

**CMD LYON  
GENERAUX ADJOINTS**

**NOTE PERSONNELLE**  
à l'attention du Chef de Corps  
des Régiments de Réserve

Après les Commissions d'Orientation Régimentaires qui se sont déroulées au début de l'année, il me paraît nécessaire de vous adresser cette note personnelle pour préciser ou confirmer certaines orientations, directives ou conseils donnés au cours de ces réunions.

En effet, les COR 1995 revêtent une importance particulière en raison des nombreuses mesures du plan Réserves 2000 qui entrent en vigueur au début de l'année, et notamment :

- Définition des nouvelles structures des régiments
- Mise en oeuvre de la nouvelle politique pour l'instruction et l'entraînement des régiments
- Mise en vigueur des Engagements Spéciaux dans la Réserve

Il est impératif que nous partions tous ensemble sur de mêmes bases cohérentes, voilà le but de ce document à caractère personnel.

**I STRUCTURES ET ORGANISATION DU REGIMENT**

Vous disposez (ou disposerez bientôt) d'un TED/G (Tableau d'effectifs et de dotations/guerre) que définit la structure officielle de votre régiment, définie par l'EMAT.

Au-delà de la "majoration de rappel" de 15 % permettant de faire face à des défections, vous pouvez disposer d'une majoration supplémentaire de fonctionnement pour confier à des cadres en sureffectif des missions importantes telles que

- instruction et entraînement des cadres nouvellement affectés
- officiers OPS et RENS supplémentaires pour pouvoir durer .
- etc...

Je vous conseille vivement de créer à votre niveau un Tableau d'Organisation Pratique (TOP) qui intègre, avec leurs fonctions réelles, les cadres en majoration. Cela fera "disparaître" le volant en majoration (terme barbare) et officialisera les fonctions occupées par ces cadres.

Mais pour bien garder en mémoire et faire apparaître qu'il s'agit d'un poste créé par vous, il suffit de préciser en colonne observations : poste en "majoration".

**Remarques**

1) J'ai demandé à l'état-major de définir dès que possible une structure type des colonnes du tableau de présentation pour les COR. Cela devrait vous faciliter la tâche.

2) Votre tableau d'organisation pratique devrait comporter deux parties :

- une partie GUERRE
- une partie PAIX, ne comprenant que les postes disparaissant après l'engagement opérationnel du régiment, comme la cellule INSTRUCTION des nouveaux affectés. Il n'est pas interdit d'imaginer que certains cadres occupent une fonction paix et une fonction guerre, s'il n'y a pas incompatibilité.

Par exemple : officier cellule INSTRUCTION (paix) et officier de liaison (guerre)

## II ORGANISATION DE "L'ETAT-MAJOR" DU REGIMENT (pour les puristes organisation du commandement du régiment)

La mise en oeuvre du plan RESERVES 2000 entraîne une augmentation importante des responsabilités du chef de corps, dans de nombreux domaines, notamment pour l'instruction, l'administration, la notation etc...

Le TED/G ne définit que des fonctions à caractère opérationnel. Il convient d'y rajouter à mon avis au moins deux cellules "temps de paix" dirigées par des officiers, pour seconder le chef de corps.

1) Responsable instruction (à ne pas confondre avec le Chef de bureau instruction qui est en fait l'officier opérations en chef) disposant d'une équipe d'instructeurs. Je déconseille le terme "groupement d'instruction".

Cette fonction "instruction" est essentielle au cours des années à venir pour 2 raisons principales :

- nécessité de "transformer les cadres déjà affectés dans les corps pour leur donner les compétences nécessaires à leur nouvelle fonction dans le régiment réorganisé,

- nécessité de "former" les jeunes cadres nouvellement affectés, notamment en raison de l'amélioration du taux d'encadrement.

Au niveau de la CMD, des réflexions sont en cours pour l'organisation de stages, non réalisables par les régiments de réserve, pour les fonctions essentielles telles que le Chef des SA, Chef des ST, Chancelier, Officier OPS...

2) Responsable "Personnels", avec un adjoint chancelier. Cet officier, à mon avis distinct du chef des SA (à moins que ce dernier ait la compétence et la disponibilité pour le faire) serait un véritable spécialiste de toutes les affaires de notation, d'avancement, de récompenses, de stages etc....

Il doit être expérimenté et avoir le poids nécessaire auprès du chef de corps (il est donc souhaitable qu'il soit officier supérieur).

- Travaillant en fonction des directives précises du chef de corps (ou du Commandant en Second), il soulagerait considérablement le chef de corps et participerait obligatoirement aux COR aux côtés de son chef de corps (et du Commandant en Second).

Remarque : L'importance accrue de la fonction "personnel" dans les régiments de réserve et l'augmentation des tâches du Chef de Corps justifient pleinement que ce dernier délègue le suivi des personnels ( et non pas l'exécution du travail effectué par le responsable) à son Commandant en Second, habilité à traiter avec l'Etat-Major de la CMD (Chancellerie/Réserves - Stages/Réserves) le(s) DMD et les OM/CM.

Disposant ainsi d'une équipe d'adjoints (ou "chefs de service") experts dans leur domaine, secondé par son commandant en second (en principe futur successeur) auquel il peut confier le suivi de certains domaines, le chef de corps retrouve le vrai rôle de chef pour COMMANDER son régiment, c'est à dire fixer les objectifs à atteindre et donner les directives.

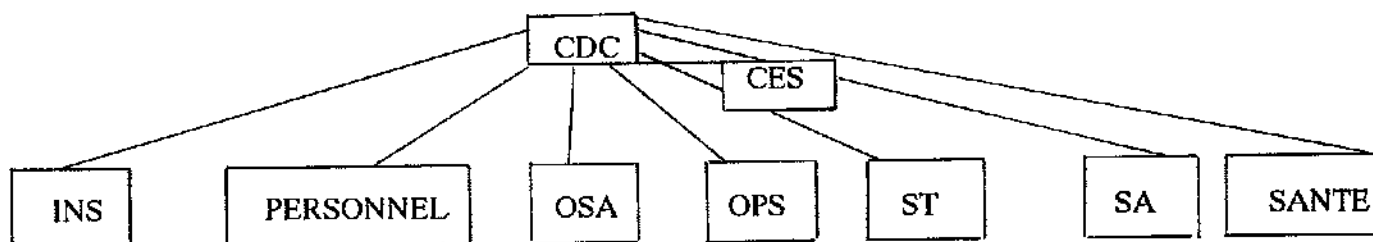
Remarque : Sans insister, car ce n'est pas le but de cette note, le commandement peut se définir schématiquement en trois actions

**ORGANISER  
ORDONNER  
CONTROLLER**

--> Contrôler sous ses deux aspects

\*les directives sont elles appliquées (mes ordres sont-ils exécutés ?)

\*les directives sont-elles applicables (mes ordres sont-ils exécutoires ?)



### III PREVISION POUR LES COMMANDEMENTS ET LES PRINCIPALES FONCTIONS DU REGIMENT

31) Nous avons commencé et poursuivons au cours du printemps, en liaison étroite avec vous, le travail sur l'établissement d'une prévision sur 5/6 ans, pour les futurs chef de corps et commandant en second des régiments.

Il s'agit en fait d'atteindre assez rapidement les objectifs fixés par la DPMAT pour les chefs de corps.

32) Je vous demande de faire le même travail pour vos adjoints directs (ou chefs de service) et les capitaines commandants d'unité et leurs adjoints.

\* Les commandants d'unité doivent retenir toute votre attention, non seulement parce qu'ils occupent une fonction essentielle, mais parce que c'est parmi eux que seront recrutés les futurs chefs de service et les chefs de corps.

Sans en faire une règle intangible, un capitaine ancien et expérimenté est préférable pour l'UCL. Les unités de combat seront préférentiellement commandées par des officiers plus jeunes, ORSEM, et parmi lesquels seront sélectionnés les futurs chef de corps.

En règle générale, après avoir été adjoint (si possible dans l'unité élémentaire qu'il commandera) le capitaine devra prendre son commandement au maximum à 2 ans de grade pour commander pendant 3 ans. Cette durée de commandement de 3 ans comme capitaine est vivement conseillée pour l'avancement. Il est également conseillé si possible de devenir ORSEM avant le temps de commandement.

\*les chefs de service seront choisis parmi les officiers ayant commandé une unité élémentaire et en fonction de leurs aptitudes. Les officiers ayant le potentiel de chef de corps devront acquérir la plus large expérience possible (cf §IV sur le déroulement de carrière) et passer impérativement par la fonction officier opérations.

.../...

Je vous demande d'établir (vous ou votre successeur) pour les COR 96 cette prévision dans les différentes fonctions pour la période 1996-2001, selon le modèle indicatif ci-après

Fonction	titulaire an 1/1/96	Prévision				
		a/1/97	1998	1999	2000	2001
CDT CRI 12	Cne DURAND	Cne DUPONT	DUPONT	DUPONT	DUBOIS ou DUVAL	
					ou DURAND	
ADJT CRI2	Cne DUPONT					

Cette prévision sera mise à jour et prolongée chaque année. Cela doit assurer la continuité au sein du régiment. C'est un travail de longue haleine que je vous demande de lancer (raison supplémentaire pour disposer d'un adjoint "personnels").

#### IV PLAN DE CARRIERE DES OFFICIERS

Il est possible schématiquement de distinguer 2 catégories d'officiers au sein de votre régiment.

1. Officiers destinés à occuper des fonctions importantes au sein du régiment (chef de service, voire commandant en second et chef de corps) et en conséquence destinés à atteindre probablement le grade de lieutenant-colonel. Ces officiers seront très souvent ORSEM.

2. Officiers potentiellement limités au grade de capitaine, éventuellement chef de bataillon pour certains. S'il est normal que les officiers de la deuxième catégorie fassent la majeure partie de leur carrière au sein du régiment, il est nécessaire que les officiers de la 1ère catégorie alternent des postes en régiment et en état-major pour

- élargir leur expérience
- contribuer à l'encadrement des état-majors

Un officier supérieur "chef de service" dans un régiment par exemple officier opérations, aura acquis une expérience intéressante et très profitable pour lui soit à l'état-major de la CMD, soit dans un CO de DMD.

Il convient donc d'établir pour ces officiers une orientation ou une prévision de carrière, en accord avec l'intéressé bien évidemment.

Cette "fiche d'orientation de carrière", établie selon le modèle indicatif joint en annexe 1, devra comprendre les stages envisagés pour l'intéressé.

Mise à jour périodiquement, cohérente avec les indications du travail prévisionnel des fonctions, ce document assurera également une continuité de carrière tout à fait profitable à tous.

Cette CONTINUITE est essentielle.

.../...

## V AFFECTATIONS DANS LES DIFFERENTS POSTES DU TED/G (ou TOP) DU REGIMENT

Il ne faut pas perdre de vue que l'objectif à atteindre est l'aptitude opérationnelle du régiment, c'est à dire sa capacité à s'engager, au complet après sa montée en puissance et une période de cohésion.

Les militaires du rang de votre régiment, occupant des fonctions d'exécution, seront désignés conformément aux règles définies dans le plan Réserves 2000, parmi la Réserve disponible.

Ce point, qui nécessite d'ailleurs des études complémentaires, n'est pas l'objet de la présente note.

Il s'agit du problème spécifique des cadres et de quelques militaires du rang spécialistes;

Pour atteindre l'objectif rappelé ci-dessus, l'idéal serait d'avoir un titulaire par fonction.

Cela n'est actuellement pas réalisé, tant s'en faut, notamment pour les jeunes cadres. Ce point sera abordé au § VI.

Pour les titulaires actuellement connus nominativement il faut distinguer deux catégories :

- Les cadres affectés à un emploi et "volontaires", fidélisés par un ESR, qui viennent aux convocations temps de paix et qui répondent donc automatiquement lors d'une mise sur pied totale et réelle

Il s'agit par définition, puisque volontaires, de cadres de la "Réserve sélectionnée"

- Les cadres affectés à un emploi, mais "non-volontaires", qui ne viennent pas aux convocations temps de paix, mais qui sont les seuls actuellement connus ayant les aptitudes pour le poste. En cas de crise et de montée en puissance réelle, ceux-là auront l'obligation de rejoindre, pour tenir leur poste.

Il s'agit de cadres de la "Réserve disponible", ou de la "Réserve générale".

Votre objectif sera bien sûr de tenter de les rendre volontaires pour qu'ils viennent aux convocations paix, ou de les remplacer progressivement par des volontaires qu'il faudra recruter.

En résumé, l'objectif permanent devant être de pouvoir mettre sur pied instantanément le régiment sur ses structures complètes, tous les postes du TED/G (ou du TOP) doivent avoir un titulaire, volontaire ou rejoignant en cas de nécessité "par obligation".

Il ne faut donc pas radier trop vite un titulaire non volontaire et qui n'a pas encore été remplacé dans sa fonction.

## VI RECRUTEMENT EN JEUNES CADRES

Un important besoin en jeunes sous-officiers (chef de groupe - chef d'engin ou de voiture - transmetteur ou mécanicien) a été constaté lors des COR.

C'est un problème de fond qui demandera une action soutenue et de longue haleine pour être réglé.

.../...

Plusieurs actions sont nécessaires :

- une action à long terme auprès de l'EMAT afin que les régiments d'active rendent à la vie civile en fin de service un nombre plus important de jeunes sous-officiers, dans les différentes spécialités.

Il faut convaincre l'active qu'elle doit former plus de sous-officiers, pour la réserve et obtenir les droits ouverts budgétaires correspondants. C'est une action à mener par la CMD.

- Une action à titre expérimental à court terme en liaison étroite entre le BSN, les DMD et les chef de corps en deux phases successives.

1. Fourniture périodique (2 ou 6 mois) par le BSN aux DMD d'un état informatique comprenant les personnels appelés triés selon les critères suivants

- rendus à la vie civile au cours de la période précédente
- résidant sur tel département
- détenant le BMPE dans les spécialités déficitaires sous-officiers.
- ayant le grade de caporal-chef

2. Au reçu périodique de ces états transmis par les DMD, les régiments doivent entreprendre en liaison avec les DMD une action de recrutement individualisé.

Les volontaires recrutés par cette action volontariste (nécessité d'une cellule "recrutement" au sein du régiment ?) pourront, après une courte période de formation (par la cellule "instruction" du régiment) être nommés sergent, affectés à un emploi précis, puis déclaré titulaires du BAS1.

Vous trouverez ci-joint en annexe 2 le tableau de diffusion des listings FCR mis en place depuis le 1er mars 1995 en liaison avec le BSN de LYON.

## Remarques

1. Ce qui compte le plus dans cette action de recrutement, c'est le volontariat des personnels.

Il est plus facile de transformer, par le biais d'un stage, un volontaire ne détenant pas la spécialité requise... que de rendre volontaire quelqu'un qui ne l'est pas, même s'il détient une spécialité intéressante (cela n'est néanmoins pas interdit).

2. Il conviendra également de préciser le partage des responsabilités entre les régiments et les délégations militaires départementales pour cette action de recrutement. En effet, dans les réflexions menées au niveau de la CMD sur l'évolution des CEPR, il est envisagé la création au sein des DMD, d'une section d'information et de gestion de proximité de la réserve.

Cette section pourrait avoir entre autres pour mission d'assurer la liaison avec le BSN et de mener cette action de recrutement. Cette réflexion devra être poursuivie.

Le 27 avril 1995

Le Général de Brigade J. JOEANX  
Adjoint Opérations au Général Gouverneur  
Commandant la Région Militaire de Défense de Lyon  
et la Circonscription de Défense de Lyon  
.../...  
Le Général  
Adjoint  
OPS

## ANNEXE 1

### FICHE D'ORIENTATION DE CARRIERE

identification

carrière écoulée

I  
I obligations militaires, stages effectués  
I

### ORIENTATION

Chef de section d'intervention jusqu'à l'été 1997

Adjoint de Cie de 1997 à 2001

Cycle ORSEM 1997 à 2001

Temps de commandement à prévoir vers 2001 ou 2002 (selon nomination capitaine)

Etat-major de 2004/2005 ---> 2006/2008 puis officiers OPS ou RENS.

## ANNEXE 2

## PLAN DE DIFFUSION

OBJET : ETAT BIMESTRIEL NOMINATIF DES PERSONNELS ARRIVANT EN FIN DE FCR

A L'OM/CM		99° RI	CXMO1	CXMO1	92° RI	13° BCA	27° RCS	CM38
AU PROFIT REGIMENT DE RESERVE		299° RI	13° RCH	133° RI	292° RI	15° BCA	140° RIA	75° RI
AU DMD		69	01	01	63	73	38	26
DIFFUSION BIMESTRIELLE des FCR par DEPARTEMENT	1ère	69	01	42	03-63-15 43	73-74	38	26-07
	2ème	42	69	01	03-63-15 43	73-74	38	26-07
	3ème	01	42	69	03-63-15 43	73-74	38	26-07