

RMS +

TERRORISME ET RENSEIGNEMENT

AIR 2030

TIR ET TECHNIQUE DE COMBAT

HISTOIRE MILITAIRE

Revue Militaire Suisse





En septembre 2013, plus de 73 % des citoyens ont rejeté une initiative visant à supprimer l'obligation de servir.

Politique de sécurité

Armée de milice – Evoluer pour survivre

Jean-Luc Addor

Conseiller national UDC-VS; membre de la Commission de la politique de sécurité

Investissements pour les Forces aériennes et pour les Forces terrestres, commandement « cyber », digitalisation, intérêt pour l'intelligence artificielle, etc. : l'armée se modernise et adapte ses moyens aux risques et menaces du XXI^e siècle.

Et pourtant, l'armée est en péril. Elle ne sera bientôt plus à même de garantir la sécurité du pays ni de remplir ses missions.

En effet, la plupart des bataillons en cours de répétition connaissent des problèmes d'effectifs considérables.

La tendance est à une forte baisse du nombre d'incorporés, du fait de la dénatalité indigène, de l'inaptitude ou encore et surtout du choix du service civil.

En 2018, 6'205 personnes aptes au service militaire ou incorporées sont passées au service civil; 3'303 ont quitté l'armée pour des raisons médicales.

Seules 16'306 personnes ont rejoint les rangs de l'armée en 2018, alors qu'un peu plus de 18'000 nouvelles incorporations par an sont nécessaires pour maintenir l'effectif réglementaire. Les chiffres annuels sont tout aussi alarmants depuis lors. Près de la moitié des conscrits déclarés aptes au moment du recrutement quittent le service militaire avant l'âge de 26 ans.

La perte de 20 ou 30 % sur 10 ans signerait l'arrêt de mort de l'armée dans sa configuration actuelle.

Appréhension du problème

On peut constater que l'appui et l'engagement des associations économiques en faveur d'une armée sont toujours forts. Les entreprises sont conscientes que la sécurité de la Suisse est une condition-cadre pour le développement et la prospérité du pays, de même que pour sa stabilité politique.

Cela étant, le système militaire helvétique ne s'impose plus de lui-même au sein de la population ni des employeurs pris individuellement. Les attentes et le mode de vie ont probablement évolué de telle manière que la population ne s'identifie plus autant à sa milice armée. Enfin, la proportion croissante de résidents étrangers sur notre territoire, couplée à la diminution de la population de nationalité suisse, a sans doute aussi contribué à cette évolution.

Alors même que l'armée a réduit drastiquement ses besoins en personnel lors du passage d'Armée XXI au DEVA, elle n'arrive même pas à les combler.

En résumé :

- le nombre de citoyens effectuant leur service militaire est en constante diminution;
- la proportion d'hommes professionnellement actifs et effectuant des périodes de service militaire est sans cesse plus faible par rapport à l'ensemble des personnes présentes sur le marché du travail (employés étrangers, femmes de toutes nationalités);
- les femmes de nationalité suisse sont très peu sollicitées à l'armée alors que leur part de responsabilité dans la marche du pays, de ses entreprises, de ses institutions ou encore de ses associations est devenue très importante;
- les conditions d'accès au service civil violent l'esprit de l'art. 59 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst.).

Appréciation générale de la situation

De plus en plus de jeunes adultes éprouvent de la peine à s'engager dans un service militaire dont ils comprennent mal l'utilité et les fins. Ils ressentent le besoin, pour se sentir utiles, d'accomplir une mission dont ils comprennent la finalité et à travers laquelle ils se sentent responsabilisés et valorisés. Le succès du service civil s'explique en partie ainsi.

Les jeunes souhaitent aussi que la période de leur vie consacrée au pays profite à leur *cursus* de formation. C'est une autre explication du succès du service civil.

Nous en prenons acte et estimons donc qu'à l'heure où l'accès au premier emploi et au monde du travail en général est de plus en plus compliqué, le service militaire doit s'insérer au mieux dans le parcours (pré) professionnel des jeunes Suisses. Pour que la population et chaque dirigeant d'entreprise l'adopte, il peut et doit comporter une valeur ajoutée.

Nous retenons trois sujets d'intérêt: l'accès au service civil, l'attractivité de l'armée notamment sous l'angle de la formation (pré)professionnelle et l'inclusion des femmes.

Modifier les conditions d'accès au service civil

Il faut revenir très rapidement à l'esprit de l'art. 59 Cst. qui, en instituant un service de remplacement, consacre avant tout l'obligation de servir dans l'armée afin de garantir les effectifs de cette dernière.

On se focalisera sur les mesures qui freinent ou interdisent le départ de militaires formés ou déjà incorporés, sur lesquels l'armée doit pouvoir compter pour l'accomplissement de ses missions.

On veillera à ce que l'armée puisse disposer des spécialistes (professions spéciales) dont elle a besoin.

On cherchera à éliminer tous les facteurs qui rendent le service civil plus avantageux que le service militaire.

A *contrario*, les conditions de réincorporation des « civilistes » à l'armée, paradoxalement élevées, doivent être simplifiées.

On évitera enfin toute confusion entre les personnes qui s'astreignent au service civil plutôt qu'au service militaire et celles, le plus souvent déclarées inaptes à ce dernier, qui sont astreintes au service de la protection civile. L'art. 61 Cst. stipule que « *la protection civile a pour tâche la protection des personnes et des biens en cas de conflit armé* ». Voilà qui la distingue sans ambiguïté du service civil.

Renforcer l'attractivité du service militaire

Le service militaire doit apparaître plus attractif pour encourager les jeunes de tous sexes à servir dans notre armée.

L'armée pourrait par exemple :

- prendre en charge les primes d'assurance-maladie obligatoire des militaires pendant toutes les périodes de service (même inférieures à 60 jours) ;
- contribuer à leurs frais de formation universitaire, professionnelle ou continue ;
- augmenter considérablement le niveau des soldes et les défiscaliser ;
- offrir des cours de langues, à tout le moins dans les écoles



Les demandes de service civil ne font aujourd'hui plus l'objet d'entretiens, de décisions ni de contrôles. Cette situation a donc introduit une forme de libre choix, baptisé « preuve par l'acte. »

- d'avancement, et délivrer des diplômes reconnus ;
- fournir aux cadres et futurs cadres de l'armée, au-delà de la formation à usage militaire, une adaptation de cette formation utilisable dans la vie des entreprises dans des domaines tels que la gestion de crise, les RH ou encore la gestion de projets ;
- procurer, si possible à tous échelons, y compris celui de soldat, des crédits ECTS ou une certification valorisante dans les écoles spécialisées et le *cursus* d'apprentissage ;
- reconsidérer l'utilisation faite des cours de répétition pour que ceux-ci restent focalisés sur la préparation aux engagements probables et à la formation aux armes et équipements nécessaires à ces engagements ;
- moduler ses horaires de fonctionnement selon les exigences réelles du service ; il n'est pas toujours nécessaire, ni productif, d'imposer des horaires de travail parodiant les besoins des temps de crise ou d'engagement ;
- penser aux besoins du couple et de la famille, par exemple en dispensant toute mère de famille du service dès la naissance de son enfant et pendant 12 mois, tout en lui garantissant une réincorporation.

Les services doivent être aménagés de manière plus flexible. Ainsi,

- la durée respective de l'école de recrues et des services d'instruction des formations pourrait être encore mieux adaptée aux diverses troupes ;
- la durée de l'instruction de base pourrait être réduite pour certaines troupes en tout cas ;
- la modularité des services pourrait être améliorée ;
- des réflexions devraient être menées au sujet du potentiel de motivation qu'une forme de reconstitution des corps de troupe cantonaux ou composés de classes d'âge plus homogènes pourrait receler.

Le concept d'aptitude différenciée doit être poussé jusqu'au bout. La distinction entre aptes et inaptes peut ainsi être relativisée en mettant en avant le lien entre l'aptitude et la fonction. A moins d'être commandée par l'assurance militaire, une armée moderne n'a-t-elle donc pas de place pour des personnes en situation de handicap physique ou souffrant de maladies chroniques n'affectant pas leur quotidien dans la vie civile ?

Face à des jeunes qui présentent des antécédents, l'objectif du recrutement ne doit pas être d'identifier d'abord des risques, mais avant tout un potentiel qu'une institution fondée sur un encadrement fort est en mesure de mettre en valeur.

Inclure les femmes dans l'armée

Le bon ordre institutionnel voudrait que dans une société qui consacre l'égalité entre hommes et femmes (art. 8 al. 3 Cst.) et interdit toute discrimination du fait de son sexe (art. 8 al. 2 Cst.), le service militaire fût obligatoire tant pour les femmes que pour les hommes. Il serait donc logique que l'art. 59 Cst. (al.1 et 2) soit revu et rendu compatible avec le texte et l'esprit de l'art. 8 Cst., évidemment sans méconnaître les spécificités liées à la maternité.

Beaucoup de femmes et d'hommes se partagent le monde contemporain du travail. Dans les entreprises, les compétences des collaborateurs sont jugées indépendamment de leur sexe. L'éducation des enfants tend irrémédiablement à ne plus être la chasse gardée d'une femme au foyer. Filles et garçons font parfois du sport dans la même équipe.

Les femmes représentent plus de la moitié des citoyens suisses. En l'état, elles sont acceptées dans le système de défense. A l'avenir, elles doivent y être incluses. L'égalité des droits et des chances d'une part, celle des devoirs d'autre part vont en effet de pair.

Mais la situation ne justifie pas de rendre le service militaire obligatoire pour les femmes, ne serait-ce que parce que l'armée n'a pas besoin d'autant de conscrits. Il n'est pas non plus utile de créer un service universel dont nous ne saurions que faire sans concurrencer l'économie et voler des places de travail.

Il s'agit toutefois, au travers d'une réelle prise de conscience nationale, d'encourager très activement la participation des femmes au sein de l'armée.

Légalement, depuis le 1^{er} janvier 2004, les femmes peuvent déjà assumer toutes les fonctions à obligation égale de performance avec les hommes. On parle d'égalité des droits, des devoirs et des chances. Dans les faits, ce principe semble vécu surtout unilatéralement. Les femmes accomplissent et remplissent leur devoir, mais n'ont pas les mêmes droits et chances, car elles sont toujours traitées de manière inférieure en ce qui concerne par exemple l'habillement et le logement. Elles doivent s'adapter à une armée masculine qui ne satisfait même pas aux deux premiers niveaux de la pyramide des besoins fondamentaux de Maslow pour la motivation.

Comme point de départ d'une vraie politique inclusive, il s'agit, au prix des modifications législatives nécessaires, d'étendre aux femmes l'obligation de participer à la journée d'information de l'armée.

Des efforts publicitaires conséquents sont aussi nécessaires afin d'informer les femmes qu'elles peuvent réellement occuper toutes les fonctions militaires pour peu qu'elles soient les plus qualifiées parmi les candidats.

L'adaptation de toutes les infrastructures et de toutes les casernes aux besoins des femmes est une priorité. Qu'on construise très vite, même sommairement, des douches et des sanitaires, ainsi que des dortoirs.

Il faut disposer de vêtements et chaussures adaptés au physique féminin. C'est une priorité élémentaire.

Plus fondamentalement, il faut aussi abolir par des mesures de commandement claires la prise en considération de différences entre hommes et femmes. « Chacun est l'égal de l'autre durant le travail » doit être la seule règle. Il est souhaitable, tant qu'un changement culturel ne se sera pas réellement produit, de disposer de moyens complémentaires à la voie de service pour combattre les attitudes discriminatoires. Une structure paritaire de type *ombudsman* et une structure de médiation pourraient être mises en place.

On peut ainsi espérer qu'à l'avenir, 50% des citoyens, en l'occurrence les citoyennes, s'identifieront mieux aux questions de politique de sécurité. On peut espérer qu'elles s'investiront en beaucoup plus grand nombre au sein de notre armée de milice, y apportant compétences et connaissance du tissu social.

Evoluer pour survivre

Un nouvel élan est absolument nécessaire pour notre armée, qui doit rester de milice (conformément aux exigences de l'art. 58 Cst.).

Les votations successives le montrent : une armée hyper moderne faite de professionnels, jugée trop coûteuse, n'a pas les faveurs du peuple.

Nous devons donc nous engager

- pour une armée plus attractive et plus inclusive, pleinement dotée des effectifs dont elle a besoin et consacrée à ses véritables missions ;
- pour un service civil exigeant, accompli par ceux qui le choisissent dans un cadre légal resserré et ne portant pas préjudice aux besoins de l'armée ;
- pour un service de protection civile servant les besoins propres à chaque canton, pour les personnes déclarées inaptes aux services militaire et civil.

Faisons vivre et évoluer notre système de milice, fondé sur l'engagement solidaire de toutes et tous, unis pour le bien commun et pour notre sécurité !

J.-L. A.