

## L'armée luxembourgeoise à l'horizon 2015/2020

Le projet de loi qui est présenté aujourd'hui dans les grandes lignes a pour objet la réorganisation et la transformation de l'armée en ses composantes essentielles afin de la mettre en mesure de participer dans les meilleures conditions possibles, ensemble avec les autres armées européennes et alliées, aux Groupements Tactiques de l'Union européenne (GT) et à la Force de Réaction Rapide de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (« NATO Response Force » : NRF).

L'élément central du projet est celui de la constitution d'unités de disponibilité opérationnelle (UDO) au sein de l'armée luxembourgeoise.

Outre la constitution des unités de disponibilité opérationnelle qui amène à opérer un certain nombre d'adaptations au statut du volontaire, le texte se propose de renforcer l'attrait du volontariat en misant sur la formation et la reconversion du volontaire. Les nouvelles missions de l'armée requièrent aussi des adaptations au niveau des effectifs de même qu'il est procédé à un certain nombre d'autres adaptations.

### I. Les unités de disponibilité opérationnelle

Plutôt qu'un fait exceptionnel, l'engagement de moyens militaires à l'étranger est devenu un fait courant pour assurer la stabilité régionale dans des zones de tension dont le nombre n'a cessé de se multiplier.

Les missions internationales que l'armée sera amenée à remplir à l'avenir, notamment au sein des GT et de la NRF, font qu'il n'est plus concevable de recourir à terme à un système de double volontariat intégral tel que celui-ci est pratiqué actuellement pour les soldats (la participation aux missions des soldats – qui tous entrent *volontairement* à l'armée – se fait une nouvelle fois sur une base exclusivement *volontaire*).

Il est à noter que déjà à l'heure actuelle – alors que le Luxembourg ne participe pas encore de façon substantielle aux NRF et GT – le système est arrivé à ses limites et une réelle planification à moyen terme n'est plus guère possible.

Les UDO sont constituées après l'instruction de base. Les soldats volontaires peuvent décliner leur intégration dans une UDO. Les volontaires feront partie des UDO pour toute la période pendant laquelle ils accomplissent des tâches militaires, soit en principe 36 mois. Ils bénéficient d'une prime de disponibilité opérationnelle. Ils bénéficient aussi de certaines priorités d'embauche particulières par rapport aux autres soldats-volontaires.

Les nouvelles missions du type GT et NRF exigent des préparations plus longues et la certitude d'être disponible le jour où il sera fait appel au contingent. La mise en place des UDO permettra de répondre à ces défis particuliers. Elle confère à l'armée la stabilité nécessaire pour planifier les missions à l'avance. Elle permettra au cadre de l'armée de mieux préparer les volontaires.

Pour pouvoir remplir de façon efficace et utile les missions GT et NRF, le contingent des volontaires sera renforcé en passant de 430 unités, caporaux compris, à 500 unités, caporaux non compris.

## II. Formation et reconversion du volontaire

Le projet entend également jeter les bases pour une meilleure formation des jeunes à l'armée pour les emplois qui les attendent *après* l'armée, au moment où ils quittent celle-ci.

La période d'engagement initial du volontaire pendant laquelle il accomplit des tâches militaires est en principe fixée à 36 mois. A la suite de cette période initiale de 36 mois - consacrée aux tâches militaires-, le volontaire fréquente l'école de l'armée ou poursuit sa reconversion pendant une période de 12 mois. Il s'agit-là d'une nouvelle obligation dans son chef par rapport à l'ancien système.

Le projet prévoit dans ce contexte la création d'un service de reconversion au sein de l'armée. La mission de ce service sera d'abord de conseiller et d'orienter le volontaire vers l'une des formations au sein de l'école de l'armée, vers une formation professionnelle au Centre militaire ou à l'extérieur ou encore vers une filière de reconversion. Le service de reconversion accompagnera ensuite le volontaire pendant toute la durée de sa formation respectivement reconversion. Il l'assistera enfin dans ses choix professionnels, le cas échéant, de concert avec l'Administration de l'emploi.

Le nouveau texte limite enfin la durée maximale des rengagements au titre des tâches militaires à 3 ans au total à compléter, le cas échéant, d'une nouvelle période de formation ou reconversion sur décision du ministre. Les jeunes soldats seront donc en tout état de cause libérés de l'armée après une période maximale de 7 ans : 3 ans au titre des tâches militaires + 12 mois pour la formation/reconversion + 3 ans maximum au titre des rengagements pour tâches militaires. La limite de 7 ans doit inciter le jeune soldat à s'appliquer à réussir sa formation respectivement sa reconversion et à y mettre le sérieux nécessaire.

## III. Effectifs

Pour pouvoir remplir de façon efficace et utile les missions GT et NRF, les effectifs des officiers, sous-officiers, caporaux et personnel de l'armée doivent également être renforcés respectivement connaître des adaptations. Ceci doit se faire en parallèle avec le renforcement du contingent, alors qu'il y va ici de la mission fondamentale que les officiers et sous-officiers ont à remplir à l'égard des volontaires, à savoir les encadrer.

Le corps des officiers de carrière passera de 45 à 80 unités. A l'instar de ce qui se pratique dans d'autres armées, le recrutement sera également ouvert aux candidats disposant d'une formation universitaire complète dans des domaines spécifiques pouvant intéresser plus particulièrement l'armée. Le mode actuel de recrutement de candidats-officiers parmi les titulaires d'un baccalauréat sera maintenu.

L'effectif du corps des sous-officiers de carrière de l'armée proprement dite passera de 135 unités à 206 unités.

Pour ce qui est des caporaux, l'effectif reste fixé à 90 unités.

L'effectif du personnel civil est porté de 118 à 170 unités.

A noter que ces effectifs ne seront pas atteints d'un jour à l'autre, mais seulement à l'horizon 2015/2020.

#### IV. Autres modifications

Le projet contient une série d'autres modifications. Il contient notamment diverses mesures statutaires, comme l'adaptation de la structure des cadres, les dispositions de changement de carrière des sous-officiers, les modalités d'accès à certaines fonctions et l'alignement des traitements des officiers de l'armée sur celui du cadre supérieur de la police.

\*\*\*

Par le passé, le modèle d'organisation de l'armée était fondé sur un scénario de conflit de haute intensité et de courte durée en Europe centrale avec pour toile d'arrière-fond la dissuasion nucléaire qui rendait un tel conflit relativement improbable. L'armée était structurée en fonction d'un besoin spécifique pouvant être satisfait par un nombre déterminé de capacités militaires connues et clairement définies à l'avance.

Or, le contexte international a profondément changé depuis la chute du mur de Berlin et si les participations aux premières missions de maintien de la paix ont été réglées par des arrangements ad hoc, un premier aménagement législatif a eu lieu avec l'adoption de la loi sur les opérations de maintien de la paix en 1992 et les missions incombant à l'armée ont été redéfinies une deuxième fois dans le cadre de la loi de 1997 sur l'organisation militaire. Le projet de loi actuel vient en quelque sorte parachever le processus de transformation de l'armée.

Le Luxembourg est et reste favorable à une approche globale des questions de sécurité. La gestion militaire des crises n'en est qu'un aspect alors que les crises d'aujourd'hui nécessitent le plus souvent une approche intégrée qui mette en œuvre tant des moyens politiques et diplomatiques que des moyens militaires, mais aussi civils (reconstruction et développement) : l'approche 3D qui regroupe diplomatie, défense et développement.

Avec la nouvelle loi l'armée luxembourgeoise sera en mesure de répondre à sa manière et dans la limite de ses possibilités aux défis de demain.