réserve à la formation professionnelle (art.L4221-5 du code de la défense) ; inscriptions à des formations et stages proposés par le ministère des Armées ; accès à une information relative à la défense et à la sécurité nationale ; connexion au réseau des entreprises partenaires ...



5. Réserviste et RSE, quelques exemples pratiques

A titre d'exemple, la responsabilité sociale de l'entreprise peut prendre les formes ci-dessous

- **Engagements de l'entreprise à faciliter l'activité de ses salariés réservistes :**

L'entreprise a signé une convention de soutien à la Garde Nationale prévoyant (selon le cas) d'autoriser les activités de réserve opérationnelle jusqu'à x jours par an (15 à 30 jours) ; le maintien de tout ou partie du salaire du réserviste pendant ses activités de réserve ; un raccourcissement du préavis de convocation des réservistes à x jours ; une clause de réactivité.

La liste des entreprises signataires est sur le site www.defense.gouv.fr/reserve, bientôt www.garde-nationale.fr

L'entreprise a désigné un référent défense chargé en particulier de faciliter les relations entre les salariés réservistes et leur employeur ainsi que les relations entre l'entreprise et la Garde nationale.

- **Nombre de salariés réservistes et activités :**

L'entreprise comporte x salariés réservistes opérationnels des armées, de la gendarmerie ou de la police.

L'entreprise consacre x jours de salariés à leurs activités de réserviste opérationnel.

- **Place et rôle des réservistes dans l'entreprise :**

L'entreprise prend en compte et valorise les aptitudes des réservistes dans le domaine de la sécurité, de la maîtrise des risques et de la réaction face aux situations de crise.

L'entreprise reconnaît dans ses salariés-réservistes des collaborateurs partageant les valeurs de loyauté, de sens de l'engagement pour une cause, d'esprit d'équipe, de fiabilité.

L'entreprise reconnaît et valorise la formation reçue par le réserviste lors de ses périodes de réserve.

- **Engagements de l'entreprise à soutenir la Garde nationale**

Dans le cadre de ses actions de mécénat, l'entreprise contribue au financement de la Fondation de la Garde nationale.

L'entreprise consent des avantages promotionnels à ses clients engagés dans la réserve (réduction sur présentation d'une carte de réserviste...).

6. Les références RSE appliquées à la Réserve :

Notice du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 relative à la publication d'informations non financières :
« Les rubriques ne sont pas exclusives d'autres informations que la société souhaiterait produire, par exemple sur son engagement dans son soutien à la Garde nationale en facilitant l'activité opérationnelle de ses salariés réservistes. »

L'engagement des entreprises à soutenir la Garde nationale relève :

- des Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU : **ODD 11** (villes et communautés durables) et **ODD 16** (Paix, Justice, institutions efficaces)
- du **paragraphe 3 a) de l'article R. 225-105** du code de commerce (engagement sociétaux)
- de plusieurs paragraphes de la norme ISO 26 000 : 5.2. identifier sa responsabilité sociétale ; 6.1. gouvernance ; 6.4.7. domaine d'action 5 développement du capital humain ; 6.5.5. DA5 adaptation au changement climatique ; 6.6.4. DA2 loyauté des pratiques ; 6.8.3. DA1 implication auprès des communautés ; 6.8.9. DA7 investissement dans la société.



Une étude réalisée par Goodwill-management en 2016 à partir d'une grande enquête nationale réalisée auprès de plus de 200 entreprises de toutes tailles et de 4 400 réservistes.

